

Valeria A. Hernández

# LABORATOIRE : MODE D'EMPLOI

*Science, hiérarchies et pouvoirs*



ANTHROPOLOGIE



CRITIQUE

L'Harmattan



# LABORATOIRE : MODE D'EMPLOI

*Science, hiérarchies et pouvoirs*

**Collection Anthropologie Critique**  
*dirigée par Gérard Althabe et Monique Selim*

Cette nouvelle collection a trois objectifs principaux :

- Renouer avec une anthropologie sociale détentrice d'ambitions politiques et d'une capacité de réflexion générale sur la période présente,
- Saisir les articulations en jeu entre les systèmes économiques devenus planétaires et les logiques mises en oeuvre par les acteurs,
- Étendre et repenser les méthodes ethnologiques dans les entreprises, les espaces urbains, les institutions publiques et privées, etc.

**Déjà parus**

Gérard ALTHABE, Monique SELIM, *Démarches ethnologiques au présent*, 1998.

Gérard ALTHABE, *Anthropologie politique d'une décolonisation*, 2000.

Laurent BAZIN, Monique SELIM, *Motifs économiques en anthropologie*, 2001.

Valeria A. HERNÁNDEZ

## LABORATOIRE : MODE D'EMPLOI

*Science, hiérarchies et pouvoirs*

**L'Harmattan**  
5-7, rue de l'École Polytechnique  
75005 Paris  
FRANCE

**L'Harmattan Inc.**  
55, rue Saint-Jacques  
Montréal (Qc)  
CANADA H2Y 1K9

**L'Harmattan Hongrie**  
Hargita u. 3  
1026 Budapest  
HONGRIE

**L'Harmattan Italia**  
Via Bava, 37  
10214 Torino  
ITALIE

© *L'Harmattan*, 2001  
ISBN : 2-7475-0462-X

## Sommaire

Préface ( <i>Gérard Althabe</i> ) .....	11
Introduction .....	19
1. Construction du terrain d'enquête .....	31
2. Scénarios historiques .....	43
3. Catégories ethnographiques, acteurs sociaux .....	65
4. Paroles d'apprenti .....	71
5. Eléments de l'espace de signification .....	117
6. L'exceptionnel et la routine.....	135
7. De l'institutionnel, du scientifique et de l'historicité des relations sociales.....	151
8. Réforme de l'OREA en huit actes .....	159
9. Réflexivité généralisée et gestion du conflit .....	209
10. La direction du PBM .....	225
11. Dédoulement du pouvoir .....	241
12. Production sociale des ITA .....	263
13. ITA/chercheur/non-permanent : interactions croisées.....	295
Conclusion .....	319
Postface ( <i>Président du centre OREA de Saint-Cyr, 1985-1999</i> ).....	345
Annexe .....	351
Notes.....	353
Bibliographie.....	383



## Remerciements

Je remercie Gérard Althabe de sa générosité intellectuelle. Ses réflexions ont été pour moi d'une valeur inestimable, elles m'ont offert un cadre stimulant m'encourageant sans cesse à creuser chaque fois plus profond dans l'âme humaine<sup>1</sup>. Je suis aussi infiniment redevable de l'accueil que Jeanne Ben Brika, Gérard Lemaine et Girolamo Ramunni m'ont offert dans le cadre du Groupe d'études et de recherches sur la science (GERS), à l'Ecole des hautes études en sciences sociales. Aussi, Gérard Lemaine m'a fait profiter de son expérience et de sa connaissance des études sociales "des sciences" (au pluriel, comme il aime dire) et Jeanne Ben Brika de ses conseils bienveillants et substantiels. Je dois beaucoup également à Monique Selim qui a bien voulu enrichir de critiques attentives et de suggestions une première version de ce manuscrit, et à Claude Durret à qui je dois une lecture exhaustive.

La recherche comporte aussi des problèmes logistiques et administratifs: merci à l'OREA qui en m'octroyant une bourse de recherche m'a permis de travailler au mieux. J'ai particulièrement à coeur de remercier les membres du laboratoire PBM, que je ne peux pas nommer individuellement sans manquer à l'engagement d'anonymat, et toutes les personnes que j'ai eu l'occasion de rencontrer lorsque j'ai amorcé cette recherche. Je pense notamment à Serge, généticien et président du centre OREA de Saint-Cyr et à Jean, polytechnicien et responsable du secteur "Sciences sociales" de l'OREA. Tous se sont montrés dès le départ très intéressés par la démarche anthropologique que je proposais et ils ont fait preuve d'une écoute bienveillante lors de mes exposés.

Je n'oublie pas le soutien inébranlable de mes parents, Carla Brusa, Ermanno Canuto, Fernanda, Irene, Javier, Josefina, mes amis et, last but not least, de Bruno Canuto. A tous je dédie ce travail.



# Préface

Gérard Althabe

Une des interrogations du présent est la relation à établir entre le mouvement de globalisation et les modalités de sa localisation. L'ethnologue, avec une démarche centrée sur la rencontre de longue durée avec des individus peuplant une situation empirique, est placé dans l'espace-temps de la localisation. Valeria Hernández, dans l'ouvrage présenté, montre comment une telle situation empirique, en l'occurrence un laboratoire de biologie moléculaire et génétique, doit être considéré comme un champ dans lequel travaille la localisation du mouvement de globalisation. Elle a su éviter de dissocier ces deux logiques soit en s'enfermant dans le laboratoire considéré comme un micro-monde, soit à l'inverse en réduisant sa réalité à un reflet de processus globaux.

Elle nous montre que l'activité scientifique est en elle-même orientée vers la décontextualisation : la répétitivité est au coeur de l'expérimentation, le langage et les techniques sont partagés internationalement, elle est inscrite dans un champ international d'échanges avec ses revues, colloques et associations. La présence des chercheurs dans cette scène globale est fortement facilitée par les techniques de communication, courrier électronique, Internet et autres. La localisation dans un laboratoire comme celui étudié prend la forme de l'articulation entre l'activité scientifique étroitement enserrée dans la scène globale et l'institutionnalisation qui l'organise localement (dans le cadre d'un institut, l'OREA). D'une manière générale, l'institutionnel est subordonné au scientifique, ainsi les catégories entre lesquelles se partagent les cent membres du laboratoire, en particulier la division hiérarchique entre les chercheurs et les ITA, l'organisation telle qu'elle est budgétairement structurée. Cette subordination se retrouvera lors de la présentation de la réforme de l'OREA à travers laquelle la direction essaie de recomposer les appartenances des laboratoires dans des départements découpant des terrains de recherche.

Comme il est montré au long de l'ouvrage, l'institutionnel, quoique subordonné au scientifique, n'est nullement dissous en lui. Il développe une logique qui est extérieure à celle structurant l'activité scientifique. Sa subordination apparaît être une construction permanente, toujours fragile ; la crainte qu'il s'émancipe et qu'il s'impose à l'activité scientifique est omniprésente dans l'ambiance régnant dans le laboratoire.

V. Hernández présente l'activité scientifique qui se déroule dans les douze équipes que compte le laboratoire comme le cadre d'une double composante. D'une part, elle est le contexte dans lequel se construit la subordination des ITA et de ceux qui sont appelés les non-permanents (stagiaires, doctorants et post-doctorants, ceux qui relèvent à des degrés divers d'un statut d'étudiant). Les protagonistes décrivent la subordination partagée en mettant en scène la polarisation entre la paillasse, lieu des expérimentations dans lequel ils sont fixés, et l'ordinateur devant lequel les chercheurs mettent en forme la préparation des expériences et les résultats. D'autre part cette activité est insérée dans la scène scientifique globale qui est le cadre d'une vive compétition à travers laquelle se construisent les réputations individuelles et collectives, celles de l'équipe et du laboratoire. Les chercheurs sont les acteurs de cette scène globale et la compétition qui s'y déroule se fait entre pairs ; les ITA et les non-permanents y ont très faiblement accès et uniquement par la médiation d'un chercheur.

L'ouvrage qui nous est présenté est centré autour d'une problématique : celle de la production du laboratoire, qui est le cadre principal où se construit en permanence la conjonction entre l'activité scientifique et l'institutionnel, en espace commun, c'est-à-dire en un lieu social dans lequel s'élabore la communication à travers laquelle passe cette articulation. Le cadre symbolique partagé fait communiquer des agents séparés entre deux catégories hiérarchisées : les chercheurs et ITA; les relations qui s'y créent conservent en elles la différence hiérarchique. Parallèlement il doit réunifier des chercheurs qui, de par leur insertion dans la scène globale, ont tendance à s'émietter dans leur appartenance à des réseaux extérieurs.

La pertinence de cette problématique ressort indirectement de l'analyse des Saint-Cyriennes. Tous les deux ans, une journée est organisée pendant laquelle les membres du laboratoire se transforment en acteurs de compétitions culturelles (dictées, tests de connaissances générales) et sportives. V. Hernández décrit un événement ludique construit sur l'inversion des relations hiérarchiques puisque les ITA sont les maîtres d'oeuvre d'épreuves auxquelles les chercheurs se soumettent avec bonne humeur. Dans les compétitions, chercheurs, ITA et étudiants sont des égaux ; on peut y voir la mise en scène de l'inversion parodique de la compétition entre égaux dans laquelle sont engagés les chercheurs et d'où sont exclus, en particulier, les ITA. Cet événement non seulement dessine l'existence d'un espace commun, mais encore désigne l'altérité hiérarchique entre les ITA et les chercheurs comme étant le noyau dur autour duquel s'édifie l'espace commun.

L'espace commun semble à première vue prendre forme dans l'existence institutionnelle du laboratoire ; celle-ci se construit autour du poste de directeur, du conseil de laboratoire, des assemblées générales, sans parler de la commission du personnel qui traite de la promotion des ITA ou de la section syndicale. V. Hernández suit avec une grande méticulosité les événements qui traduisent dans la vie quotidienne cette existence institutionnelle du laboratoire. Elle accompagne avec un grand talent les modalités de la production d'un espace commun ayant sa propre logique de fonctionne-

ment et réinvestissant en lui les diverses composantes de cette existence institutionnelle.

Elle montre comment l'espace commun est produit et reproduit à travers la centralité occupée par les deux fondateurs (Emile et Gérard), plus précisément à travers la centralité de la scène de leur opposition qui est, bien entendu, à la base de leur complémentarité. Le laboratoire est construit en espace commun à travers son histoire, les acteurs se classent selon la place qu'ils occupent dans sa trame, en dernière instance selon leur proximité des deux fondateurs ("ceux de Versailles"). L'auteur fait ressortir l'opposition entre les deux personnages ; elle ressort aussi bien dans la manière dont ils font le récit de fondation du laboratoire que dans la manière dont ils élaborent leur position devant la proposition de réforme présentée par la direction et la crise ouverte par la démission de Philippe de son poste de directeur. D'une manière générale, Emile se place dans la perspective de la suprématie absolue d'une activité scientifique intégrée dans la scène globale, là d'ailleurs est l'origine de la position éminente qu'il occupe dans le laboratoire. Gérard, par contre, accepte l'articulation de l'activité scientifique à l'institutionnel et il s'en fait effectivement l'agent. Ainsi, dans le cadre de la réforme, Emile semble accepter à un moment donné l'éventualité d'une scission du laboratoire dans la mesure où un secteur de recherche (la symbiose) risque de ne pas avoir sa place entière dans le département de rattachement proposé ; Gérard au contraire lutte pour le maintien de l'unité du laboratoire, il affirme que se diviser c'est aller contre l'histoire.

La centralité des deux personnages dans la constitution de l'espace commun ressort avec acuité de la crise ouverte par la démission de Philippe du poste de directeur. Emile refuse (comme il l'a fait jusque là) d'assumer ce poste au nom du primat de son activité scientifique ; il donne d'ailleurs une description du poste comme relevant de la simple médiation administrative, un secrétariat efficace suffit. En contraste Gérard décrit le directeur comme un meneur qui doit sans cesse assurer l'unité et faciliter les relations, ce faisant il exclut le scientifique de la description, alors qu'il est au centre de celle d'Emile (cette extériorité du scientifique du rôle de directeur conçu par Gérard est en quelque sorte cristallisée par Emile qui voit dans une telle conception les effets d'un engagement militant chrétien, il fixe ainsi entièrement en dehors du champ scientifique la conception que se fait Gérard du rôle du directeur!). En fin du compte, Gérard s'implique dans un dispositif provisoire à travers lequel sera formé un directeur ou recherchée une personnalité extérieure. Le malaise qui ressort de cette crise de direction est significatif ; les deux fondateurs vont partir à la retraite dans les toutes prochaines années et leur départ contraint à envisager entièrement les conditions de la production de l'espace commun.

Une part de l'ouvrage est occupée par le suivi significatif de la mise en oeuvre de la réforme de l'OREA. Il faut tout d'abord souligner la manière dont V. Hernández traite cette question : elle nous amène au coeur des événements qui se déroulent dans la durée et elle en fait l'analyse.

Le lecteur accompagne ainsi un autre mouvement à travers lequel s'effectue la production de l'espace commun. En effet, à partir de la proposition de réforme élaborée au centre de l'institut et exposée par son représentant local Serge, le lecteur suit le développement de cette proposition et les modalités à travers lesquelles elle y est réinvestie ; à la fin, ce qui est en jeu et en débat est l'unité du laboratoire.

Cet événement lui permet de mettre à nu une des modalités de la production de l'espace commun. Il se déploie à travers la mise en scène de l'unité engendrée par la dépendance envers le centre de l'OREA et les positions d'autorité se construisent dans l'occupation de la place d'intermédiaire avec ce centre. Elle se légitime donc dans la dépendance partagée. Un des points forts de l'ouvrage est celui où l'auteur montre comment la recherche d'"informations" est au coeur de la situation, comment se fabrique de l'autorité suivant la possibilité que l'un ou l'autre a d'obtenir des informations à leur source. Sur ce terrain comme dans tant d'autres, Emile manifeste son hégémonie! V. Hernández va plus loin dans son analyse: elle montre comment s'organisent des réunions avec un petit nombre de participants (les petits comités) dans lesquels on recueille des informations venues des sphères supérieures ; ensuite chacun des participants les diffuse en les traduisant à travers l'interprétation qu'il leur donne ; il met ainsi en pratique une autorité qui s'accumule dans le cours des événements.

Pour en rester à la mise en oeuvre de la réforme, celle-ci est inscrite dans l'articulation de l'activité scientifique et de l'institutionnel. Les interlocuteurs de l'ethnologue ont tendance à la replacer dans un registre extérieur et dans lequel elle prend sens. D'une manière habituelle, dans les commentaires de couloir ou dans les réunions, on parle de "guerre des chefs". On s'entend pour dévoiler derrière le scientifique et l'institutionnel des processus extérieurs relevant des luttes de pouvoir. La réforme trouverait son sens dans un combat entre dirigeants divisés selon leur grande école d'origine ou bien elle traduit la volonté du directeur général de renforcer son pouvoir personnel en décomposant celui des directeurs de secteurs qui sont ses pairs (ils étaient en place à son arrivée) et en renforçant celui des directeurs de départements qu'il nommera lui même. Le discours syndical, tenu par Martine, se construit dans cette perspective. Il dénonce une logique politique qui est étrangère à la logique scientifique. V. Hernández fait ressortir l'utilisation du terme de "politique" pour désigner ce terrain dissimulé et étranger au scientifique, qui le modèle et le redéfinit du dehors. D'une manière générale, la recherche de ce qui est caché et qui est en dehors du scientifique est une façon de dégager un terrain partagé entre des gens qui sont clairement divisés dans l'activité scientifique et de par la nature même de celle-ci (division hiérarchique et émiettement dans la scène globale). C'est également une pratique dans laquelle se traduit une dépendance symbolique partagée, la direction générale y est produite et reproduite en médiateur extérieur.

Ce que révèle la réforme peut être étendu à l'ensemble du champ qu'est le laboratoire. Ainsi dans la situation interne emploiera-t-on les mêmes expressions et les mêmes mots pour donner sens aux manifestations de

l'opposition entre les deux fondateurs ; également dans le cadre de l'équipe, ITA et non-permanents décrivent longuement les conséquences qu'ont sur eux les conflits entre les chercheurs dont ils dépendent. Les non-permanents font le récit de leur trajectoire universitaire en introduisant d'une manière redondante des événements dans lesquels ils sont confrontés à la guerre des chefs (les professeurs et chercheurs). On a affaire à un univers qui se déploie en situations de subordination s'emboîtant les unes dans les autres ; selon les moments, ceux qui occupaient la position de chefs se retrouvent dans celle de dépendants. On peut parler d'un modèle homérique : les querelles des dieux installés au sommet de l'Olympe se traduisent dans les relations entre les humains, modèlent leur destin individuel ; les humains s'unifient dans leur altérité avec les dieux. Ils hésitent entre refouler en dehors de leurs relations les effets de ces querelles ou, au contraire, les utiliser pour dénouer les conflits en faveur des uns ou des autres. D'autre part les querelles des dieux scellent les destins individuels ; les récits des trajectoires universitaires des non-permanents en offrent de multiples exemples.

Dans l'ouvrage, V. Hernández présente avec une grande finesse les modes d'engagement des uns et des autres dans un espace commun dans lequel est édiflée l'articulation du scientifique et de l'institutionnel et où est évidemment maintenue la domination du scientifique, donc des clivages hiérarchiques internes qui s'y engendrent.

Les chercheurs établissent un rapport de distanciation, voire de réticence. La crise de la direction est particulièrement révélatrice. Certains d'entre eux construisent leur absence en expliquant qu'ils n'ont aucune relation avec leurs collègues du laboratoire, ils se disent entièrement absorbés par les réseaux extérieurs internationaux. D'une manière générale, l'articulation avec l'institutionnel est présentée comme un mal nécessaire dont il faut se protéger. L'éminence de la place occupée par Emile, le prestige dont il jouit ne font que renforcer cette position.

Il leur est difficile de passer d'un monde, celui de la scène globale, qui apparaît comme une arène où se développe une compétition entre pairs et où se cristallise la supériorité inhérente au statut qu'ils occupent dans l'activité scientifique, à un monde, celui du laboratoire, dans lequel ils partagent avec ceux qui sont en position de subordonnés dans l'activité scientifique des cadres symboliques de communication.

Les ITA (ils sont en nombre égal aux chercheurs) sont enfermés dans une catégorie qui, dans l'activité scientifique, les place en position de subordination. En particulier ils n'accèdent pas d'une manière autonome à la scène globale, ils ne sont jamais des acteurs de la compétition entre pairs, ils ne peuvent y faire que quelques intrusions timides avec leur nom apparaissant au milieu de la signature collective d'un article. Ils s'engagent dans la production de l'espace commun qu'est le laboratoire en changeant de registre et en se faisant les agents d'activités qui sont extérieures au scientifique et dans lesquelles les chercheurs, entre autres, participent (associations sportives et culturelles, sections syndicales).

Ils répondent à leur position de subordination en construisant la description d'eux-mêmes, de leur trajectoire et de leur place dans la différence d'avec les chercheurs. Alors qu'ils décrivent ceux-ci comme entièrement investis dans l'activité scientifique, ils se présentent comme subordonnant leur activité professionnelle à leur vie privée, familiale, etc. La description d'eux-mêmes qui ressort des entretiens est le miroir de leur volonté de s'extraire d'une activité scientifique qui est le terrain où est enracinée leur position subalterne.

Ceux que l'auteur appelle, en suivant d'ailleurs les catégorisations indigènes, les non-permanents constituent près de la moitié de l'effectif du laboratoire. Ils sont des passagers, ils restent en dehors, plus précisément à la lisière de l'espace commun qui est construit par les chercheurs et les ITA. Cet éloignement est manifeste lors des réunions du conseil de laboratoire où ils ont leurs représentants : ceux-ci n'interviennent pas, même lorsque l'intérêt de leurs mandants est directement en cause (par exemple, lors des débats autour de la prise en charge financière par le laboratoire de la prolongation de la bourse). De même, leur absence ressort de la description donnée du seul événement intervenant dans le laboratoire dont ils sont les acteurs directs, la présentation publique de leur thème de thèse : on souligne qu'alors ce sont le directeur et l'équipe à laquelle la vedette du jour appartient qui sont évalués et jugés. Ce n'est que lorsque l'un d'entre eux a écrit son premier article qu'il acquiert un début de reconnaissance qui est l'amorce de son entrée dans le monde des chercheurs.

Cependant, ils sont des chercheurs potentiels, ils font le récit de leur trajectoire personnelle en tant que tels. Ils réduisent leur récit à leur itinéraire universitaire, aux événements qui constituent leur passage (au moment du DEA et de la thèse) dans l'univers de la recherche. Ils éliminent toute dimension personnelle des raisons qui leur ont fait choisir telle direction ou telle autre, incidemment le compagnon ou la compagne sont évoqués (le partenaire est généralement présenté comme investi dans sa propre trajectoire professionnelle) mais d'une manière fortuite, sans lui attribuer grande importance. Le récit de leur trajectoire est entièrement structuré par les dispositifs institutionnels, ils voient leur passé et leur futur dans le paysage qu'ils engendrent ; leur capacité de choisir est réduite à l'emprunt de l'une ou de l'autre branche de la bifurcation, ce que l'auteur appelle joliment le modèle du Windows.

L'ouvrage illustre d'une manière exemplaire les modalités d'une démarche ethnologique dans des situations structurées par une activité finalisée, ici l'activité scientifique, ailleurs ce sera quelque forme de production industrielle, la bureaucratie administrative ou la pratique pédagogique. Dans de telles situations, l'ethnologue rencontre l'organisation de l'activité finalisée par l'institutionnalisation ; les échanges et les événements intervenant dans la situation empirique apparaissent au premier abord comme déterminés en dernière instance du dehors à travers l'institutionnalisation. Ils relèvent de règles, donc du normatif qui s'impose aux individus et construit tendanciellement leurs relations. L'enquête dans laquelle l'ethnologue est con-

fronté à l'espace-temps singulier d'une situation empirique se réduit souvent à une opération d'évaluation, le chercheur se contentant de mesurer la distance entre ce qu'il y trouve et le normatif élaboré en dehors.

V. Hernández rompt avec cette orientation. A travers son insertion dans les échanges, sa compréhension des événements et sa conscience de la temporalité qui émerge durant l'année de sa présence dans le laboratoire, elle constitue progressivement la logique d'un social en train de se faire dans ses incertitudes et ses hésitations. Elle montre que cette logique n'est pas celle structurant l'activité scientifique ni celle structurant son institutionnalisation. Ainsi, à la fin de son parcours, elle dégage ce qui est son objet ; elle inverse les termes initiaux et montre comment l'institutionnel et le scientifique sont réinvestis dans cette logique, celle-ci en est une altérité omniprésente et occultée.

L'auteur illustre également une deuxième dimension, essentielle, dans laquelle se joue le destin de la démarche ethnologique dans la connaissance de notre présent : elle nous permet de suivre tout au long du livre sa progressive implication dans le champ. Elle montre comment elle devient actrice de ce champ de communication dont elle se propose dans le même temps d'en comprendre la cohérence. Surtout, là elle rompt avec la pratique habituelle qui consiste à reconnaître son implication pour aussitôt la refouler, elle décrit tout au long des pages les modalités à travers lesquelles son implication a été continûment le cadre indépassable de la production des données et des hypothèses analytiques, ce qui lui a permis d'élaborer le sens du dedans qui est le but ultime de la démarche ethnologique. Je ne peux évidemment reconstituer ce mouvement d'implication, la manière dont sa présence est institutionnalisée et devient possible, comment ses propres bévues involontaires deviennent des moments dans l'élaboration de sa perspective analytique. Un exemple parmi d'autres : lors du premier contact avec ses futurs partenaires dans le cadre d'une assemblée générale, elle utilise dans l'exposé de son projet le terme de "scientifiques" pour désigner l'ensemble des membres du laboratoire, un des participants l'interpelle vivement en lui faisant remarquer qu'en parlant ainsi elle dit ne s'intéresser qu'aux seuls chercheurs, elle exclut donc les ITA du champ de son étude. Or elle ne faisait que suivre les habitudes langagières en cours dans des laboratoires argentins. Cette remarque lui a désigné une division qui s'est révélée centrale dans la suite de sa recherche.

L'ethnologue se présente comme ayant pour projet la compréhension des rapports sociaux tels qu'ils se déroulent dans le laboratoire. Ainsi prend-elle place dans ce qui est au coeur du social en train de se faire, la réflexivité, c'est-à-dire le permanent retour sur soi, l'incessante recherche du sens de ce qui advient, éclairé par le passé, anticipant l'avenir. Auto-réflexion collective qui se poursuit sans fin aussi bien dans les commentaires interindividuels que dans les réunions statutaires, cette recherche d'un sens toujours en débat est la voie par laquelle le social se construit. Le lecteur comprend comment V. Hernández est assez rapidement investie dans cette réflexivité. A des moments particuliers, on lui fait jouer le rôle d'intermédiaire ou de por-

teuse d'informations. Cette insertion comme actrice de la réflexivité constitutive de la production du social lui permet d'atteindre le point d'émergence de ce social en train de se fabriquer dans le déroulement du quotidien.

Ainsi, elle insère dans sa démarche les entretiens individuels dont elle nous donne de larges extraits ; son interprétation articule une double lecture qui renvoie à deux modes d'insertion des entretiens dans la production du social. D'une part, ses interlocuteurs donnent des descriptions du monde qui les entoure, du laboratoire donc, elle considère ces descriptions faites dans cet événement particulier qu'est l'entretien comme faisant partie de la réflexivité constitutive de la production du social et elle les interprète ainsi. D'autre part, chacun de ces événements est l'occasion de la mise en scène de soi, elle montre comment celle-ci reste enfermée dans le champ du laboratoire ; chacun se construit comme acteur selon la position qu'il y occupe, souvent pour les ITA et les non-permanents à travers la différence avec les chercheurs. En arrière plan de cette production comme acteur individuel du champ se trouve le dédoublement individuel, la production de soi se fait à l'extérieur du cadre du laboratoire, dans un privé dont l'absence est toujours rebâtie.

Dernière remarque : V. Hernández n'a pu véritablement retrouver ses interlocuteurs, avec lesquels elle a noué souvent des liens forts, en dehors du laboratoire ; il lui a été impossible, d'une manière générale, de les rencontrer chez eux. Cette impossibilité est significative, sa raison est à rechercher dans le processus à travers lequel ces champs relevant d'une activité finalisée tendent de plus en plus à se renfermer sur eux-mêmes, se développant de plus en plus dans leur logique propre ; les individus vivent cet enfermement à travers le dédoublement qui vient d'être signalé. A l'échelle des micro-situations dans lesquelles se déroule l'enquête ethnologique, le paysage social apparaît comme la constellation d'une myriade d'étoiles ; l'ouvrage nous apprend qu'il faut esquiver fermement la tentation de les transformer en micro-univers. Elle nous apprend que ce qui intervient dans la situation empirique est construit et trouve sens dans un double mouvement : celui de la localisation de processus globaux qui dégage un champ d'échanges ayant une autonomie relative, celui de l'engagement dans ces échanges à travers le dédoublement individuel.

## Introduction

"Le coup de génie de Malinowski a été d'insister sur l'importance du terrain et de l'observation empirique. (...) J'ai toujours trouvé cela fondamental. Si je suis devant un problème théorique, je me souviens de mes expériences de terrain, qu'il s'agisse d'un problème linguistique ou autre. Par exemple récemment, j'ai écrit sur la société civile - je me rappelle alors du Ghana, et je réfléchis sur le sens que la notion de société civile peut avoir pour quelqu'un de cette région. Je puise dans mes expériences et cela donne une base solide à mon travail." (Jack Goody, 1996)

L'image de la science, des chercheurs et des produits scientifiques a été modelée et remodelée tout au long de ce XXe. siècle, si agité et surprenant. La science a été considérée, par moments, comme une source intarissable de progrès pour l'humanité et, à d'autres moments, elle a été ressentie comme une indubitable menace. Des gens ont fait confiance, sans hésitation, à l'articulation "science/bien-être" tandis que d'autres, aussi convaincus, ont dénoncé l'alliance "science-idéologie". Aujourd'hui, la science est présente d'une manière déterminante, pour le meilleur et le pire, dans notre vie quotidienne (essayons d'imaginer le lendemain d'une pluie de météorites qui détruirait le cercle des satellites qui, tel un anneau saturnien, entoure notre planète). Elle est objet de commentaires dans le grand discours mondial qui se génère quotidiennement <sup>2</sup>

Dans le domaine intellectuel, la science a été l'objet de réflexions dans de multiples perspectives <sup>3</sup>. Par exemple, en épistémologie, on s'est efforcé d'analyser les conditions de validation de la connaissance scientifique, en mettant ainsi l'accent sur le produit cognitif. En histoire et en sociologie, l'objectif a été le plus souvent de considérer les conditions contextuelles (sociales, politiques et culturelles) qui entourent telle découverte, tel chercheur ou tel programme de recherche en mettant l'accent, cette fois-ci, sur l'activité scientifique. L'étude que nous abordons se situe, d'une manière générale, dans ce dernier domaine de réflexion bien qu'il faille signaler dès maintenant que l'orientation ethnologique que j'adopte suppose une différence importante par rapport aux études historiques et sociologiques, comme nous le verrons plus loin.

Pour en revenir aux études qui ont choisi "la science" comme champ de recherche, il est possible de souligner qu'entre perspectives épistémologique et socio-historique s'est opéré un déplacement dans la conception de l'objet

d'étude. Dans la tradition classique en épistémologie, la connaissance scientifique est "un système" (le réseau théorique) ou "un produit" (l'hypothèse) que l'on doit exposer à des épreuves (de nature différente selon les points de vue) grâce auxquelles on sera en mesure de démarquer les phénomènes relevant des systèmes métaphysiques, pour reprendre la terminologie popperienne, des "faits" que l'on considérera scientifiques<sup>4</sup>. Le second groupe de chercheurs, en prenant comme axe l'activité scientifique, s'intéressent davantage au processus de production de la connaissance qu'à sa validation. Par exemple, les historiens, par des études très fines et pointilleuses, s'appuyant sur l'analyse des carnets de laboratoire, des journaux personnels, etc., ont montré comment la science se fabrique au quotidien. Les sociologues ont repris l'idée d'examiner de manière très détaillée l'activité d'équipes ou de laboratoires. Mais eux ont l'avantage évident de pouvoir interagir directement avec les acteurs, les producteurs scientifiques. Toutes les discussions sur la méthode hypothético-déductive, sur l'induction, sur la possibilité de considérer séparément le moment de la découverte de celui de la justification sont, non pas obsolètes, mais reprises dans des débats qui leur ôtent leur caractère absolu, les contextualisent (Crick M. 1982b, Knorr-Cetina K. 1982, Hess D. *et al.* 1992, Rabinow P. 1992 et 1997). D'ailleurs nous sommes aujourd'hui dans une période où les forums sur la science, sur la manière dont il faudrait l'analyser, l'interpréter, sont devenus des espaces d'échange et de confrontation multidisciplinaire. On assiste à des discussions où interviennent des biologistes, des physiciens, des sociologues, des historiens, des anthropologues, des mathématiciens<sup>5</sup>. Les praticiens de toutes les disciplines participent à un dialogue dont le point de rencontre peut être résumé par le titre de l'ouvrage d'Alain Chalmers (1988) *Qu'est-ce que la science?* Si la richesse de ces débats est incontestable, il y a lieu d'être plus que jamais rigoureux quant aux arguments et au vocabulaire que l'on utilise car on risque de transformer ces espaces de rencontre en une métaphore moderne de la Tour de Babel. Ainsi vais-je préciser dans cette introduction la perspective d'analyse et le champ d'étude dont il sera question tout au long de ce livre.

Mon expérience dans des laboratoires de recherche en biologie (biochimie et moléculaire) remonte à 1991, année où j'ai effectué mon premier travail de terrain à Buenos Aires (Argentine). A ce moment-là, il s'agissait d'articuler les deux versants de ma formation : en ethnologie (le versant principal) et en épistémologie (le versant secondaire)<sup>6</sup>. Ce travail dans un laboratoire était animé par deux interrogations bien précises : en quoi consiste la pratique de recherche ("la science en train de se faire")? et quelles relations cette pratique établit-elle avec la norme scientifique ("la science telle qu'elle doit se faire")? Le cadre intellectuel dans lequel étaient traitées ces questions était fortement inspiré des débats épistémologiques sur la possibilité d'établir un critère de démarcation, sur la relation entre la base empirique et la structure des explications, sur la distinction entre découverte et justification. D'une manière générale, il s'agissait de construire une ap-

proche "réaliste" et "contextuelle" permettant d'analyser "le possible lien entre la production et la validation de la connaissance scientifique" (Schuster F., 1999<sup>7</sup>).

Après cette première recherche et tenant compte de ses résultats et de ses caractéristiques, j'ai commencé un deuxième travail de terrain<sup>8</sup>. Pour cette nouvelle enquête, les questions portaient principalement sur la dimension sociale de la science. En ce sens, la recherche a été influencée par les débats et réflexions issus des études sociologiques. Ces dernières ne constituent pas un domaine homogène, ni du point de vue théorique, ni du point de vue méthodologique. En règle générale, nous pouvons identifier<sup>9</sup>, à l'origine, la sociologie de la connaissance dont la figure principale est K. Mannheim et la sociologie de la science dont le père fondateur est R. Merton<sup>10</sup>. Plus tard, au début des années 70, le "programme fort"<sup>11</sup> est élaboré par le groupe fondateur de l'Ecole d'Edimbourg (Bloor D., Barnes B. et Edge D.). Ce programme, qui aura des ramifications dans d'autres centres universitaires (surtout en France et aux Etats-Unis), a eu deux sources d'inspiration importantes : premièrement, l'accent mis par l'ethnométhodologie nord-américaine<sup>12</sup> sur l'analyse des micro-situations (Garfinkel H. et Lynch M.) et, secondement, la perspective épistémologique de T. Kuhn<sup>13</sup>. Un autre versant des études sociales de la science qui se structure, lui aussi, au début des années 70, s'inspire d'une approche cognitiviste (Lemaine G.<sup>14</sup>, Isambert F. A., Matalon B., Lécuyer B., Shinn T.), pour lequel "l'analyse sociologique doit partir non du système social avec ses valeurs, ses normes et ses règles qui guident l'acteur social (...) mais bien au contraire de l'acteur lui-même saisi en situation, avec toutes ses interactions qu'il s'agit de retracer pas à pas avec lui." (Lécuyer B., 1978 : 321). Quelques études récentes, qui s'inscrivent dans cette orientation, ont eu des répercussions importantes dans le domaine de la sociologie et de l'histoire contemporaine de la science<sup>15</sup>.

