

N° 28 ♦ OCTOBRE ♦ 97

SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES

PUBLIÉ
AVEC LE CONCOURS
DU CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
DE L'INSTITUT DE RECHERCHE SUR LES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES
ET DU CENTRE NATIONAL DU LIVRE



L' HARMATTAN
16 RUE DES ÉCOLES
75005 PARIS

DIRECTION

EDMOND PRETECEILLE
BERNARD PUDAL



COMITÉ DE RÉDACTION

OLIVIER CAYLA
ALAIN CHENU
DOMINIQUE DAMAMME
ALAIN DEGENNE
JEAN-MARIE DUPREZ
MICHÈLE FERRAND
MARIE-CLAIRE LAVABRE
EDMOND PRETECEILLE
BERNARD PUDAL
CATHERINE RHEIN
DOROTHÉE RIVAUD-DANSET
PATRICK SIMON
LUCIE TANGUY



SECRETARIAT DE RÉDACTION

ANNE GRIMANELLI
CNRS - IRESCO - 59/61 RUE POUCHET - 75849 PARIS CEDEX 17
grimanel@iresco.fr

FABRICATION

JEAN-PIERRE BONÉRANDI
2RJ - CNRS - 54 RUE DE GARCHES - 92420 VAUCRESSON
boneron@ext.jussieu.fr



ABONNEMENTS ET VENTE

LES ABONNEMENTS SONT ANNUELS ET
PARTENT DU PREMIER NUMÉRO DE L'ANNÉE EN COURS
TARIFS 1997 POUR 4 NUMÉROS :
FRANCE 300 F - ÉTRANGER 340 F

LES DEMANDES D'ABONNEMENT SONT À ADRESSER À :
L'HARMATTAN
7, RUE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE - 75005 PARIS

VENTE AU NUMÉRO À LA LIBRAIRIE L'HARMATTAN
ET DANS LES LIBRAIRIES SPÉCIALISÉES

LA TRANSFORMATION DES ORGANISATIONS UNIVERSITAIRES

ALBERT GUEISSAZ

LA TRANSFORMATION DES ORGANISATIONS UNIVERSITAIRES

PRÉSENTATION DU DOSSIER 5

PIERRE DUBOIS

L'ORGANISATION DES UNIVERSITÉS : COMPLEXIFICATION, DIVERSIFICATION, RATIONALISATION, ÉVALUATION

..... 13

ALBERT GUEISSAZ

INFORMATISATION ET DYNAMIQUE DES RELATIONS ENTRE ADMINISTRATIFS, ENSEIGNANTS ET ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES

..... 33

DANIELLE POTOCKI MALICET

LES RÈGLES DE SCOLARITÉ DANS L'UNIVERSITÉ :

IMPORTANCE ET RÔLE DES RÈGLES ET DES PRATIQUES LOCALES 57

CHRISTINE MUSSELIN

LES UNIVERSITÉS À L'ÉPREUVE DU CHANGEMENT :

PRÉPARATION ET MISE EN ŒUVRE DES CONTRATS D'ÉTABLISSEMENT..... 79

CHRISTOPHE CHARLE

LA MÉMOIRE DES LIEUX 103



MARYSE BRESSON

EXCLUSION ET « NORME LOGEMENT »

POUR UNE ÉTUDE DES REPRÉSENTATIONS ASSOCIÉES À LA QUESTION SOCIALE 111



TABLE OF CONTENTS 127

ABSTRACTS 129



traduits successivement dans des textes législatifs sous forme de « missions de l'Université ». Ils introduisent des dimensions quantitativement et qualitativement nouvelles dans le fonctionnement des établissements universitaires, à charge pour ceux-ci d'en maîtriser l'évolution.

En effet, dans le même temps, la loi Faure de 1968, puis la loi Savary de 1984, ont fait des universités des *établissements* pluridisciplinaires, dotés d'un gouvernement et de conseils élus, et d'une autonomie relative dans les domaines réglementaire, financier et pédagogique. Elles ont ainsi amorcé un déplacement vers les établissements à la fois des problèmes et des moyens d'y faire face, même si ce déplacement n'est pas dépourvu d'ambiguïté. Cette autonomisation progressive des établissements vis-à-vis de la tutelle, qu'on retrouve sous des formes un peu différentes dans d'autres pays européens, constitue le deuxième mouvement de fond qui bouleverse les conditions de fonctionnement des universités. Les dimensions participatives et rénovatrices de l'autonomie, auxquelles A. Prost (1992) attribue un rôle central dans la « mort et la naissance de l'Université française en 1968 », ont laissé la place à des préoccupations de rationalisation de la gestion, des moyens et des activités. Le contenu même de la notion d'autonomie en a été notablement transformé. En France, une politique de « contractualisation » des relations entre les universités et l'État cherche, depuis 1989, à concilier l'autonomisation des établissements et le maintien de l'unité du système universitaire et de ses orientations.

