

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

Préface	
Christine MUSSELIN.....	9
Introduction .....	11
1. Stratégies scientifiques et projets de développement.....	17
Introduction.....	17
Des espaces en chantier:	
la création d'Athéna et de Minerve .....	18
<i>Deux projets aux antipodes.</i> .....	18
Athéna: la construction d'un large pôle scientifico-industriel	
en chimie et biologie.....	18
Minerve: l'émancipation d'une petite équipe	
en biologie « fondamentale ».....	20
... <i>mais sous-tendus par des relations similaires entre acteurs</i> .....	22
Des relations entre laboratoires	
et tutelles sous l'égide de la « régulation communautaire ».....	22
La forte légitimité scientifique de la direction du laboratoire.....	24
Une période de transition .....	25
<i>Des organisations contrastées.</i> ... ..	26
Recherche de l'expansion et diversification	
des thématiques à Athéna .....	26
Malthusianisme et cohésion scientifique à Minerve.....	26
... <i>mais une transition, incomplète ou conflictuelle,</i>	
<i>vers une « régulation conjointe »</i> .....	27
Un processus relativement abouti à Athéna .....	27
Indifférence ou fronde,	
les impasses de la régulation conjointe à Minerve.....	29
Développements et débats actuels.....	31
<i>La généralisation de la régulation conjointe</i> .....	31
Athéna, la poursuite de recompositions concertées.....	31
À Minerve, plusieurs incitations à négocier ses projets .....	32
Icare: une création sous l'égide de la régulation conjointe .....	35

<i>Le renforcement de la légitimité entrepreneuriale</i>	
<i>des directions de laboratoire</i> .....	37
Capital social individuel de la direction: un rôle de passeur.....	38
Capital social collectif du laboratoire: un rôle d'animateur.....	39
Controverses autour de la légitimité entrepreneuriale .....	41
Conclusion et perspectives: Autonomie des universités, politiques de site, et agence nationale de la Recherche.....	43
<b>2. Recrutement et carrières</b> .....	47
Introduction.....	47
Une période faste (les années 1970).....	48
<i>Des contraintes institutionnelles limitées</i> .....	48
À l'université.....	48
Dans les établissements de recherche .....	49
<i>La capacité des directions de laboratoire</i> <i>à conduire une politique d'emploi</i> .....	50
« Jardiner »: cultiver les talents pour édifier un domaine scientifique .....	51
« Collectionner »: attirer les talents pour étendre un domaine de compétences .....	53
La pénurie: les années 1980 .....	54
<i>Montée en puissance des contraintes institutionnelles</i> .....	54
<i>Deux stratégies face à la difficulté croissante</i> <i>à « maintenir un cap » en matière de politique d'emploi</i> .....	55
Le renforcement de l'attitude de « collectionneur » à Athéna .....	55
Le repli sur soi à Minerve .....	56
Depuis les années 1990, l'ère des incertitudes .....	57
<i>À-coups des recrutements, et politiques institutionnelles</i> .....	57
Fluctuations quantitatives.....	58
Un « durcissement » des conditions de recrutement?.....	63
<i>Des laboratoires contraints à l'opportunisme?</i> <i>Pratiques et débats</i> .....	65
La fin du « jardinage » pour les scientifiques juniors? .....	65
« Jardinage » ou « collection » face aux enjeux stratégiques du recrutement des seniors.....	68
Conclusion et perspectives.....	73

<b>3. Financements contractuels, accès et gestion collective .....</b>	<b>77</b>
Introduction.....	77
La caisse commune: l'échange social comme support de l'identité collective (Minerve et Icare).....	78
<i>Vocation académique et orientation récente         vers les financements sur programme .....</i>	<i>78</i>
<i>L'échange social .....</i>	<i>84</i>
D'une coordination domestique à une coordination conventionnelle .....	84
La réorganisation de la caisse commune à Minerve.....	86
La crise de la caisse commune à Icare .....	88
La cotisation: l'échange économique comme vecteur de la performance collective (Athéna) .....	89
<i>Le maintien dans la durée d'une double reconnaissance,         académique et industrielle .....</i>	<i>89</i>
<i>Un échange économique appuyé         sur une coordination conventionnelle.....</i>	<i>93</i>
Conclusion et perspectives: la création de l'Agence Nationale pour la Recherche.....	95
<b>4. Dispositifs d'évaluation des équipes et des chercheurs.....</b>	<b>97</b>
Introduction.....	97
Trois stratégies pour retraduire les attentes des évaluateurs vis-à-vis des laboratoires.....	99
<i>Stratégies « d'obéissance symbolique ».....</i>	<i>101</i>
L'affichage d'une transversalité entre les équipes.....	101
L'intégration « sur le papier » d'une équipe.....	102
<i>Stratégies « d'obéissance ».....</i>	<i>103</i>
Un « outsider » pour diriger le laboratoire .....	104
Une organisation resserrée .....	105
<i>Stratégies de « manipulation »,         ou de spécification des critères de l'évaluation.....</i>	<i>107</i>
Un instrument du statut quo: la capacité d'Athéna à « capitaliser » des connaissances.....	108
Le moteur de la réforme: l'aptitude de Minerve au « renouvellement » scientifique .....	109

Appréhender les évaluations des équipes .....	110
<i>Officiellement, le jugement contraignant d'un tiers</i> .....	111
Le tabou des indicateurs « maison » .....	111
L'exégèse des rapports d'évaluation.....	112
<i>En pratique, des évaluations rendues extérieures</i>	
<i>pour préserver la fonction de représentant de la direction</i> .....	113
Le « double langage » de la direction du laboratoire... ..	113
... reflet de sa position ambivalente, entre solidarité	
vis-à-vis du collectif et sélection de priorités .....	113
<i>La minoration des conflits, pour préserver la fonction</i>	
<i>de pacification de la direction</i> .....	115
Conclusion et perspectives : la création de l'Agence	
d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur .....	116
<b>5. Doctorat et transformation de la culture académique</b> .....	119
Introduction.....	119
« L'industrialisation » de la recherche	
dans les sciences de la vie .....	121
<i>Au sens fort de la commercialisation des résultats :</i>	
<i>une révolution circonscrite à une minorité de chercheurs</i> .....	121
<i>Au sens faible de la rationalisation des activités de recherche :</i>	
<i>un changement diffus</i> .....	123
<i>Un cadre d'interprétation inspiré des économies de la grandeur</i> .....	125
L'alliance des contraires :	
les invariants d'une « bonne » thèse .....	126
<i>Réussir une entreprise industrielle</i> ... ..	126
Performance et professionnalisme,	
les deux horizons de la thèse.....	126
Le règne de la mesure.....	128
Cent fois sur le métier, remettez votre ouvrage.....	129
... <i>et vivre une aventure intellectuelle</i> .....	131
Passion et intuitions, deux nécessités impérieuses.....	131
Une intime conviction .....	132
L'épreuve du vide.....	133
<i>La quadrature du cercle, ou les compromis fragiles</i>	
<i>entre les mondes industriel et inspiré</i> .....	133

Pourtant, le recentrage de quelques thèses sur un monde.....	135
<i>Dénigrer les rêveries du scientifique solitaire :</i>	
<i>les thèses « industrielles »</i> .....	135
Du pouvoir des patrons-mandarins... ..	135
... au diktat du « publish or perish » .....	136
<i>Les gardiens de la science: les thèses « inspirées »</i> .....	137
De l'aura de patrons- savants... ..	137
... au combat pour une certaine idée de l'excellence en recherche .....	138
Conclusion .....	140
Conclusion .....	143
Bibliographie .....	147