Pour parler d'une manière générale, le "dialogue intellectuel" que j'ai eu avec cette bibliographie abondante (qui connaît une croissance importante à partir des années 80) durant mon second travail de terrain a marqué un virage résolument sociologique dans ma perspective d'analyse. Cependant, en faisant le bilan de cette période, mes aspirations d'anthropologue n'étaient pas entièrement comblées. J'avais approfondi l'analyse des processus de production de la connaissance et mis l'accent sur l'activité de mes interlocuteurs (l'objet était "la science en contexte"<sup>16</sup>) plutôt que sur les questions liées aux conditions de validation du produit scientifique mais il est vrai que certains "faits" ne pouvaient être incorporés à l'objet de la recherche.

Les faits auxquels je fais allusion ne sont pas proprement "scientifiques" mais anthropologiques. Des situations telles qu'un mariage ou une fête d'anniversaire, l'établissement de rapports amicaux ou "intimes" entre deux membres du laboratoire, l'appartenance à un parti politique ou l'attitude assumée lors de la dernière dictature militaire argentine, bref, ce genre de faits "non-scientifiques" constituaient autant d'éléments que je ne pouvais pas prendre en considération dans mon analyse faute d'une perspective qui les recouvrait comme des faits pertinents et interprétables. Gérard Lemaine

(1982), se basant sur sa longue expérience de recherche dans des laboratoires scientifiques (en biologie et physique) a, lui aussi, souligné cette problématique : "Si l'on veut comprendre les stratégies des chercheurs il faut, bien entendu, se débarrasser du modèle de l'agent rationnel qui ne cherche qu'à maximiser son gain en minimisant son effort (...). Mais il faut aussi savoir tenir compte de tout un ensemble d'autres agents, des instances de jugements, du poids de certaines contraintes quant au temps, des sanctions matérielles et symboliques espérées, redoutées, à référer, à la position qu'on occupe dans le champ, centrale ou périphérique, de la formation, etc. et à l'évidence de facteurs personnels dont nous ne savons pas parler, dont personne ne sait vraiment parler surtout s'il fallait les articuler aux facteurs précédents. La constitution du champ de choix, jamais tout à fait clos, toujours mouvant est quelque chose d'extraordinairement complexe dans le cas de la recherche." (Lemaine G., 1982 : 62, je souligne).

En reprenant les termes de cet auteur, la question qui se pose est alors : comment "parler" des facteurs "scientifiques" et des facteurs "personnels" et surtout de leur articulation? Ce langage particulier, je l'entendrai pour la première fois en Argentine, au cours d'un séminaire, mais son locuteur est français de nationalité et pratique un regard anthropologique. Lorsque j'étais en train de finir cette deuxième enquête de terrain, j'ai assisté à un séminaire de Gérard Althabe à Buenos Aires (1994) sur la pratique ethnologique dans les sociétés occidentales actuelles. C'est dans ce cadre qu'il a lancé un pari qui a retenti formidablement sur ma problématique de l'époque. En effet, en considérant ses propres recherches menées dans des lieux qui se constituent autour d'une activité - tels que l'entreprise ou l'établissement scolaire -, il s'est demandé : "S'agit-il de lieux où la démarche ethnologique reste pertinente? Ils se donnent à voir comme structurés par les systèmes globaux autorégulés (J. Habermas<sup>17</sup>), il s'agit de champs d'échange qui paraissent déterminés du dehors (le marché, le système éducatif, le système administratif) où l'ethnologie semble ne point pouvoir trouver d'objet. En effet, si ces espaces d'interaction sont complètement structurés par des logiques relevant des systèmes globaux, alors on ne peut comprendre les échanges qui y interviennent qu'en adoptant une position extérieure au champ qui nous permet d'approcher les systèmes. Mon pari est que les logiques de systèmes globaux constituant la société ne structurent pas *entièrement* ses champs d'échange, ne dissolvent pas l'autonomie du niveau auquel l'ethnologue se place." (Althabe G., Séminaire Université de Buenos Aires, 1994).

Le pari proposé par Gérard Althabe peut s'étendre également à l'enquête ethnographique menée dans une unité de recherche. D'un côté, le laboratoire est un lieu "à activité finalisée" (production de faits scientifiques) qui se présente comme structuré sur la base de deux systèmes autorégulés (le scientifique et l'institutionnel) à partir desquels on devrait pouvoir expliquer les échanges des acteurs qui participent à cette activité. D'un autre côté, une série de "faits sociaux" ne peut pas être interprétée ou expliquée par des logiques découlant des systèmes scientifique et institutionnel indiquant qu'il existe un "niveau auquel trouve sa place l'ethnologue" ; un niveau ayant une

certaine autonomie par rapport aux cadres symboliques imposés par les systèmes globaux puisque certains "faits" ne se laissent pas "lire" à travers leurs grilles. Le pari, en interrogeant les conditions épistémologiques de la démarche ethnologique exercée dans des terrains relevant de la modernité, acquiert quand on le confronte avec l'expérience ethnographique toute sa vigueur.

Si l'on revient maintenant à la distinction entre "faits scientifiques" et "facteurs personnels", et surtout à la question de leur articulation, on voit bien que ce n'est qu'en faisant appel au principe qui établit des sphères d'interaction sociale dans lesquelles est organisée la société occidentale contemporaine (scientifique, religieux, politique, économique, familial, etc.) qu'il est possible de discerner (critère de sélection) les faits qui doivent faire l'objet de l'analyse, ceux qui sont scientifiques et ceux qui doivent être rejetés. Le principal problème que pose le critère de sélection est que, en l'adoptant, on introduit la "norme sociale" dans la perspective analytique (la distinction des sphères de participation, chacune avec ses propres critères de légitimité, ses valeurs...) ce qui empêche toute interrogation sur les modes d'organisation sociale qu'elle instaure (les pratiques sociales). Autrement dit, si nous assumions ce principe comme cadre de notre perspective, nous ne pourrions aborder que le "devoir être" et non "l'être en interaction". Notre étude finirait par avoir comme objet l'analyse de la distance entre le modèle et la pratique des agents : en prenant comme référence les critères scientifiques, il s'agirait d'étudier dans quelle mesure l'activité de recherche d'Untel correspond aux principes scientifiques d'objectivité, d'universalité, de reproductibilité, ou d'établir à quel point le responsable du groupe X s'écarte du modèle du responsable de groupe, ou encore à quel point le thésard Untel s'éloigne du l'archétype "thésard". Finalement, notre recherche reproduirait, justement, la tension qu'elle prétend analyser. Dans la perspective adoptée, modifiant légèrement une formule de Mondher Kilani, on dira que les critères scientifiques valent plus par le type de relation qu'ils nouent entre les acteurs que par l'énoncé d'un contenu. Ainsi, la question est de savoir quelles finalités pragmatiques poursuivent les participants de cet espace d'interaction par l'intermédiaire des critères scientifiques et quels types d'interactions ceux-ci dessinent-ils. Se poser les questions telles que : les critères scientifiques sont-ils légitimes, les membres du laboratoire y croient-ils, nous place d'emblée hors du champ scientifique et nous fait tenir ces critères pour un objet intellectuel indépendant de l'acte relationnel, alors que ce qui nous intéresse est, précisément, leur articulation. Ici, notre interrogation ne porte pas sur les critères scientifiques dans leur contenu dans la mesure où on les liera en permanence à une pratique (Kilani M., 1994 : 259) <sup>18</sup>.

En somme, la démarcation entre faits scientifiques et non-scientifiques et la manière dont les interlocuteurs du champ social réinvestissent cette démarcation dans leurs pratiques constituent les véritables objets d'interrogation ethnologique. Dans cet ouvrage il ne s'agit ni d'étudier le produit scientifique (les conditions de sa production, sa caractérisation épistémologique ou sociologique ou la confrontation entre les deux), ni de considérer la pratique scientifique confrontée à des principes objectifs de scientificité (les

conditions de sa réalisation, l'écart plus ou moins prononcé par rapport aux normes en vigueur dans la communauté scientifique, la participation plus ou moins grande de chaque individu à "l'ethos" scientifique, pour reprendre R. Merton). On s'interrogera en revanche sur l'intelligibilité des relations sociales établies dans le laboratoire de recherche et sur la production des identités émergentes de ces relations, sachant qu'il s'agit d'un terrain emblématique de la modernité où les rapports sociaux paraissent découler de la localisation de systèmes globaux. Cela implique que l'on prenne en considération la gestion quotidienne des tensions associées à l'application des principes de la méthode scientifique et à celle des règles administratives. Une étude ainsi posée s'intéresse au mode de communication pratiqué par des agents dans de telles conditions. Le champ d'échanges sera alors l'espace social et symbolique, cadre de référence pour un ensemble de sujets du fait de partager les conditions de l'activité collective qui les associe (conditions spécifiques et définies d'une façon conjoncturelle : organisation des rapports hiérarchiques, modes de légitimation de l'autorité, construction de catégories sociales et valeurs qui leurs sont associées).

### **Démarche et objet pour une anthropologie des espaces à activité finalisée**

Prendre comme axe d'analyse le sujet en situation d'interaction amène à s'interroger sur la position sociale qu'un ethnologue peut occuper dans le champ d'échanges, sur la manière dont il construit une place (symbolique et matérielle) à travers l'interaction quotidienne avec ses interlocuteurs, sur les éléments qui rentrent en ligne de compte dans ce travail ethnographique de longue durée<sup>19</sup>.

La démarche de l'enquête situe l'ethnologue au niveau des rapports sociaux, eux-mêmes structurés par le mode de communication propre au champ. L'événement de rencontre (les pratiques sociales et les discours) est l'unité d'analyse sur laquelle il travaille réflexivement, grâce à la perspective conceptuelle qui lui est propre et qui lui permet d'édifier son autonomie intellectuelle. Pour l'ethnologue qui mène une enquête qui s'étend sur le temps, il s'agit d'élucider les processus internes à la construction de chaque événement ; leur analyse doit considérer les conditions dans lesquelles il prend forme (c'est-à-dire il a du sens pour des sujets, dans un lieu, par rapport à un thème...). D'où la nécessité de l'implication<sup>20</sup> dans un champ social pendant une période relativement longue : elle devient le cadre qui permet d'atteindre ces événements dans leurs conditions de production. Méthodologiquement, l'implication de l'ethnologue constitue le moyen d'accès au mode de communication qui structure les échanges ; elle se joue dans chaque situation où le chercheur intervient et elle évolue avec l'enquête. Du point de vue d'une connaissance de l'intérieur, élaborée à partir de la position des sujets, la rencontre avec les interlocuteurs a lieu où se réalise le travail quotidien de production des frontières symboliques et matérielles dans le but de fixer des espaces sociaux avec leurs modes d'interaction spécifiques. Les expériences communicatives, dans lesquelles les interlocuteurs donnent une position particulière à l'ethnologue, constituent le matériel

grâce auquel ce dernier pourra identifier les différents éléments constitutifs de l'espace social<sup>21</sup>.

Du point de vue de l'articulation entre "l'intérieur" et "l'extérieur", en prenant l'implication comme cadre de production de la connaissance, il faut insister sur le fait que l'ethnologue incarne "l'extérieur". Ainsi sa présence menace la stabilité des frontières produites et du cadre symbolique auquel participent les interlocuteurs. En ce sens il faut préciser les caractéristiques qui définissent l'implication de l'ethnologue dans les échanges tels qu'ils s'organisent autour de l'activité scientifique.

En tant qu'acteur extérieur, mes interventions dans la scène sociale ne peuvent pas être référées aux mêmes arguments que ceux qui animent l'interaction des sujets qui participent de manière stable et intégrale à ce champ d'échanges ; je ne suis pas contrainte de la même façon, ni par les conditions issues de l'activité scientifique, ni par les conditions dictées par l'administration (les organismes de tutelle du laboratoire). En effet, comme nous allons le constater, bien que je puisse être définie en fonction des coordonnées institutionnelles et scientifiques (je suis boursière et je fait une thèse en ethnologie), ces données ne peuvent être réinvesties d'une manière linéaire dans la logique sociale qui s'organise dans cet espace. Mes interlocuteurs ne peuvent m'assigner une position interne du point de vue des "enjeux" qu'ils poursuivent. En ce sens, très spécifique, le cadre symbolique et matériel créé par les conditions précédemment citées, tel qu'il est signifié par les membres de cet espace, ne permet pas de donner un sens à ma présence ; mes interventions et les échanges dans lesquels je suis prise ne peuvent être lus à travers cette grille : je ne suis pas là pour faire des expériences à la paillasse, je ne suis pas là pour diriger des équipes de recherche, mes interventions ne visent pas un futur lointain et ne peuvent être situées dans un passé partagé. Par contre, on peut m'imputer des intérêts scientifiques et institutionnels, liés à mon espace d'origine (les sciences sociales) ; des intérêts qui relèvent grosso modo des mêmes systèmes abstraits que ceux qui interviennent dans cette unité à activité finalisée : comme tout étudiant de doctorat, je dois préparer une thèse, publier "mes résultats"... En ce sens, il existe une continuité relative entre mes interlocuteurs et moi : ils savent ce qu'est produire un texte scientifique et les effets que cela peut avoir sur les critères d'autorité par rapport à l'établissement d'une définition de "la réalité". Ainsi, mes objectifs de recherche vont être, d'une certaine manière, plus ou moins importants selon les personnes, des enjeux qui seront réinvestis dans des logiques sociales précises<sup>22</sup> ; par ce biais, je deviendrai un partenaire dans des situations très particulières, ce qui fera l'objet d'une analyse. En effet, bien que située symboliquement à l'extérieur des échanges liés aux critères scientifiques et institutionnels tels qu'ils sont définis par rapport à l'activité développée dans le laboratoire de biologie, je participe de toute façon aux situations d'interaction quotidiennes ; se tisse alors la temporalité de ma présence<sup>23</sup> dont la figure de "témoin" est un résultat.

Au début de l'enquête je suis un "acteur-externe-toléré". Mais je suis aussi, de par l'étrangeté (partielle) que j'entretiens vis-à-vis du cadre symbo-

lique que partagent mes interlocuteurs, un témoin. Sur cette temporalité, les sens autour de moi en tant que participant collaborant à produire des faits sociaux, commenceront à se construire. Je ne perdrai pas ma qualité de "témoin" mais ce trait sera réinvesti dans les rapports que j'établis avec mes interlocuteurs. Cet aspect de ma présence leur servira à communiquer entre eux, à commenter socialement certains éléments du champ. On me prêtera cette position, aussi bien à l'occasion d'échanges interpersonnels (notamment pendant les entretiens) que dans des situations d'interaction collective (conseil de laboratoire, réunions de "chefs de groupe", réunions des "petits comités"). A cause de cette qualité de témoin, ma présence dans les divers événements aura des effets très divers et évoluera tout au long de l'enquête, intervenant à des moments clés, communiquant des signifiés précis. Elle va être "lue" de différentes manières selon les enjeux qui structurent les événements et les processus sociaux qui se succèdent, ce qui permettra de comprendre certains aspects du mode de communication.

La production d'un "intérieur social" et l'articulation entre "le dedans" et "le dehors" mènent l'ethnologue à s'interroger sur la notion d'organisation. En effet, les espaces à activité finalisée se présentent comme des organisations fonctionnant sur des principes rationnels d'efficacité technique et administrative. Or, du point de vue de la démarche ethnologique, c'est bien cette présentation qui fait partie du problème de recherche et non pas des données<sup>24</sup>. La question de "l'organisation" est alors un problème de production symbolique. Pour assurer la cohérence avec un objet ainsi défini, l'ethnologue ne peut pas rester en dehors de l'activité qui associe les sujets quotidiennement. Il faut faire le choix de situer l'enquête dans l'activité finalisée parce que la question est la production de la distance par rapport aux facteurs non-pertinents dans l'activité productive : c'est-à-dire la gestion de différents critères (scientifiques, institutionnels, personnels) dans une situation d'échange relevant du champ, et l'opération de dissociation par rapport aux multiples espaces d'intervention (familial, syndical, religieux...) lorsque le sujet se trouve dans un domaine de travail.

Ce n'est qu'en assumant ce choix dans toute sa complexité que l'ethnologue pourra accéder à la tension constitutive qui traverse les formations sociales contemporaines. Elles se sont constituées sur le refoulement des relations communautaires mais ce refoulement n'est jamais acquis ; il est assuré par une tension permanente (Althabe G., 1998). En effet, les rapports communautaires ont été éliminés des espaces sociaux "publics" et ont été remplacés par des relations nouées exclusivement dans le cadre objectivé (le rapport technique, le rapport marchand<sup>25</sup>, le rapport pédagogique) au prix d'un retour sous des formes sociales très diverses. Et c'est justement au regard de cette résistance de la pratique sociale à être réduite au rapport à la règle et aux lois que se situe la question ethnologique. Dans la réalisation de la règle il y a certains faits qui posent problème dans les espaces institutionnalisés à activité finalisée, constitués sur le refoulement fondateur et sur la distinction entre "le privé" et "le public"<sup>26</sup>. On doit donc souligner que les

critères administratifs comme les procédures scientifiques ne sont que deux éléments de la pratique sociale ; autrement dit, le cadre objectivé n'épuise pas les sens mobilisés par les sujets pour interagir.

L'ethnologue doit effectuer un travail réflexif lui permettant de se décaler, de se mettre à distance d'une organisation telle qu'elle se donne à voir à un observateur, telle qu'elle est construite dans les descriptions et les récits de ses interlocuteurs, telle qu'il la voit sur les tableaux où sont tracés les organigrammes. La production théorique et méthodologique de cette distance est nécessaire pour pouvoir analyser ce cadre (l'organisation) comme un objet social. Ce travail réflexif, déconstructif, se pose donc comme un préalable de toute démarche qui veut s'exercer dans des champs d'échange relevant du présent, bien qu'il ne soit pas une tâche simple pour l'ethnologue qui adhère aussi au principe de *l'implication* comme cadre de production de son savoir.

La déconstruction est plus fondamentalement liée aux conditions de l'enquête ethnographique qu'elle n'est le résultat d'une élucidation philosophique. Elle se fait à deux niveaux. Tout d'abord, en s'appuyant sur un cadre épistémologique rigoureux, à partir duquel l'ethnologue construit "son regard" spécifique. Il ne s'agit ni de rendre compte de la rationalité de l'organisation, ni d'édifier un savoir qui mesurerait la distance entre les critères objectifs et les pratiques, ni non plus de réifier ces pratiques en leur conférant une autonomie absolue (en parlant de "la culture de laboratoire", par exemple) mais de se placer au carrefour de ces questions, pour analyser la façon dont elles collaborent à faire exister, au jour le jour et d'une manière assez stable dans le temps, l'espace social. Ensuite, à travers la mise en place des dispositifs méthodologiques adéquats, grâce auxquels l'ethnologue peut saisir l'intelligibilité des faits sociaux de "l'intérieur" du champ d'échanges (i.e., le mode de communication) sans pour autant perdre l'autonomie intellectuelle en faveur de la perspective que ses interlocuteurs construisent dans leurs discours et interactions.

Je voudrais attirer l'attention sur un dernier problème auquel je n'ai pas trouvé de solution satisfaisante et qui, par certains côtés, est lié au précédent. Il s'agit de la protection de l'identité des interlocuteurs, des conséquences sociales et politiques d'une étude ethnologique dont les résultats vont circuler dans l'espace social auquel ils renvoient. Ce problème concerne les rapports hiérarchiques et la légitimation du pouvoir dans ces domaines institutionnalisés à activité finalisée. Rares sont les anthropologues qui, ayant mené des enquêtes dans des lieux sociaux structurés sur la domination, sur la construction interne du pouvoir, ont développé des réflexions systématiques et approfondies sur ce sujet. En France, par exemple, on peut avoir recours à nouveau aux observations faites par Gérard Althabe sur sa propre expérience de terrain pour illustrer la problématique dans sa dimension concrète du rapport aux interlocuteurs : "Il y a deux décades on pouvait avoir l'illusion de choisir son camp : ainsi on pouvait choisir de travailler dans le cadre syndical ou dans le cadre patronal ; s'agissant du cadre colonial ou néocolonial,

on pouvait faire des recherches inscrites dans le cadre des mouvements de libération nationale ou inversement se mettre au service de l'autorité étatique coloniale. On n'était pas obligé de se confronter à l'illusion de l'utilisation (de l'appropriation) des résultats par ceux qui peuplaient le terrain. Actuellement le choix est incertain et la conjoncture est opaque. Néanmoins, il faut établir les règles du jeu au départ. L'écriture d'un rapport dans cette catégorie de terrain n'est pas anodine. Donc, faut-il accepter le fait de "rendre un rapport" comme une forme de retour de la part de l'ethnologue ou faut-il s'y refuser? Enfin, chaque enquête relevant d'un processus particulier de négociation, d'un champ d'échange ayant son propre mode de communication, pose ses propres conditions à la réflexion sur le sujet. Mais il faut savoir qu'il se posera et qu'il faudra lui donner une réponse." (Althabe G., Séminaire EHESS, Paris, 1999)

Sur la base de l'expérience réalisée dans cette enquête, je traiterai ces interrogations en tenant compte de deux niveaux qui se trouvent intimement associés : l'éthique et le politique.

L'ethnologue vit, du point de vue éthique, un processus de négociation dans lequel s'établit un contrat plus ou moins explicite en vertu duquel il est accepté dans l'espace social (par exemple le laboratoire) pour un temps plutôt long (disons un an), afin d'y mener une recherche sur les modes d'organisation sociale. En fonction de ces intérêts cognitifs, les membres de l'unité scientifique s'engagent "à jouer le jeu que propose l'ethnologue", pour reprendre l'expression du directeur du laboratoire que nous allons entendre bientôt. La contrepartie de cette "intromission" est alors la production d'un savoir sur eux-mêmes jugé bénéfique par ces membres car, autrement, ils n'auraient pas accepté de jouer. C'est pourquoi la restitution de la connaissance ethnologique fait partie du contrat initial. En ce sens, l'ethnologue a une responsabilité éthique.

Or, étant donné qu'il s'agit d'espaces dans lesquels les rapports hiérarchiques et de légitimation du pouvoir occupent une place centrale, l'ethnologue ne peut pas, du point de vue politique, ignorer certaines questions : comment se situe ce savoir par rapport aux débats internes sur des questions aussi conflictuelles que le statut du personnel ou l'autorité reconnue aux individus? Qui plus est, sachant que cette restitution interviendra inéluctablement dans le processus ethnographique, l'ethnologue doit s'interroger sur la manière dont ces discussions intestines conditionnent la production du savoir destiné à leur être présenté ultérieurement.

Si nous tenons compte des quinze dernières années de controverse épistémologique, au cours desquelles le caractère constructif de la monographie ethnologique a été souligné<sup>27</sup>, il est évident que ce type de questions ne peut être écarté dans une étude comme celle que je présente ici. L'option que j'ai retenue est de privilégier la capacité analytique afin de restituer avec la plus grande profondeur possible l'objet d'étude qui avait été délimité. Les prénoms et les noms de mes interlocuteurs ont été changés, bien des références personnelles dissimulées et la plupart de noms géographiques et d'établissements rebaptisés. Cependant, vu les problématiques abordées (la production

des frontières entre le public et le privé, la production de critères d'appartenance sociale, d'organisation hiérarchique, de légitimation du pouvoir), certains éléments sont fondamentaux pour développer l'interprétation : la position sociale de l'interlocuteur qui élabore les significations que j'analyse ou les appartenances singulières des acteurs qui interviennent dans une situation d'interaction. En ce sens, les coordonnées particulières qu'il faut fournir pour situer interprétativement un échange révèlent aussi l'identité de ceux qui, même sous un nom d'emprunt, demeurent les protagonistes de cette situation. Par exemple, même si le directeur du laboratoire a été rebaptisé sous le nom de Philippe, cela n'empêchera aucun membre de l'unité le démasquer, de savoir "qui est réellement Philippe". Chaque fois qu'il sera cité ici, l'anonymat du vrai directeur sera menacé. On pourrait faire la même remarque lorsque les sujets rebaptisés ont une place spécifique et permanente dans l'espace social qui nous occupe. Dans ces cas-là, j'ai laissé de côté certains commentaires que mes interlocuteurs m'ont demandé explicitement de ne pas révéler. Au-delà de ces précautions ponctuelles, le problème de la restitution de ce genre d'études dans ce type de champ social reste toujours un moment de tension pour la simple raison qu'il s'agit d'explicitier des mécanismes implicites qui collaborent à la gestion du conflit constitutif de tout espace d'interaction dans lequel se jouent le pouvoir, le prestige et/ou l'organisation sociale des relations de production. Nous reviendrons sur ce thème dans la conclusion de cette étude, nous disposerons alors d'éléments qui sont nécessaires pour avancer des réflexions plus approfondies.

Une fois présentée la démarche ethnologique et l'objet auquel nous allons l'appliquer, nous aborderons tout d'abord, les caractéristiques centrales du champ d'échanges (chapitres 1, 2 et 3), pour nous concentrer ensuite (chapitres 4 à 13) sur l'analyse des catégories sociales et leurs modes de communication. En conclusion nous essaierons de dégager un certain nombre de notions analytiques, susceptibles d'être généralisées aux terrains d'enquête à activité finalisée.



# 1.

## Construction du terrain d'enquête

"Vérité et science conçues en termes de pratiques interprétatives sont les mots-clés. A la fois, les anthropologues et les indigènes sont perçus comme engagés dans une activité consistant en l'interprétation du sens de la vie quotidienne." (Paul Rabinow, 1985)

Finalement ils ont dit oui. C'est-à-dire, et selon les propres paroles du directeur du laboratoire que j'appellerai Philippe, *"il y a eu entre les gens le consensus nécessaire pour que vous puissiez développer votre travail de recherche dans le laboratoire"*. Il est vrai, le *"consensus"* en question ne fut pas facile à obtenir! L'exposé synthétique et réflexif de ce cheminement, me permettra de présenter le terrain qui nous occupera tout au long de cet ouvrage. En même temps, j'en profiterai pour introduire quelques considérations méthodologiques au sujet d'une ethnographie dans un milieu institutionnel moderne, comme l'est un laboratoire scientifique. Commençons l'exercice de réflexivité en reconstituant le *"chemin parcouru"*, c'est-à-dire, le processus qui a donné lieu à mon acceptation, comme anthropologue, dans l'unité de recherche (dorénavant appelée le PBM).

Vu mon expérience de terrain dans des laboratoires argentins de biologie moléculaire, discipline dans laquelle j'avais acquis des connaissances spécifiques, il fallait pour cette nouvelle enquête trouver une unité de recherche appartenant au même domaine scientifique et travaillant dans le secteur public, cette fois-ci en France. J'ai commencé donc à prospecter les différentes possibilités. Un jour d'avril 1996, Olivier, un camarade d'études<sup>28</sup>, me sachant en quête d'un laboratoire m'a demandé si je serais intéressée à avoir un entretien avec son père, Serge, ancien biologiste expérimental et actuel président du centre OREA<sup>29</sup> de Saint-Cyr. Olivier pensait que son père pourrait peut-être m'orienter vers des scientifiques de la communauté de biologie de telle sorte que je puisse m'approcher de mon objectif. L'idée me semblait excellente : un président de centre de l'OREA ayant une vision globale et beaucoup d'information sur la communauté scientifique natio-

nale, des contacts avec de nombreux chefs de laboratoire, pouvait en effet faciliter mon approche auprès d'eux.

Olivier a organisé un déjeuner avec son père, au début de juin 1996, au centre social de l'OREA, à Paris. Après mon exposé Serge m'a demandé quelques précisions, dont la pertinence prouvait une écoute attentive. Ces échanges terminés, il m'a dit qu'il trouvait le projet intéressant et qu'il allait réfléchir pour voir quel groupe de biologistes pourrait être intéressé à accueillir une ethnologue. Il y en avait un qui lui semblait correspondre particulièrement à mes intérêts de recherche : *"Il s'agit d'un laboratoire en biologie moléculaire, avec reconnaissance au niveau international. Il se trouve parmi les trois ou quatre laboratoires les plus prestigieux dans le domaine, il possède aussi un haut degré de productivité scientifique : en publiant beaucoup et en publiant dans des revues de qualité"*. Olivier a réagi en disant : *"Ah! c'est le laboratoire de Gérard et Emile!"*. Oui, a reconnu son père. De plus, il estimait possible de demander une *"aide financière"* à l'OREA pour payer les frais du *"travail sur le terrain"*, si, comme il l'anticipait, celui-ci se développait, finalement, dans une unité de recherche à Saint-Cyr.

Serge me conseilla d'abord, d'écrire un projet qu'il puisse présenter à plusieurs biologistes du centre de Saint-Cyr, de manière à vérifier leur réactions et considérer les possibilités d'accueil dans un de ces laboratoires ; puis, de constituer un dossier pour le soumettre au département scientifique de l'OREA en vue d'obtenir un financement. Il nous a quittés en promettant de se mettre en rapport avec moi dès qu'il aurait des nouvelles.

Evidemment, j'ai jugé le bilan de cette rencontre positif : j'avais réussi à l'intéresser au projet et la perspective d'un financement était très importante. A la mi-juin, j'ai envoyé les deux dossiers et les réponses n'arrivèrent qu'en septembre. Un jour, Serge m'informa que le directeur du laboratoire PBM, dont nous avons parlé lors de notre entretien à Paris, était intéressé par mon projet et me proposait de le joindre au téléphone pour lui expliquer plus largement l'objet de ma recherche. Il m'envoyait par courrier une plaquette de présentation du laboratoire (avec le sujet général de la recherche, les équipes de travail, la taille de l'unité) et quelques documents sur l'OREA. Ces informations me seraient utiles, expliqua-t-il, pour commencer à connaître le milieu scientifique en question.

Quelques jours après, je parle pour la première fois avec le directeur du PBM, laboratoire mixte CNRS-OREA de génétique et biologie moléculaire végétale et micro-organismes. Il me confirme avoir lu mon dossier, mais il aimerait avoir quelques précisions, par exemple, savoir en quoi consisterait dans la pratique ma présence dans le laboratoire. Le téléphone n'étant pas le meilleur moyen pour créer de l'empathie, je n'ai pas essayé de rentrer dans les détails tout en évitant d'être superficielle. J'ai donné quelques exemples de ce que ma présence impliquerait : faire des entretiens, assister aux expériences, participer à des réunions. J'ai insisté sur deux points : premièrement, de par mes enquêtes précédentes dans deux laboratoires argentins, j'avais une certaine expérience des rythmes imposés à une unité de recherche ; secondement, tout accord pouvait être révisé pour s'adapter aux besoin experi-

més par les chercheurs. Apparemment sensible à mes arguments, Philippe m'a expliqué alors qu'il transmettrait l'information à ses collègues pour obtenir leurs avis, il me contacterait par la suite.

La réponse est arrivée deux semaines plus tard : "*En principe les gens sont d'accord, mais... pour prendre la décision finale, il serait intéressant que vous fassiez un exposé de votre projet à l'ensemble du laboratoire. Ainsi les gens pourraient apprécier d'eux-mêmes ce dont il s'agit et pourraient avoir un échange avec vous en direct, ils pourront vous poser des questions...*". Je ne pouvais évidemment pas refuser. Nous avons pris date pour la semaine suivante. La proposition d'avoir à présenter le projet devant tout le laboratoire m'a surprise. Cet étonnement provenait du contraste entre la manière de négocier ma présence avec les responsables des laboratoires en Argentine et celle que me proposait Philippe. Au lieu de nous retrouver en tête à tête pour discuter du projet (objectifs et modalité de ma présence), il me proposait de faire un exposé devant les membres du laboratoire pour qu'ils donnent (ou non) leur accord. Cette démarche, significativement différente, laissait supposer que les décisions au PBM se prenaient sur la base d'un consensus, faisant du collectif la source ultime de l'autorité du directeur.

Au delà de cette surprise, je me suis concentrée sur la préparation de l'exposé. A partir des documents que Serge m'avait envoyé sur le laboratoire et l'OREA, j'ai établi une correspondance entre la formulation très abstraite de mon projet et les particularités du laboratoire PBM de Saint-Cyr ; j'ai organisé un exposé où je montrais que les caractéristiques scientifiques et sociales (reconnaissance internationale, contact avec les entreprises privées, énorme production scientifique) du laboratoire convenaient à l'orientation que je voulais donner à ma recherche.

### **Le premier contact avec les membres du laboratoire**

L'institut de recherche est situé à 20 km au sud du centre ville, "*à mi-chemin entre la campagne et la ville*", comme le souligne un slogan, dans un village appelé Mainville. Mon exposé était prévu pour le 3 octobre à 11 heures mais Serge m'avait donné rendez vous une demi-heure plus tôt pour me montrer les installations du centre saint-cyrien.

Pour commencer, le président m'amène à l'entrée principale où l'on peut voir, dessiné sur un mur, un grand plan du bâtiment. En le regardant, Serge me fait remarquer un trait de l'architecture : elle a été conçue pour maintenir et renforcer les liens entre les laboratoires par le biais des couloirs et surtout par le fait d'être construit entièrement au rez-de-chaussée ; le seul secteur situé au premier étage est "*l'administration*". Aussi, on peut voir plusieurs secteurs identifiés avec des couleurs différentes ; l'un d'eux, vert, correspond au *laboratoire de biologie moléculaire PBM*. Mon guide m'informe par ailleurs qu'un grand projet immobilier est en cours : bientôt débutera la construction d'un bâtiment, à côté de l'actuel. Il hébergera des laboratoires d'origine universitaire (Université Claude Bernard - UCB -) et de l'Ecole nationale supérieure d'agronomie de Saint-Cyr (ENSAS<sup>30</sup>).

Tous les deux, associés au laboratoire de biologie moléculaire PBM, font partie du pôle de biotechnologie végétale saint-cyrien <sup>31</sup>.

Une fois décrits le plan de l'organisme de recherche et sa logique, nous commençons le parcours des installations. Il me conduit, en premier lieu, dans la principale salle de conférences, en forme de demi-cercle. Pouvant recevoir 200 personnes, elle est équipée de tous les instruments qu'exige la communication scientifique actuelle (rétroprojecteur, ordinateur pour la projection de diapositives). Ensuite nous visitons la bibliothèque du centre, un espace agréable, ensoleillé et tranquille comme il convient à toute bibliothèque. Sortant de là, nous empruntons les fameux couloirs qui relient les différents laboratoires jusqu'au secteur "Génome et informatique". Remarquablement moderne et récent, ce secteur est composé d'une série de pièces situées de part et d'autre d'un long couloir : quelques-unes sont aménagées en salles d'expériences, d'autres en bureaux, d'autres enfin servent à stocker des instruments et de grands appareils que je ne peux identifier à la vue.