Tandis que ces évolutions se produisaient, les pratiques et les représentations inscrites dans l'institution universitaire par une imbrication prolongée de logiques étatiques et de logiques professionnelles, c'est-à-dire disciplinaires, se maintenaient. La marque en est particulièrement visible dans les pratiques des enseignants-chercheurs, et dans la représentation qu'ils se font de leur place et de leur rôle dans l'université et dans la société. Qu'elles soient qualifiées d'« archaïsmes » paralysants ou de richesses à valoriser, ces pratiques et ces représentations sont en porte à faux par rapport à l'autonomisation organisationnelle et gestionnaire des établissements.

L'ensemble de ces évolutions souligne la nécessité d'analyses qui prennent pour objet les établissements universitaires eux-mêmes, leur organisation, leur fonctionnement, leur gestion, les conditions et les limites de leur autonomisation, la façon dont les acteurs y produisent ou non du changement, les différenciations qui en résultent entre établissements et à l'intérieur des établissements¹. Telle est la raison d'être de ce dossier qui réunit et confronte sur le thème de « La transformation des organisations universitaires » les contributions de quatre sociologues et d'un historien.

Se plaçant dans une perspective organisationnelle au sens large, chacun des auteurs cherche à construire, selon sa démarche propre, et à partir d'un travail d'enquête, l'analyse de tel ou tel aspect de la structure et du fonctionnement des établissements. L'objectif visé est double : faire mieux connaître certains aspects d'une réalité souvent ignorée des universitaires eux-mêmes ; contribuer à une réflexion sur les outils d'analyse et les grilles de lecture adaptés à cet objet.

1. Et pourquoi pas, leur histoire : la quasi-absence, du moins en France, de travaux sur l'histoire récente des établissements, si on excepte la Sorbonne, est un phénomène remarquable, qui relève sans doute de l'« amnésie française » diagnostiquée par C. Charle dans sa contribution.

Les trois premières contributions s'appuient sur les résultats d'une recherche de terrain menée en 1993-94 sur neuf établissements universitaires en France, en Italie et en Allemagne². P. Dubois a choisi d'analyser le processus de *construction de formes organisationnelles* (structures d'enseignement et de recherche, services administratifs et techniques) comme réponse des acteurs aux contraintes et aux pressions de l'environnement, tout particulièrement aux contraintes simultanées de la masse et de la variété, dans un contexte d'autonomisation des établissements et de redéfinition de leurs missions. L'auteur porte sur ce processus un regard exercé de sociologue industriel, qui lui permet de faire ressortir de façon très précise les différents aspects de la différenciation des configurations organisationnelles. Il en résulte à la fois une diversification et une complexification de la morphologie des établissements, d'autant plus marquée que les nouvelles formes organisationnelles viennent régulièrement s'ajouter aux formes existantes au lieu de les remplacer, et une diversification de la population des établissements qui composent le paysage universitaire. Loin de plaider en faveur de la référence à tel ou tel « modèle » (quel que soit le sens qu'on puisse donner à ce terme), l'analyse de la structuration des établissements universitaires montre qu'on ne saurait se satisfaire des typologies élaborées dans les années 60 et 70 par les sociologues nord-américains pour inclure les établissements d'enseignement supérieur dans l'univers des organisations (« bureaucratie », « bureaucratie professionnelle », « anarchie organisée », etc.).