Le tour du site achevé, Serge part à la recherche de Philippe pour procéder aux présentations. Nous prenons le couloir qui nous conduit au PBM. Alors que nous franchissons la frontière du secteur vert (biologie moléculaire), il m'explique qu'il préfère ne pas assister à mon exposé de peur que le personnel du PBM ne ressente sa présence comme une pression pour qu'ils m'acceptent : n'est-il pas après tout le président du centre ? Ces paroles me font reprendre conscience qu'avoir ou non mon terrain ethnographique dépend de mon exposé et de ce se qui allait arriver durant les heures suivantes.

Nous arrivons au laboratoire de Philippe mais il est absent. Une femme en blouse blanche nous rejoint pendant que nous nous dirigeons vers les bureaux de Sylvie, responsable de la gestion financière et du personnel, pour lui demander où était le directeur. La femme en blouse blanche m'explique alors qu'elle est très intéressée par mon exposé et me dit que la recherche est fondée sur trois bases : l'économie, la politique et la science.

Pendant que nous parlions avec Sylvie, un homme de 45 ans s'est approché, il est plutôt grand, cheveux poivre et sel. Avec un sourire timide mais aimable, il me tend la main en se présentant : Philippe. Après les échanges de politesse, Serge se retire pour vaquer à ses occupations présidentielles. A partir de ce moment, Philippe assume le rôle d'amphitryon : il me conduit à travers le labyrinthe des couloirs pour me montrer le laboratoire PBM tout en m'expliquant la fonction de chaque espace (bureaux, laboratoires, ancienne et nouvelle bibliothèque du PBM, serre, secrétariat, chambre de culture, P3 <sup>32</sup>, toilettes).

Nous repassons par le secteur "Génome et informatique" et à quelques mots près Philippe fait les mêmes commentaires que Serge. Une telle stabilité dans le discours "officiel" provoque en moi une sensation de mise à distance de l'événement : j'ai l'impression d'assister à une pièce de théâtre, moi dans le public en train de regarder la mise en scène de l'institut et du laboratoire PBM destinée à des personnes extérieures, auxquelles il faut "vendre" une image clairement dessinée. Au delà de ces impressions, il me faudra retenir

que j'ai à faire à des gens habitués à se présenter, en tissant un discours (des faits et des personnages dûment sélectionnés) pour les visiteurs. Ainsi, particulièrement dans la première partie de mon investigation, confrontée à de tels discours, je vais devoir trouver les moyens qui me permettront de dépasser cette cohérence (consolidée par la répétition) de manière à réaliser une communication dont le sens résulte de l'échange établi avec mes interlocuteurs. Ce problème est directement lié à mon statut dans le champ local (au début il est celui de "l'autre-externe-toléré" et ensuite il évolue ou non...). En effet, selon le principe méthodologique qui anime mon enquête, au fur et à mesure que ma "présence" engendre des interactions je produis un lieu propre à l'anthropologue. Ce lieu, bien que nouveau dans le paysage des relations sociales, n'est cependant pas à la marge du champ d'interactions (car mes actions sont "lues" par mes partenaires, elles ont donc une "signification") ; ainsi pourront évoluer et mon statut (je suis désormais un "externe-toléré") et le mode de communication. Ce qui m'est dit s'inscrit peu à peu dans une autre conjoncture : le discours élaboré "pour quelqu'un d'étranger" n'est plus pertinent lorsque ce "quelqu'un" ne peut plus être totalement identifié avec "le dehors".

Revenons aux premiers pas sur le terrain. Philippe m'informe que la salle de séminaires qu'il avait réservée de manière informelle est occupée. Il me propose de faire l'exposé dans la salle principale de conférences (le demi-cercle pour 200 personnes) et me demande si j'ai besoin d'un projecteur ou d'un instrument quelconque, ce qui n'est pas le cas. J'essaie vainement de le convaincre qu'à mon avis une aussi grande salle n'est pas nécessaire, une petite et modeste, propice à une certaine convivialité suffirait amplement. Nous n'avons pas le choix : aucune autre salle n'étant disponible nous nous dirigeons vers l'amphithéâtre.

Il est 11 heures précise. Les personnes arrivent en groupe, certaines en blouse blanche très stricte, d'autres, les plus jeunes, en short (c'était une belle journée de fin d'été), la majeure partie porte des vêtements décontractés (style jean, t-shirt et baskets). Nous sommes à peine une cinquantaine de personnes. La salle paraît ridiculement disproportionnée pour l'événement. Essayant de neutraliser l'effet de distance et de formalité qu'impose un tel contexte spatial, je retourne une des chaises destinée au public et me place en face d'eux, sur un même plan et relativement proche, laissant derrière moi l'estrade réservée aux conférenciers.

Pendant que les personnes continuent de s'installer, Philippe s'avance et me prévient que malheureusement Gérard, ancien directeur du laboratoire, ne pourra assister à l'exposé, puis il me demande s'il peut commencer à me présenter, ce qu'il fait en ces termes : *"Nous allons écouter l'exposé par lequel Valeria Hernández va nous présenter sa proposition. Elle est anthropologue, elle prépare une thèse à L'Ecole des hautes études en sciences sociales, à Paris, elle voudrait faire une recherche dans notre laboratoire. Nous serions son tube à essai ! Bon, écoutez bien, ensuite nous aurons du temps pour les questions, mais il est important que nous sachions que si nous acceptons il faudra jouer le jeu, sinon ce n'est pas la peine qu'elle vienne."*

Après cette intervention claire et concise, Philippe va s'installer parmi le public et j'ai senti l'intensité des regards qui se concentraient sur moi, m'indiquant que c'était à mon tour de parler. J'ai précisé quelques coordonnées personnelles (argentine, résidant en France depuis octobre 1995, moment où j'ai commencé mon DEA, ...) et j'ai ensuite entamé la lecture du texte que j'avais préparé à Paris. J'y exposais mes objectifs intellectuels et j'y décrivais en détail ce qu'impliquerait ma présence dans l'éventualité où ils m'accorderaient la possibilité de travailler à leur côté (question que Philippe m'avait demandé de traiter spécialement). J'ai fini en soulignant mon intérêt de débattre avec eux de ma communication.

Les questions qui ont suivi démontraient que les assistants avaient écouté avec attention mes arguments. La première question me demandait d'expliquer en quoi consisteraient les entretiens auxquels j'avais fait allusion, comme une des manifestations de ma présence dans le laboratoire. J'ai décrit certains sujets autour desquels pourraient se structurer ces entretiens : la carrière scientifique, le travail de recherche, les rapports de collaboration à l'intérieur et à l'extérieur du laboratoire, la forme dont l'interlocuteur conçoit sa pratique et son mode d'existence dans ce milieu. Cette réponse a provoqué un commentaire : "*alors, c'est un travail plutôt social, le vôtre*". Dans le but d'échapper à des définitions abruptes et tranchantes sur mon travail, j'ai expliqué que, sûrement, il incluait l'aspect social de la vie de laboratoire, mais pas seulement ; il s'agissait plutôt de l'articulation entre tous les facteurs qui interviennent dans la quotidienneté du laboratoire.

Une deuxième personne est intervenue avec une question qui m'a confronté à mon ignorance du milieu institutionnel scientifique français : "*Vous vous intéressez seulement aux chercheurs ou également aux ingénieurs, techniciens et administratifs?*" En effet pendant tout mon exposé j'avais parlé "des scientifiques" quand je voulais désigner l'ensemble des membres du laboratoire. Cette attitude résultait de mon expérience dans les laboratoires et instituts argentins où le personnel technique est très réduit et les gens qui préparent leurs thèses sont considérés comme des "chercheurs juniors". J'avais standardisé la catégorie "scientifiques" pour désigner l'ensemble de ceux qui participent à l'activité qui se développe dans un laboratoire. Au moment précis où j'ai entendu la question, je me suis rappelé une conversation que j'avais eue avec Gérard Lemaine, sociologue de la science ayant une large expérience dans les travaux de terrain dans les laboratoires. Il m'avait expliqué que les rapports entre les chercheurs et les ITA (ingénieurs, techniciens et administratifs) étaient très intéressants et complexes, du point de vue institutionnel et sociologique. A cette occasion, son commentaire m'avait surtout informée de la centralité de la différence chercheur/ITA dans le milieu de la recherche française, alors qu'il est pratiquement dénué de sens dans les situations argentines. Malgré tout, il était évident que je n'avais pas totalement assimilé ce qu'il m'avait dit puisque dans mon texte je ne faisais pas la moindre référence aux ITA, alors que les activités que j'indiquais les concernaient directement. Cette question n'était pas seulement une demande d'information sur mon terrain de recherche mais aussi un rappel,

largement justifié. Prévenue par le commentaire de Gérard Lemaine, j'ai compris immédiatement le sens de la question et j'ai réagi en utilisant cette erreur de vocabulaire comme un exemple concret de travail anthropologique. Car de tels "malentendus" constituent une des manières de produire le savoir en ethnologie, ils manifestent la confrontation entre deux représentations des catégories sociales participant à "l'entreprise scientifique". De cette manière, l'ethnologue peut, en analysant la différence, dégager les dimensions socioculturelles des catégories, leur production est liée aux contextes institutionnels : argentin et français.

Après cette intervention le climat s'est détendu et la situation est devenue plus cordiale, quelques sourires m'indiquaient une certaine adhésion. L'un des auditeurs a déclaré : *"si c'est pour moi il n'y a pas de problème pour qu'elle vienne faire son travail au laboratoire"*. Quelques questions plutôt générales se sont suivies et l'événement s'est terminé avec l'intervention de Philippe qui a proposé aux participants de transmettre le contenu de l'exposé aux membres du laboratoire qui n'avaient pu venir. Il a insisté sur le fait que s'ouvrait alors une période de réflexion collective afin de donner une réponse à ma demande d'être accueillie, réponse qui devait être disponible le plus rapidement possible. Il m'a remercié d'être venue de Paris, et en plus "à mes frais", après quoi le gens ont commencé à se disperser. Je suis rentrée à Paris où j'ai attendu, non sans une pointe d'impatience, leur réponse.

Fin Octobre, Philippe m'a appelée pour me dire que ma demande avait été acceptée par l'ensemble du personnel du laboratoire. Il m'a également fait comprendre qu'en ce qui concernait la question financière, je devais reprendre contact avec Serge car c'est lui qui s'occuperait du sujet. Il délimitait ainsi les domaines de compétence de chacun : les questions liées à la recherche étaient une chose et les thèmes administratifs et financiers en étaient une autre.

Les échanges téléphoniques avec Saint-Cyr et le centre OREA de Paris se sont succédés durant presque deux mois pour savoir si j'obtiendrais quelque aide économique. Entre-temps, mon dossier a été évalué par des chercheurs du département scientifique *Sciences économiques et sociales appliquées* (SESA) de l'OREA. Le résultat a été positif et l'OREA m'a accordé une bourse pour étrangers d'un an (renouvelable deux fois). Un comité de pilotage, composé de représentants de l'OREA (notamment Serge) et de l'EHESS (G. Althabe), se réunirait une fois par an afin de suivre le développement de l'enquête.

Durant ces deux mois je me suis également consacrée à lire scrupuleusement la documentation scientifique sur le PBM que m'avait donné Philippe, principalement le *rapport* d'activité 1991-1995 que le PBM a présenté au CNRS et à l'OREA : y sont décrits le travail de recherche développé par chaque équipe, les publications, les contrats, l'activité scientifique et universitaire des chercheurs, etc. A partir du moment où le PBM est devenu mon terrain d'enquête, tout ce qui concernait le laboratoire obtenait le statut

de "matériel ethnographique". Ainsi, les pages de biologie moléculaire qui me semblaient si étrangères sont devenues une importante source d'information et de formation sur mes "natifs et leur langage ésotérique". Il était important pour moi d'assimiler correctement l'aspect scientifique de l'activité quotidienne des membres du PBM, mais il l'était également de respecter leur initiative quant au matériel qu'ils considéraient nécessaire de mettre à ma disposition ; aussi n'ai-je pas essayé d'approfondir les sources d'information (en faisant une recherche bibliographique dans une base de données, par exemple, pour trouver un plus grand nombre d'articles). Les aspects que ce matériel ne me permettait pas de comprendre ont été rangés dans une "liste de thèmes à discuter" pendant l'enquête.

### **Organisation du personnel et orientations scientifiques**

Le PBM a été créé en 1981, par l'OREA et le CNRS, sur un site OREA (Saint-Cyr). Il s'est organisé, dès le début, en petites équipes (de 4 à 7 personnes). Aujourd'hui, chacune a un responsable (deux parfois) et un sujet de recherche propre. Chaque groupe de recherche est composé d'un ou deux agents techniques (ingénieur, technicien), deux ou trois étudiants préparant une thèse ou en séjour post-doctoral et enfin un ou deux chercheurs permanents. Au total, le laboratoire compte, avec ses douze équipes de recherche et les différents services communs ("*gestion financière et administrative*", "*documentation-bibliothèque*", "*informatique*", "*laverie et préparation des milieux*", "*atelier*", "*production végétale*", "*collection de souches*"), une population de 100 personnes, aux statuts les plus divers.

D'après le rapport d'activité 1991-1995, "... *La caractéristique principale de la politique scientifique du laboratoire depuis sa création a été une opposition très ferme à la dispersion thématique. Une telle concentration thématique (3 grands thèmes pour 26 chercheurs permanents) n'est fructueuse que si elle s'accompagne d'une diversité d'approches suffisante. (...) En 15 ans le laboratoire est passé de la réalisation de travaux portant exclusivement sur les partenaires bactériens à une approche beaucoup plus intégrée où la plante est maintenant prise en compte. Cette évolution a été rendue possible grâce à la progression régulière des effectifs du laboratoire qui sont passés de 10 chercheurs permanents et 8 ITA en 1981 à 26 chercheurs et 26 ITA aujourd'hui* <sup>33</sup>."

Les trois "grands thèmes" autour desquels s'organise la recherche sont les suivants : tout d'abord, l'étude de la "*symbiose Rhizobium-Legumineuses*" (sept équipes, chacune ayant son propre programme mais toutes concernées par le même système expérimental : la symbiose entre *Rhizobium meliloti* et des espèces de *Medicago* qui est, en outre, l'association la plus étudiée à l'heure actuelle dans le domaine scientifique <sup>34</sup>) ; en second, l'étude de "*l'interaction plantes-bactéries phytopathogènes*" (quatre équipes, chacune ayant son propre programme et, aussi, ses modèles expérimentaux : par exemple, le modèle choisi sur la bactérie *Pseudomonas solanacearum* et différents espèces agronomiques importantes - la tomate, la pomme de terre, etc. - ou le pathosystème *Arabidopsis thaliana/Xanthomonas campestris*) et

enfin, la "génétique du développement" (il s'agit d'une seule équipe qui a deux sujets d'intérêt : "la régulation de l'expression des éléments de la machinerie de traduction" et l'étude du "génomome d'*Arabidopsis thaliana*").

Le sujet scientifique général qui unifie cette diversité est donc l'étude des interactions entre le partenaire végétal et le microbien, en prenant pour modèle la symbiose fixatrice d'azote<sup>35</sup> et les interactions phytopathogènes d'origine bactérienne<sup>36</sup>. J'ai schématisé, sur un tableau, la position des équipes par rapport aux sujets de recherche :

Distribution des groupes et des lignes de recherche

Type d'interaction / Du côté du partenaire	Végétal	Bactérien
Symbiotique	Trois groupes.	Quatre groupes.
Pathogène	Deux groupes.	Deux groupes.
Génétique de développement : Un groupe.		

Avec cette organisation bipolaire (type d'interaction : *symbiotique* ou *pathogène*, laquelle est étudiée "du côté du partenaire végétal" ou "du côté du partenaire bactérien") nous constatons que tous les groupes, sauf un (génétique de développement), peuvent être définis en fonction de ces deux coordonnées.

En ce qui concerne le travail de terrain, il sera organisé en deux étapes, concentrées successivement sur les deux niveaux d'organisation relevés lors de la lecture des documents : le laboratoire et les équipes. Ainsi, la première période sera consacrée à l'étude de la constitution du laboratoire en tant qu'unité scientifique, sociale et institutionnelle. Ici, l'objet ethnologique privilégié sera la production de frontières (symboliques et matérielles) qui permettent à ses membres de s'identifier comme une entité collective. D'un point de vue méthodologique, dans ce premier temps de l'enquête, je devrai éviter de m'ancrer dans une équipe particulière et de centrer mon attention d'une façon exclusive sur l'activité de recherche. Au contraire, il me faudra plutôt pratiquer une circulation fluide entre les différents espaces collectifs (les réunions de toute sorte, les assemblées, les conseils de laboratoire) de manière à me concentrer sur les modalités de rencontre dans le champ social, l'organisation institutionnelle, la politique scientifique globale, l'articulation des différents domaines qui participent ou collaborent à la production d'une identité collective. En ce sens, j'étudierai comment les organismes de tutelle du PBM (CNRS/OREA) d'une part, et la communauté scientifique de l'autre, interviennent dans la vie quotidienne de l'unité en faisant attention à la manière dont les normes institutionnelles et les critères scientifiques sont réinvestis par mes interlocuteurs dans leurs échanges quotidiens. Dans l'étape suivante, je me centrerai à la fois sur l'équipe et l'activité de recherche. L'espace d'interaction sera alors "le groupe" et mon positionnement par

rapport à lui me permettra de m'interroger d'une autre façon sur "le collectif". Ce sera l'occasion de faire une nouvelle lecture des articulations déjà mentionnées (entre l'institutionnel, le scientifique et l'interaction sociale), cette fois à partir de critères bien délimités (intérêts concrets de recherche, stratégies et choix quotidiens, statuts des individus) à l'intérieur de l'une des douze équipes du PBM.

En conclusion, à la fin de l'année j'avais un laboratoire, un financement et l'information de base sur l'unité, tous des éléments nécessaires au démarrage du travail de terrain. En janvier 1997 j'ai débarqué à Saint-Cyr, et ma première tâche fut logistique : trouver un appartement qui devait obligatoirement se situer sur le parcours du seul bus menant à Mainville. Quatre jours plus tard, j'étais installée et disposée à commencer mon enquête. Néanmoins, il restait quelques questions auxquelles il allait falloir faire face et dont je n'avais pas soupçonné l'existence. En contraste (encore une fois) avec ce que mon expérience à Buenos Aires me permettait d'imaginer, "être" dans un laboratoire en France n'est pas quelque chose de "simple". En effet, l'accord du directeur du PBM et des membres du laboratoire, l'acquit des éléments de base et ma présence à Saint-Cyr se révélaient une condition nécessaire mais nullement suffisante.

Si, dans les laboratoires argentins le déroulement de l'enquête n'avait entraîné aucune démarche administrative, il existe en France des procédures réglementaires que l'on est obligé d'accomplir. Ainsi, la responsable administrative du PBM, Sylvie, m'a expliqué que je devais souscrire une assurance, faute de quoi il me serait impossible de séjourner dans le laboratoire. Cette mesure préventive de sécurité financière couvre à la fois la personne, le laboratoire et l'organisme de recherche. De plus, je devais m'inscrire à la sécurité sociale puisque ma bourse me donnait ce droit. En troisième lieu, elle m'informait que le financement ne commençait qu'au début du mois de février *"puisque entre la fin de l'année, les vacances de Noël, les signatures et les résolutions, le mois de décembre s'était écoulé très rapidement"* de telle façon que les procédures administratives continueraient pendant le mois de janvier. Ainsi, j'ai appris que pour pouvoir "être" au laboratoire il était nécessaire de posséder un statut bien précis.

L'irruption de cet aspect institutionnel dans mon enquête m'a amenée à réfléchir et reconstituer les différentes étapes qui ont abouti à l'obtention de la bourse OREA. Au début, la proposition de Serge de demander à la direction de l'institut *"une aide financière"* m'était apparue comme un geste de solidarité : il prenait en compte mes conditions matérielles de travail. Par la suite, cette démarche a pris une ampleur inattendu : il ne s'agissait plus d'une "aide" ponctuelle mais d'une *"bourse pour étrangers"*. Cette modification a déclenché la machine institutionnelle : d'abord, il y a eu la procédure d'évaluation, ensuite, puisque je n'étais stagiaire d'aucun laboratoire de l'OREA il a fallu désigner un responsable "ad hoc" (Serge.) et, finalement, pour donner un cadre institutionnel à l'ensemble, on a parlé d'une collaboration entre l'EHESS et l'OREA, par le biais du comité de pilotage.

Comme résultat, j'avais un responsable hiérarchique et, surtout, la possibilité de répondre aux conditions demandées par la responsable du service de gestion financière et du personnel du PBM, Sylvie, dont dépendait aussi ma présence au laboratoire.

A la lumière des nouvelles informations fournies par ces conditions, il semble évident que je devais adopter une formule compatible avec l'organigramme de l'institut. En tant que boursière, j'occupais une place précise dans les postes prévus par les règlements : plus précisément, mes coordonnées institutionnelles étaient, étudiante en thèse de doctorat à l'EHESS, ayant une bourse pré-doc pour étrangers de l'OREA, rattachée scientifiquement au SESA, avec un responsable au sein de l'institution, un numéro de sécurité sociale, une fiche de paye et un dossier géré par le département de Relations internationales. Il est probable que ma présence prolongée au PBM aurait été impossible si je n'avais pas obtenu cette "place", cette insertion institutionnelle. Comme on pourra le voir dans certaines situations évoquées au cours de ce travail, le fait d'être "boursière de l'OREA" ne sera pas sans conséquences sur mes relations avec les membres du laboratoire.

Enfin parcouru le chemin qui mène au sein du PBM, je soulignerai quelques points. Tout d'abord, il faut noter toutes les médiations qu'il a fallu mettre en oeuvre pour réaliser l'objectif immédiat : le travail de terrain dans un laboratoire de recherche. Des facteurs "internes" (la nécessité d'établir un consensus social sur l'acceptation de la présence d'une ethnologue au PBM) et "externes" (les exigences institutionnelles auxquelles j'ai dû répondre) imposent certaines conditions au déroulement d'une enquête ; elles sont en contraste avec les conditions du travail ethnographique dans des laboratoires argentins. Ce contraste apporte un certain éclairage sur le milieu social auquel l'ethnologue a affaire : le laboratoire se présente comme un milieu où l'institution joue un rôle important, avec ses règlements, ses catégories hiérarchiques, ses procédures administratives. Réaliser une ethnographie dans un espace d'interaction structuré (entre autres) par cette dimension suppose d'analyser ces caractéristiques, de considérer les effets qu'elles ont dans l'interaction quotidienne et d'étudier les effets qu'elle peut avoir sur la démarche ethnologique elle-même (par exemple, en jouant comme une dimension médiatrice entre l'ethnologue et ses interlocuteurs).

En deuxième lieu, en ce qui concerne la présentation du centre de Saint-Cyr et du laboratoire PBM, on voit qu'il s'agit là de deux entités clairement différenciées. Le centre, saint-cyrien de par son architecture, occupe un espace géographique soigneusement représenté sur le plan graphique ; le laboratoire PBM relevant à la fois de l'OREA et du CNRS, construit, lui, son auto-présentation dans les plaquettes et les rapports d'activité comme un ensemble spécifique, hébergé pourrait-on dire sur le site OREA de Saint-Cyr. Compte tenu de cela, l'identité institutionnelle de ce terrain ethnographique, quoique placé sur un territoire OREA, ne se réduit pas à ce seul organisme, il

se revendique au contraire comme le seul laboratoire mixte (CNRS-OREA) du centre saint-cyrien.

Troisièmement, en ce qui concerne l'organisation du PBM, il faut souligner le nombre (douze) d'équipes qui le composent, sa diversité thématique et son dynamisme envers ses partenaires (notamment, de l'IFR - i. e. les laboratoires de l'ENSAS et de l'UCB - et du projet "Génome et informatique" - i. e. les deux laboratoires de l'OREA). Quant à ses membres, il faut noter la diversité de leurs appartenances : l'origine CNRS, OREA ou universitaire ; le clivage hiérarchique entre chercheurs et ITA ; la coexistence de plusieurs générations - "juniors" et "seniors"- et nationalités -français, chinois, anglais, hollandais, espagnols, algériens, etc. Rappelons également que le laboratoire a été fondé en 1981, il a donc 16 ans d'existence et il figure, selon les spécialistes du domaine, parmi les trois ou quatre plus "performants" au niveau international. Ainsi intervient une multiplicité de facteurs qui s'articulent sur les axes synchronique et diachronique dans la gestion d'une unité qui veut maintenir ce haut niveau scientifique. Il est évident que, pour conserver une position éminente et compétitive dans le champ international, le laboratoire doit renouveler ses contacts avec les meilleurs spécialistes des domaines proches dans lesquels ses membres sont investis. Il doit, chaque année, réactualiser ses crédits auprès des organismes de financement et gérer efficacement les multiples problèmes mineurs qui se posent au quotidien dans n'importe quel lieu de travail. En définitive, la structure de direction d'une telle unité devient un lieu central pour assurer son fonctionnement. Elle comporte un directeur (Philippe), son assistante (Odette), une directrice adjointe (Claire) et une responsable du service de gestion financière et du personnel (Sylvie) qui supervise le travail de deux agents techniques.

Nous avons donc un premier aperçu du laboratoire. Cette image quelque peu statique doit maintenant incorporer une profondeur temporelle qui nous dévoilera de nouveaux aspects de cet espace social d'interactions. Pour ce faire, nous allons nous concentrer sur les scénarios historiques qui ont été évoqués par les membres du PBM lors des premiers entretiens.

## 2.

### Scénarios historiques

"Par ailleurs, dans la mesure où les traditions inventées réintroduisaient, si l'on peut dire, du "statut" dans un monde de "contrat", des rapports hiérarchiques dans un monde d'égalité juridique, elles ne pouvaient pas le faire directement. Elles pouvaient être introduites en contrebande par consentement symbolique et formel à une organisation sociale qui était de fait inégale. (...) Car toutes les traditions inventées utilisent, dans la mesure du possible, l'histoire comme source de légitimation de l'action et comme ciment de la cohésion du groupe." (Eric Hobsbawm, 1995)

L'histoire du laboratoire est un des aspects essentiels de son identité. Dès le début de l'enquête, les membres du PBM ont systématiquement fait référence à l'histoire partagée. Le renvoi constant et unanime au passé pour expliquer certains aspects du collectif (par exemple, le budget commun -que d'aucuns appellent "*le système kolkhoze*"- ou la structure de l'unité en petits groupes) souligne l'importance de cette dimension : elle est un cadre significatif qu'il est nécessaire d'examiner si l'on veut comprendre le mode d'échange dans ce milieu. Les premiers entretiens que j'ai amorcés ont donc porté sur l'histoire du laboratoire. Ce fut l'occasion de contacter un par un les chefs de groupe et les chercheurs les plus "*anciens*" du PBM, ouvrant ainsi la voie à des rencontres en tête à tête. Chaque récit m'a donné l'occasion d'apprendre de nouveaux détails sur ce "*passé partagé*" tout en découvrant divers scénarios. A l'analyse, on peut constater que ces discours font intervenir les mêmes personnages et, indéniablement, ils renvoient aux mêmes événements. On peut parler d'un récit "essentiel" qui possède la structure typique d'un mythe fondateur.

#### Le récit fondateur du collectif

Ce récit nous parle d'un lieu d'origine : le centre scientifique OREA à Versailles, où deux jeunes chercheurs d'une trentaine d'années, Gérard et Emile, se sont rencontrés vers 1970, et où ils ont élaboré "*le projet*" collectif. Il nous parle également d'une poignée de personnes : "*les anciens*" qui émigrent en 1981 vers des terres nouvelles (Saint-Cyr) avec un but transcendant : "*fonder un pôle de spécialistes en génétique bactérienne et microbio-*

logie". Celui-ci se développe et s'élargit avec "*l'introduction de l'étude du partenaire végétal*". Le thème de recherche qui identifie ce centre de spécialistes en biologie moléculaire et génétique est alors "*l'étude des interactions plantes/micro-organismes*". Le pôle acquiert une reconnaissance internationale (notamment à travers le recrutement de chercheurs étrangers confirmés) et consolide son avenir (recrutement constant de jeunes scientifiques, association avec d'autres unités de recherche, création de l'Institut fédératif de recherche).

Dans ce récit "essentiel", on peut identifier une périodisation : il y a deux étapes scientifiques qui structurent l'histoire du PBM. En premier lieu, la période de la fondation et de l'affirmation de son existence au niveau local ; ici le défi est d'arriver à se différencier de Versailles et de devenir un pôle de spécialistes, généticiens et microbiologistes. En second lieu, l'étape "plante" qui commence en 1989 et dont la matérialisation objective est la construction d'un ensemble de laboratoires que l'on appelle localement "*l'extension*". Cette étape se caractérise par deux aspects : d'une part, une dimension internationale apparaît au moment du recrutement de spécialistes étrangers ; d'autre part, le développement technique (outils expérimentaux en biologie moléculaire pour travailler sur les plantes) permet d'élargir le domaine de recherche du laboratoire à l'étude du partenaire végétal.

Il y a donc une nouvelle formulation du projet originel qui est légitimée par des raisons scientifiques (le développement des outils en biologie moléculaire) ; cela donne une cohérence à la diversification thématique du PBM, où l'on identifie désormais l'étude du partenaire végétal et l'étude du partenaire bactérien.

Nous pouvons distinguer deux catégories de personnages dans cette histoire : ceux qui font partie du groupe des "*anciens*" et ceux qui se sont intégrés petit à petit selon des critères scientifiques répondant à l'évolution du projet originel. Dans le premier groupe, nous avons les deux "pères fondateurs", "les jeunes de Versailles" recrutés pour venir à Saint-Cyr et, pour finir, ceux qui ont adhéré au projet depuis l'extérieur (Faculté d'Orsay, centre de recherche OREA à Angers, etc.) mais qui étaient intéressés depuis le début. Cet ensemble constitue "*la poignée d'une quinzaine des personnes*" qui a émigré au même moment (1981) vers Saint-Cyr. Dans la seconde catégorie, nous retrouvons tous les chercheurs incorporés à partir de 1989, à la suite du développement de la nouvelle thématique (l'étude du partenaire végétal). Ce sont "*les gens de l'extension*". Quelques jeunes chercheurs viennent compléter le staff scientifique au sein des groupes déjà formés. Cette logique, qui décrit l'évolution du corps des chercheurs au PBM, est fondée sur deux critères : soit un critère social, qui désigne les versaillais, les nouveaux (incorporés à partir de 1989) et les jeunes (les derniers chercheurs qui ont rejoint les équipes déjà présentes), soit un critère scientifique, lié aux thèmes de recherche (partenaire bactérien, végétal, génétique de développement).

Dans ce scénario historique unanimement évoqué, où par ailleurs les membres ITA occupent une place très marginale voire inexistante, chaque chercheur essaiera de construire sa propre position au moment de produire

son récit, cherchant à se situer de manière à rester plus ou moins proche du centre de cette structure scientifico-sociale (centre occupé par les pères fondateurs). Cette appropriation du passé signale, d'une part, l'existence d'une identité collective dont un élément essentiel est la stabilité du personnel dans l'espace social (ce qui peut être considéré comme faisant partie de la spécificité du système français de recherche) et, d'autre part, le passage obligé par cette histoire pour construire une place personnelle dans ce collectif (et, naturellement, celle des autres). En ce sens, soulignons que l'espace d'expression du collectif, c'est-à-dire le laboratoire au sens large, est investi par cette historicité : elle est un instrument pour l'action, on anticipe ou on évalue une situation en utilisant le passé, ce passé socialisé, comme cadre de référence.

Ces récits constituent non seulement un discours plus ou moins stabilisé des faits (que l'on appellera le "noyau dur") mais également des produits narratifs. Les entretiens sont pour les chercheurs des moments d'échange qui représentent l'occasion de devenir "le personnage" d'un processus collectif : la création du PBM. Les positions élaborées ont évidemment du sens par rapport au passé mais elles trouvent leur pleine signification dans le contexte présent. En ce sens, sur la base de ce récit essentiel que l'on vient d'apprendre, nous allons maintenant approcher de manière plus précise ceux qui ont été produits par les pères fondateurs. Notre but sera alors de souligner certains signifiés véhiculés dans les discours de ces interlocuteurs et de dégager les éléments de compréhension sur le personnage construit lors de l'échange, sur la place qu'il attribue aux autres membres du PBM et sur la production d'une cohérence interne au scénario présenté.

### Les pères fondateurs

En raisons des contraintes de calendrier, le premier des deux fondateurs du PBM que j'ai rencontré a été **Emile** (Gérard était parti en mission quelques jours après le début de mon travail de terrain). Odette, la secrétaire de Philippe, fut chargée de me présenter à tous les responsables de groupe. Ils m'ont été présenté les uns après les autres, Emile et Michel en dernier. Le rituel consistait à aller dans chaque laboratoire, Odette introduisait l'échange avec le responsable par un petit discours : *"Je vous présente Valeria Hernandez, une jeune ethnologue venue faire sa thèse parmi nous. Son travail porte sur l'organisation du PBM, les activités de recherche, les collaborations, etc. Enfin, vous pourrez lui expliquer mieux que moi les aspects scientifiques de votre groupe. Je vous laisse discuter. Au revoir"*. Je continuais alors la discussion avec le responsable du groupe. Lorsque nous sommes allées au laboratoire d'Emile, Odette a mis de l'ordre dans sa coiffure et défroissé sa blouse avant d'entrer. Ce fut la seule fois qu'elle a eu ce geste. Geste qui a éveillé ma curiosité quant au statut du personnage que nous allions rencontrer.

La porte d'entrée du laboratoire s'ouvre sur une salle où sont disposées les paillasses, les éviers, les appareils et les objets de toutes sortes destinés aux expériences. Au fond, il y a une autre porte qui débouche sur une petite

pièce où se trouvent les bureaux des chercheurs, avec des tables, des ordinateurs et tous les éléments nécessaires à l'activité de bureau. Odette se dirige directement vers cette dernière pièce où est assis celui qui me sera présenté comme Emile. A notre arrivée, il cesse d'écrire à l'ordinateur et se lève pour nous attendre debout, à côté de son bureau.

Un homme de taille moyenne, aux cheveux blancs qui contrastent avec ses yeux bleus, petits et brillants, qui jouent derrière des lunettes étroites, regardant tantôt au-dessus, parfois au-dessous. Une fine barbe blanche, soignée, encadre son visage. Son style vestimentaire est plutôt sportif. Des jeans noirs, un pull bleu clair et des tennis. Emile a l'air méticuleux, observateur et ses mains témoignent que le métier d'intellectuel est bien le seul qu'il exerce. La salle est vraiment confinée. Trois personnes travaillent à ce moment-là dans le labo : deux dans les bureaux, une à la paillasse. Pour la neuvième fois Odette m'a présentée avant de retourner rapidement à ses activités.

Une fois en tête à tête, Emile me pose une série de questions : est-ce que je m'intéresse à la psychologie des gens? Non. Quelle est la différence entre sociologie et anthropologie? J'essaie de répondre d'une façon synthétique. Il me dit qu'il a lu le livre de Bruno Latour, "*La vie de laboratoire*", et assisté à deux séminaires organisés par l'OREA<sup>37</sup> où des sociologues et historiens de la science ont fait des exposés fort intéressants. Il me demande en quoi ce que je fais se différencie, par exemple, de ce que Bruno Latour a fait. Ses commentaires sur les études sociales de la science me montrent qu'il est curieux des interprétations sociologiques de son activité. Je profite de son intérêt pour lui expliquer le mien par rapport à l'histoire de la fondation du laboratoire et je lui demande de m'accorder un rendez-vous pour parler de tout cela. Il est d'accord et nous fixons la rencontre au lendemain. Emile veut savoir si je vais enregistrer au magnéscope. C'est à ce moment-là que l'une des deux personnes présentes intervient pour le corriger : "*tu veux dire magnétophone ou souhaites-tu, peut-être, que l'ethnologue te filme?*", ajoute-t-elle. Emile sourit et fait les présentations : l'auteur du commentaire, un chercheur permanent OREA (45 ans) qui travaille avec lui depuis Versailles ; un assistant ingénieur OREA (35 ans) et un post-doctorant "*asiatique*" (33 ans, celui qui était à la paillasse). Il précise également que deux thésardes ne sont pas là. Après avoir salué ces personnes, je pars en disant à Emile que s'il a besoin de me contacter, je serai à "*la salle commune*" du secteur Génome et informatique où j'ai mon bureau. Emile fait un commentaire ironique : "*Ah! oui! Pour le cas où quelqu'un veut se confesser!*"

Le jour suivant, Emile est venu dans la salle commune où allait avoir lieu l'entretien. La question que j'ai posée pour amorcer l'échange a été très large : "*Pouvez-vous me raconter la naissance du PBM, son développement, la situation actuelle, etc.?...*" Emile s'est lancé, dès le début, dans un discours narratif, à la manière décrite par Paul Ricoeur (1983 et 1990) dans sa théorie narrative.

Il a fait partir son récit en 1968 et l'a situé à Dijon. Le contexte de sa pratique scientifique est un laboratoire de microbiologie des sols, son activité

spécifique est l'étude de l'interaction entre la bactérie et la plante. Le problème qu'il avait au départ était le suivant : "*Dans le laboratoire j'étais le seul à penser qu'il fallait faire de la génétique de Rhizobium [qui est la bactérie qu'il étudiait et qu'il étudie encore à l'heure actuelle].*"

Faire de la génétique est plus qu'une simple idée ; il s'agissait en réalité d'un programme scientifique complet : "*Je commençais, à ce moment-là, à me demander si ce ne serait pas intéressant de faire quelque chose sur la génétique des micro-organismes à l'OREA, qui regrouperait des chercheurs intéressés par différents problèmes concernant la génétique des micro-organismes d'intérêt agronomique. Voilà! Cette idée a fait son chemin.*"

Premier constat : il est *seul* à Dijon du point de vue scientifique. Deuxièmement, la phrase "*cette idée a fait son chemin*" constitue la clé temporelle du récit dans la mesure où c'est "*ce chemin*" qu'Emile me fera parcourir dans sa narration.

Par chance, monsieur X., chercheur dans un autre laboratoire de l'OREA, a reconnu, comme lui, la nécessité de constituer un axe de travail spécifique dédié à la génétique : "*Il avait comme projet de décentraliser son équipe et de créer un laboratoire de génétique cellulaire animale à Saint-Cyr.*"

A la même époque Emile a connu Gérard : "*J'ai rencontré Gérard à Versailles, à l'OREA. Il était aussi intéressé que moi par les approches de génétique moléculaire. Je travaillais sur les micro-organismes symbiotiques et Gérard, sur des micro-organismes pathogènes. En discutant, nous avons réalisé que les bactéries qui interagissaient avec les plantes, qu'elles soient symbiotiques ou pathogènes, ont ... enfin, c'était un petit peu les mêmes méthodologies génétiques qu'il fallait employer pour comprendre les interactions. Donc, on avait probablement intérêt à collaborer.*"

Après avoir constaté cet "intérêt" commun, il a demandé "*à être muté*" (de Dijon à Versailles) mais il a été autorisé à y faire un stage d'un an. "*Au bout de l'année, explique-t-il, je n'ai pas eu envie de retourner à Dijon parce qu'il me semblait important de regrouper les forces OREA qui travaillaient sur les micro-organismes et l'interaction avec les plantes plutôt que de disperser les forces. Donc, j'ai refusé de retourner à Dijon.*"

Voilà l'événement discordant<sup>38</sup> qui permet de construire l'intrigue et le personnage dans une dialectique interne : Emile veut regrouper "*les forces*" de l'OREA, mettre en oeuvre *l'idée qui allait faire son chemin* mais la hiérarchie refuse sa mutation. On va, ainsi, voir émerger le cadre hiérarchique, propre à la logique institutionnelle. Face à cette hiérarchie, le narrateur conforte sa position et devient un personnage de l'histoire : il refuse de rentrer à Dijon. Ce projet l'oppose à la hiérarchie et, du même coup, le met au centre de l'action. A partir de là, il s'agit de la construction d'une image de "rebelle" (face à la direction de l'OREA) qui va sauver "*l'idée*" (le projet scientifique) des mains de ceux qui n'ont rien compris à la science. Emile va m'expliquer qu'il a eu toute la hiérarchie contre lui : "*ils ont été très opposés*" ; on lui a envoyé des notes le menaçant presque de passer devant le conseil disciplinaire ; il a dû rester de façon "*clandestine*" à Versailles ; il a perdu

sa technicienne et les crédits pour mener sa recherche. Bref, tout était contre lui et ce n'est que grâce à Gérard et surtout à monsieur T., le responsable du laboratoire à Versailles qui a menacé de démissionner ("*il a été quelqu'un de très courageux vis-à-vis de la hiérarchie*"), que les choses sont rentrées dans l'ordre.

Emile et Gérard travaillaient à Versailles, ils réfléchissaient "*à un projet de création d'un laboratoire de génétique de micro-organismes d'intérêt agronomique qui serait situé à Saint-Cyr*". A la même époque, monsieur X. s'est installé à Saint-Cyr et a créé, en 1972, le laboratoire "*Biologie cellulaire animale*". Dès cet instant, il a invité les deux jeunes biologistes généticiens à venir visiter le centre OREA de Saint-Cyr et son environnement. L'impact qu'a fait le site sur ces jeunes chercheurs a été déterminant. "*En France, explique Emile, il n'existait pas, à l'époque, beaucoup d'endroits où on faisait des recherches puissantes en génétique moléculaire de micro-organismes. En fait, la microbiologie n'était développée qu'à Saint-Cyr et à Marseille [à l'université et au CNRS], en dehors de l'Institut Pasteur à Paris. A Marseille, il n'y a pas de centre de recherche OREA, donc Saint-Cyr était l'intersection, (...) entre l'OREA et l'environnement scientifique en génétique moléculaire de micro-organismes. Il y avait là un petit trésor. D'autre part, le campus ici, permettait un système souple d'implantation des laboratoires (...) de façon à pouvoir se développer en fonction des besoins. C'est-à-dire en rez-de-chaussée : pas des grands bâtiments, comme à Versailles, avec des structures rigides. Donc là il y avait de la place, on a pensé que l'architecture permettrait un développement souple et qu'on pourrait avoir des extensions au fur et à mesure des besoins. Gérard et moi, on estimait que Saint-Cyr était un bon environnement. Donc c'était vraiment une solution idéale, enfin très favorable.*"

Ainsi, l'environnement scientifique et la souplesse de l'architecture des bâtiments de l'OREA à Saint-Cyr ont permis d'établir une distance symbolique avec Versailles (qui n'était pas un lieu "*propice*" en regard des qualités de Saint-Cyr). Emile justifie donc le choix du site pour la fondation du PBM en 1981. Mais que s'est-il passé entre ces deux dates (1972 et 1981)?

En premier lieu, il y a eu des discussions avec Gérard sur les caractéristiques du projet. "*Au départ, rappelle Emile, on aurait souhaité que ce soit beaucoup plus interdisciplinaire, c'est-à-dire que cela concerne les micro-organismes, pas seulement ceux qui ont des interactions avec les plantes mais aussi les personnes travaillant sur des micro-organismes de technologie animale, de technologie végétale, de pathologie animale. Mais c'était un projet trop ambitieux, il y avait trop d'intérêts divergents. Assez vite, on a compris que ça ne pouvait pas marcher. Alors, on s'est limité au projet de biologie moléculaire des relations plantes micro-organismes et à associer des études sur les organismes pathogènes et symbiotiques. D'où le nom [du laboratoire].*" On comprend alors que, d'une certaine manière, l'orientation scientifique actuelle du PBM est le produit de ces discussions entre Gérard et Emile.

Deuxièmement, il y a eu des problèmes d'ordre matériel et institutionnel qui ont menacé la réalisation de ce projet : *"On a réfléchi sur ce projet pendant des années. Et en fait, c'est difficile de trouver les financements pour une opération comme ça. On s'est demandé si ça allait tenir. On a commencé à parler du projet en 71 ou 72 - le premier qu'on a envoyé à la direction de l'OREA - et on est venu ici en 81, c'est-à-dire qu'on a eu 10 ans de propositions, etc., avant d'avoir quelque chose de concret de la direction de l'OREA."*

En 1981 la direction de l'OREA a adopté de nouvelles orientations et priorités scientifiques qui ont eu pour conséquence de permettre à Emile et Gérard d'obtenir la création d'un laboratoire à Saint-Cyr : *"C'est curieux, pendant des années, j'ai été dans une position d'opposition à la direction de l'OREA, à la hiérarchie. Tout d'un coup, le directeur a changé et la direction a complètement modifié son avis. Le directeur de l'OREA, à l'époque, monsieur W. a été favorable au développement de la génétique moléculaire des micro-organismes. Il était quelqu'un de très intelligent, vraiment exceptionnel. Je crois que tout le monde est d'accord là-dessus ; (...) il a très vite compris l'importance des études de génétique moléculaire. C'est lui qui a eu l'idée d'associer le CNRS (...) Alors pourquoi CNRS-OREA? C'est que nous, avec Gérard, nous étions très favorables à cette idée parce que notre ambition était de faire des recherches assez fondamentales sur la biologie moléculaire des interactions plantes/micro-organismes. On savait très bien qu'il n'y aurait pas d'applications à court terme, on pensait que c'était logique que le CNRS intervienne. Cela permettrait d'avoir un développement très important, en nombre de chercheurs et de personnes travaillant sur cette thématique sans avoir la pression de l'OREA qui aurait demandé des applications à plus court terme."*

De nouveau, Emile explique le développement du projet scientifique par l'intervention d'un tiers (monsieur T., directeur de la station de Versailles, ou monsieur W., directeur de l'OREA ). La logique des deux situations est la suivante :

- Emile a un projet scientifique.
- Au début, la hiérarchie lui est défavorable. Tout d'abord, il se rebelle contre cette machine administrative (l'ordre institutionnel ne comprend pas les idées scientifiques) et esquisse la figure du héros qui va sauver "la science".
- Ensuite, intervient un mécanisme de renversement de la situation qui consiste à faire apparaître une tierce personne qui a "compris" l'importance scientifique de la question.
- Finalement, Emile est au centre de l'histoire, son projet s'affirme et se développe dans la durée.

Jusqu'ici nous sommes dans la préhistoire du PBM, c'est-à-dire la description des conditions qui ont entouré la fondation du laboratoire. Nous parlerons désormais de l'histoire du PBM qui a débuté symboliquement par le déménagement de Versailles à Saint-Cyr. Emile raconte la constitution de ce nouvel espace-temps (le laboratoire à Saint-Cyr, 1981). Il évoque deux

facteurs qui ont facilité "le bon démarrage du labo" : d'une part, "l'euphorie du premier septennat" du Président Mitterrand et, d'autre part, les contrats avec les firmes privées. L'"euphorie" fait référence à l'arrivée de la gauche au pouvoir, qui s'est montrée assez généreuse pour la recherche publique. Emile précise que : "si un laboratoire était créé maintenant ce ne serait pas du tout la même chose". Plus important encore a été "un très important contrat, sur l'utilisation de l'azote, avec des gros partenaires industriels - ELF, Rhône Poulenc, Charbonnages de France -." En effet, le programme qu'il dirige, la recherche sur la fixation de l'azote, a permis des conditions financières de départ très favorables car le secteur privé y trouvait un intérêt immédiat. Ces conditions ont été essentielles au développement du laboratoire. Elles ont facilité la création d'une identité propre, elles ont permis d'obtenir rapidement des résultats, de recruter du personnel compétent et de disposer de matériels "lourds". Le projet original ("l'idée qui allait faire son chemin") s'est affirmé au cours de cette période. Les années de développement ont assuré au PBM une reconnaissance nationale et internationale et ont ouvert une nouvelle phase de son existence.

*"Ensuite, raconte Emile, il y a eu deux extensions, ce qui est dû aussi au fait que c'est un campus. Comme je disais, on avait choisi ce site parce que justement on pensait qu'on pouvait avoir une certaine souplesse, alors qu'à Versailles c'était un grand bâtiment, sans souplesse finalement. Gérard et moi, on était des microbiologistes, on travaillait sur les micro-organismes ; on ne travaillait pas sur les plantes. Il n'y avait pas de spécialistes des plantes. Alors, au fur et à mesure, on a équilibré les études sur les micro-organismes et on a recruté des personnes spécialisées dans l'étude de la biologie moléculaire des plantes. Et ce développement a été appuyé par la construction de l'extension en 89. Et puis, il y a eu cette deuxième extension là, en 95, [il désigne la partie où nous sommes installés] génome et informatique, liée aux développements des études sur le génome dans le laboratoire. Sur la cartographie d'Arabidopsis".*

Il est intéressant de noter que l'architecture du laboratoire est associée au développement de nouveaux axes de recherche. L'histoire scientifique peut être "lue" dans les murs du laboratoire, dans la conception architecturale et son évolution (la souplesse des bâtiments). "L'extension" est une métaphore d'un projet sans cesse en développement.

L'idée d'un regroupement des forces travaillant sur la microbiologie végétale s'affirme encore dans les réalisations postérieures. Emile signale la création du pôle de biotechnologie à Saint-Cyr (l'agrobiopôle). Ce nouveau projet va créer, cette fois-ci, une synergie entre toutes les forces de Saint-Cyr (l'Université Claude Bernard - UCB -, l'École nationale supérieure d'agronomie de Saint-Cyr - ENSAS -, le CNRS, l'OREA, etc.). L'agrobiopôle participe toujours de la logique originelle du *regroupement*, au centre de laquelle on retrouve Emile appuyé par le président du centre de Saint-Cyr, Serge, qui "bataille" avec lui pour convaincre l'"establishment" de l'intérêt du programme.

En ce qui concerne l'identité scientifique du PBM, selon Emile il n'y a pas d'ambiguïté : *"On n'a pas un fonctionnement OREA, on a un fonctionnement CNRS. (...) Par exemple, les différentes équipes sont évaluées en fonction des critères CNRS (...), c'est-à-dire selon la qualité de la recherche et non l'orientation, l'application. Intellectuellement, c'est une conception du travail purement CNRS. On ne demande pas du tout aux gens quelles sont les conséquences économiques, les applications des recherches. On nous demande des publications internationales. Le CNRS a complètement imposé son point de vue, avec l'accord des chercheurs OREA du laboratoire. Gérard et moi, on a poussé dans ce sens là!"*

Comment explique-t-il son profil scientifique : chercheur OREA qui "pousse" dans le sens de critères de recherche CNRS? *"Quand je suis rentré à l'OREA, se souvient Emile, il y a très longtemps -trente trois ans!-, l'OREA était en plein développement, c'était très, très dynamique... et moi j'étais intéressé par les aspects agronomiques pour des raisons familiales. Mon père travaillait dans l'agriculture, j'ai passé mon enfance dans un milieu agricole. J'aime bien travailler sur des aspects fondamentaux mais en conservant des systèmes expérimentaux ayant une portée agronomique, quand même."*

Ainsi, Emile produit sa distance scientifique par rapport à l'OREA, pour s'affirmer dans le champ où son identité a obtenu la meilleure reconnaissance : deux articles dans la revue *Nature* et de nombreuses distinctions scientifiques<sup>39</sup> (dans chaque cas, il s'agit des travaux relevant plutôt de la recherche fondamentale, ce qui renvoie aux critères d'évaluation qu'il associe au "fonctionnement CNRS").

L'organisation de son équipe répond, tout comme son profil personnel, à des principes bien précis auxquels Emile a adhéré depuis le début : *"Il y a des chercheurs qui développent leurs recherches en élargissant leurs groupes, en ayant un très gros laboratoire, 30, 20 ou 10 personnes qui travaillent. Moi, je n'ai jamais fonctionné comme cela : j'ai toujours eu une petite équipe mais en collaborant avec des spécialistes qui varient en fonction du temps. Mon point de vue, c'est qu'il faut être très professionnel, il ne faut pas fonctionner de façon artisanale ou en amateur. Donc, pour faire de la cytologie, pour caractériser les mutants, il valait mieux collaborer avec un spécialiste et nous, continuer à faire de la génétique plutôt que d'essayer de faire les deux et ce pas très bien."*

En ce moment, ce chercheur de renommée internationale se trouve dans une phase de reconversion thématique : *"Depuis une douzaine d'années, on travaillait sur les gènes de la bactérie qui sont impliqués dans la reconnaissance de la plante, dans les premières étapes de la pénétration. Maintenant, on est en phase de reconversion. On a répondu à la question qu'on se posait depuis très longtemps, c'est-à-dire qu'on a compris quels étaient les mécanismes moléculaires qui permettaient à la bactérie de reconnaître la plante et de provoquer la production de nodosités ; c'est ce qu'on a découvert [les Facteurs Nod]. Côté bactérien, on a l'impression qu'avec les facteurs Nod, on a résolu les problèmes les plus intéressants. On se trompe peut-être! Peut-être qu'il y a d'autres choses très intéressantes mais bon! Ce*

*qu'on veut savoir maintenant du côté de la plante, c'est quels sont les mécanismes qui sont impliqués dans la reconnaissance des facteurs Nod."*

Pour finir son récit, Emile décrit le nouveau programme de recherche qu'il a démarré depuis trois ans. Y sont impliqués de nombreux chercheurs du PBM (de quatre groupes différents), chacun ayant la responsabilité d'un aspect bien identifié, dont ils sont les spécialistes : un cytologue, deux biologistes moléculaires du domaine végétal et un cartographe du génome. D'une part, sa capacité à fédérer des volontés à l'intérieur d'un projet scientifique semble être un élément stable de son histoire personnelle. D'autre part, l'idée de "*reconversion*" nous fait comprendre que notre interlocuteur est "en pleine forme" du point de vue scientifique (il "*démarre*" un nouveau sujet de recherche) et de la manière dont il présente ce projet (en le comparant avec le programme antérieur qui a abouti aux réponses qu'il cherchait, aux prix et aux articles dans des revues très prestigieuses) il est lui aussi voué à la réussite. Ainsi, l'image actuelle qu'il donne est celle d'un homme au centre du programme scientifique du laboratoire et prêt à recommencer l'aventure.

En guise de synthèse analytique, soulignons les deux parties que l'on peut identifier dans ce récit : l'historique de la fondation du laboratoire et la description de son identité scientifique (la distinction CNRS/OREA et la reconversion thématique).

Le récit historique de la fondation du laboratoire est structuré par une relation dialectique entre *la mise en intrigue* (Ricoeur P., 1983) du thème central (réalisation du projet de regroupement scientifique des forces sur le site de Saint-Cyr ; "*l'idée qui allait faire son chemin*") et *la construction du personnage rebelle-héros* (destiné à la reconnaissance). C'est dans cette dialectique entre le personnage et le thème (rendue possible par les événements qui sont les médiateurs) qu'il construit son itinéraire et explique la création du laboratoire. Emile assimile l'acte de fondation et l'acte de rébellion : la fondation du laboratoire est la conséquence d'une idée qui l'avait poussé à la révolte. La suite de l'histoire est un acheminement qui le conduit de l'anonymat au statut de scientifique internationalement reconnu ; c'est une logique de déplacement de la périphérie vers le centre grâce à la reconnaissance d'une tierce personne (Messieurs T. et W.) ou de la communauté (les prix, les articles dans *Nature*, ... ). Il élabore son personnage au moyen d'une histoire, celle de la fondation du laboratoire<sup>40</sup>.

La deuxième partie est structurée par la distinction entre l'OREA et le CNRS, distinction qu'Emile réinvestit pour donner du contenu à son identité scientifique. Le besoin de se présenter et d'insister sur cette démarcation s'appuie sur la volonté de s'offrir un profil bien particulier, celui de "chercheur faisant de la science fondamentale". En effet, Emile est un chercheur OREA, le laboratoire est une unité mixte CNRS-OREA qui comporte une légère majorité de chercheurs de l'OREA. Pourtant, malgré tous ces éléments objectifs, la définition scientifique du laboratoire et son identité propre ne sont pas affectées : les critères qui orientent sa recherche, les articles qu'il publie, les choix scientifiques qu'il fait, tout est fondé sur les principes

de la science fondamentale ; sa réussite sur le plan international est en totale cohérence avec ce profil. Il s'agit pour lui dans cette deuxième partie d'affirmer au présent son identité : au sein du laboratoire, par rapport aux autorités de tutelle, il construit sa distance envers l'OREA ; à l'extérieur, il appartient à la communauté internationale où la reconnaissance et la scientificité des travaux sont principalement (tout au moins jusqu'à maintenant) accordées à des recherches fondamentales.

Finalement, pour clore la présentation de lui-même, Emile choisit de se tourner vers l'avenir : l'explication des conditions dans lesquelles la reconversion du sujet de recherche de son équipe se déroule. On a l'impression que son avenir est prometteur car nous sommes dans une logique cyclique : ils ont répondu avec succès aux questions qu'ils se posaient du côté de la bactérie et maintenant ils reprennent la recherche du côté de la plante.

Trois jours après l'entretien, Emile est venu, de sa propre initiative, me voir dans mon bureau. Il a de nouvelles questions à me poser. Peut-être, l'entretien a-t-il stimulé sa réflexion. Quoi qu'il en soit, il se sent impliqué et veut participer à l'enquête. Ces questions peuvent être regroupées autour de deux sujets. Emile revient tout d'abord sur la différence entre ma perspective de recherche et les études menées par les sociologues de la science ; en deuxième lieu, il veut savoir si je vais soutenir ma thèse en Argentine, à Paris ou à Saint-Cyr et quel type de suivi exerce mon directeur de thèse sur mes recherches car je suis à Saint-Cyr et mon directeur est à Paris (il constate que cela ne se passe pas du tout comme ça chez eux, les biologistes, où les directeurs suivent très précisément et quotidiennement leurs thésards).

Emile s'inquiète certainement du type de savoir que je vais produire dans mon enquête en regard de ses connaissances sur la sociologie de la science. Dans cette rencontre se joue pour Emile la construction de son image personnelle, mais aussi celle du laboratoire : toutes deux seront fixées dans un texte (une thèse) à la fin de mon enquête. Emile sait que je vais rencontrer d'autres personnes qui ont participé à la fondation de ce laboratoire car je l'en ai informé lors de la première demande de rendez-vous. L'événement "exceptionnel" qu'est l'entretien devient un enjeu dans la mesure où c'est dans ce cadre-là qu'il peut bâtir son image. Il peut alors m'expliquer le rôle qu'il a joué dans l'histoire et qu'il joue encore dans le présent. C'est aussi le cas des autres personnes que je vais rencontrer. Au moment de l'entretien, son discours est en partie une réponse aux scénarios que composeront les autres membres du PBM à partir de cette histoire partagée.

Malgré ma présence quotidienne au laboratoire je n'avais pas eu l'occasion d'avoir des échanges personnels avec **Gérard**. D'une part, il avait été absent longtemps à cause de la mission que j'ai citée plus haut et d'autre part, il avait pris des vacances pendant deux semaines. Le directeur, Philippe (et non Odette), nous avait présentés par hasard, au détour d'un couloir sans commentaire particulier de la part de Gérard. Ce chercheur, très courtois et quelque peu réservé, impose une certaine distance dans les rapports, aussi bien par son regard, qui ne se fixe jamais longtemps sur son interlocuteur,

que par sa discrétion. Grand de taille, il ne prête aucune attention à ses tenues vestimentaires, plutôt classiques : veste, chemise et pantalon, composent un ensemble sobre.

A son retour de vacances, un mois après l'entretien avec Emile, je suis allée lui demander un rendez-vous pour qu'il me raconte l'histoire du laboratoire et il m'a proposé de le faire tout de suite. Pour nous deux, ce fut l'occasion de faire connaissance. Dans cette rencontre se jouait la production d'un récit historique, avec la mise en scène de soi, des collègues et des événements, mais aussi l'élaboration d'une modalité d'échange entre nous. Gérard savait que j'avais eu d'autres entretiens avant de le rencontrer. Pendant que nous nous dirigeons vers la salle commune où j'avais mon bureau, il m'a demandé comment s'étaient déroulés ces autres rencontres, si j'avais eu de bons rapports avec les gens, s'ils s'étaient montrés coopératifs. Je lui ai dit que j'avais déjà vu Philippe, Emile et Hervé, et que tout s'était très bien passé. Donc, voici l'horizon de signification de Gérard au début de l'échange : qu'ont dit les autres ? La même histoire est racontée par plusieurs personnes ; pour lui, comme pour Emile, la présence des autres fait partie des conditions de prise de la parole.

J'ai proposé à Gérard le même exercice narratif : *"Pouvez-vous me raconter la naissance du PBM, son développement, la situation actuelle...?"* Gérard a développé un récit historique qui débute à Versailles en 1968. Il travaillait alors sur la *"pathologie végétale"*, dans un laboratoire dirigé par monsieur T. (un virologue). Le contraste avec la présentation d'Emile est important : en m'apprenant que l'unité a un directeur, Gérard fait intervenir le cadre hiérarchique qui structure tout laboratoire. Il n'est donc pas "seul" ; il se situe, au contraire, dans une unité de recherche façonnée, dès le départ, par l'institution.

Comme Emile, Gérard poursuit son récit avec la description de son activité de recherche à l'époque : *"Je travaillais sur les bactériophages d'ARN, qui sont les virus de bactéries, et que j'avais pris un petit peu comme modèle des interactions entre la réplication du virus et le fonctionnement de la cellule hôte. Donc je m'intéressais déjà à la génétique des bactéries. Emile, à Dijon, s'intéressait aussi à la génétique de Rhizobium, à cette époque là."*

Notre interlocuteur va évoquer, également, l'arrivée d'Emile à Versailles et, de la même manière, il va construire une intrigue autour de l'idée du *"regroupement"* pour former un groupe de généticiens. Dans le récit de Gérard, c'est Emile qui a eu *"l'idée"* et lui l'a, en quelque sorte, adopté : *"Emile a montré que ce serait intéressant de se regrouper. (...) Et donc, progressivement, je me suis intéressé à la génétique des bactéries interagissant avec les plantes."*

La rencontre et le rapprochement avec Emile est au centre de la scène ; cette relation s'établit d'abord sur des aspects scientifiques. L'histoire débute avec le projet de regroupement et se poursuit avec leur intérêt progressif pour la génétique des bactéries et leurs interactions avec les plantes. C'est une relation toujours médiatisée par le scientifique (soit la bactérie, soit le projet), le rôle central étant détenu par Emile.

Gérard n'occupe toujours pas le devant de la scène lorsqu'un nouveau sujet apparaît (l'introduction d'une bactérie pathogène comme objet d'étude : *Pseudomonas solanacearum*). Il a lui-même démarré le projet mais il a fini par subordonner son activité à celle de Philippe "qui a pris le sujet en main", sa propre fonction se limitant dès lors "aux conseils".

Gérard présente son intérêt pour la génétique comme une conséquence du contexte historique : *"C'était la période où on a créé toutes les potentialités de la génétique et, en particulier, on passait de la génétique classique à l'utilisation de la génétique en conjugaison avec la biologie moléculaire. On s'est dit que ce serait intéressant de regrouper les gens qui faisaient de la génétique moléculaire et cellulaire sur un site, à Saint-Cyr, où monsieur X. avait le projet de s'implanter, où il s'est implanté, je crois entre 70, 75, je ne me souviens plus exactement."*

Le contexte politique (la volonté de décentralisation du gouvernement) explique le choix de la province pour la localisation du laboratoire. Finalement, c'est l'environnement scientifique local, déjà évoqué par Emile, qui leur fait choisir Saint-Cyr plutôt qu'un autre lieu.

Dans la description que fait Gérard des relations avec le directeur de l'OREA le sens construit diffère de celui produit par l'autre co-fondateur du PBM, même si les personnages demeurent les mêmes : *"On a été très aidé par monsieur X., qui était déjà sur place, ensuite par monsieur W. qui était directeur général de l'OREA à cette époque. C'était quelqu'un qui avait tendance à faire confiance aux gens. Donc, lorsqu'il y avait des gens qui lui plaisaient un peu, on ne sait pas trop pourquoi, il essayait de favoriser leur projet. (...) Il y avait aussi les gens de Saint-Cyr, en particulier monsieur Q., le directeur du laboratoire de la fac. qui, lui aussi, nous était favorable. (...). En plus, pour les gens - qui étaient beaucoup plus jeunes à cette époque-là - c'était aussi un moyen de créer quelque chose, de faire du nouveau! Il y avait des idées!"*

Gérard souligne un dialogue suivi et le soutien de plusieurs personnes (à Paris, monsieur W. et à Saint-Cyr, Messieurs X. et Q.) ; tous ont "aidé" à la réalisation du projet donc il n'y a pas eu de soucis. Il est important de remarquer également qu'il fait allusion à un groupe de jeunes qui avaient la volonté de créer quelque chose de nouveau. Il s'agit donc d'un programme éminemment collectif.

Dans cette brève présentation des circonstances de la naissance du PBM, nous constatons que Gérard fait référence aux mêmes éléments, personnages et événements-clés, qu'Emile dans la partie consacrée à la préhistoire dont l'action se déroule principalement à Versailles. Il parle, lui aussi, du départ vers Saint-Cyr, introduit les mêmes interlocuteurs (monsieur X., monsieur W., les gens de la Faculté des Sciences) et il souligne que l'environnement scientifique de Saint-Cyr a influencé le choix de ce site. Mais les deux fondateurs ne donnent pas la même signification à tous ces éléments. Dans le récit de Gérard, la lutte contre l'incompréhension de l'administration apparaît pas. Je m'informe sur sa position à Versailles. Il était chercheur et, dit-il, peu de temps avant de venir à Saint-Cyr a été nommé directeur de recherche

(DR) deuxième classe <sup>41</sup> parce que le directeur de l'OREA estimait qu'il aurait ainsi plus de poids face aux interlocuteurs.

Gérard avance rapidement dans l'histoire sans trop s'attarder sur les premières années du PBM. Son attention se concentre sur un débat scientifique et des réflexions portant sur l'organisation à terme du laboratoire qui ont eu lieu en 1985 : *"Le labo a grandi, alors une des nos idées était de ne pas trop se disperser, c'est-à-dire de n'avoir que deux ou trois thèmes de recherche. Par contre, je ne sais pas trop si c'était vraiment voulu, on préférerait avoir des petites équipes (...) parce que des petites équipes interagissent (...) c'est pratiquement obligatoire d'interagir parce que sinon on meurt! (...) Evidemment, si jamais (...) des gens restent dans leur petit coin... - parce que c'est très dur, la communication, spontanément ça coûte - si on laisse les choses aller, on va toujours vers le repliement, vers le manque de dialogue, le manque d'échange. Donc, il faut tout le temps essayer de stimuler la communication."*

Gérard explique la jeunesse de la structure que l'on rencontre aujourd'hui (le mode d'organisation des chercheurs et des thèmes de recherche). La volonté collective de ne pas disperser les thèmes et de forcer les scientifiques à communiquer a permis d'éviter le piège de *"l'autosuffisance des grandes équipes"*. Cette tactique explique et justifie le découpage actuel en petites unités de recherche, soit douze groupes dans l'organigramme du PBM.

Il réfléchit également sur son rôle de directeur pendant dix ans (avec quelques interruptions) jusqu'à ce que Philippe prenne la relève en 1994 : *"Je crois que la fonction de directeur est vraiment centrale parce que tous les gens viennent vous raconter leurs problèmes, donc vous voyez vraiment ce qui se passe. Quand on n'est plus à cette position, on ne voit rien de l'ensemble! (...) Le point important dans la direction c'est la communication, pas seulement scientifique mais aussi sur les problèmes matériels, sur les problèmes d'organisation, parce que c'est cela qui permet aux gens de se faire à l'idée qu'ils appartiennent à un ensemble. Alors je crois que j'étais très, très engagé dans mon rôle de directeur! Je me sentais responsable de beaucoup de choses. (...) Mais, si vous voulez, je suis plutôt du genre à me sentir responsable. (...) Je crois qu'il y a des directeurs qui, au contraire, essaient de prendre beaucoup de recul pour pouvoir préserver leur autorité. Vous voyez? (...) Il y a une autre chose qui est quand même assez importante mais là alors, c'est un peu personnel. Pendant que j'étais directeur, j'ai toujours gardé le même emplacement dans le laboratoire : je suis resté dans mon bureau de recherche [l'actuel directeur du PBM a aménagé un bureau spécifique pour y placer "la direction du laboratoire"]. Je n'ai pas eu un bureau de directeur (...) pour ne pas être coupé de mon groupe. (...) Mais, ça fait partie des choix de fonctionnement et du style de chacun!"*

A travers les idées exprimées par Gérard nous voyons l'importance du rôle du directeur : il stimule la communication entre les personnes, ce qui constitue dans un laboratoire une manière de construire l'appartenance au collectif <sup>42</sup>. Gérard est resté à l'écoute des gens quand il était directeur pour

qu'ils puissent avoir facilement accès à lui et pour pouvoir stimuler la communication à l'intérieur du laboratoire, ce qu'il n'aurait pas pu faire en conservant une position de recul. En ce sens, en tant que directeur, il occupait une position de médiateur dans le collectif, position qu'il a perdu maintenant qu'il est revenu à son groupe.