L'organisation de l'établissement peut être analysée comme un système de division, d'attribution et de coordination des tâches et des responsabilités, d'interdépendances et d'interactions entre les différentes *catégories d'acteurs* qui contribuent à la réalisation des activités pédagogiques, scientifiques et administratives. C'est cette entrée, plus proche de la sociologie du travail, que propose l'article d'A. Gueissaz. L'auteur utilise l'observation du processus d'informatisation des services administratifs comme analyseur des relations de coopération et de conflit entre trois catégories d'acteurs interdépendants mais hétérogènes par leurs statuts, leurs trajectoires de mobilité, leurs identifications, leurs logiques d'action : les enseignants-chercheurs, les administratifs, les étudiants. Les stratégies de ces différents acteurs, les réponses parfois inattendues qu'ils apportent aux difficultés et aux impasses de leur coopération, orientent le processus d'informatisation et de « rationalisation » des universités. Elles ont une incidence directe, mais fortement sous-estimée, sur la configuration des trajectoires étudiantes, dont elles contribuent notamment à multiplier les accidents.

L'organisation peut être analysée comme un *système de règles* : c'est sous cet angle que l'aborde D. Potocki-Malicet, qui examine les formes de la production locale des règles dans un domaine clé du fonctionnement des établissements, celui de la scolarité, c'est-à-dire de l'organisation aussi bien administrative que pédagogique des études universitaires. La production des règles locales, non écrites, informelles, est une manifestation de l'autonomie des établissements. Elle assure la flexibilité de l'organisation et la prise en compte des différences. Ces règles locales, produites par les acteurs comme moyen de régulation de leurs interactions, forment un ensemble

2. Ce travail, centré sur les établissements à dominante lettres-sciences humaines-droit-économie, avait pour objet le processus d'informatisation de leur organisation et de leur gestion. On trouvera dans le texte de Pierre Dubois une brève présentation de la méthodologie de cette enquête.

relativement cohérent et acceptable pour les parties en présence. Mais qu'en est-il alors des « règles principes », qui affirment l'égalité d'accès des bacheliers et l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur, ou encore le caractère national des diplômes ? Le principe d'équité tend-il à se substituer au principe d'égalité ? À la question des sociologues des années 60 – comment le système éducatif reproduit-il les inégalités sociales sous le couvert de l'universalité de normes égalitaires – faut-il en substituer une autre : comment et à quelles conditions l'équité peut-elle advenir dans un contexte de différenciation des règles ?

Ces trois premières contributions mettent en lumière de différentes façons la créativité organisationnelle et institutionnelle qui se manifeste au niveau des établissements, indice de leur autonomisation, et la diversification qui en découle. Elles en signalent aussi les limites. L'intérêt du texte de C. Musselin est d'inscrire plus directement la réflexion sur l'autonomie des établissements dans une analyse des *systèmes de pouvoirs et de décision*, dans la continuité de ses travaux antérieurs avec E. Friedberg sur le « gouvernement des universités ». L'auteur étudie ici l'élaboration, la négociation et la mise en œuvre des *contrats d'établissement* qui lient pour quatre ans les universités et le Ministère, et dont l'objectif était au départ de renforcer la consistance interne et l'autonomie des établissements, ainsi que la position des présidents d'universités, sans pour autant renoncer à un certain alignement. La comparaison des expériences de trois établissements différents fait apparaître la très grande diversité des formes et des degrés de participation des acteurs locaux, de la nature et de la qualité des relations établies avec le ministère, et du degré d'autonomie réellement atteint par l'établissement. Ce degré d'autonomie dépend de la mobilisation des acteurs au plan interne, inégale d'un établissement à l'autre, mais il dépend aussi fortement de la démarche adoptée par le Ministère, du suivi qu'il assure, et de ses propres formes d'organisation : ce constat quelque peu paradoxal montre qu'un long chemin reste à parcourir sur le chemin de l'autonomie, d'autant que l'évolution discernable à travers les trois études de cas ne va pas clairement dans ce sens.

Quelques convergences se dégagent de l'ensemble de ces observations : complexité croissante de l'organisation universitaire, irréductible à un modèle simple ou à une logique univoque, créativité organisationnelle et institutionnelle au niveau des établissements, réalité mais aussi limites des changements et de l'autonomie. Dans la mesure où ces limites sont expliquées par les stratégies divergentes des acteurs et par les compromis auxquels ils parviennent, C. Charle nous rappelle, en historien, qu'elles renvoient par là même au poids des traditions, et particulièrement en France, au poids des traditions disciplinaires, à la *mémoire inconsciente* du groupe professionnel. Mais ce renvoi n'est pas simple. En France, aucun modèle valorisant de l'université n'ayant pu se constituer après 1789 pour servir de support d'identification, aucune mémoire collective autre que disciplinaire n'a pu se former. Si, dans d'autres pays, un « excès de mémoire institutionnelle » a pu être un facteur de conservatisme ou au contraire une ressource pour l'innovation, c'est ici « l'amnésie française » qui est à incriminer : elle rendrait compte de l'éternel retour des réformes universitaires, toujours remises sur le métier, des emprunts jamais achevés à des modèles extérieurs, sans préjudice de la reconduction inconsciente, jusque dans l'aménagement des locaux, de modèles professionnels archaïques, dont la pratique du cours magistral en amphî est un exemple particulièrement lourd de