Il ne semble pas porter un grand intérêt à approfondir certaines questions scientifiques. C'est surtout pour répondre à mon insistance et à ma curiosité que ce thème a été finalement abordé. Une question sur sa trajectoire scientifique entraîne ces réflexions : *"Honnêtement, (...) je ne pense pas que j'aurai le prix Nobel et je ne pensais pas non plus que j'allais réussir (rire) (...) La science m'intéresse, je veux bien, mais... en fait, je m'intéresse plus à la science qu'à sa réalisation! J'aime bien comprendre ce que les gens font, essayer de discuter les idées, ça oui! Il n'est pas forcément important que ce soit moi qui fasse vraiment les choses (...) J'aime bien savoir ce que font les gens dans leur cadre de recherche même si je ne suis pas directement lié à leurs travaux. Il se trouve que, dans le groupe, je m'entendais très bien avec les gens, ils n'ont jamais essayé de me mettre à l'écart"*.

Dans ce discours sur son itinéraire scientifique, Gérard semble s'observer à distance. Il arrive en fin de carrière, ce qui lui permet de résumer et d'évaluer son parcours. Le résultat ne lui convient pas entièrement, ce qu'il exprime non sans humour : il n'aura pas le Prix Nobel! Il préfère les idées aux expériences, et se prête les traits de l'amateur éclairé. Finalement, il insiste en rappelant que personne n'a jamais essayé de le mettre *"sur la touche"* dans son groupe.

En réponse à une question, Gérard dresse la liste des postes qu'il occupe dans plusieurs institutions, mais sans se mettre en avant et sans décrire les enjeux institutionnels et scientifiques. Parmi ces différentes fonctions, il est l'un des membres nommés à la commission nationale 27 du CNRS depuis 1995, dont il a été élu président. Il fait partie du conseil scientifique du département de Microbiologie à l'OREA, depuis plusieurs années. Il est également membre du groupe *"Science en Question"* (OREA).

A aucun moment Gérard ne va se servir de son curriculum vitae pour se valoriser<sup>43</sup>. Il occupe pourtant des positions importantes. Par exemple, être président de la commission 27 du CNRS constitue souvent un point de passage obligatoire à la réussite des personnes et des projets. Ses propos concernant sa carrière et son appartenance à la communauté des spécialistes révèlent une modestie assez particulière pour un membre actif du monde scientifique.

C'est encore une de mes questions qui le pousse à décrire le fonctionnement de son unité de recherche. Son équipe est composée d'un chercheur permanent, François (son adjoint), un ingénieur de recherche, *"des thésards et des étudiants"*. En ce qui concerne la gestion interne, Gérard m'explique que c'est François qui *"fait vraiment fonctionner le groupe"*. Gérard ne s'estime plus *"assez compétent techniquement sur des points précis"*. Il met l'accent sur le caractère *"formateur de l'esprit"* du travail de recherche à l'intérieur de son groupe : *"En général, les gens qui font de la génétique*

*sont obligés de réfléchir vite parce que les bactéries, ça va très vite (...) Une expérience de génétique bactérienne, vous en avez les résultats le lendemain (...) et donc il faut le lendemain imaginer la suite. (...) Du point de vue des concepts ça va beaucoup plus vite, si vous voulez, que les plantes. Là, une expérience prend un mois ou six mois - s'il faut faire une plante transgénique -. (...). Et donc, même si la bactérie n'a plus d'intérêt, je crois que c'est très bien pour un labo d'avoir des gens qui font de la génétique bactérienne parce que c'est stimulant. On s'en rend compte dans les réunions générales de labo, ça peut apporter quelque chose."*

Avec le rôle attribué à son groupe, Gérard montre sous un nouvel angle le rapport qu'il établit entre les aspects scientifiques et sociaux. Au delà de la contribution de son sujet de recherche à la progression du savoir scientifique, il souligne l'apport intellectuel que le travail sur la bactérie suppose pour le chercheur et le climat de débat interne au PBM. La pratique expérimentale produit des esprits ayant certaines caractéristiques et non seulement des résultats.

L'échange se poursuit avec une nouvelle question : comment envisage-t-il la suite? Gérard est très précis : la suite, c'est la retraite. Maintenant, il s'agit surtout pour lui de voir comment François pourra prendre de plus en plus de responsabilités. Il reste très discret, il ne veut pas "*trop embêter*" François dans ce processus d'auto-affirmation. Gérard décrit cette période comme un départ progressif au bénéfice de son adjoint : "*Il y a une espèce de partage des tâches. Mais lui [François], il prend de plus en plus d'initiatives. Par exemple, il signe souvent les publications en dernier*<sup>44</sup> (...) *ou encore il assure les cours aux étudiants à ma place*".

A ma demande, il établit la liste des domaines respectifs d'intervention du groupe et du laboratoire. Le groupe devient important lorsque l'action d'une personne est justifiée par son activité de recherche. Le laboratoire demeure la référence lorsqu'il s'agit des questions institutionnelles. Quelle est la place du laboratoire par rapport aux groupes? Gérard développe ses convictions : le laboratoire est un ensemble de personnes qui décident d'être "*solidaires*" entre eux, faire partie d'une unité de recherche, c'est partager "*un projet commun*", c'est avoir le sentiment "*d'appartenir à un collectif*". Il m'explique également que la gestion financière du laboratoire ("*type kol-khoze*") résulte de ce sentiment d'appartenance. Il avoue pourtant que cette définition est un peu idéalisée, les comportements restant souvent très individualistes.

L'avenir n'est pas assuré. L'installation de l'IFR (Institut fédératif de recherche) constitue une menace directe pour cet esprit de solidarité dans le PBM. D'après lui, il faudra se résigner à l'évolution des choses : "*On ne peut pas avoir un 'esprit de fondation' tout le temps ; cet esprit existe au commencement de quelque chose et puis après, il devient plus dilué!*".

En expliquant ses convictions, Gérard a concédé une place relativement marginale aux questions scientifiques. Il a préféré revenir sur la question des rapports humains plutôt que de s'attarder sur les explication des critères de recherche. Les thèmes suscités par mes questions nous amènent invariable-

ment autour des rapports sociaux internes, du comportement des personnes et des valeurs qui les sous-tendent. Le "projet" de Gérard est plus "la fondation d'un esprit par la recherche" que le "regroupement des forces sur un site", quoique, comme nous le verrons dans quelques lignes, il existe une articulation entre ces deux éléments qu'il est important de saisir.

Il hésite lorsque je lui demande quelles sont les personnes qui ont mis en mouvement et encouragé cet esprit particulier. Je cite le nom de son collègue et co-fondateur du laboratoire : Emile. Gérard émet alors un "bof!" typiquement français. Il est assez sceptique quant à l'intérêt qu'Emile peut porter à ces questions. J'insiste à nouveau mais sans avancer de nom. Gérard répond, cette fois-ci : "Bon! Je pense que Philippe, Jean [chercheur décédé] et Roger [jeune chercheur] ont contribué à cet esprit dans le laboratoire". Gérard désigne une lignée qui recouvre trois générations de chercheurs : Gérard, Philippe et Roger. Un autre responsable de groupe, Pierre, a apporté une contribution importante au laboratoire sur le plan informatique en s'investissant dans le développement du secteur Génome et informatique pour le PBM.

L'entretien se poursuit par des questions destinées à approfondir ce qu'il entend par "esprit". Je reviens sur ce "projet" dont il m'avait parlé au début. Il s'agissait de créer quelque chose de "nouveau" par rapport à "Versailles". Qu'est-ce que c'est "créer du nouveau"? "l'esprit"? Gérard précise sa pensée : "L'esprit... c'est justement de rassembler des gens qui ont un petit peu les mêmes façons de..., enfin, les généticiens quoi! On pense que la génétique c'est important! (...) On voulait créer quelque chose où les gens auraient justement des interactions tous les jours. (...) C'était assez nouveau, oui! L'idée de faire de la génétique sur les microbes et sur la cellule. On avait essayé de convaincre d'autres secteurs de l'OREA de développer la génétique dans la microbiologie laitière et dans la microbiologie des produits végétaux. (...) Les gens n'étaient pas complètement ouverts. (...) On aurait bien aimé que d'autres secteurs fassent la même démarche que nous. (...) Ca n'a pas marché tout de suite. Il a fallu très longtemps. (...) Maintenant ça va. Je crois qu'on a été les pionniers."

Cette partie de l'entretien, qui marque également la fin de la rencontre, nous révèle des aspects nouveaux. Tout d'abord, Gérard explique l'articulation entre "la nouveauté" et "l'esprit". Il s'agissait de la fondation d'un laboratoire avec un programme scientifique, la génétique bactérienne, et un projet symbolique, des rapports sociaux "humains" dans le déroulement de l'activité de recherche. Nous comprenons donc que "l'esprit" ne correspond pas seulement à une vision de la communication et de la sociabilité dans le laboratoire, il fallait également être ouvert à des innovations scientifiques pour accepter de faire de la génétique sur les microbes et sur la cellule. D'autres secteurs de l'OREA ont eu besoin de temps (de beaucoup de temps, plus de dix ans) pour réaliser l'importance du nouveau domaine. En conséquence, Gérard emploie le mot "pionniers".

Le choix de la décentralisation a donc été une sorte de pari<sup>45</sup>. Un pari scientifique : créer un centre de génétique microbienne (à l'extérieur de Pa-

ris) ; un pari intellectuel et social : constituer un groupe de personnes avec un esprit de recherche ouvert. L'articulation entre ces deux enjeux devient explicite à la fin de l'entretien. Gérard m'explique que "*ce n'est pas l'envie de l'indépendance pour l'indépendance, c'est pour créer quelque chose!*". Il tient beaucoup à ce que je comprenne le processus : il faut avoir un projet, des idées et ensuite on peut se battre pour conquérir l'indépendance, pour fonder un laboratoire.

En somme, l'entretien se déroule selon deux formes d'échanges. Au début, Gérard est le narrateur de l'histoire de la fondation du laboratoire. Il y a eu tout d'abord, la convergence des idées et la volonté de les mettre en oeuvre dans un lieu nouveau (Saint-Cyr). Gérard évoque aussi bien les événements qui permettent de comprendre le choix de l'implantation que les acteurs qui se sont investis dans l'entreprise de fondation. Dans le scénario qu'il compose, on observe un groupe de jeunes qui a des idées puissantes et qui veut les appliquer. Après l'évocation de ce commencement disons "mythique", car il s'agit fondamentalement d'un cadre imaginaire transcendant (où l'unification repose sur "les idées"), on assiste à un saut temporel qui englutit les événements liés à la consolidation du laboratoire. Cela empêche le développement d'un récit qui retracerait un certain nombre de situations dans lesquelles on verrait l'unité scientifique évoluer et privilégie, par contre, certains thèmes de réflexion. Ici, c'est la deuxième modalité d'échange que dominera l'interaction enquêteur-enquêté à travers le jeu de questions/réponses plutôt qu'au moyen de la production d'un discours narratif où le premier des acteurs "écoute" son interlocuteur. Gérard introduira alors les questions qui l'intéressent le plus : la communication entre les personnes, la structure interne, le rôle du directeur, la fondation d'un esprit intellectuel. Il reviendra à plusieurs reprises sur ces sujets et cela semble être le point le plus significatif de l'entretien, surtout si on le compare au discours d'Emile où il n'y a pas eu la moindre référence à ces questions.

Il est possible d'interpréter la revendication de cet intérêt qu'affiche Gérard comme une façon de produire son identité individuelle, se différenciant de son collègue et co-fondateur. Si l'on se rappelle de la place marginale que Gérard a accordé aux "*questions scientifiques*" et la position de modestie qu'il a adoptée par rapport à ses atouts dans ce domaine, on peut alors saisir l'opération symbolique qui est en jeu dans cette manière de construire son personnage. En effet, dans son récit, Gérard annonce dès le début que la fondation a eu lieu autour de deux personnes. Il n'est pas seul, il a un collègue, encore très actif sur le plan de la recherche, tandis que lui, il prépare son départ. Le contexte de son discours est certainement influencé par la présence d'Emile, qui innove, qui est très présent dans le laboratoire au point de faire intervenir quatre autres équipes dans un projet de recherche. Il est obligé de construire son personnage en tenant compte de ces données (il sait que je le sais). Il se met "en retrait" de l'activité scientifique et m'expose longuement son intérêt pour la gestion de la science et ses préoccupations par rap-

port au déroulement quotidien de la vie sociale et intellectuelle du laboratoire.

Après l'entretien, Gérard ne s'est pas soucié de connaître l'utilisation finale de ses propos ni du résultat de mon enquête. Il est juste venu déposer sur mon bureau les textes <sup>46</sup> dont il m'avait parlé, avec une petite note trombonée : "*Suite à notre conversation de l'autre jour, voici un document de 1973*". Il veut apparemment m'aider à retracer, d'après des données objectives, une histoire précise des choses. Sa participation à mon enquête est, en quelque sorte, "distanciée". En effet, s'il lui est arrivé de s'informer de l'évolution de mon étude, il est toujours resté sur un plan très général ("*ça marche bien?*"). La plupart de nos rencontres ont eu lieu à mon initiative, à cause des activités propres au laboratoire ou, tout simplement, par hasard. A la différence d'Emile, il n'a pas cherché à me contacter plus souvent. Les rencontres avec Gérard s'inscrivent dans le cadre des relations sociales internes au champ d'échange en ce sens qu'il ne porte aucun intérêt particulier à "l'extérieur", à son image ou à son avenir (il part à la retraite, comme il l'a expliqué). Il est "dedans" et au "présent" du PBM. Il exprime apparemment le souhait que l'histoire soit bien restituée.

En conclusion, ces récits historiques sur la fondation, l'évolution et l'état actuel du PBM nous apprennent, en premier lieu, l'existence d'un noyau dur d'événements. Il sert de référence symbolique à un ensemble de personnes qui, de part ce passé partagé, se constituent comme interlocuteurs dans un champ d'échanges. Deuxièmement, sur la base du constat des variations de ce noyau dur, on peut réfléchir au processus de production identitaire qui a lieu dans cet espace d'interactions. Tout entretien où l'on demande à quelqu'un de raconter une histoire implique un travail de construction de soi devant un autre, mettant en scène un contexte imaginaire. Il s'agit de faire un récit où l'on fait surgir au moyen des événements le personnage de l'histoire (Ricoeur P., 1983 et 1985a).

Une différence substantielle d'avec le texte narratif est que l'histoire que l'on construit pour un ethnologue doit prendre en compte le fait que cet interlocuteur participe au champ d'échanges dont sont extraits ou auquel font référence les événements et les personnes que l'on va raconter. Ainsi, le travail symbolique que l'on encourage dans un entretien ethnographique est d'une nature complètement différente de celui qui se fait dans une narration au moyen d'un texte (début, développement et fin de l'histoire, convergence d'éléments, etc.) : il s'agit pour le sujet de produire un récit ayant une cohérence narrative, certes, mais aussi sociale car ce discours est (ré)inscrit dans l'espace de significations du champ.

Dans le cas des entretiens avec les deux fondateurs du laboratoire, on peut comprendre comment ce trait constitutif de la rencontre ethnographique joue dans la construction de leurs personnages et de leurs histoires : ils savent que j'aurai accès aux multiples scénarios historiques, porteurs de différentes (et parfois divergentes) interprétations. Comme conséquence de cette capacité d'anticipation, à partir d'un noyau dur d'événements, chacun

élabore son propre produit. Les logiques discursives qu'ils utilisent sont différentes et néanmoins complémentaires, du point de vue des positions sociales qu'ils occupent dans le champ.

Emile et Gérard ont démarré ensemble : tout jeunes, ils étaient à Versailles, ils se sont rencontrés et ils ont construit un projet scientifique qui leur a permis d'acquérir une certaine autonomie et une existence sociale scientifique à part entière dans le champ disciplinaire<sup>47</sup>. Presque trente ans après, toujours ensemble puisqu'ils ont réussi leur projet de création d'un laboratoire, ils sont devenus en quelque sorte témoins l'un de l'autre. Alors, dans le présent, l'histoire qu'ils peuvent restituer, lorsqu'une ethnologue vient les rencontrer au laboratoire, est fortement conditionnée par le fait que chacun a son témoin dans la pièce d'en face, littéralement. En effet, étant donné que les entretiens sont en continuité avec l'enquête que je mène dans le laboratoire, il faut comprendre les personnages et l'histoire qui ont été produits par les co-fondateurs (et, d'ailleurs, par les autres membres du PBM) comme ayant un sens par rapport à l'espace social plus large.

En ce sens, il est nécessaire de tenir compte du rôle joué par les critères scientifiques, en tant que valeurs assumées par les individus, dans la production des récits à orientation biographique. Le narrateur doit forger une "unité" ; il doit bâtir un discours qui soit une "synthèse rétrospective et prospective" qui sera restituée à l'interlocuteur sous la forme d'"une unité narrative d'une vie"<sup>48</sup> (Ricoeur P., 1983). Or, cette synthèse prend en considération, outre la dialectique interne entre personnage et histoire, des valeurs par rapport auxquelles le narrateur va se situer et va construire cette dialectique. En d'autres termes, pour opérer la synthèse rétrospective et prospective, le narrateur doit mettre en place des critères grâce auxquels il va procéder à une sélection<sup>49</sup> dans ce qui lui est arrivé dans sa vie pour produire ainsi la reconstitution narrative. Il y a dans cette opération un processus d'évaluation, où interviennent des valeurs et des normes, qui accorde un degré de "pertinence" et ordonne les événements dans une hiérarchie. C'est en tenant en considération ce processus d'évaluation que la situation de rencontre entre l'ethnologue et le chercheur doit être, maintenant, contextualisée.

Emile a réussi à articuler dans sa trajectoire personnelle le champ local et le champ global, mettant en valeur la reconnaissance scientifique dont il bénéficie aussi bien parmi ses collègues au laboratoire que chez ses pairs au niveau international. Il insiste sur le programme et l'identité scientifique du PBM : ils font une science d'excellence d'après des critères fondamentaux ("*type CNRS*"). Gérard, lui, se centre sur les problèmes d'ordre organisationnel. Dans son discours, il met l'accent sur le rôle du directeur, sur les questions de construction du collectif, du lien social et du travail scientifique à l'intérieur du PBM. Même s'il a conquis des positions très importantes dans le champ local et global, il relativise ses acquis incontestables et construit l'axe de son récit autour du projet intellectuel et social : bâtir un laboratoire d'après certains critères de l'activité de recherche et de la sociabilité. Cela implique non seulement construire un programme scientifique ambitieux (génétique microbienne) mais aussi fonder un état d'esprit au PBM

(mise en commun des crédits, stimuler la communication interpersonnelle et la collaboration entre les petites équipes, etc.). On peut parler, donc, d'une sorte de grand partage entre les pères fondateurs : l'un tourné plutôt vers l'extérieur (la communauté internationale) l'autre concerné par des questions internes (l'espace local).

Finalement, pour restituer le mode de relation qui structure le champ, il est nécessaire de souligner le rôle décisif du facteur temps. Il existe, certes, une dialectique qui s'est construite dans la durée par l'intersubjectivité entre ces deux personnes du fait qu'on ne peut pas comprendre l'une sans l'autre. Mais on ne peut pas non plus analyser les rapports entre Gérard et Emile en les détachant du reste des relations sociales du champ d'échanges. Lorsque j'ai demandé aux autres scientifiques qui étaient responsables de groupe de me raconter l'histoire du laboratoire, tous sans exception m'ont conseillé d'interviewer Gérard *et* Emile pour avoir accès à la véritable histoire. Quand j'insistais pour savoir qui des deux je devais interviewer (pour tester si les gens établissaient des différences entre eux) ils répondaient "*les deux*". Cette image collective qui veut que la fondation du laboratoire soit liée à Gérard et Emile, au même titre, prendra une particulière pertinence au regard des événements que nous allons aborder au cours des chapitres 8 à 11 et ce sera l'occasion de reconsidérer ce grand partage. Maintenant, il est nécessaire d'approfondir notre connaissance sur les classifications sociales qui structurent les membres du PBM dans des catégories localement significatives.



### 3.

## Catégories ethnographiques, acteurs sociaux

"Ce qui est frappant chez Aristote est sa manière de décrire l'être humain. Il écrit qu'on peut penser à l'être humain comme une tête, un cou, deux bras, un tronc et des jambes. Dans un sens, c'est 'idiotique', mais c'est déjà une forme de catégorisation qui peut fonder une accumulation systématique et différenciée des connaissances. C'est une opération typiquement littéraire. Je crois que personne dans une société orale ne parlerait de cette manière. C'est vraiment le produit de l'addition d'un crayon et d'un bout de papier à la discussion. Cela change la perspective. On peut commencer à analyser et à discuter autrement." (Jack Goody, 1996)

Grâce aux scénarios présentés jusqu'ici, nous avons obtenu la liste complète des acteurs de la fondation du PBM. Si nous la comparons avec l'organigramme actuel, nous pouvons noter que pratiquement tous les membres qui furent à l'origine du laboratoire ("*les jeunes de Versailles*" ou ceux qui se sont "*associés dès le début*") occupent aujourd'hui des postes de responsabilité scientifique (chef de groupe) et appartiennent pour la plupart à la catégorie institutionnelle des directeurs de recherche. En ce sens, cette fondation semble être un "affaire" de scientifiques où les ITA n'ont eu qu'une place très marginale. Dès lors que nous avons approfondi notre connaissance des scénarios historiques du PBM, il nous faut désormais nous tourner vers les classifications sociales produites dans le temps "présent", le "ici et maintenant" de l'enquête.

Avec cet objectif nous allons nous arrêter sur le premier tableau du PBM qui a été composé par un responsable chef de groupe. Au cours d'une rencontre fortuite dans la salle commune, ce chercheur m'a expliqué les rapports qu'entretiennent les gens qui peuplent cet univers : "*La relation entre les scientifiques, les thésards et les stagiaires de DEA est de type hiérarchique. Celui qui est en bas de l'échelle veut arriver tout en haut. Mais, par contre, les ingénieurs et les techniciens, je ne sais pas très bien où les situer. Ils sont certainement sous les chercheurs mais j'ignore où les mettre par rapport aux thésards et aux étudiants de DEA. Quelquefois, ils sont à égalité, parfois au-dessous et parfois ils sont au-dessus. Les thésards et les étudiants de DEA vont rester 24 heures sur 24 si nécessaire. (...) Pour les ingénieurs et*

*les techniciens cela ne se passe pas nécessairement comme ça. Ils commencent à neuf heures et terminent à dix-sept heures, on ne les voit pas les week-ends et ils n'emmènent pas de travail à la maison. (...) Cependant, leur identité est très liée au laboratoire ; ils peuvent circuler à l'intérieur de différents groupes mais à l'exception de cas extrêmes - incompatibilité de caractère -, ils vont toujours rester dans le même laboratoire. (...) Le chercheur, lui, a toujours en tête la possibilité de changer de labo ou de thème. (...) On a tous le poste de travail assuré : nous sommes des fonctionnaires."*

Cette première description générale établit des continuités et des ruptures entre les différents personnages qui interviennent dans le processus de production scientifique. Si nous résumons le cadre proposé par notre interlocuteur, nous devons comprendre qu'entre les chercheurs, les post-doctorants, les thésards et les stagiaires existe une continuité construite sur le désir de tous d'"arriver en haut de l'échelle". Deuxièmement, on peut signaler une rupture entre les ITA et les étudiants se situant dans leur implication dans les activités de recherche : les ITA ont des limites "d'horaires, d'investissement personnel" que ne connaissent pas les étudiants. Par ailleurs, il reconnaît un trait commun aux chercheurs et aux ITA : le statut de fonctionnaire. Cela ne l'empêche pourtant pas d'introduire une différence entre ces deux acteurs : le scientifique possède une autonomie disons "d'esprit" que ne connaît pas l'ITA, pour qui l'appartenance stricto sensu à cet espace de travail est centrale.

Le responsable d'équipe reprend la description des relations, de l'atmosphère qui règne au PBM : *"Dans ce laboratoire, le climat est plutôt bon. Cependant, chaque responsable se comporte comme s'il était le directeur technique d'une équipe de football. S'il publie, c'est un but contre tous les autres. Parfois, si un responsable a des problèmes, à un moment donné, avec un autre responsable - par exemple s'ils travaillent ensemble et, pour une raison X, décident de se séparer - alors, il peut arriver que, si tu travailles avec l'un des deux, tu fasses partie de la dispute même si tu n'y es pour rien. Ce sont des loyautés qui se créent à l'intérieur d'une équipe et qui vont conditionner les relations de la personne et de toutes les autres équipes. Les techniciens et les ingénieurs, par contre, ils ont un esprit... ils ont des liens plus forts entre eux. S'ils organisent une réunion, tous les ITA y vont. Il existe des groupes mais c'est une division interne. Face aux chercheurs, ils sont unis. C'est aussi le problème des permanents et des non-permanents. Le laboratoire existe grâce aux non-permanents. Ce sont eux qui font vivre le labo"*.

Mais, qui sont les non-permanents? : *"Ah! Oui!, reprend le chercheur, excuse-moi! Ce sont les DEA, les thésards, et les post-docs. Je me réfère principalement aux thésards et aux post-docs bien qu'il y ait également des DEA très bons."*

D'une manière générale, on comprend que les relations entre les chercheurs ne sont pas faciles : les "loyautés" internes créées depuis des années encombrant le présent avec des problèmes anciens. Elles compliquent l'établissement de nouvelles interactions. Si la compétition "sportive" fait que

chaque groupe se voit menacé par les autres, elle permet également une certaine stimulation productive où chaque résultat est "un but contre les autres". Dans tous les cas, il ne nous parle pas de rapports horizontaux solidaires entre les chercheurs. Pour ce qui concerne les relations entre les ITA, en dehors du "circuit principal" car ils ne concourent pas pour le "grand prix" de la science, des rapports de solidarité corporative peuvent apparaître. Ils envisagent le laboratoire comme un espace où ils peuvent s'impliquer personnellement et construire une identité dans la durée (en développant des tâches collectives ; cette image est différente de celle du chercheur qui peut toujours changer de laboratoire). Remarquons finalement, le point de vue très positif qu'il exprime sur le rôle joué par ceux qu'il appelle "les non-permanents" : ils sont la ressource de travail essentielle du laboratoire.

Les trois sous-ensembles sociaux cités par ce responsable de groupe sont les plus usités à l'intérieur du PBM : les chercheurs, les ITA et les non-permanents. Ils représentent les trois acteurs collectifs de la scène quotidienne. Les deux premiers sont reconnus comme des productions institutionnelles mais les non-permanents constituent une catégorie informelle, non institutionnalisée mais qui pourtant possède une légitimité dans le champ d'échanges étudié. En somme, on peut identifier, en fait, deux grandes catégories sociales produites par les membres du laboratoire : "les permanents" et "les non-permanents". Elles répondent à une classification qui reconnaît la nature du lien qui unit la personne à l'institution de recherche : il peut être ou non stable. Dans le premier cas, la catégorie inclut aussi bien le personnel qui a une activité scientifique (les chercheurs) que celui qui l'"assiste"<sup>50</sup> (les ingénieurs, techniciens et administratifs : ITA). Dans le second cas, elle comporte les thésards, les post-doctorants et les stagiaires préparant différents diplômes (DEUG, DEA, maîtrise, etc.) et pour un temps variable (allant d'un mois à plusieurs années ; voir tableau n°1 en annexe).

Il y a une vingtaine d'années, Terry Shinn a décrit la hiérarchie sociale organisant le personnel dans un laboratoire de physique, au cours d'une étude réalisée entre 1980 et 1983, suivant les critères administratifs de l'époque. Dans son article T. Shinn (1988) identifie trois groupes de scientifiques "réguliers" : les chercheurs *juniors*, les chercheurs *seniors*, et le directeur du laboratoire. Les *juniors* comportent les étudiants en thèse, les chargés de recherche seconde classe (CR2) et les assistants ; les *seniors* comprennent les maîtres assistants, les chargés de recherche première classe (CR1), les directeurs de recherche seconde classe (DR2) et les professeurs de seconde classe. Le directeur du laboratoire est généralement un directeur de recherche première classe (DR1) ou un professeur de première classe, bien qu'il puisse arriver qu'il soit DR2 ou professeur de seconde classe. Le critère qui régit cette classification tripartite est moins l'appartenance à l'institution que le clivage générationnel. Soulignons que le groupe des *juniors* est formé aussi bien par des individus qui *n'ont pas* une relation de dépendance avec les instituts de recherche (c'est le cas des thésards) que par des personnes qui sont bien en relation de dépendance (les maîtres assistants et les CR2)<sup>51</sup>.

Il semblerait qu'il y a vingt ans le lien entre les individus et l'institution était moins net que l'appartenance générationnelle au moment de constituer des catégories sociales internes. Il faut constater que la façon dont les membres du laboratoire sont répartis ne répond pas à des critères dérivés essentiellement de l'activité cognitive mais qu'elle varie en fonction du temps, du fait que sa définition est liée au contexte social. En ce sens, nous nous interrogeons sur les bases sociales qui rendent intelligible la catégorisation actuelle élaborée par les membres du PBM pour s'auto-définir : "*permanents*" et "*non-permanents*".

Etant donné que cette répartition pose le problème de la nature du lien entre les individus et l'institution, considérons brièvement cette relation (agent/organisme de recherche). Dans le domaine scientifique français, à partir de 1984, tout le personnel qui travaille dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) a obtenu le statut de fonctionnaire. Ce changement acquiert une connotation spécifique depuis que le contexte social global est marqué par une crise de l'emploi. En effet, dans le domaine scientifique, il y a vingt ans, le scénario était assez différent de celui d'aujourd'hui : par exemple, la majorité des DR actuels (première ou deuxième classe) du PBM ont été recrutés avant même d'avoir achevé leur thèse<sup>52</sup>, à l'âge moyen de 24,3 ans ; un grand nombre d'entre eux ont pu choisir la destination géographique, le thème de recherche et même l'institution à laquelle proposer leur potentiel cognitif<sup>53</sup>. Dans un tel contexte, la relation à l'institution (recruté/non-recruté) n'avait aucun sens pour marquer les frontières sociales et les facteurs de statuts. Par contre, l'expérience et l'ancienneté pouvaient être utilisées comme de bons paramètres de différenciation interne (juniors et seniors). Actuellement, c'est justement la crise du travail qui place au centre de la scène sociale la nature (permanent/non-permanent) du lien que l'individu entretient avec l'institution. Les agents construisent les catégories sociales à partir de ce fait dans la mesure où la possibilité d'exercer le métier de chercheur dépend du statut dans l'institution (recruté = permanent = scientifique)<sup>54</sup>. La définition de l'ensemble "non-permanent" exprime l'absence de reconnaissance institutionnelle : ceux qui n'ont pas le statut de fonctionnaire (statut qui a un caractère permanent).

Ce trait devient central lorsqu'on fait intervenir dans l'analyse la donnée temporelle. Il est évident que la stabilité d'une personne dans un poste de travail va conditionner la façon dont elle va s'investir dans son environnement professionnel. Par exemple, les non-permanents contribuent à l'activité scientifique du laboratoire d'une manière en principe passagère, transitoire, et leur participation est fortement marquée par leur objectif dont le contenu a été déterminé comme un contrat<sup>55</sup>. Les thésards disposent de trois ans pour terminer leurs recherches, étant donné qu'ils dépendent de leur allocation (dispensée pour deux ans, renouvelable un an ; il importe de savoir que le laboratoire n'accepte pas des thésards qui n'ont aucune source de financement). Les post-doctorants ont un contrat dans lequel est fixé l'objectif de recherche, sa durée et le salaire. En termes de rendement, les résultats sont

souvent assez importants mais, en ce qui concerne la participation à la vie sociale du laboratoire, l'engagement est évidemment inférieur à celui des permanents.

Naturellement, du côté des chercheurs et des ITA il existe un sentiment d'appartenance au laboratoire qui est significatif au moment d'analyser la façon dont se fabrique le social dans cet espace d'interaction où certains co-existent depuis au moins seize ans<sup>56</sup>. En ce sens, l'historicité des rapports sociaux au PBM est une dimension que nous reprendrons plus loin comme un des axes de notre analyse.

Cependant les figures sociales que nous venons de délimiter (les non-permanents "passagers" et les permanents "historiques") tendent à effacer des situations ambiguës qui, pourtant, nous aident à comprendre d'une autre façon cette insistance à catégoriser les personnes. En effet, considérons l'exemple suivant : nous rencontrons dans le PBM des post-doctorants qui comptent de quatre à huit ans de présence parce qu'ils sont parvenus à articuler entre eux des contrats successifs. Ces cas font partie de la normalité, ils ne sont pas considérés comme aberrants par les membres du PBM. Ces post-doctorants cherchent à s'insérer dans le système en se présentant à des concours, ce qui n'est guère facile. Pendant ce temps, ils réussissent à rester en activité grâce à des contrats de diverses origines parce qu'il est fondamental de continuer à publier pour conserver une moyenne élevée afin de rester performant en vue des prochains concours. Il importe de montrer que, s'ils n'ont pas été recrutés, ce n'est pas faute de mérite mais à cause de la crise du marché du travail. De la sorte, avec la "permanence" de fait physique et scientifique, il existe une "non-permanence" potentielle due au statut institutionnel de la personne : "non-fonctionnaire". Finalement, la qualité de "permanent" (ou son absence) ne concerne pas seulement la réalité matérielle (avoir un poste, un salaire, pouvoir exercer un métier), elle évoque aussi une position symbolique dans la mesure où c'est la condition nécessaire pour avoir accès au caractère historiciste des rapports sociaux dans son espace de participation quotidienne. Il s'agit non seulement de savoir ce qui est mais aussi ce qui sera dans dix ans, dans vingt ans. Cette perspective temporelle modifie fondamentalement les modes de participation des uns et des autres dans le champ d'échanges.

En conclusion, nous rencontrons des catégories dont la signification se produit au niveau de l'espace local d'interaction. Elles sont le résultat du réinvestissement d'un fait social (la crise du travail) et institutionnel (la distinction fonctionnaire/non-fonctionnaire) dans la logique interne du champ (position symbolique des acteurs). C'est cette logique interne qu'il faut restituer pour comprendre une telle catégorisation : pourquoi établir une rupture entre une partie des "juniors", les CR2, et leurs collègues de même classe d'âge, les post-doctorants? Comment interpréter le fait que dans le groupe "permanents" soient réunis des personnes impliquées dans des activités très diversifiées comme, par exemple, la recherche, la maintenance technique ou la gestion financière d'un laboratoire? Afin de comprendre comment des itinéraires personnels si différents ont pu être associés dans une même éti-

quette, il nous faudra analyser ces catégories en interrogeant ses composants et en dégagant les éléments qui leur donnent une cohérence sociale.