conséquences. On laissera d'ailleurs au lecteur le soin d'apprécier jusqu'à quel point les analyses présentées dans les quatre premiers textes participent de cette amnésie nationale.

On mesure mieux, à travers la lecture de ces textes, la complexité de l'objet à analyser. L'établissement universitaire est un objet-frontière, dont la construction s'accommode difficilement de l'application ou de la transposition de modèles clés en mains.

En France, les travaux sociologiques contemporains se sont généralement attachés à analyser la contribution que le fonctionnement de l'Université apporte à la reproduction et à la mobilité sociales. Les travaux de P. Bourdieu (1964, 1984) et de son école sont ici la référence centrale. Dans le prolongement de ces travaux, on s'est intéressé à la façon dont se structurent les trajectoires et les identités sociales et professionnelles, soit des enseignants-chercheurs, soit des étudiants (les personnels administratifs sont restés le « continent oublié » de la planète universitaire). Cette perspective conserve sa pertinence ; elle peut permettre de relier les dynamiques internes aux dynamiques sociétales. Mais elle est insuffisante pour rendre compte des dimensions d'organisation, de gestion et de gouvernement qui donnent consistance aux établissements et en font des éléments clés de la dynamique universitaire : aussi n'apparaît-elle ici que de manière implicite, soit par le biais de l'analyse des logiques d'action et des stratégies d'acteurs, soit à travers l'analyse de certains effets des constructions organisationnelles sur les trajectoires. L'articulation de cette dimension « longitudinale » avec l'approche organisationnelle constitue sans doute une des difficultés de la construction de ce champ.

Une autre difficulté tient au fait que toute approche en termes d'« organisation » se trouve immédiatement confrontée au problème de sa relation d'une part à l'entreprise économique (donc au travail, au marché, à la gestion), et d'autre part à la bureaucratie administrative de l'État, qui ont été tout au long du XX^e siècle les lieux centraux d'élaboration des modèles théoriques et pratiques d'organisation et de gestion.

La référence au modèle de l'entreprise n'est pas nouvelle : sans même parler de E. Kant (1798), qui dans *Le conflit des facultés* comparait la division en facultés à une « division du travail en quelque sorte industrielle », M. Weber (1919) considérait comme inévitable « l'américanisation » des universités allemandes, c'est-à-dire leur transformation en « grandes entreprises universitaires capitalistes », alors que T. Veblen (1899, 1918), qui étudiait au même moment le système d'enseignement supérieur américain, mettait en évidence le conflit entre des rituels académiques en pleine résurgence et l'arrivée de « capitaines d'industrie » à la tête des universités. Traditionnelle depuis un siècle aux États-Unis, la référence – positive ou négative – au modèle de l'entreprise paraît d'autant plus s'imposer dans l'Europe d'aujourd'hui qu'au niveau pratique, et dans un souci de rationalisation, des outils et des logiques de gestion sont effectivement empruntés au monde de l'entreprise et se diffusent progressivement dans les universités (l'informatisation de la gestion n'en étant qu'un aspect). Le fait que ce modèle déplaie profondément à une fraction importante du monde universitaire ne suffit pas à le disqualifier comme outil heuristique, comme point de comparaison, à plus forte raison, comme question à analyser. Pourtant, au plan de l'analyse, le rapprochement avec l'entreprise semble trouver assez rapide-



ment ses limites, comme le montre P. Dubois, et conduit plutôt à souligner le caractère *sui generis* des organisations universitaires : forte dimension institutionnelle ; multiplicité des publics et des missions, donc absence d'objectif définissable, à partir duquel des résultats pourraient être mesurés ; caractère problématique du jeu du marché ; difficulté de mettre en œuvre les notions de « travail », de « produit » et de « production » pour rendre compte des activités de formation et de recherche³ ; hétérogénéité des catégories d'acteurs, de leurs statuts, de leurs logiques d'action, faible définition de leurs relations, caractère à la fois « interne » et « externe » de certains d'entre eux (les étudiants, mais aussi les enseignants).