## 4.

### Paroles d'apprenti

"Simplement, il faut reconnaître que la vérité du document se trouve à plusieurs niveaux : l'information qu'il apporte, c'est lui qui la constitue, et cette construction n'a de sens que comme élément du système de représentation qu'une société produit. C'est sa forme qui est un reflet de la société, au moins autant que son contenu en est une représentation. Aussi, faut-il éviter de le donner pour une pure copie de la réalité."  
(Lejeune Philippe, 1980)

Comme nous l'avons déjà vu, la catégorie des "non-permanents" recouvre des personnes dans des situations institutionnelles différentes : ceux qui préparent la thèse de doctorat, ceux qui font un séjour post-doctoral et des stagiaires de divers types et pour des durées variables. Chacun de ces acteurs a son propre itinéraire, ses objectifs et ses modalités de travail en laboratoire. Pour amorcer les particularités des "non permanents", nous commencerons par étudier une série d'entretiens à orientation biographique à travers lesquels on pourra dégager certains traits structurants. A partir de ces traits, il sera possible de restituer, dans le chapitre suivant, l'espace de signification qui a été le cadre symbolique organisateur des sens élaborés par les membres de cet ensemble social. Finalement, au chapitre 6, on intégrera l'analyse des événements, des documents et d'autres entretiens afin d'avoir une vision globale de la production sociale de la catégorie "les non-permanents".

Avant de nous plonger dans les parcours des jeunes "non-permanents" il faut souligner que le cadre qui constitue l'horizon de référence des significations élaborées par les interviewés est le groupe de recherche au sens strict, c'est-à-dire la petite équipe de travail quotidien dans laquelle se trouve inséré le jeune stagiaire, thésard ou post-doctorant. En effet, comme nous allons le constater, les non-permanents possèdent une expérience du laboratoire qui les situe au niveau de "l'équipe" plutôt qu'à celui de "l'unité de recherche PBM". C'est pourquoi notre analyse portera sur les non-permanents de deux groupes spécifiques que l'on baptisera ici "groupe Bleu" et "groupe Jaune". On ajoutera l'analyse de l'entretien réalisé avec Anne, docteur très récemment diplômée, déjà tournée vers son post-doctorat américain et qui fait par-

tie d'une troisième équipe du laboratoire (le "groupe Vert"). Cette exception est justifiée par le fait que, d'une part, ce statut de non-permanent (les post-doctorants) n'étant pas présent parmi les jeunes des deux groupes précédemment cités, Anne vient nous communiquer des significations nouvelles et, d'autre part, le récit en question semble particulièrement explicite et représentatif des questions que se posent les post-doctorants rencontrés pendant l'enquête.

### **Les non-permanents du groupe Bleu <sup>57</sup>**

Ce groupe est composé de cinq personnes dont deux permanents - le responsable (DR2, d'une quarantaine d'années, que nous désignerons, dans ce chapitre, comme Didier) et un ITA (assistant ingénieur, dans la cinquantaine, baptisé G. Droux) - et trois non-permanents - Marie, Marc et Pierre -. Le responsable du groupe est en pleine ascension dans sa carrière : relativement jeune, il se bat pour que son groupe reste parmi ceux qui ont une certaine reconnaissance au niveau international dans la spécialité (symbiose végétale). Il essaie également de se positionner au sein des instances et des réseaux institutionnels : aussi bien au CNRS, à l'OREA que dans le domaine universitaire. D'une façon générale, le groupe Bleu a un bon rythme de publications, une capacité prouvée pour la formation de jeunes biologistes (plusieurs stagiaires, thésards et post-doctorants y ont travaillé au cours de ces dernières années) et une participation active à l'animation scientifique de l'unité PBM et de la communauté locale (par exemple, à la formation doctorale ou à l'IFR).

La plus jeune recrue du groupe, arrivée cinq mois auparavant, se nomme Marie. C'est une étudiante de DEA âgée de 23 ans, d'origine parisienne, son père est français et sa mère vietnamienne. Elle fait le récit de son parcours en fixant le départ dans sa décision de se présenter au concours d'entrée de l'Ecole normale supérieure. Elle n'a pas réussi celui d'entrée à Paris mais, en revanche, elle a été admise à Lyon. En 1993, âgée de 20 ans, elle quitte alors la maison familiale pour commencer sa formation à Lyon. Etre "normalien" entraîne le financement intégral des études, pendant quatre ans c'est-à-dire, en principe, jusqu'à la thèse de doctorat. D'après Marie, la politique de l'Ecole normale est de stimuler ses étudiants à suivre une formation de chercheurs : *"ils n'aiment pas trop les enseignants ; ils découragent les gens qui pensent à l'agrégation ; pour eux, c'est un gâchis qu'un normalien devienne enseignant. Ils ont un discours qui décourage parce qu'ils disent : 'c'est dommage que tu ne fasses pas la thèse... parce que tu as un financement. Bien sûr, si tu veux faire l'agrégation, tu peux la faire, mais ce serait dommage!'"*. Mais Marie, tout comme elle n'aime pas *"que l'on administre mon (son) temps"*, n'accepte pas passivement les préjugés de l'Ecole. Elle n'est pas sûre que la recherche soit sa vocation. C'est pourquoi elle décide *"d'assurer mes (ses) arrières"* et d'utiliser une année de son financement de *"normalienne"* pour passer le concours d'agrégation de biologie.

Elle laisse ainsi ouverte la porte de l'enseignement et l'assurance d'un salaire au cas où la recherche ne la satisferait pas réellement.

L'agrégation en poche, elle entame sa dernière année de financement et s'inscrit à un DEA *"parce que, quand tu es jeune, tu es assez influençable et comme, à l'Ecole Normale, être prof c'est moins que rien par rapport à être chercheur, moi, je me suis dit : toi, de toute façon, tu feras de la recherche"*. Marie envisage son expérience du DEA comme le scénario où elle va essayer ce qu'est, en principe, *"la vie d'un chercheur"*.

Durant les années de licence et de maîtrise, Marie n'a cessé de s'intéresser à la biologie, de sorte que le DEA qui lui convenait le mieux était celui de phytopathologie. La préparation de ce diplôme impliquait six mois de cours et six mois de pratique sous forme de stage en laboratoire. Mais le problème était : comment choisir un laboratoire? Elle m'explique d'abord que la spécialité du laboratoire PBM l'a captivée : *"je trouvais passionnant de travailler à l'interphase de deux organismes"*. Elle a aussi constaté que ce laboratoire *"avait une grande dynamique de publications"*. Finalement, elle a préféré l'OREA au CNRS parce que le premier tend davantage vers l'application. Bien que le laboratoire PBM soit mixte (OREA-CNRS), le fait d'être sur un site OREA l'a convaincue que l'aspect *"science appliquée"* y serait plus développé que la recherche fondamentale que l'on y pratique également. Elle a enfin choisi l'équipe Bleu *"parce que Didier [le chef du groupe Bleu] est très bien au niveau des publications et parce que je savais qu'il avait un caractère très dur et que, moi, j'ai l'habitude de ce genre de caractère ; moi, ça m'allait bien"*. Le fait de savoir que Didier a la réputation de bien s'occuper de ses étudiants et d'être quelqu'un de *"très ambitieux"* a beaucoup joué dans sa décision. En effet, cela signifie qu'*"il [le responsable du groupe] met bien la pression et moi, je pensais que ce serait un moyen de réussir dans la recherche, c'est une telle compétition!"*.

C'est ainsi que Marie, qui habite alors Lyon, avec son compagnon, a décidé de présenter sa candidature comme stagiaire en DEA dans le laboratoire PBM pour travailler dans l'équipe Bleu pour une durée de six mois. Son idée est de vivre à Saint-Cyr, dans une chambre à la cité universitaire, durant la semaine et de rentrer le week-end à Lyon pour entretenir sa relation affective. Un petit sacrifice sur l'autel de l'impératif moderne selon lequel il faut chercher *"sa propre voie dans la vie"*. Comme elle me l'a fait savoir, *"j'essaie de ne pas trop penser à tous les avantages d'être prof par rapport à mon copain pour essayer de penser à moi, qu'est-ce que je veux moi, ma propre vie à moi. C'est pas facile parce que tout est mélangé : lui, il est dans une Ecole d'ingénieurs, il est amené à bouger et si je suis prof je pourrai le suivre plus facilement, mais ça je préfère ne pas trop y penser pour essayer de trouver ma voie à moi"*. Marie réfléchit comme une femme représentative de notre époque : *"Je t'avoue, ça me posait un sacré problème (faire trois ans de thèse dans ces conditions d'allers-retours Saint-Cyr/Lyon) mais, d'un autre côté, je ne voulais pas arrêter la recherche sous prétexte que j'avais mon copain parce que je pense que j'aurais été frustrée toute ma vie... je ne voulais*

*pas arrêter à cause de ça parce que ça signifie le regretter toute sa vie et il n'y a qu'une seule vie, eh!"*

C'est dans ces conditions que Marie commence en janvier 1997 son stage à Saint-Cyr, sous la direction de Didier Le thème de recherche qui lui est assigné par son directeur est en continuité avec une partie d'une thèse de doctorat, terminée l'année précédente par un autre étudiant qui est actuellement en stage de post-doctorat aux Etats-Unis. L'objectif est de réaliser une série d'expériences qui complètent un aspect de cette recherche. Le travail de Marie est, en même temps, articulé avec celui d'un autre jeune "non-permanent", Jean (post-doctorant)<sup>58</sup> ; il aborde un autre aspect du même thème. L'intégration de ces trois travaux (celui de l'auteur de la thèse, celui de Marie et celui de Jean) permettra au groupe de faire une publication dans une revue scientifique de bon niveau.

Les problèmes se manifestent lorsque Marie commence à sentir qu'elle s'ennuie : *"Intellectuellement, la première chose qui m'a frappé c'est l'ennui. Et puis j'ai compris : je m'ennuie parce qu'en fait on est tellement concentré sur des micro-thèmes, en biologie végétale, alors que je sais qu'il y a tellement des choses qui se passent dans la biologie végétale dans son ensemble ; tellement de choses que je ne peux pas lire, j'ai pas le temps! J'ai juste le temps de me concentrer sur mon micro-thème et ça me frustre! Je m'ennuie parce que j'ai plutôt un esprit de synthèse qu'un esprit scientifique pointu, même si je suis très logique... Didier me l'a dit 'au niveau du raisonnement, pas de problèmes' mais moi je m'ennuie!"*

Marie "s'ennuie de la routine" de recherche et, en conséquence, elle commence tout d'abord par restreindre ses horaires de travail : *"je n'arrive pas à huit heures et je ne pars pas à huit heures du soir"* comme le font d'habitude les étudiants de doctorat et les différents types de stagiaires. Son "ennui" se traduit par une diminution progressive de son enthousiasme et, finalement, à moins de la moitié du stage, elle assume que la recherche n'est pas sa vocation : *"ça ne correspond pas à moi! Je savais que derrière chaque cours il y avait quatre ou cinq ans de recherche et j'étais fasciné! Mais, quand je vois qu'il faut trois ans, et encore, quand tu as de la chance, pour cloner un gène et faire un article! Moi ce que j'aime c'est lire l'article en un quart d'heure, j'adore! (...) Maintenant je m'aperçois que je ne vais pas gâcher ma vie pour le prestige. Alors, le prestige c'est bien, mais de l'autre côté tu as quoi? Tu as le temps que tu perds : c'est trois ans de thèse, et encore pour ceux qui réussissent! Puis il faut voir combien ils sont payés! Alors, je me suis dit 'ça sera cher payer le prestige', alors que comme prof je serai mieux payée dès le début!"*

Dans ce contexte, son diplôme d'agrégation reprend toute sa valeur : l'année suivante, elle effectuera un stage pour le valider et, ensuite, elle se consacrera à l'enseignement car elle s'est rendue compte qu'elle a *"la fibre pour enseigner"*. Cette nouvelle définition de sa vocation modifie la hiérarchie de ses activités en cours et les relations sociales qu'elles ont entraînées. Ainsi, le DEA change de statut du point de vue symbolique : il n'est plus

l'antichambre de la thèse ; il représente désormais la fin du cycle universitaire. Il n'est plus une source de promesses (ce qui renvoie à l'avenir) mais le couronnement d'une période qui prend fin, sa vie d'étudiante (ce qui renvoie au passé). Son statut de professionnelle salariée, de professeur agrégé, ouvre le futur. En complète cohérence avec ce changement, l'attitude de Marie et même l'activité exigée par le DEA, sont aussi altérées ; elle décide de réorganiser son programme de travail. Elle ne pourra mener que deux des trois travaux expérimentaux planifiés avec Didier Réaliser le troisième signifierait sacrifier les week-ends et les quinze jours de vacances qu'elle a prévu de prendre à la fin du stage, juste avant la soutenance de son rapport de DEA.

Naturellement, cette situation a provoqué une crise et remis en question les stratégies de recherche de l'équipe puisque, sans le troisième travail expérimental, l'article que Didier comptait rédiger, en s'appuyant sur les différents résultats, ne pourra pas être défendu correctement du point de vue expérimental. En effet, vu que l'on vise des revues d'un bon niveau international, le directeur sait que les experts seront tatillons dans leur analyse. Marie est bien consciente de la difficulté qu'implique pour Didier la réorganisation de ses objectifs puisqu'ils seront amputés : *"Mais, je pense, le problème pour Didier par rapport à son personnel c'est qu'il voulait finir ce projet. Alors il a mis deux personnes sur ce projet, Jean et moi, mais moi, sachant que j'allais partir j'ai refusé de travailler dix heures par jour."* D'après Marie, c'est un problème de "personnel" ; il faut se poser des questions sur la manière de motiver le personnel lorsque celui-ci ne veut plus faire partie du système. Elle me l'explique ainsi, clairement : *"Donc ça, ça l'a un peu embêté parce qu'il voit bien qu'il n'a plus de moyen de pression sur moi. Parce que même s'il me sacque il sait que je m'en fous d'avoir mon DEA. Il sait aussi que de toute façon par rapport à mon DEA je l'aurai quand même, quoi que je fasse parce que j'ai bien suivi pendant l'année. Donc, si tu veux, ça sera difficile pour lui! D'un autre côté, c'est pas évident pour lui, parce que quand on reste un peu de temps ici on voit bien qu'ils exploitent pas mal les étudiants... c'est pas lui, c'est le système qui fait ça!"*

Marie insiste sur le thème du "fonctionnement du système". Probablement, elle suppose qu'en tant qu'ethnologue, cet aspect doit beaucoup m'intéresser. Elle explique : *"Je pense que, dans le système, il y a un problème de motivation parce que, soit le gars est complètement dans le système, alors le motiver n'est pas un problème parce qu'il a la pression, parce que, s'il veut un poste, il faut qu'il travaille. Donc tu peux vraiment exploiter facilement les gens. Mais de l'autre côté, une fois qu'ils ont soit trouvé un poste, soit qu'ils veulent sortir du système tu n'as plus des moyens, parce que, en fait, tu n'es pas leur chef, quoi! (...) C'est un système qui marche très bien mais, par contre, dès que les gens veulent partir tu n'as plus les moyens de les... c'est un problème! (...) C'est difficile pour lui de quoi motiver son personnel quand il veut partir : comment veux tu motiver quelqu'un comme moi?"*

La situation se présente clairement comme un affrontement entre deux personnes autonomes. Dans cette interaction, la hiérarchie établie par le contrat étudiant-directeur ne fonctionne plus comme cadre de communication et ne régule plus les échanges. L'unification par un objectif *futur* qui bénéficierait aux deux parties (l'article publié dans une bonne revue, l'allocation de recherche, une lettre de recommandation), est devenu impossible. Cette impossibilité ne permet pas d'atteindre de nouveaux états consensuels en ce qui concerne tant le contenu de l'activité que l'attitude : *"comment motiver quelqu'un comme moi?"*, demande Marie en se mettant à la place de son directeur.

Une fois le cadre symbolique qui légitime les rapports hiérarchique vidé de sens, à cause des changements d'orientation de Marie, Didier cherche des modes de communication alternatifs qui permettraient de rétablir les échanges. Son problème est de motiver Marie et d'atteindre ainsi l'objectif, lequel est dorénavant individuel. Car pour le responsable du groupe, il s'agit de compléter la recherche coûte que coûte. Il essaie d'exercer une pression morale sur Marie en argumentant que G. Droux, l'assistant ingénieur du groupe que Marie estime beaucoup, aura besoin des résultats des travaux expérimentaux. Mais Marie résiste : *"J'aime bien G. Droux. On s'entend bien, parce qu'il a de l'humour, j'aime sa façon d'être et puis on utilise pratiquement les mêmes techniques et alors on travaille beaucoup ensemble. Mais je ne vais pas travailler les week-ends pour lui faire plaisir! Je vais pas pousser! C'est pas sur le plan éthique que Didier va me motiver parce que je sais très bien comment il est! Je sais très bien qu'il est très dur, que ce qui l'intéresse c'est seulement ce que tu produis."*

Dans cet état de choses, le directeur a peu de chances de réussir à établir un cadre de communication lui permettant de mener à bien la recherche. Il est également confronté à un véritable problème de *"temps"* vis-à-vis de ses concurrents d'outre atlantique : eux continuent à faire des travaux d'expérimentation et il ne fait aucun doute qu'ils publieront leurs résultats avant lui. Marie estime que, de toute façon, *"les chefs n'ont pas à se plaindre parce que, déjà, ils ont les thésards, les post-docs, les DEA, les maîtrises qui viennent faire leurs stages dans les laboratoires : ça c'est de la main-d'oeuvre bon marché, entre guillemets. Bon, là il n'a pas eu de chance! Mais ce qu'il faut voir c'est que là, derrière nous, juste l'an dernier, il y avait trois thésards qui travaillaient comme des brutes pour lui, donc, bon! On ne peut pas gagner à tous les coups! Il y avait une fille, Christine, qui a donné trois ans de sa vie, elle a travaillé comme une folle, et c'est un peu grâce à cette fille que Didier est connu! Parce que c'est elle qui a travaillé sur le gène bts A. Je veux dire, Didier était connu sûrement avant, mais maintenant, la plupart des travaux qu'il présente c'est sur ce gène là!"*

Marie parle du laboratoire d'une manière distanciée ; ses compagnons de groupe, son directeur de DEA, ses relations interpersonnelles à l'intérieur du monde scientifique sont en train de lui devenir étrangers. Il est évident qu'elle n'a plus le sentiment d'appartenir au milieu de la recherche. Dans cette position d'observatrice, elle analyse les différentes catégories de per-

sonnel et les comportements des uns avec les autres. Ainsi, dit-elle : *"il y a beaucoup de strates dans le labo. Moi par exemple, j'avais remarqué que les gens de la laverie, il y a très peu de chercheurs qui sont gentils avec eux. (...) (Les filles de la laverie), elles sentent qu'on les regarde de haut. (...). (Et pourtant) c'est aussi ces gens qui font avancer (les programmes des chercheurs) parce que, si tu as demandé les milieux trop tard, si jamais ils ne t'aiment pas, ils ne feront pas d'effort parce que c'est pas dans le cadre de leur travail. Si jamais ils t'aiment bien, tu auras tes milieux, même si c'est pas dans le cadre de leur travail de faire un petit effort pour toi, quand même ! Et en essayant de les amadouer un peu, en leurs souriant, en se renseignant un peu sur leur vie, après, on obtient d'elles ce qu'on veut! (...). Plusieurs fois il y a eu des problèmes entre les thésards et les techniciens. Un thésard qui n'avait pas été assez respectueux envers la technicienne, il l'avait vexée, c'est pas bon pour lui ça! Tu vexes une technicienne elle bossera moins pour toi!"*

La différence la plus notable avec les autres jeunes non-permanents apparaît dans la manière dont Marie évoque son thème de recherche et les résultats qu'elle a pu obtenir. Alors que ses coéquipiers ont utilisé la première personne du pluriel pour expliquer leur sujet de travail, leurs résultats expérimentaux et les objectifs particuliers qu'ils poursuivent dans leur activité quotidienne ("*cela nous intéresse*", "*nous croyons que*", "*nous démontrerons que...*"), Marie utilise la troisième personne du pluriel : "*ce qui les intéresse c'est le gène bts A*", "*pour eux, ça compte, quand il s'agit d'une réaction de tel type*". Cette absence du pronom "*nous*" exprime au plan linguistique sa prise de distance par rapport au groupe et constitue l'expression de sa non-adhésion aux objectifs de recherche fixés stratégiquement. Marie est pratiquement en dehors du mode de communication du champ.

Un autre membre non-permanent du groupe Bleu est Marc (26 ans). Il est boursier du ministère de l'Éducation et il commence sa deuxième année de doctorat, sous la direction de Didier "*Si tout va bien*", comme il le dit, il arrivera à soutenir sa thèse dans deux ans. Pour respecter ce délai, imposé par le financement dont il bénéficie, il est essentiel d'obtenir assez de résultats expérimentaux pour réaliser une ou deux publications internationales, en tant que premier auteur. Cet objectif dépend essentiellement de deux facteurs : son travail personnel et sa relation avec son directeur car c'est lui qui fera avancer stratégiquement le programme de recherche (en discutant chaque expérience afin de déterminer la suite des événements, en proposant de nouvelles procédures pour surmonter les difficultés, en obtenant des "prémices" sur le thème de recherche grâce aux nombreux contacts qu'il a et qu'il cultive lors des congrès auxquels il assiste, grâce aux pré-publications qu'il reçoit et à ses conversations avec les spécialistes du thème avec lesquels il entretient des liens étroits).

Quant au premier facteur, son investissement personnel en vue d'obtenir des résultats dans sa recherche, il semblerait que Marc maîtrise relativement bien sa thèse : "*J'ai eu une première année très difficile, j'ai perdu beaucoup*

*de temps. Ensuite cela a bien marché, ça avance. (...). Je travaille le maximum que je peux faire sans mourir d'épuisement."*

"*Sans mourir d'épuisement*" signifie dans la bouche de Marc, qu'il "prend son temps" pour mener d'autres activités : "*Je fais beaucoup de sport le soir, après 20 heures, et de la musique. Je ne prévois pas des 'manips'* <sup>59</sup> *pour les week-ends, mais je viens arroser tous les jours, les samedis et les dimanches compris. S'il se trouve qu'une 'manip' déborde sur le samedi matin, bon je viens, c'est pas grave! Le dimanche soir je viens lancer deux ou trois 'manips' mais je ne prévois pas des 'manips' sept jours par semaine, c'est cinq et demi. Sinon tu deviens fou trop vite. Disons qu'une journée, ça peut démarrer à neuf heures et je travaille jusqu'à midi. Il y a le déjeuner, je me remet au travail à 13 h 30 et je pars vers 19 heures. Ça c'est à peu près mes horaires.*" Malgré cet emploi du temps très chargé, Marc parvient à préserver ses loisirs : il a, en moyenne, 25 jours de vacances par an.

En ce qui touche le second facteur, les relations avec son directeur de thèse, les choses sont plus compliquées. Marc profite de l'entretien pour dénoncer l'attitude de Didier vis-à-vis des étudiants en thèse. D'après ce qu'il m'explique, ces problèmes concernent surtout l'encadrement des thésards car il a trop "*d'autres préoccupations*", la principale étant son poste de responsable administratif au sein du CNRS. Ce travail lui prend beaucoup du temps qu'il devrait consacrer à suivre les travaux expérimentaux et les manipulations de ses boursiers, Marc et Pierre. D'après Marc, il y a des problèmes de communication entre lui et Didier parce qu'il n'est pas assez présent à la paillassé, comme il devrait le faire pour une thèse. Le résultat est qu'ils ne parlent pas suffisamment des travaux expérimentaux et des problèmes qu'ils posent. C'est pourquoi la préoccupation principale de cet étudiant est de surmonter les difficultés de communication avec son directeur pour tout ce qui concerne le travail quotidien au laboratoire afin d'obtenir son doctorat dans le délai prévu de deux ans.

Et après? Après, il ne sait pas. Il n'y a pas encore réfléchi. Au début, il voulait devenir maître de conférences mais, n'ayant pas réussi à obtenir le poste de moniteur, son CV n'est pas compétitif dans le milieu de l'enseignement supérieur : "*Les maîtres de conférences, quand ils sont recrutés, il faut le dire, tous, ils ont été thésards mitère* <sup>60</sup>. *Ensuite, ils ont fait une autre année d'ATER pour finir la thèse, pour mettre un pied dans l'enseignement*". Par ailleurs, il n'est pas tout à fait sûr de vouloir partir à l'étranger pour y faire un post-doctorat mais, en même temps, il est conscient que, s'il renonce à cette possibilité, il mettra gravement en danger une option réelle de travail car "*il ne faut pas oser se présenter à un concours CNRS ou OREA sans un post-doc*". Une troisième hypothèse est d'essayer le secteur privé. Il ne fait pas de commentaires sur cette éventualité qui, de toute évidence, n'excite guère son imagination. De toute façon, deux ans représentent beaucoup de temps ; l'"après" n'est pas un thème d'actualité pour notre interlocuteur. Le présent c'est la thèse et la solution des problèmes qu'elle pose et c'est ce présent qui absorbe toute son attention et impose des limites assez étroites et bien concrètes à son horizon d'attente.

Comme il me l'explique, son itinéraire a été assez classique : comme c'est souvent le cas pour la plupart des stagiaires et thésards, il a obtenu un bac D : "*c'est l'évolution la plus naturelle*". Dans son cas, un élément familial permet de comprendre pourquoi il s'est orienté vers la *biologie* : "*il se trouve que mon père est professeur dans les collèges et il enseigne les sciences naturelles. Donc, même si ce n'est pas la seule raison je pense que ça a joué*".

Jusqu'au baccalauréat, il a vécu dans sa ville natale : Les Sables d'Olonne. Mais, après, faute d'université sur place, il est parti à Nantes pour ses études supérieures. Il a passé un DEUG B en Biologie (qui est "*la suite logique*", explique-t-il, du bac D, comme le DEUG A l'est pour le bac C) suivant, toujours, l'"*évolution naturelle des choses*".

En termes institutionnels, il évalue positivement cette étape puisqu'il n'a pas eu "*d'années de retard*". C'est pendant cette période qu'il a choisi, par défaut, de se spécialiser en biologie végétale : "*La biologie animale, j'aimais bien, mais il y a le côté physique (...): tu prends des souris, tu leur casses le cou, puis tu les ouvres, moi je n'aimais pas trop. C'est violent, saignant, un peu répugnant, repoussant.*"

La deuxième étape est la licence-maîtrise. Comme la plupart des jeunes universitaires, Marc a essayé de ne pas être "*dans le troupeau*"; il a voulu se différencier de la masse et, pour ce faire, il a choisi une "*filière qui était spécialisée. Nous étions 400 étudiants, il y avait une sélection : sur les 400, ils prenaient les 40 qui étaient le plus motivés pour faire cette formation spécialisée (...). Cela s'appelait Maîtrise des sciences appliquées aux domaines agro-alimentaires (...). Je m'étais dit que, dans ce cas-là, essayer de rentrer dans les 40 c'était un petit peu être choisi, tu vois? (...). Souvent dans la fac. tu es un individu au milieu de 400, tu es perdu, tu es un peu noyé, tandis que là c'était vraiment une façon d'être encadré, de se former un peu mieux peut-être. Tu es avec 40 personnes dans un cours avec un prof, plutôt que dans les grands amph.*" Cette formation était centrée sur l'étude des plantes dans l'optique de la production végétale agro-alimentaire : "*on étudiait la carotte, le blé, plutôt que l'Arabidopsis*" (espèce végétale qui ne présente aucun intérêt immédiat du point de vue économique).

Marc évoque ces années de Faculté comme une période spéciale de son existence : loin de la maison familiale, il a fait la première expérience d'autonomie et de vie dans une grande ville. Pour un jeune des Sables d'Olonne, "*Nantes faisait un peu grande ville!*". De plus, le style de vie universitaire impose un certain rythme quotidien et introduit une mobilité qui, au départ, répond à des nécessités économiques mais assez vite finit par faire prendre goût au changement : "*j'ai fait quatre années à Nantes et j'ai eu quatre apparts différents, (...) c'était rigolo de changer tous les ans.*"

La maîtrise terminée, il s'est proposé d'entrer dans un DEA : "*J'ai écrit des lettres à la France entière. J'avais demandé le DEA de Saint-Cyr, dirigé par C. Lebras [professeur à l'Université Claude Bernard, directeur du Centre de physiologie végétale et directeur de l'IFR]. J'avais demandé à Bordeaux, à Poitiers, à Rennes, à Angers et à Nantes aussi. Et aussi pour un autre di-*

plôme [le diplôme de hautes études technologiques, DHET], à Saint-Cyr." Le panorama des réponses est le suivant : il est accepté au DEA de Nantes et d'Angers ; il est accepté à Saint-Cyr, mais non pour le DEA dans le laboratoire dirigé par le professeur C. Lebras comme il le souhaitait, mais pour préparer le DHET, à l'ENSAS. Comme il me l'explique, la différence entre les deux diplômes n'étant pas très grande, il décide de s'inscrire à l'ENSAS de Saint-Cyr.

Cette année-là, cinq étudiants se sont inscrits pour préparer le DHET qui implique quatre mois de cours et six mois de stage en laboratoire. Il y avait une liste de laboratoires d'accueil répartis un peu partout en France. C'est ainsi qu'un étudiant est parti à Montpellier, un autre en Bretagne, un autre en Alsace, mais Marc dit, avec des sourires et un peu de gêne, qu'il ne pouvait pas quitter Saint-Cyr car son amie y vivait. Il ajoute : *"Je vivais avec elle et je n'avais pas envie de partir. J'étais bien! Bon, ou j'ai pas fait l'effort de me dire : ma carrière avant tout! Cette année il faut que je bouge."*

Marc a une certaine difficulté à expliciter les raisons qui l'ont poussé à décider de rester à Saint-Cyr au lieu de gagner une autre ville où l'attendait, peut-être, un laboratoire plus prestigieux et plus prometteur pour sa carrière. De toute évidence, c'est l'impératif sous-jacent aux sourires et à la gêne qui permet de comprendre la tension de Marc et structure ce moment d'échange : il est obligé, pour assurer la cohérence du récit, de rendre public le raisonnement qui a déterminé cette décision, dans laquelle s'affrontent des raisons "privées" (la relation avec sa copine) et des raisons "professionnelles" (présentées sous la forme d'un impératif, *"il faut que"*, *"ma carrière avant tout"*).

Heureusement pour lui, la situation ne l'oblige pas à affronter un choix entre ces deux types de raisons car un des stages proposés avait lieu à Saint-Cyr : *"le stage qui était proposé c'était pour faire de la culture in vitro, ça s'appelait 'l'embryogenèse somatique de la carotte' et ça se passait chez Pascal, de l'UCB. Ce n'est pas lui mon maître de stage, elle s'appelle Janine. (...) Pendant six mois j'ai intégré leur groupe et j'ai fait beaucoup de 'manips'."* Ainsi, Marc a pu rester à Saint-Cyr et satisfaire aux exigences de son diplôme (son "moi" professionnel), sans entrer en conflit ouvert avec sa situation affective.

Le groupe de Janine fait donc partie du laboratoire de Pascal, qui appartient au Centre de physiologie végétale dirigé par C. Lebras. C'est là que Marc voulait entrer au début pour y faire son DEA. A ce moment de l'entretien, il m'explique que sa copine, qu'il fréquente depuis l'époque où il était à Nantes, était aussi dans cet immeuble car elle a été acceptée dans le laboratoire de C. Lebras pour préparer le diplôme de DEA<sup>61</sup>. Cette donnée apporte un nouvel éclairage sur les situations évoquées précédemment par Marc. D'une part, sa décision de faire le diplôme de DHET s'explique par la possibilité de poursuivre ses études à Saint-Cyr, où sa copine continue les siennes (au lieu de rester à Nantes ou d'aller à Angers, lieux où il avait été accepté pour préparer le DEA). D'autre part, la réflexion de Marc sur ce qu'il *aurait dû* se dire (*"il faut que..."*) face à l'option de partir faire le stage

de DHET ailleurs, prend une nouvelle signification, d'autant plus que c'est la deuxième fois que, confronté à un choix de type "ma carrière ou ma copine", il opte pour la seconde proposition.

On peut s'interroger sur les raisons qui peuvent avoir conduit Marc à éviter de faire une allusion directe à sa situation de couple (ou à la cacher) comme étant à l'origine de certaines décisions prises dans le passé. D'un côté, sachant que, au moment où l'entretien se déroule, la relation de Marc avec sa copine est déjà terminée, nous pouvons supposer que, dans son discours, le passé prend une nouvelle signification en vertu du cours actuel des choses. Le motif, qui reste valable, est celui qui privilégie son projet professionnel et non celui qui est lié à sa relation affective. Il semblerait, aujourd'hui, que le fait d'avoir donné la priorité, dans le passé, à sa situation de couple était "irresponsable" ("*je n'ai pas fait l'effort de dire...*"). Ainsi le fait d'éluider ou de cacher ces enchaînements pourrait s'expliquer par le jugement négatif qu'il porte actuellement sur ses décisions, puisqu'il n'a pas géré correctement, de manière responsable, *son projet professionnel*. D'un autre côté, on peut penser également que cette dérobadie et le malaise qu'il semble ressentir lorsqu'il évoque ces raisons "personnelles" relèvent, à ses yeux, de l'ordre du "privé", ne lui semblant pas être pertinentes, assez valables pour me les exposer car je suis une interlocutrice dans un espace *social* d'échange (comme c'est toujours le cas dans les situations d'entretien). Comme je m'intéresse à son parcours universitaire, il semblerait aller de soi que "les raisons personnelles" ne peuvent intervenir. Notre statut institutionnel commun (nous sommes tous deux en train de faire une thèse) et une continuité générationnelle (il est de trois ans mon cadet) ne suffiront pas à faire oublier le cadre normatif à l'intérieur duquel les seuls motifs valables pour rendre compte des choix dans le parcours universitaire sont ceux qui découlent de la logique professionnelle (le devoir être de la carrière, le champ social) et non les raisons affectives car elles relèvent du privé. Dans les deux cas (la *responsabilité vis à vis du projet professionnel* et la *pertinence des raisons* qui peuvent être évoquées dans un contexte public d'échange), le résultat de la communication est le même : nous sommes devant un interlocuteur dont les motivations privées ne peuvent participer à l'échange ; dans le discours ainsi construit, l'identité sociale professionnelle apparaît désolidarisée des expériences vitales du sujet, de ses autres appartenances identitaires <sup>62</sup>.