Des remarques analogues pourraient être formulées à propos du modèle des bureaucraties administratives. C'est ainsi que la comparaison avec des travaux portant sur l'organisation du travail dans les administrations centrales ou déconcentrées de l'État et sur ses transformations fait apparaître de profondes différences (cf. par exemple l'analyse de L. Demailly sur les administrations rectorales, citée dans le texte de A. Gueissaz).

Peut-être d'autres rapprochements pourraient-ils être tentés avec des situations organisationnelles plus proches de celle de l'Université, comme celle de l'Hôpital, ou celle des établissements d'enseignement secondaire, beaucoup plus étudiée. Pour l'instant, il a paru essentiel de prendre au sérieux les caractéristiques spécifiques des activités et de l'organisation des établissements universitaires. Ces caractéristiques, telles qu'elles apparaissent à travers des enquêtes de terrain, sont le point de départ des analyses présentées ici ; celles-ci ne prétendent pas apporter une réponse aux questions conceptuelles qu'elles soulèvent.

Les articles qui composent ce numéro ne prétendent pas non plus couvrir l'ensemble du champ. De nombreuses dimensions du fonctionnement des établissements universitaires n'ont pu être abordées, ou ne l'ont été que de façon marginale. Certaines de ces dimensions méritent d'être signalées, car leur absence est peut-être significative, soit de la réalité du monde universitaire, soit de la perception qu'en ont les auteurs – dont on rappellera en passant qu'ils sont tous enseignants-chercheurs : la première est celle de la recherche, dont la place dans les activités, les missions, et l'autonomie des établissements n'est pas située ; la deuxième est celle des conseils élus, pourtant considérés au départ comme une clé de l'autonomie et de la cohérence des établissements ; la troisième est celle des étudiants, qui apparaissent beaucoup plus comme des référents ou un horizon de l'action, que comme de véritables acteurs.

Les textes qu'on va lire ont en commun, outre leur caractère exploratoire, le souci de s'appuyer sur des démarches de terrain, celui de confronter un point de vue scientifique avec des préoccupations qui relèvent de la gestion et de l'action. Ils ouvrent des pistes dans le domaine de la comparaison internationale, qui soulève des problèmes si redoutables dès lors qu'on ne se contente pas de mettre en regard des modèles formels d'organisation. Ils plaident pour une démarche ouverte, pour l'intensification des recherches, pour un dialogue entre sciences sociales sur l'objet « Université », ce laboratoire social par où transite désormais près de la moitié de chaque classe d'âge.

3. Sur cette question, voir la discussion critique menée par R. Establet (1987).

Nos remerciements vont à Lucie Tanguy, qui est à l'origine de ce numéro, ainsi qu'aux responsables et au comité de rédaction de la revue *Sociétés Contemporaines*, qui ont accompagné de leur attention critique la gestation de ce dossier et nous ont aidés à le mener à bien.

Albert GUEISSAZ
Travail et Mobilités, Université Paris X Nanterre
200, avenue de la République 92001 NANTERRE Cedex
e-mail : albert.gueissaz@u-paris10.fr

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOURDIEU, P., PASSERON, J.-C. 1964. *Les héritiers*. Paris, Ed. de Minuit.
- BOURDIEU, P. 1984. *Homo Academicus*. Ed. de Minuit.
- ESTABLET, R. 1987. *L'école est-elle rentable ?* Paris, P.U.F.
- KANT, E. 1798. *Le conflit des facultés*. En trois sections. Paris, Librairie Philosophique Vrin, 1973.
- PROST, A. 1992. 1968 : mort et naissance de l'université française, in A. PROST, *Éducation, société et politiques*. Paris, Seuil.
- VEBLEN, T. 1899. *Théorie de la classe de loisir*. Paris, Gallimard, 1978.
- VEBLEN, T. 1918. *The Higher Learning in America. A Memorandum on the Conduct of Universities by Business Men*. New York, Hill and Wang, 1969.
- WEBER, M. 1919. Le métier et la vocation de savant, in M. WEBER, *Le savant et le politique*. Paris, UGE, 1963.

(Pour les autres références, se reporter aux bibliographies jointes aux différents articles.)

L'ORGANISATION DES UNIVERSITÉS : COMPLEXIFICATION, DIVERSIFICATION, RATIONALISATION, ÉVALUATION

RÉSUMÉ : *Issu d'une comparaison entre l'Allemagne, la France et l'Italie, cet article pose quatre hypothèses : la rationalisation de l'organisation universitaire sous la double contrainte de gestion de la masse et de la variété, la complexification des formes organisationnelles (structures d'enseignement et de recherche, services administratifs et techniques), la diversification des configurations organisationnelles au sein de chaque pays, l'existence de facteurs de transformation communs aux trois pays. Ces hypothèses se fondent sur le fait que l'Université est à la fois une institution, une administration, un ensemble de professions scientifiques et une entreprise : la transformation de l'organisation s'opère sous la contrainte des réformes décidées par la puissance publique européenne, nationale et régionale, des missions qu'elle assigne à l'Université et des valeurs qu'elle lui demande de diffuser ; elle se fait sous le contrôle de professionnels, mais de plus en plus elle intègre les contraintes du marché.*

Quand un sociologue du travail, de l'organisation et des techniques des entreprises industrielles, après vingt-cinq ans de recherche, a l'opportunité d'analyser un service public – ici les universités¹ –, il mobilise le stock de connaissances du champ de sa discipline, et en particulier les typologies d'organisation progressivement construites (Dubois et De Terssac 1992, Durand 1993, Linhard 1994, *Sociologie du Travail* 1993 et 1995, Zarifian 1993). Son premier intérêt est d'oser analyser l'organisation universitaire comme s'il étudiait l'organisation d'une entreprise. Il cherche ainsi à comprendre l'évolution des produits et des marchés, les transformations des techniques, de l'organisation dans ses différentes dimensions (organisation de la production – les différents services – organisation du travail – ce

1. Il est banal de dire que la sociologie ne peut qu'être comparative. Sortant d'une recherche comparative sur l'informatisation de la gestion dans l'industrie de l'habillement et dans l'industrie informatique en Allemagne, en France, et en Italie, et profitant fin 1992 d'un appel d'offres du département Homme, Technologie, Travail du ministère de la Recherche et de l'Espace sur la « modernisation des services publics », il était tentant de vouloir connaître le degré de diffusion d'une technologie de traitement de l'information dans un service public, de son rôle dans l'organisation et dans sa transformation. D'où le titre de la recherche : « Informatisation de la gestion et organisation des universités ». Le rapport de recherche a été publié au début de 1995 (Dubois, Gueissaz, Potocki-Malicet, 1995).

que les gens font, avec quelles méthodes, selon quelles règles et avec quels délais –), des modes de coopération, du système de décision et de pouvoir, de l'efficacité. Il pose une première question : dans l'Université comme dans l'industrie, passe-t-on d'une production de masse à une production de variétés sous la pression de la transformation des marchés ? La première hypothèse est qu'il n'en est pas ainsi : on peut penser en effet que chaque université doit gérer en même temps la masse (progression du nombre d'étudiants) et la variété (diversification des formations enseignées).

L'analogie avec l'Entreprise a évidemment des limites. En effet, même si les recherches sur l'organisation universitaire, en particulier les recherches comparatives internationales, sont peu nombreuses², le sociologue industriel apprend très vite que l'Université est aussi une institution, une administration et un ensemble de corps professionnels. En tant qu'institution, l'Université ne doit pas seulement « produire » mais contribuer au maintien et à la diffusion de valeurs (égalité des chances, tolérance, laïcité, progrès, justice, démocratie...). En tant qu'administration, l'Université est tenue de remplir les missions qui lui sont assignées par l'État, selon des règles édictées par lui. Enfin, ces missions sont remplies par des personnels, en particulier par des enseignants organisés en corps professionnels, fondés sur l'appartenance à des disciplines d'enseignement et de recherche. La seconde hypothèse est que l'Université, parce qu'elle est à la fois une institution, une administration, un ensemble de corps professionnels, une sorte d'entreprise, ne peut être qu'une organisation complexe, grosse de tensions et contradictions : les objectifs à atteindre sont pluriels, les ressources sont de plus en plus diversifiées, les résultats sont quelquefois difficilement mesurables.