Revenons à l'itinéraire de cet étudiant : Marc s'incorpore au groupe qui travaille au Centre de physiologie pour faire son DHET. Sa copine est là et ils fréquentent le même groupe de camarades (des étudiants en DEA pour la plupart), commentant tout ce qui se passe dans les différents laboratoires du Centre. C'est ainsi qu'il a été mis au courant des problèmes de chaque groupe, de la façon "*plus ou moins sérieuse*" de faire de la recherche dans chaque laboratoire, des différents thèmes de recherche, etc. Avec le temps et les informations accumulées, un beau jour il s'est dit : "*il faut que je reessaie le DEA de C. Lebras. Donc à la fin de mon stage j'ai demandé à faire le DEA. Et là j'ai été pris.*"

Selon Marc, l'explication de ce revirement de la part des responsables de la formation doctorale, qui maintenant l'admettent comme étudiant en DEA, est relativement simple, même si elle est un peu délicate à reconnaître publiquement : *"Comment dire? Je pense que... Comment dire? Il y a eu beaucoup de piston, comme on dit. J'ai eu la chance de faire le DEA sur Saint-Cyr, déjà dans un laboratoire affilié au DEA. Chez Janine, qui fait partie de la commission pédagogique, c'est-à-dire les gens qui recrutent les étudiants du DEA. Chez Pascal, qui n'était pas encore dans le DEA mais qui était assez influent. Dans le labo général, c'était C. Lebras, déjà cela a un effet. Et l'ENSAS est affilié au DEA, donc j'avais eu des cours avec presque tous les gens qui enseignent au DEA et qui reçoivent les étudiants. Donc j'avais un pied et demi dans le DEA. Je ne sais pas si j'étais meilleur que l'année dernière. Sûrement mais surtout c'est les connaissances. D'ailleurs, cette année-là, j'ai demandé un seul DEA, j'étais sûr d'être pris."*

Pour obtenir ce diplôme il faut suivre à la fois une formation théorique et une pratique de recherche. On assiste à des séminaires dirigés par des professeurs qui font partie de l'Ecole de formation doctorale. On participe à des *"ateliers bibliographiques"* (trois dans l'année) au cours desquels les étudiants passent en revue les publications les plus importantes de la discipline. Comme activité spécifique (le programme change tous les ans), a eu lieu une rencontre que l'on a appelée *"projet expérimental"* : *"On avait toute l'après-midi. C. Lebras est venu nous donner un article. Il fallait le lire et notre travail c'était d'écrire ce qu'il faudrait faire pour poursuivre les recherches qu'il y avait dans l'article. Tu vois? Pour aller plus loin 'qu'est-ce qu'il faudrait faire?' Et on avait encore une note pour ça. Le but était de voir si on était capable d'écrire de façon scientifique."*

Même si cela semble incroyable, aucun cours n'est donné, ni durant les années de faculté, ni durant l'étape du DEA, pour apprendre *"l'ABC du style littéraire scientifique"*. Tout passe par la pratique. Comme le dit Thomas Kuhn (1962), le paradigme est la matrice exemplaire que doit suivre le jeune apprenti scientifique, comme guide de sa pratique. Le fait d'avoir lu, étudié et discuté des articles scientifiques devrait suffire pour reproduire le geste du maître. Ce principe n'est pas dépourvu d'intérêt dans la mesure où une grande partie de l'apprentissage de l'activité expérimentale passe par l'imitation et la répétition consécutive. Presque toutes les *"manips"* s'apprennent de cette manière : lorsque, dans un laboratoire, on veut entamer un nouveau type d'expérimentation, on ne fait pas appel forcément au protocole publié par les experts internationaux en la matière ; on essaie plutôt de contacter ces chercheurs pour envoyer un jeune se former dans leur laboratoire ; le contact physique immédiat est une condition importante de l'apprentissage et une garantie pour l'obtention de résultats.

Après cette première partie de la formation (le volet *"théorique"*) commence la deuxième, essentiellement *"pratique"*, qui consiste en un stage de recherche de six mois. Il commence en janvier, après les vacances de Noël. Comme dans les cas précédents, la formation offre une série d'options dans les *"laboratoires d'accueil"*. La répartition finale des étudiants de DEA dans

ces unités de recherche est une question un peu complexe. Comme l'explique Marc, les chefs de laboratoire désireux d'accueillir des stagiaires de DEA exposent d'abord, devant les étudiants, les thèmes de stage proposés chaque année. Après, ces derniers discutent entre eux et chacun explicite ses préférences face à "la variété de l'offre". S'il y a plusieurs candidats pour le même laboratoire et que l'un d'eux y a déjà effectué un stage, il a la priorité : d'une part, parce qu'il connaît déjà le thème et, d'autre part, parce que "Le maître de stage, de toute façon aurait préféré avoir le même étudiant. Au pire, si deux ou trois étudiants veulent le même stage, dans ces cas-là, c'est le maître de stage qui choisit." Comme nous le savons, Marc était intéressé par un stage avec C. Lebras et, cette année-là, il y avait un groupe d'accueil du DEA, dirigé par Caroline, que Marc connaissait : "Pendant mon DHET chez Pascal, j'étais dans le même bâtiment. Elle était vraiment sympa et puis la thématique me plaisait beaucoup". Mais, malheureusement, les portes de ce laboratoire lui ont été fermées, encore une autre fois, car un autre étudiant, Philippe, y avait déjà fait un stage d'été et "était sûr d'être pris". Marc devait prendre une autre option : "Le deuxième truc qui me plaisait c'était à l'ENSAS, chez Félix. C'était un sujet qui était assez en relation avec ce que j'avais fait en maîtrise. C'était sur la maturation des fruits (...), alors moi, j'étais heureux. Je suis allé le voir, j'étais le seul à venir, donc il n'y a pas eu de problèmes et la personne qui m'encadrerait était un post-doc catalan, Sebastian. Je ne le connaissais pas du tout, je ne l'avais jamais vu mais il se trouve que ça c'est bien passé." Le stage s'est révélé un succès pour Marc : "J'ai été vraiment très heureux, très à l'aise, dans un labo avec une très bonne ambiance, avec beaucoup de jeunes, beaucoup de stagiaires, beaucoup de thésards. On mettait de la musique le soir, c'était vraiment sympa."

A partir de là, l'enjeu, pour tout jeune stagiaire, consiste à être classé parmi les premiers de sa promotion car ce sont eux qui recevront, sans aucun doute, une bourse pour la thèse de doctorat. Marc réussit dans sa tentative et obtient son aide financière au mois de juin. Il m'explique : "Quand tu as une bourse de thèse au mois de juin, la tradition du DEA veut que (il parle comme s'il récitait un slogan)... soit tu restes là où tu as fait ton DEA pour y faire la thèse, soit tu vas voir les gens qui t'intéressent en leur disant : 'je voudrais travailler avec vous, j'ai une bourse de thèse'. Moi, il y avait plusieurs raisons pour lesquelles je ne suis pas resté à l'ENSAS. La plus importante c'est que, Sebastian, mon maître de stage, celui qui m'a encadré, partait. Donc j'aurais été encadré par Benoît qui n'a pas une réputation d'encadrer bien, du point de vue manipulations. En plus, le problème c'est que chez Félix, il n'y a pas beaucoup de considération pour les jeunes, c'est plus : 'bon on prend beaucoup de monde, pour faire beaucoup de travail, s'il y en a un qui est bon, tant mieux, on le garde, les autres, on les jette'. Moi, au fur et à mesure de mes six mois de stage, tout le monde me disait : 'Marc, ne reste pas ici, si tu as une bourse va-t'en'. Tout le monde! Il n'y a pas une personne, enfin chez les non-permanents, qui ne m'a pas dit ça! Ils disaient : 'fais attention! Les sujets de thèse sont risqués'. Je m'en suis vraiment aperçu, à la fin de mon DEA, quand on m'a proposé les sujets de

thèse. *Ca c'est mal passé. Parce que, au départ, normalement, quand tu finis ton DEA, quand on te propose ton sujet de thèse il y a beaucoup de discussion. Le chef, il a envie de te montrer que ça va être bien. Et bien, là, c'est au moins bizarre. C'était au mois de juillet, Benoît je ne l'ai pas vu, mais il avait écrit sur un papier coupé en deux, au crayon de bois, deux sujets de thèse : des idées complètement science-fiction, tu vois? Si ça marche c'est super, si ça ne marche pas c'est pas étonnant. Le lendemain je vais voir Félix pour commencer à parler des sujets de thèse. Il me sort ce papier et il me dit : 'je te propose ça ou ça'. Le problème c'est que j'ai commencé à discuter et Félix, c'est un bon directeur de laboratoire, si tu veux, mais scientifiquement c'est pas génial, c'est pas terrible, donc on n'a pas pu discuter de science. Tout de suite je me suis dit : oh! la la!, c'est dangereux!"*

Ce qui est particulièrement intéressant dans ce long commentaire, c'est la critique que Marc porte sur l'attitude des chercheurs ("les permanents") vis-à-vis des étudiants ("les non-permanents"). Il s'agit de la distinction qui circule dans ce milieu social entre ces deux catégories d'acteurs. Si le jeune homme décide d'aller dans un autre laboratoire, ce n'est pas, en principe, parce qu'il en a trouvé un plus intéressant pour lui du point de vue thématique, mais parce qu'il a constaté une sorte de mépris chez les directeurs et qu'il juge cela "dangereux". Des expressions telles que "il n'y a pas beaucoup de considération pour les jeunes", "on les jette" (les jeunes qui se sont révélés non-productifs), ou des affirmations comme "les sujets de thèse sont risqués" et "il (Benoît) avait écrit sur un papier coupé en deux, au crayon de bois, deux sujets de thèse ... science-fiction", nous permettent d'identifier la manière dont s'associent, dans les sens élaborés par Marc, le mépris et l'appartenance à une catégorie sociale : "les jeunes jetables".

Il est évident que, à partir de ce moment, le parcours se complique et nous ne sommes plus dans "une évolution naturelle des choses" (comme le choix du DEUG) mais dans un contexte où chacun lutte pour défendre ses intérêts et où l'interaction sociale se structure sur la base d'une communication instrumentale dans la mesure où l'autre sert (ou non) aux objectifs que l'on doit atteindre. Les situations se présentent comme constituées par des intérêts en conflit qui délimitent les groupes sociaux (les permanents/ les non-permanents). Pour Marc, dans sa position de jeune "non-permanent", il s'agit de ne pas se laisser manipuler par la hiérarchie, les chercheurs "permanents".

A 25 ans, Marc a commencé sa thèse et, en même temps, est entré dans le monde des adultes, dans une "position de force" : "Moi, j'avais posé une condition pour rester, parce que j'étais en position de force, puisque j'avais ma bourse. J'ai dit à Félix : 'je veux bien rester à l'ENSAS, dans votre groupe, mais ça ne sera pas avec Benoît ça sera avec Marianne". Marianne est aussi chercheur dans le laboratoire dirigé par Félix et, selon les commentaires de Marc, elle a une autre façon de travailler : "plus intéressante pour moi, elle encadrait beaucoup plus les étudiants (...). C'était sérieux, c'était pas de la science-fiction, (...) je connaissais son sujet, j'avais vraiment envie de travailler là-dessus." Mais la situation hiérarchique redevient le cadre de

signification qui permettra d'expliquer la direction qu'ont prise les événements : *"Le fait est que la relation Félix/Benoît/Marianne est explosive. Ils se détestent. Et en plus, deux ans avant moi, Thomas [un copain] avait fait le DEA avec Benoît et il avait dit 'je ne travaille pas avec lui, et il est allé avec Marianne ; [l'histoire se répétait] et ils n'ont pas supporté ça. Donc, c'est complètement stupide mais Félix a perdu une bourse de thèse pour son labo. Lui, ça ne le dérangeait pas personnellement mais c'était gênant par rapport à Benoît. Bon, très bien, je lui ai dit clairement : 'Je vais voir les autres labos. On se revoit plus tard et on discute'."*

La position de force dont bénéficie Marc est liée non seulement à la relative autonomie que lui a donnée sa bourse mais aussi aux relations qu'il a nouées dans le milieu scientifique pendant les deux années passées à Saint-Cyr. Il a pu ainsi se renseigner sur les thèmes de recherche et sur le style de travail de ces groupes. Fort de cette bourse et riche d'informations, il est allé voir les chefs des laboratoires qui l'intéressaient, sûr que ces atouts lui ouvrirent les portes et que ses interlocuteurs ne refuseraient pas de l'accueillir : *"Un thésard avec une bourse c'est très bien. C'est un étudiant qui est bien placé donc il doit savoir manipuler, il va travailler beaucoup et il est payé (...) C'est toujours très, très intéressant quelqu'un qui arrive et dit : 'j'ai une bourse de thèse, je veux venir dans votre labo', (le chef du laboratoire dit) : 'ouf!'"*

Marc avait sélectionné deux laboratoires du PBM. Le premier était celui de Didier, car les thèmes l'intéressaient : la biologie moléculaire végétale. Qui plus est, il avait entendu dire du bien de Didier durant le DEA : *"C'est quelqu'un qui travaille et qui a des résultats, donc qui travaille bien, quelqu'un de très honnête, de très droit. C'est quelqu'un de très volontaire, très énergique. Bon, il fait beaucoup bosser mais ça ne m'a pas fait peur"*. Cette dernière donnée est très importante pour un thésard qui doit s'activer efficacement car il n'a que trois ans de financement. Le second laboratoire était celui de Michel : *"parce que Michel est très, très connu. Ici à Saint-Cyr, il est prof., c'est un grand chercheur et quelqu'un d'influent, de très reconnu."*

Pour pouvoir choisir, Marc est allé discuter avec les deux chercheurs sur les projets de thèse possibles. Il a rencontré d'abord Didier : *"Il était heureux, enfin pas heureux mais content ; prenant évidemment. Il avait deux sujets à me proposer : un c'était de continuer la thèse de Pierre, qui était la continuation d'une autre thèse, mais ça ne me plaisait pas trop. C'est un domaine très lourd et la finalité ne m'emballait pas. L'autre thèse, celle que je fait là, c'est la suite de celle de Jean. Ca, ça me plaisait beaucoup. (...) Ca, ça m'a tout de suite donné envie."*

Marc a ensuite rencontré Michel : *"Chez Michel, cela a été drôle, enfin, pas drôle, très agréable. (...) Il a été très clair, il m'a montré leur sujet, c'est celui que fait Nathalie [ex-DEA devenue, maintenant, thésarde du groupe Michel]. Il m'a dit : 'On a un truc très bien en ce moment mais il y a un risque'. (...) Il fallait purifier une protéine, plusieurs protéines, et il y avait deux choix : soit une voie biochimique, soit une voie moléculaire. Et il m'a dit : 'Ecoute, si tu viens en thèse maintenant, tu vas faire soit l'une, soit*

*l'autre. Et il se trouve que si le choix que tu fais n'est pas le bon tu vas perdre six mois ou un an donc, il a ajouté : 'Je suis désolé, je ne t'accepte pas. Quelqu'un d'autre va se casser les dents, et échouer sur la première technique au cas où ce n'est pas la bonne. Ce sera un DEA pour essayer la méthode moléculaire'. (...). C'était très agréable de la part de Michel, très honnête. Je connais d'autres directeurs de recherche, je ne dirai pas de noms, mais c'est sûr qu'il a y des gens qui auraient dit : 'oui, oui, viens'..."*

Après ces entretiens, Marc décide de faire sa thèse avec Didier. Il ne lui restait qu'à informer Félix, ce qui ne fût nullement agréable. La réaction de Félix à l'annonce de son départ pour s'incorporer au groupe de Didier a été plutôt surprenante pour un chercheur de son statut. Pour Marc, l'expérience a été douloureuse : *"Il a été d'une grande mauvaise foi, d'une méchanceté débile. A la fin, quand je lui ai dit : 'je m'en vais', il m'a répondu : 'ah oui! Mais, fais attention, j'ai de l'influence pour les concours OREA'. C'étaient des menaces, carrément! Bon, je suis parti et puis c'est tout. (...) Personnellement il n'est pas mauvais mais, quand il y a une chose qui ne lui plaît pas, il est de mauvaise foi."* Cette expérience était proche de celle vécue par un autre thésard, Pierre, d'un an plus jeune que Marc : *"D'ailleurs, l'année dernière il y avait Pierre qui a fait son DEA là et est parti aussi chez Didier"*

A travers le récit de Marc, nous nous rendons compte que trois étudiants (Thomas, Marc et Pierre) se sont vus confrontés à l'expérience hiérarchique, telle qu'elle se présente dans le milieu universitaire et de recherche. Cette structure se met en place de la manière suivante : les étudiants en stage sont le bras exécutif des chercheurs dans leurs laboratoires, pour développer les programmes scientifiques. Les stagiaires et les thésards représentent pour eux, en quelque sorte, la *possibilité de "faire"* les travaux expérimentaux. Cette situation est renforcée par la manière dont s'organise l'aspect financier de la recherche : les *"chefs"* sont obligés de s'occuper inlassablement de trouver de nouvelles sources de financement pour le laboratoire (contrats, programmes, réseaux). Sans ces sources, on ne peut pas garantir de mener à bien les programmes scientifiques auxquels sont astreints les organismes de recherche. De plus, la loi du *"publish or perish"* est en vigueur et, comme on le sait, la machine à faire des articles se nourrit des résultats des travaux expérimentaux. Les conditions que nous évoquons sont en complète correspondance avec le mode de production nécessaire aux connaissances biologiques que secrètent les laboratoires : le travail expérimental et le travail intellectuel peuvent être menés d'une manière parallèle (ainsi, ils peuvent être réalisés par des acteurs différents) jusqu'au moment où tous deux sont intégrés dans un article scientifique.

Dans le milieu social qui propose ces conditions, l'intersubjectivité fonctionne sous le signe de l'action instrumentale (Habermas J., 1973) et les plans d'action effectifs que les sujets mettent en pratique doivent être interprétés d'une manière conjoncturelle et contextuelle : Félix et Michel choisissent des plans d'action qui, du point de vue de Marc, semblent opposés, même si tous deux tiennent compte des mêmes coordonnées pour définir la situation. Michel a été sympathique avec Marc, ce qui ne l'a pas empêché de

raisonner en fonction du même système que Félix : *"Il faudra que quelqu'un d'autre vienne se casser les dents..., au cas où ce n'est pas la bonne (méthode). Ce sera un DEA pour essayer"*. En même temps, nous comprenons pourquoi Marc souligne certaines qualités comme significatives chez un directeur de thèse : il doit être honnête, énergique, influent, connu, sérieux et pas trop fantaisiste, pas *"science fiction"*. Cet ensemble d'attributs est nécessaire pour qu'un thésard puisse lui *"faire confiance"*. Ce sont des qualités qui relèvent de registres différents : moral (honnête, sérieux), professionnel (influent, connu), personnel (énergique). Dans ce sens, il faut souligner que, au moment où les individus prennent des décisions, ces diverses catégories ont un contour de moins en moins précis et sont remplacées par une représentation qui intègre et reconstitue *"l'autre"* dans toute son humanité : il ne suffit pas qu'un directeur soit un scientifique sérieux et influent ; il doit être également honnête et bien *"encadrer"* les thésards, c'est-à-dire les prendre *"en considération"*.

Comme nous l'avons observé, Marc a eu le choix entre deux thèmes de thèse proposés par Didier<sup>63</sup>. Quels ont été alors les critères qui ont guidé son choix ? L'élément principal qui a déterminé la décision de Marc a été la *"nouveau-té"* du thème d'un point de vue stratégique : *"Il y a surtout, c'est très important, la nouveauté. Parce que sur le premier sujet ça faisait 7, 8 ans qu'ils travaillaient dessus. C'était pour finir, pour boucler. Après, normalement il n'y avait rien. Si je faisais ma thèse on finissait et qu'il n'y avait rien après : 'Hop on ferme'. Tandis que l'autre c'était : 'on est les premiers au monde à faire ça' et après il y a énormément de choses, parce qu'on pourra commencer à élucider un mécanisme qui est encore relativement obscur, sur lequel il y a énormément de gens qui travaillent maintenant et de plus en plus"*.

Dans ce raisonnement apparaissent deux facteurs-clés pour la construction de l'image sociale à l'intérieur de la science : d'une part, *"la nouveauté"* que nous pouvons traduire comme *originalité* et, d'autre part, *"l'appropriation d'un créneau de recherche"* (*"les premiers au monde"*, *"élucider un mécanisme qui est encore relativement obscur"*). Ces éléments constituent un principe d'identité interne de la communauté scientifique qui, à son tour, sert à la présentation sociale du scientifique (il s'agit de justifier, devant la société, sa nécessité et sa raison d'être). Même si le jeune homme vient de commencer son processus de socialisation dans la science, il a déjà incorporé le principe selon lequel, pour s'affirmer comme scientifique à l'heure actuelle, il faut devenir *"spécialiste... de quelque chose"*<sup>64</sup> : un domaine thématique (*"je fais de la symbiose"*), une spécialité méthodologique (*"je suis généticien"*) et/ou un organisme vivant (*"je suis virologue"*). Dans ce sens, choisir un thème de recherche n'est pas un fait banal, bien au contraire, c'est le premier investissement dans une carrière scientifique dont le dividende sera l'affirmation de cette image sociale de *"spécialiste"* (c'est l'idée qui apparaît derrière toutes les étiquettes qui servent à s'auto-identifier : biologiste moléculaire, cytologiste, microbiologiste). Ainsi, le thème de re-

cherche retenu au départ par un thésard constitue le premier pas sur un chemin tortueux qui devrait le conduire à être reconnu par ses pairs. Par conséquent, en termes de stratégie, la qualité d'un projet dépend du caractère novateur du thème et de son ouverture vers d'autres recherches ultérieures (s'appropriation d'une niche).

Ce principe renvoie à un système où chaque expérience réalisée dans le présent doit être nécessairement évaluée par rapport aux "gains symboliques" (Giddens A., 1994) qu'elle laisse espérer pour l'avenir. Dans ce présent en déplacement temporel permanent, l'acte posé est mesuré par ses conséquences, ce qui développe une attitude réflexive chez l'individu qui se situe *face à* et non *dans* l'instant vécu. La réalisation subjective (qui est toujours pensée au présent) est déplacée : la référence du jeune n'est pas la pratique qui a lieu ici et maintenant, ce qui excite son imaginaire est encore à venir. Lorsque Marc parle de son thème de recherche, il ne renvoie pas à la pratique quotidienne de deux années mais à ses conséquences ultérieures : "Ça [son sujet de thèse], c'est vraiment... C'est un scoop, si tu veux. Si, à la fin de ma thèse, on arrive à cette conclusion-là, (...) ça sera vraiment quelque chose de scientifiquement très, très fort."

A propos de sa situation actuelle, de sa pratique de la recherche dans le temps présent, le commentaire de Marc s'oriente vers un aspect assez conjoncturel, quoique non moins pertinent, déjà signalé plus haut : la relation avec son directeur de thèse. D'après ses attentes, Didier était quelqu'un qui "encadrait énormément les gens" et cela a été vrai pour les deux thésards précédents. Mais les choses ont changé lorsque Marc est arrivé au laboratoire. Comme il me l'explique, ce changement est dû à plusieurs facteurs : d'une part, les thèses précédentes ont signifié pour Didier un "aboutissement sur le plan scientifique", de sorte que le jeune thésard le trouve un peu fatigué, s'intéressant moins à son travail. D'autre part, sa fonction institutionnelle au sein du CNRS demande beaucoup de temps, celui qu'il soustrait aux thésards. Et, enfin, comme tout responsable d'équipe, il doit "passer beaucoup de temps au téléphone et face à l'ordinateur" pour remplir les obligations administratives et financières du groupe qu'il dirige. Marc se sent complètement "abandonné", "sacrifié" et, de nouveau, il remet en question l'attitude (dés)intéressée des directeurs : "Ça fait un an et demi que je suis là et si je devais compter les jours où il a travaillé avec moi, j'aurais une semaine ou deux semaines. (...) Il ne manipule plus! Bon, presque plus, très rarement, quand ça l'arrange. (...) C'est calculé dans sa tête. Par exemple, les 'manips' de base, miniprep ou PCR, il ne les fait jamais. Mais il y a des choses qui sont valorisantes. Par exemple, je passe deux ou trois mois à faire un clonage, à préparer les plantes pour les transformer et, en fait, comment dire, le plus valorisant c'est de dire : 'j'ai transformé les plantes'. Donc, j'ai fait trois transformations de plantes et il était là. Il me dit : 'c'est pour t'encadrer, pour que tu ne fasses pas des bêtises'. Bon, c'est vrai, en partie. Mais c'est quand même une coïncidence ou un hasard : les seules manipulations où il est venu c'étaient celles-là, le reste : 'il faut que ce soit prêt' [il le dit en reproduisant la voix de Didier : ferme]. (...) Je vais faire deux mois

*de 'manips', si j'ai la transformation lundi matin, il sera là pour dire : j'ai été là. Comme ça, il ne mentira pas quand il dira : j'ai transformé une plante."*

De l'avis de Marc, le problème de communication se manifeste dans le fait que Didier ne participe pas aux manipulations avec lui, sauf s'il s'agit d'un travail expérimental valorisant. Il se traduit aussi par l'absence d'échanges quotidiens sur les travaux expérimentaux : ce thésard ne peut discuter avec son directeur sans rendez-vous, ce qui signifie un temps limité, il faut donc préparer ce qu'on veut dire. La spontanéité dans la relation est ainsi un peu inhibée. Dans ce contexte, la communication entre le thésard et son directeur est gênée par le fait de ne pas partager les mêmes attentes quant au travail quotidien de recherche. C'est seulement lorsque les deux expectatives coïncident (lors des travaux expérimentaux valorisants) que la relation est rétablie. D'après cette argumentation, le directeur "communique" lorsqu'il peut tirer un bénéfice du travail de Marc ; c'est donc le caractère instrumental de l'interaction qui amène ce thésard à réactualiser son statut d'étudiant (comme catégorie sociale) face aux chercheurs : *"Je ne sais pas qui est le plus en cause mais les autres [les étudiants] sont plutôt d'accord avec moi. Le fait est que moi, je lui en veux et lui, il m'en veut."*

En décrivant comment Didier, faute de temps, calcule quelles sont les manipulations qui lui apporteront quelque chose et auxquelles il va participer, alors qu'il n'est pas disponible lorsque Marc lui réclame un peu d'attention pour discuter des problèmes quotidiens (moins intéressants du point de vue scientifique), ce jeune biologiste exprime, en réalité, de la méfiance à l'égard de l'attitude morale de son directeur. Ces doutes ne sont pas le produit d'une psychologie paranoïaque mais le constat du rapport hiérarchique et son expression dans l'activité de recherche.

Marc se dit bien conscient du *"sens de la hiérarchie de Didier"*, ce qui l'oblige à élaborer des stratégies alternatives qui ne nécessitent pas l'accord préalable de son directeur : *"La première année de thèse, je l'ai très mal vécue parce que j'ai eu de gros problèmes avec des choses que je n'arrivais pas à faire et il m'a laissé un peu tomber. Maintenant c'est presque pareil : on est en train de faire une protéine, j'ai des problèmes, ça fait trois mois. Je ne lui ai pas encore dit mais moi, j'ai commencé une autre chose à côté. C'est bien connu au sein du labo, enfin, je le sens, que quand je vais discuter avec les gens de mes problèmes et qu'ils me donnent de bonnes idées et que je veux les appliquer, Didier va mettre 48 heures à accepter cette idée. Parce qu'il a un problème : c'est la hiérarchie. Pour lui les gens dignes d'être admirés sont au moins chercheurs CNRS. C'est-à-dire que les chercheurs OREA ne sont pas intéressants, les thésards ne sont pas intéressants. Un exemple : un jour j'ai eu un problème avec une protéine, je vais voir Lucy [un ITA du PBM] chez Léo [le responsable du groupe où travaille Lucy]. On discute, elle me donne de bonnes idées, je vais parler avec Didier. Et ça c'est très mal passé! Ca ne lui a pas plu parce que Lucy m'avait donné une idée et Etienne A. [un chercheur CNRS d'un autre laboratoire], qui avait travaillé sur ce type de protéines, avait fait autre chose. Lui il est chargé de*

*recherche première classe (CRI), chercheur CNRS, et Lucy elle, est technicienne OREA. Et comme moi j'ai confronté les deux idées, la réaction de Didier a été très violente, c'était texto, pratiquement : Tu vas quand même pas comparer les idées des chercheurs avec les idées des techniciens!"*

Pour Marc, il n'y a pas de doute : le laboratoire est un lieu de travail intensif, structuré par un ordre hiérarchique établi sur des critères qui ressemblent plus à ceux des castes qu'à ce que l'on pourrait espérer dans la méritocratie scientifique. Dans cet espace, chacun doit se procurer sa propre subsistance, en raisonnant d'une manière stratégique et instrumentale. Ainsi on procède au choix du thème en tenant compte des prédécesseurs (les autres thésards et stagiaires qui y ont travaillé) et des perspectives qu'il peut ouvrir (productivité de la recherche, pensée en termes d'avenir, d'investissement et de rendement). On choisit le directeur de thèse en fonction de sa renommée scientifique mais aussi de ses qualités morales (c'est une personne honnête) car on part de l'idée que le thésard est en position de faiblesse dans cette relation hiérarchique ; par conséquent, il vaut mieux prévoir et essayer d'éviter les abus de pouvoir.

Dans ce contexte, assez délimité par les conditions immédiates du travail, le laboratoire disparaît quelque peu de l'horizon : pour Marc, le laboratoire c'est le groupe de Didier ; les autres groupes de recherche du PBM restent complètement diffus dans son esprit, dépourvus d'intérêt. Ces conditions impliquent une temporalité rythmée par les travaux expérimentaux et par les résultats positifs obtenus, au-delà desquels il semble difficile de donner un contenu à l'avenir. En ce sens, on peut constater une ambiguïté : d'une part, on semble être en présence de quelqu'un qui évalue le présent par rapport à l'avenir ; il dilue *l'expérience* dans *la stratégie* ; et, d'autre part, cette même personne interrogée sur "l'après" en termes de projet de vie, apparaît totalement désincarnée et ne réussit à articuler aucune représentation de ce "futur". A ce propos, il faut se rappeler que sa réponse a consisté à exposer les possibilités que la société lui offre (maître de conférences, chercheur, travail dans le privé) sans qu'aucune ne le satisfasse pleinement.

S'il est vrai que Marc m'a permis d'accéder, plus que d'autres jeunes, à son monde privé, il est difficile de se faire une idée de la façon dont se déroule sa vie une fois hors du laboratoire. Le fait d'avoir participé quotidiennement à l'espace social du laboratoire m'a permis de savoir que Marc a noué des relations affectives, au sus de tous, avec deux étudiantes appartenant à d'autres groupes du PBM. Malgré tout, le jeune homme n'a jamais fait état, au cours de l'entretien, de cette situation personnelle. Lui, comme les autres, m'a maintenue devant la porte de sa "vie privée" et ne m'a fait percevoir son parcours qu'à travers des aspects publics, officiels et institutionnels, m'expliquant les mécanismes internes du fonctionnement universitaire, les relations sociales (de concurrence, d'alliance) entre les personnages importants des différents centres de recherche, en me décrivant les options que le système lui a proposées, la manière dont il les a choisies, la façon dont il a agi dans les situations "*de force*" et l'évaluation qu'il en fait à présent, lorsque s'ouvre à lui un espace de réflexion, l'entretien.

Le second thésard du groupe Bleu est **Pierre**. Avec lui on complète le staff des non-permanents de l'équipe dirigé par Didier. D'origine normande, il a 26 ans et, à la différence de Marc, il en est à la moitié de sa première année. Pierre a obtenu la première place de la promotion de DEA 1995, ce qui lui a valu l'attribution d'une des trois bourses du ministère de l'Education et un des deux postes de moniteur dont disposait, cette année-là, la formation doctorale.

En contraste avec la personnalité dynamique dont il fait preuve et qui l'a conduit à la première position dans le DEA, la description qu'il fait de son parcours, d'un ton monotone et insipide, fait que ce parcours semble plus le résultat d'une destinée que l'expression d'une volonté individuelle qui cherche à s'affirmer : *"On fait ça [les études] un peu par la force des choses. On rentre dans un cursus universitaire dans lequel on fait un DEUG, une licence, une maîtrise. (...) Après, je suis parti à l'armée, et pendant mon service, j'ai fait une deuxième maîtrise à Paris. Après j'ai fait un DEA, cela s'est vraiment très bien passé pour moi (...). Puis je suis arrivé en thèse parce que j'avais une allocation de recherche et parce que j'avais une place de moniteur et que il n'y avait plus d'autre solution à l'endroit où j'étais arrivé quoi!"* De toute évidence, à son avis, le parcours universitaire n'a rien d'une aventure. Il relève de l'ordre institutionnel à l'intérieur duquel il y a très peu de raisons personnelles qui puissent émerger lorsqu'une ethnologue lui demande d'en faire le récit.