Le sociologue cherche bien entendu à identifier les acteurs qui combinent objectifs et ressources en vue de résultats, qui sont derrière les transformations de l'organisation, derrière d'éventuelles rationalisations (recherche d'une plus grande efficacité) ; il cherche à comprendre les logiques d'action qui les portent, les conflits qui les opposent, les compromis qu'ils passent. Il en résulte une troisième hypothèse : l'intervention d'un nombre croissant d'acteurs dans le champ universitaire, le changement des rapports entre l'État et chaque université (autonomie, contractualisation, évaluation) ne peuvent que diversifier les situations organisationnelles concrètes. La comparaison internationale est d'abord un outil de vérification de cette troisième hypothèse : démontrer la diversité des configurations organisationnelles concrètes au sein de chacun des pays.

Poser la diversité organisationnelle au sein de chaque pays est une hypothèse forte en comparaison internationale, puisqu'elle s'inscrit contre deux hypothèses traditionnelles et opposées (Dubois, 1989) : celle de l'existence de « lois » universelles, celle de l'existence de lois « nationales » (modèles nationaux d'université). Cette hypothèse de diversification doit en fait être complétée par une quatrième hypothèse : celle de l'existence de processus historiques communs, de facteurs (contraintes et opportunités) de transformation communs à différents pays ; il se

2. Ces recherches analysent les rapports entre l'Université et l'État, le système de décision, la conception des cursus, les caractéristiques des professions scientifiques, les marchés du travail des diplômés. Parmi les recherches les plus importantes, on citera Blau 1972, Charle 1994, Clark 1983, Friedberg et Musselin 1990, 1992 et 1993, Gadrey 1994.

créerait ainsi progressivement un « cas de figure » d'organisation universitaire, commun aux différents pays de l'Ouest européen.

Quatre hypothèses sont donc posées :

1. la rationalisation de l'organisation sous la double contrainte de gestion de la masse et de la variété,
2. la complexification de l'organisation
3. la diversification des configurations organisationnelles au sein de chaque pays
4. l'existence de facteurs de transformation organisationnelle communs aux trois pays.

Chaque université transforme son organisation (hypothèse 1), se construit une organisation complexe (hypothèse 2) et spécifique (hypothèse 3), en étant confrontée dans les trois pays aux mêmes contraintes, opportunités organisationnelles (hypothèse 4). Reste la question de la vérification des quatre hypothèses énoncées : celle des méthodes d'enquête.

Analyser l'organisation des universités, ses différents traits, ses transformations, identifier les points communs et les différences au sein de chaque pays et entre les pays suppose des investigations en profondeur. Le recours à des monographies centrées sur le recueil de faits, de pratiques et d'interprétations nous paraît être le meilleur instrument pour mener de telles investigations. Neuf études de cas ont été réalisées ; les universités ont été choisies *a priori* en fonction des critères suivants : taille, ancienneté, localisation géographique, configuration disciplinaire. Cette méthode de sélection accentue par construction les différences possibles (insistance sur les spécificités de chaque cas) ; mais parallèlement, elle permet de faire mieux apparaître les similitudes quand elles existent et autorise un certain degré de généralisation (elle permet ainsi de minimiser la principale critique qui est faite habituellement aux monographies : celle d'une systématisation hâtive). Dans chaque cas, le recueil de données a recouru à une combinaison de méthodes classiques (cf. ci-dessous).

L'article se divise en trois parties, couvrant chacune une dimension de l'organisation et permettant de tester chacune des hypothèses³. La première partie est consacrée aux acteurs (ils sont de plus en plus nombreux à intervenir dans le champ universitaire) et à leurs rapports (transformations du système de décision et de pouvoir). La seconde est dédiée à l'organisation de la production : quelles formes organisationnelles les universités mettent-elles en place pour remplir les missions qui leur sont assignées ? La troisième se penche sur l'organisation, les modes de coopération, la rationalisation et la temporalité des tâches. La conclusion revient sur la comparaison internationale : au-delà des diversités internes à chaque pays et des traits communs aux trois pays, existe-t-il des spécificités proprement nationales ?

3. La question des résultats de l'organisation et de leur mesure n'est pas abordée ici : qu'est-ce qu'une université performante ? Qu'est-ce qu'un enseignement de qualité ?