La seule information concernant le parcours que Pierre trouve intéressante de signaler dans l'entretien est que, durant la maîtrise qu'il a faite à Paris, il s'est découvert un goût pour la biologie moléculaire, non pas pour son aspect "pratique" mais pour le travail conceptuel qu'elle exigeait : *"C'est vraiment le moment où j'ai eu la motivation. Ce n'était pas le côté pratique qui m'intéressait dans tout ça, c'était les concepts de la biologie moléculaire. C'est quelque chose qui est très intéressant à travailler sur le papier (...) Il y a des techniques qui sont époustouflantes d'intelligence quoi! Mais c'est uniquement dans la démarche mentale. Après, dans la pratique... bon, c'est là que commence la galère! C'est que ça ne marche pas systématiquement quand tu commences à manipuler."*

Ce contraste entre les aspects conceptuel et pratique ne tient pas seulement à la dynamique interne de la biologie moléculaire : ses principes théoriques et la confrontation avec le travail expérimental. Il relève aussi du caractère social du travail en laboratoire : on se sent seul et on ne dispose pas toujours de la force "psychologique" pour affronter les difficultés imposées par la pratique de la recherche. Pierre ne se plaint pas. Il constate simplement, avec un peu d'ironie, la réalité : *"Il y a des jours où je sens que c'est très galère et puis il y a des jours où je suis heureux d'être là et de bosser. Mais, psychologiquement, c'est assez dur quand même de faire une thèse. (...) Quand tu veux faire une thèse efficace en biologie il faut que tu sois de huit à dix heures par jour à la paillasse! (...) Et puis, ce qui rend les choses encore plus galère, c'est quand il y a des moments où tu te sens vraiment*

*seul. Marc comme moi... Didier a des responsabilités au sein du CNRS et puis, finalement, lui et moi on est complètement largués. Paul pourra te dire des choses très différentes".*

Paul est un compagnon thésard, dirigé par Victor, responsable du groupe Jaune. Souvent, Marc, Pierre et Paul se retrouvent côte à côte à la paillasse, travaillant sur des sujets que leurs "chefs" abordent en collaboration. D'après Pierre, la relation entre Paul et Victor est marquée par la "passion" car Victor a fait du travail de recherche de Paul son propre thème, ce qui a provoqué une "synergie" entre eux. Si l'on ignore le contexte de l'énonciation, en écoutant la description de cette relation, on croirait qu'il parle d'un jeune couple en pleine idylle : Victor et Paul sont ensemble "en permanence" et "passionnés par ce qu'ils font". A l'opposé, à travers les commentaires de Pierre, on perçoit que sa relation avec Didier est loin d'être idéale. Comme Marc, Pierre reproche à son directeur de ne pas être présent au niveau pratique, là où le thésard "galère" vraiment. Il fait appel aux mêmes critères d'ordre moral pour décrire cette situation mais à la différence de son camarade d'équipe, Pierre reconnaît qu'il s'agit là d'une question assez typique : *"Quand tu discutes avec les gens, tu te rends compte que dans peut-être six ou huit cas sur dix, c'est comme ça. C'est une activité de recherche quasiment néant : ils [les chercheurs permanents] ont quelques larbins à la paillasse qui font le boulot pour eux, qui galèrent comme des fous, qui ne sont pas forcément bien encadrés. Je pense qu'il y a un contrat moral quand même à respecter. Alors, des mesures ont été prises il y a deux ou trois ans, ç'a été de limiter à un thésard et demi le nombre d'étudiants par habilité de recherche. C'est-à-dire, une personne qui est habilitée à diriger des recherches ne peut avoir sous sa direction qu'un thésard et demi, un thésard en troisième année compte comme un demi. (...) Mais Didier, il est à 0% avec moi et 0% avec Marc. Tu vas le voir avec un résultat, il te dit : 'il faut faire ça, ça et ça' mais c'est tout! Pratiquement tu es seul. On discute de temps en temps, mais tu n'as pas l'appui pratique, jamais! Mais ce qu'il y a aussi de très stressant, c'est quand tu vois le temps passer et que tu n'as pas assez de résultats."*

Ainsi le sentiment de solitude et le manque d'enthousiasme dans la relation avec son directeur s'ajoutent à l'angoisse de savoir que le temps est très limité, restreint par le financement et par le besoin d'assurer une performance minimale capable de bien répondre aux conditions d'embauche (équation de productivité : temps/résultats obtenus). Dans ce contexte, préparer une thèse équivaut à entrer dans le jeu du "tout ou rien", parce que *"faire une thèse c'est bien mais, aussi, si tu fais une mauvaise thèse, ça ne t'apportera rien"*. Pierre rappelle alors "le contrat moral" qui lie thésard et directeur, contrat qu'il faudrait "quand même" faire respecter. L'impression d'être acculé par ce défi mène le jeune homme à confesser : *"Et puis, je voulais te dire, un jour tu es très optimiste et le lendemain, tu as le coeur par terre"*.

Pour surmonter cette marée de sentiments contradictoires quant à l'utilité d'une thèse, penser à l'avenir ne suffit pas forcément. D'après Pierre, celui

qui obtient le titre de docteur en biologie a trois possibilités pour "gagner sa vie" en France et aucune des trois ne semble très excitante aux yeux du jeune biologiste. *"La première éventualité c'est d'être recruté au CNRS, de travailler dans un institut de recherche ici ou ailleurs ; la deuxième possibilité, serait d'être recruté à l'OREA, ce qui est un peu la même chose en fait ; et la troisième option, c'est faire l'enseignement supérieur. Mais si tu as une thèse tu ne peux pas trouver des contrats de petite durée, de trois ou quatre ans, qui permettent de faire des travaux de recherche. Il faut nécessairement être titularisé sur un poste d'Etat. Alors qu'à l'étranger, les gens qui font une thèse n'ont pas forcément un emploi fixe, stable derrière. Ils ont la possibilité de trouver des petits contrats sur trois, quatre, cinq ans, sur une thématique donnée. Puis quand ils ont bouclé leur travail, ils ont la possibilité d'aller dans un autre laboratoire. En France, la seule alternative qu'on ait si on veut faire de la recherche, c'est d'entrer dans un organisme de recherche publique sinon en dehors de ça, il n'y a rien."*

La comparaison avec d'autres modèles nationaux d'organisation de la recherche lui permet de critiquer le système français qu'il considère trop axé sur l'idée de *"titularisation à un poste d'Etat"*. Dans le raisonnement soutenu par ce thésard, le problème se pose non seulement au niveau de *"débouché"* pour les jeunes chercheurs mais il dissuade les chercheurs confirmés de *"se remettre en cause"* : *"A partir du moment où tu es fonctionnaire, tu es installé dans un bureau et la qualité du travail que tu vas fournir, que tu bosses dix heures par jour ou deux, c'est pareil! Il y a des gens ici pour qui, je trouve, c'est la belle vie, quoi! Franchement, je ne pense pas que ce soit une recherche d'une efficacité démente! On entend des gens dire ici : 'quand on a fait un bon papier on peut dormir pendant deux ans'. Tu vois? C'est typique de l'attitude du fonctionnaire français, et c'est frustrant"*.

Pierre relate une expérience récente qui confirme ses remarques. A l'occasion d'un stage de génétique moléculaire en Angleterre, mis en place par l'EMBO (European Molecular Biology Organisation) à l'intention des jeunes chercheurs, il a eu l'occasion de discuter avec des gens qui ne sont pas titulaires de leurs postes. Il s'agit de scientifiques qui *"vivent avec des contrats qu'ils arrivent à renouveler parce qu'ils sont des chercheurs de qualité et parce que ce qu'ils font est intéressant"*. Tout semble indiquer que le système libéral de recherche est la panacée, l'eldorado du monde scientifique.

Ces arguments inspirent quelques interrogations : dans un marché du travail réglé par l'offre des contrats disponibles, ne court-on pas le risque de finir par faire une science trop dépendante des modes thématiques (imposées, par exemple, par les intérêts économiques des grandes entreprises qui financent la recherche), entravant ainsi la dynamique propre de la science, avec des découvertes aléatoires? N'amputerait-on pas la fantaisie créatrice et la curiosité risquée, qui génèrent souvent des connaissances, tout cela au nom de l'efficacité assurée et du rendement prévisible? D'après Pierre, ces tendances sont possibles, mais de toute façon on gagnerait en productivité : *"Quand on propose un sujet à un post-doc, j'entends par là*

*tout ce qui n'est pas poste titulaire, on sait juger le temps qui est nécessaire pour pouvoir traiter ce sujet. En fait, c'est ça le contrat, c'est : 'on voudrait faire ça, on a cinq ans et tant de moyens financiers pour le faire. On pense que vous êtes capable de le faire. Faites-le!'*". De cette manière les chercheurs seraient plus efficaces puisqu'ils travailleraient sous la pression du "contrat".

Ce jeune apprenti ne manifeste aucune préoccupation particulière pour d'autres revendications de la tradition scientifique, telle que "la liberté que tout chercheur doit avoir pour faire de la bonne science". Au niveau personnel, il n'a aucune difficulté pour s'imaginer menant une vie itinérante, allant d'université en université, de ville en ville et même de pays en pays afin d'enchaîner divers contrats. L'éventualité de fonder une famille ne lui semble pas incompatible avec ce genre d'existence : *"C'est comme quelqu'un qui se lance dans une carrière commerciale : il est amené à bouger très régulièrement. Moi par exemple, je suis né dans la Manche, ensuite je suis parti dans une ville qui s'appelle Caen, ensuite j'ai déménagé à côté de Rennes, après j'ai vécu à Paris, mes parents sont partis en Corse... Bon, tu te balades! Ce n'est pas forcément désagréable et ce n'est pas déstabilisant non plus."*

Le développement des arguments de Pierre pourrait faire croire que son idéal, après la thèse, serait d'obtenir des contrats de post-doctorat, afin d'éviter que sa vie professionnelle ne soit annihilée par *"l'attitude de fonctionnaire"* qu'il reproche aux chercheurs permanents. Il n'en est rien : il préfère envisager l'éventualité de se présenter à un concours dans l'enseignement supérieur, comme maître de conférences. Pratiquer la recherche en ayant un poste de ce type offre quelques avantages non négligeables : *"Il y a un truc qui me plaît beaucoup dans l'enseignement, c'est le contact avec les étudiants. C'est quelque chose qui est vraiment, vraiment sympa. A côté de ça, tu continues à avoir une activité de recherche, et tu ne restes pas complètement enfermé dans le système de recherche. Finalement, les gens qui bossent à l'OREA, ils vivent en vase clos, entre eux. [Il ajoute, d'un ton ironique] Ca se passe très bien d'ailleurs! Il y a toujours pas mal de rivalité entre les gens. Voilà! Je pense que faire de l'enseignement et pouvoir voir les étudiants et pouvoir faire passer un message, c'est une façon de sortir de tout ça, sortir de la névrose qui règne... sortir du vase clos, quoi!"*.

La contradiction apparente de Pierre lorsqu'il émet le vœu d'accéder à un poste dans l'enseignement supérieur, après avoir longuement argumenté sur les avantages des contrats de recherche, incite à s'interroger sur le sens des critiques du système, qu'il a exposées avec tant de véhémence. D'ailleurs, l'ironie qui imprègne son commentaire sur les relations entre chercheurs est significative dans la mesure où elle accentue les attaques sur leur attitude face au travail. Ces réflexions critiques sur l'organisation du système de recherche "à la française" laissent entrevoir sa désillusion vis-à-vis du milieu social scientifique dont il est témoin. Nombre de chercheurs, même s'il y a des exceptions dignes d'éloge, (*"il y a aussi des gens qui continuent à jouer*

le jeu parce qu'ils sont passionnés par ce qu'ils font") se sont révélés plutôt égoïstes, névrosés et décevants, les thésards n'étant, à leurs yeux, que "*des larbins à la paillasse qui font le boulot pour eux*". Pour Pierre comme pour Marc, le monde du laboratoire n'est pas peuplé d'altruistes mais plutôt structuré sur des rapports hiérarchiques.

Dans son cas aussi, l'expérience du DEA lui a permis de se faire une idée sur la manière dont s'établissent les relations sociales dans le milieu scientifique universitaire. Le passage du statut d'étudiant de DEA à celui de thésard apparaît aux yeux de ces jeunes thésards comme un moment révélateur du champ social dans lequel ils vont s'introduire pour, au moins, quatre années de leur vie. D'une certaine manière, il s'agit d'une étape initiatique durant laquelle les étudiants vont apprendre les règles qui structurent le groupe : les modes de relation, la distribution des tâches, la maîtrise du temps liée aux "manips".

L'étudiant le plus brillant de la promotion de DEA 1995-96 m'explique que l'expérience de recherche, durant son stage à l'ENSAS, correspond tout à fait à ce qu'il attendait : "*Je me suis éclaté! (...). Le sujet de DEA était suffisamment avancé, les matériels étaient disponibles, les bio-essais étaient au point. Je suis arrivé en bon moment, quoi! Ce qui fait que le DEA s'est vraiment bien terminé. J'avais fini premier de la promo. C'était vraiment très bien, je me suis éclaté dans ce que je faisais et je me suis vraiment investi là dedans.*" Il aurait bien voulu continuer à travailler sur le même sujet pour sa thèse mais des problèmes personnels insurmontables se sont déclarés, au dernier moment ("*juste à trois jours de la date limite du dépôt des dossiers dans la formation doctorale*"), entre son moniteur de stage de DEA et le directeur du laboratoire à l'ENSAS. Ces problèmes ont provoqué le départ du moniteur (qui est allé dans un autre laboratoire), abandonnant le sujet de recherche que Pierre avait tant aimé. Il s'est vu alors contraint de chercher, en trois jours, un autre laboratoire et un autre directeur pour diriger sa thèse. Finalement il a été accepté par Didier, dans le groupe Bleu, au PBM.

En termes de pratique de recherche, ce changement a représenté une perte importante pour Pierre, tant du point de vue scientifique que personnel. Le thème sur lequel avaient travaillé Pierre et son moniteur à l'ENSAS avait produit des résultats prometteurs. Cet étudiant comptait produire, à la fin du DEA, une publication comme premier auteur, ce qui est rare à cette étape du cursus. Comme nous l'avons déjà dit, puisque l'identité du scientifique ("*spécialiste en...*") commence à se forger dès ses tout premiers pas dans la recherche, le fait de "*faire une belle manip*" et d'obtenir des résultats que l'on "*pouvait publier directo*" était un atout qui laissait présager le meilleur destin pour Pierre : ce thème de recherche était un investissement sûr. Par ailleurs, le sujet proposé par Didier (qu'il a bien été obligé d'accepter à cause du délai de trois jours pour déposer le dossier de thèse) "*...était en état embryonnaire, c'est le cas de le dire ; il n'y avait strictement rien de fait*".

Comme on pouvait s'y attendre, cette situation a quelque peu troublé l'état d'esprit de Pierre et sapé son optimisme. Le souvenir de l'enthousiasme qui l'avait submergé lors de la récente expérience de recherche, comparé à la nébuleuse peu exaltante que lui promettait le nouveau thème, ne pouvait que provoquer en lui un profond sentiment de "regret" vis-à-vis de la tournure que prenaient les événements : *"Moi, je suis vraiment frustré d'avoir dû quitter ce sujet, quoi! Paul et son directeur Victor, pour donner leur exemple, avancent très vite mais si tu veux, moi, le sujet je le prenais à peu près à l'état où Paul a pris le sien"*.

Evidemment, dans l'esprit de Pierre, ses malheurs et le sentiment de frustration qu'il éprouve sont en relation directe avec les manigances des chercheurs qui règlent leurs comptes personnels par le biais des étudiants (le directeur du laboratoire de l'ENSAS et le moniteur). Grâce à l'exposé de son parcours, nous comprenons le contexte dans lequel ont couvé ses critiques du "système français de titularisation des postes", des chercheurs et de leur manière d'assumer leur responsabilité en tant que scientifiques "de qualité" et enfin des rapports entre les directeurs et leurs thésards.

Malgré ces difficultés, Pierre a réussi à s'adapter au nouveau programme de recherche : il a lu la bibliographie exigée par le thème, s'est habitué aux nouvelles procédures de recherche et a établi de bonnes relations interpersonnelles dans le cadre de travail. Il calcule qu'il aura un article comme premier auteur dans quatre mois, c'est-à-dire quinze mois après avoir commencé sa recherche, *"ce qui n'est pas rien"* : *"Si je fais ça, je crois que je serai vraiment heureux parce que la condition pour soutenir la thèse c'est d'avoir un papier en premier auteur"* <sup>65</sup>.

Par la suite, Pierre devra *"se débrouiller"* pour trouver un bon laboratoire pour y faire son post-doctorat. Et, plus loin dans le temps, s'étend le terrain de l'incertitude. En effet, quand le jeune thésard regarde autour de lui, les exemples sont dissemblables. D'un côté, il évoque le cas de Nadine Arnaud : *"Elle avait fait sa thèse ici à l'OREA, elle avait un contrat ASC"*. Puis elle a fait un post-doctorat en Allemagne et, à son retour, a passé un concours OREA pour un poste de chargé de recherche deuxième classe (CR2) <sup>66</sup> qu'elle a obtenu. De l'autre côté, *"le contre-cas c'est celui de Tony. Lui aussi, il a eu un contrat ASC, il a fait sa thèse ici, à l'OREA. Puis il a fait un post-doc à Orsay, il a passé le concours mais il n'a pas été pris. Maintenant c'est fini pour lui. Il ne pourra pas se représenter et il n'y a pas d'autres alternatives, quoi! Si : ça serait que le labo lui file des vacances à 5.000 francs par mois, sans sécurité sociale, sans rien du tout, après huit années d'études."* Dans ce contexte de réussites et d'échecs, le jeune apprenti a réalisé que la leçon qu'il faut tirer de l'expérience vécue dans le milieu scientifique est que, si l'on veut rester dans la recherche, *"il faut se débrouiller seul"*. Dans ce système, qui semble correspondre à la logique de Windows, où s'exerce la liberté de choisir des options préalablement déterminées, il n'y a pas d'autre issue que l'ironie et la critique distanciée qu'il a déjà commencé à pratiquer (ou, à défaut, éteindre l'ordinateur, comme Marie l'a fait).

A la fin de l'entretien, Pierre n'a pas franchi non plus la frontière qui sépare le public du privé. Nous savons seulement, par un commentaire fait en passant et sans entrer dans les détails, qu'il n'a pas de copine actuellement et que ses parents ont déménagé maintes fois avant de s'installer en Corse. Lorsqu'il a fait le récit des événements que je rapporte, il n'a jamais ressenti le besoin de faire intervenir des éléments de sa vie privée ou d'explicitier ses autres appartenances sociales pour donner une cohérence aux événements relatés. Toute la trame s'est tissée avec le matériel qui est pertinent dans le "monde scientifique universitaire", validant ainsi la frontière symbolique qui sépare ce qui relève du public et ce qui relève du privé. Nous nous trouvons de nouveau avec un jeune homme enraciné dans son milieu professionnel et dissocié des autres domaines de l'expérience.

### **Les non-permanents du groupe Jaune**

Dans ce groupe il y en a deux jeunes garçons : l'un, Paul (23 ans) camarade de promotion de DEA de Pierre a débuté sa première année de doctorat ; l'autre, Nicolas (25 ans), prépare un diplôme de DESU. L'équipe est complétée par un jeune chercheur, Philippe, (CR2, dans la trentaine), le responsable du programme, le scientifique senior Victor (DR2, dans la quarantaine) et Georges, assistant ingénieur, qui travaille à mi-temps dans ce groupe. Le responsable, Victor, depuis un certain temps a décidé de réorienter le programme de recherche en intégrant un réseau de collaboration européen sur le clonage d'Arabidopsis, plante modèle pour la biologie moléculaire. Cette ouverture a entraîné des nouveaux sujets de recherche (pour des éventuels stagiaires, thésards ou post-doctorants) et une accélération du rythme de travail quotidien. Nicolas et Paul arrivent au groupe alors qu'il est en plein dans cette nouvelle étape de recherche. Les parcours des deux jeunes sont assez divers ce qui nous permettra d'apprendre des nouvelles données et de spécifier certains aspects du champ d'enquête.

Nous allons commencer par parcourir la trajectoire de **Paul** qui a obtenu la deuxième place dans la classification générale du DEA (après Pierre), ce qui lui a permis d'accéder à une allocation de recherche du ministère de l'Education pour faire son doctorat et à un poste de moniteur de l'université de Saint-Cyr. Contrairement à Pierre et Marc, Paul n'a pas changé de laboratoire pour préparer sa thèse, il est resté là où il a fait son DEA. Cependant, il n'y a de continuité ni dans le thème de recherche ni dans l'"encadrement" : durant le DEA, il a été co-dirigé par deux directeurs du PBM (le responsable du groupe Violet, Luc, et le responsable du groupe Jaune, Victor) alors que pour le doctorat, son seul directeur est Victor. Ainsi même s'il est en première année de thèse, il vit sa deuxième année dans ce laboratoire.

Très vite, Paul m'explique que dès le plus jeune âge, il savait clairement ce qu'il voulait faire "*quand il serait grand*". Enfant de 7 ou 8 ans, il était fasciné par "*l'image des chercheurs à la télévision, avec leur blouse blanche, en train de travailler dans les laboratoires*". C'est alors qu'il s'est dit :

"Tiens, je vais faire ça". Quelques années après, vers l'âge de dix ans, ayant entendu l'expression "ingénieur agronome", il avait réagi : "Tiens, c'est ça, avant même de savoir réellement ce que cela voulait dire". A la même époque, il a commencé à "faire pousser des plantes un peu partout" à la maison et constaté qu'il avait "la main verte". Ses options furent, au lycée, la terminale "biologie" et, à la faculté, la biotechnologie et la biologie moléculaire parce que, en plus du goût pour les plantes, il a été fasciné par "*le pouvoir de manipuler les gènes, de décortiquer les différents mécanismes*". C'est ainsi que, "*naturellement, en réconciliant à la fois la culture des plantes et la biologie moléculaire*", Paul est arrivé là où on le voit : en train de préparer une thèse dans un laboratoire de biologie moléculaire végétale.

Son parcours universitaire est aussi dynamique, géographiquement parlant, que celui des autres jeunes du PBM. Le lycée et le DEUG, il les a fait à Tours (lieu de résidence parentale), la licence et la maîtrise à Angers puisque c'est là où il y avait la formation spécialisée "*maîtrise science et technique*", dont beaucoup de gens lui avaient fait l'éloge.

C'est à l'occasion de la maîtrise que Paul réalise sa première expérience de recherche, durant un "*stage obligatoire*" dans un laboratoire de biologie végétale du CNRS à Gif-sur-Yvette, dans la région parisienne. Il a tellement aimé l'ambiance et la pratique de laboratoire qu'il a décidé de faire un autre stage, à son initiative, pendant l'été. Cette fois-ci, l'unité de recherche est rattaché à l'OREA, à Jouy-en-Josas, toujours dans le domaine végétal. Ces expériences heureuses ont confirmé Paul dans sa vocation pour la recherche : il ne sera pas ingénieur, comme il le rêvait enfant, mais chercheur. Il s'est donc dit que s'il voulait "*se lancer dans la recherche*", il devait faire une thèse et, pour cela, commencer par choisir un DEA.

En 1995, à la veille de ses 21 ans, il a présenté sa candidature à trois formations doctorales dans lesquelles il y avait un programme "*axé sur la biologie moléculaire et en relation avec les plantes*" : Paris, Montpellier et Saint-Cyr. Il n'a pas été accepté à Paris qui était son option prioritaire. Admis aux deux autres formations, il a préféré Saint-Cyr. Lorsqu'il raconte les événements qui ont entouré l'audition pour le DEA saint-cyrien, il fait comprendre qu'il y avait quelque part un destin qu'il devait réaliser. Paul décrit son parcours de combattant le jour où il devait passer l'entretien : à commencer par "*le réveil qui n'a pas sonné*" mais qui heureusement a été remplacé par "*un bruit miraculeux que quelqu'un a fait dans le couloir*" de la résidence d'étudiants où il habitait à Paris ; ensuite, il a failli avoir un accident de voiture sur la route, ce qui lui a fait risquer de manquer l'avion pour Saint-Cyr ; une fois à Saint-Cyr il s'est passé que... bref, tellement il y a eu de petits "*accidents*" qu'il s'est dit : "*je vais passer l'entretien. Si vraiment je suis pris, c'est parce qu'il y a un ange gardien qui... et j'ai été pris! (...)* On a l'impression que tout est entremêlé, que c'est un concours de circonstances, comme si tout avait déjà...". Paul ne complète pas sa phrase mais il est facile d'en deviner la fin : comme si tout avait été écrit à l'avance. Cette prédestination a certainement encouragé le jeune homme à se décider pour ce DEA. C'est vrai qu'il a aussi tenu compte d'un autre aspect, plutôt scientifique et

pragmatique (sa connaissance des plantes acquise lors de son stage d'été, au laboratoire OREA francilien, plantes sur lesquelles travaille le responsable du groupe Violet, Luc), comme nous allons le voir.

Cette "prédestination" n'est pas, comme dans le récit de Pierre, une situation "subie" passivement, vécue comme imposée de l'extérieur, par le cadre institutionnel. Au contraire, elle fait référence à une qualité transcendante. Dans le récit de Paul, elle indique plutôt une appartenance ou une identité qui s'exprime dans son talent inné ("*la main verte*"), dans la convergence d'événements fortuits qui, finalement, le conduisent là où il doit être, au moment où il le faut. Depuis le début de son histoire, le jeune homme met en scène son propre personnage comme porteur d'un projet ("*faire de la recherche*") qui correspond tout naturellement à ses capacités. Dès sa première expérience de recherche, à l'occasion de ses stages durant la maîtrise, il a aimé "*l'ambiance du labo*". Chaque fois, il a "*souhaité*", il a "*voulu*" réaliser ce qu'il a fait : les recherches dans le domaine des plantes et le cursus universitaire tel qu'il me l'a décrit : "*Tout naturellement, moi, je voulais me lancer dans la recherche, donc, pour ça je me suis dit qu'il fallait faire un thèse. Donc c'est pour ça que j'ai voulu rentrer dans le DEA de Saint-Cyr, dans le domaine biologie cellulaire et biologie moléculaire végétale.*" Il n'évoque pas son expérience dans les termes de la logique Windows (que l'on a vu dominer dans le récit de Marc, où on le voyait choisir en fonction des options proposées par le système ; on retrouvera cette logique chez Nicolas). A l'opposé, Paul est un individu volontaire, responsable, qui cherche à s'accomplir avec les moyens qui sont à sa portée.

Les choses deviennent moins nettes lorsque nous commençons à évoquer l'expérience de recherche durant le stage de DEA. Ce stage devait se dérouler sous la direction de Luc puisque le jeune stagiaire avait un savoir-faire acquis sur les plantes qui intéressaient ce responsable du groupe Violet. Mais la réalité a été un peu différente : "*En fait ce qui c'est passé c'est que Luc et Victor, ils ont proposé un double sujet de DEA. Ils s'étaient entendu tous les deux auparavant en se disant : 'on prend un stagiaire de DEA. Le stage dure six mois avec un mois de rédaction, cela veut dire qu'il va travailler pendant cinq mois à la paillasse. Donc pendant deux mois et demie il travaillera avec Victor et pendant deux mois et demie avec Luc.'* (...). Cela a été la source d'une certaine tension parce qu'il y en avait un qui disait : 'oui, mais il a manipulé deux jours avec toi, à telle date' et l'autre qui disait 'oui, mais là, il faudrait qu'il fasse ça dans les trois jours', et l'autre 'oui, mais souviens toi' (...) Bah! j'étais tiraillé entre les deux, cela a été comme ça pendant tout le DEA."

La position de Paul est compliquée par le fait que, depuis le début du DEA, il avait décidé, avec l'accord de Luc, que sa thèse serait une extension de ce qu'il avait fait durant le DEA et, par conséquent, il travaillerait selon le modèle de la codirection. Paul a vite compris que "*faire une thèse dans ces conditions c'était pas possible (...). Ils auraient fini par se disputer, se quereller là-dessus, et puis moi, pris au milieu...*". Alors, sa préoccupation était de trouver comment se libérer de l'engagement initial. D'une part, heureu-

sement, comme il l'explique, l'obtention de la bourse du ministère l'a mis dans une position de "force", comme c'était aussi le cas pour Marc et Pierre. Cela lui permettait de négocier les conditions de permanence dans le laboratoire ou, dans le pire des cas, de partir dans un autre laboratoire sans trop de difficultés. D'autre part, même sans être tout à fait sûr de la manière dont les choses sont arrivées, il soupçonne que : *"Apparemment, Victor a eu une discussion avec Luc. Je pense qu'il y a eu une ou deux allusions, enfin il a dû lui dire que pour lui une codirection c'était hors de question. (...) Donc Luc sachant cela me l'avait dit aussi. Et c'est là que Victor m'a proposé le sujet (...) et Luc, il n'en a pas proposé."* Il semblerait donc que les problèmes aient vite excédé les bénéfices également du point de vue des "chefs". Finalement, comme c'est Victor, et seulement lui, qui a proposé un thème de thèse à Paul, l'unique dilemme du jeune a été d'évaluer s'il acceptait ou pas de rester sous sa direction et avec ce sujet en question.

Paul évoque les deux éléments qui sont intervenus dans sa prise de décision. D'abord, le facteur relationnel, c'est-à-dire la manière dont on travaille avec Victor. L'expérience réalisée lors du DEA lui a permis de constater que ce n'est pas évident de trouver un bon partenaire pour le travail : *"C'était quand même plus facile de travailler avec Victor qu'avec Luc parce qu'en fait, avec Luc, ce qui s'est passé, c'est que dès le début il y a eu la barrière hiérarchique qui s'est instaurée entre nous. (...) A chaque fois que je 'manipais' avec lui j'avais peur, j'étais stressé. Il fallait arriver le matin vers six heures pour préparer les trucs et lui, il arrivait à sept heures. Et à chaque fois que j'avais des 'manips' avec lui, je me réveillais toujours, alors que ça ne m'arrive jamais!, je me réveillais toujours la nuit, entre trois et quatre heures du matin, en regardant mon réveil et en me disant : c'est bon, je ne suis pas en retard. Et ça ne m'arrive jamais! jamais! jamais! Mais là, toutes les fois que j'avais des 'manips' avec Luc, la peur d'être en retard, la peur d'arriver et qu'il soit déjà là et que rien ne soit prêt! ça, inconsciemment ça me stressait. Alors, avec Victor c'est quand même très détendu. Il m'est arrivé plusieurs fois de loucher des trucs, je connais sa réaction, je sais qu'il va pas faire la gueule..."* Ce contraste entre la manière de travailler avec l'un et l'autre directeur lui a permis de constater qu'avec Victor, il pouvait s'engager pour entreprendre ensemble le défi de réaliser une thèse. Le deuxième élément qu'il a considéré dans son évaluation a été le thème proposé par Victor : le sujet lui a paru "prometteur", de sorte qu'il n'a pas "réfléchi longtemps" avant de choisir de continuer sa thèse dans le groupe Jaune.

Et après la thèse? Quelles sont les attentes de ce jeune homme de 23 ans? Aimerait-il faire un post-doctorat à l'étranger? : *"Oui, j'aimerais. Mais si j'ai la possibilité de continuer en thèse, en trouvant un financement, je préfère continuer un an encore parce que trois ans, c'est court. Mais de toute façon, maintenant il faut obligatoirement partir faire un ou plusieurs post-docs. Tout ça pour avoir le plus d'articles, le plus de résultats possibles pour postuler auprès d'un organisme, ou l'OREA, ou le CNRS pour faire de la recherche, pour pouvoir continuer dans cette voie. (...) Depuis quelques mois*

*j'ai une copine. Elle est à l'INAPG, elle va sortir ingénieur agronome, elle est dans l'agro-alimentaire, alors il faudra qu'on en discute. Il y a quelques mois on m'aurait demandé : 'si tu as à choisir entre les Etats-Unis et l'Angleterre' ? j'aurais choisit les Etats-Unis. Maintenant, je resterais un peu plus près.*" Ce commentaire, où les "raisons privées" sont affichées au même titre que les "professionnelles", sera l'un de rares que nous aurons l'occasion d'entendre de la bouche d'un non-permanent. Cette exception, qui confirme la règle, n'est pas sans intérêt : on peut observer dans ce raisonnement comment les facteurs du "monde intime" (A. Giddens, 1998) deviennent des vecteurs capables d'agir sur le "monde du travail" au point de tordre l'itinéraire de l'interlocuteur.

Paul avait réalisé deux stages de trois mois, chacun dans des laboratoires de recherche en biologie végétale, mais l'expérience de recherche dans le cadre du DEA a été assez différente quant au rythme du travail et aux enjeux que représentait le DEA pour l'avenir.

Comme nous le savons, le fait d'être co-dirigé a eu des conséquences dans la pratique de la recherche : il a eu un sujet qui était traité selon deux "approches", correspondant aux intérêts des deux directeurs. Paul a également explicité précédemment la tension que cette situation a provoqué quant à l'organisation du temps de travail consacré à l'une ou l'autre des approches, en l'occurrence à l'un ou l'autre directeur. Il a dû de ce fait accélérer son rythme de travail afin d'obtenir des résultats dans les deux cas : "*Je n'arrivais pas à tout faire si bien qu'à plusieurs reprises il y avait Nathalie et Christophe [deux camarades de promotion de DEA] qui me faisaient des trucs et pendant ce temps moi, le soir, je continuais. Vraiment, je suis sorti de ce DEA mais vraiment lessivé, lessivé, lessivé!*" Alors qu'en toute légitimité on pourrait penser que ce rythme de travail est la conséquence d'une pression imposée par des directeurs qui se disputent les faveurs du jeune stagiaire, lui, il avance d'autres raisons, dont l'origine est bien différente : "*Ils [les directeurs] attendent de nous [les stagiaires, les thésards] qu'on travaille, certes, mais je ne peux pas non plus leur faire retomber, enfin, leur faire porter le chapeau. J'avais envie de faire un bon DEA, d'avoir beaucoup de résultats parce qu'il n'y avait pas beaucoup de bourses à la fac. Donc, à partir de là, il n'y a qu'une seule solution c'est bosser, bosser, bosser! pour avoir le maximum de résultats. Cela veut dire que dès que je faisais une manip, je lançais l'écriture pour faire la séquence, je faisais la séquence le lendemain et j'avais les résultats deux jours après alors que habituellement on peut découper, on n'est pas obligé à faire ça en deux jours.*"

Par rapport à l'avenir, ce travail intense a produit des résultats suffisamment importants pour conquérir la deuxième place de sa promotion et obtenir ainsi non seulement une allocation de recherche mais aussi le poste de moniteur à l'université. D'autre part, il est probable que le fait d'avoir montré une telle capacité de travail ait joué un rôle central dans la proposition que Victor lui a faite de diriger sa thèse, avec un thème de recherche qui demandait "un travail colossal" : "*Ma thèse consiste à cartographier un gène*

*précis. Une fois qu'il est localisé, il faut le cloner ; une fois qu'on a la séquence, voir ce qu'on peut faire : savoir si on tombe dans le schéma, dans une structure de gène de résistance classique. Et après, c'est rechercher les facteurs qui interagissent avec le produit de ce gène. Le travail qu'on a, c'est quelque chose de colossal, c'est le cas de le dire. Et on n'est que deux! Donc le matin, quand on arrive, on se dit tout ce qu'il y a à faire, on se répartit les tâches et on travaille. On fonctionne comme ça, en essayant d'être le plus efficace possible."*

On peut repérer dans ces commentaires l'expérience qu'a fait le jeune stagiaire lorsqu'il a passé au statut de candidat chercheur, ce qu'implique finalement le transit du DEA au travail de thèse. Quand Paul explique qu'il ne veut pas "*faire porter le chapeau*" aux chercheurs pour ce qui concerne les exigences dans le rythme de travail, il signifie cette situation comme une question de choix personnel, basé sur la compréhension des conditions qui déterminent la réussite d'un jeune dans le processus qui le conduit à devenir chercheur ("*bosses, bosses et bosses*"). Cette lecture se continue actuellement puisqu'il travaille "*coude à coude*" avec son directeur, Victor, pour mener à bien cette "*tâche colossale*" qui est le programme de recherche du groupe Jaune. Paul évoque cette interaction comme étant structurée par le signe de la solidarité entre lui et son directeur de thèse avec qui il se répartit tous les matins le travail à réaliser. Ici, le thésard parle de sa relation avec son directeur non pas en termes de *rappports hiérarchiques* mais comme une *collaboration*.

Une autre situation nous permet de voir clairement la relation d'unification qui s'opère à travers ce travail. Il se fait que Paul a assisté à un congrès dans sa spécialité, à Madison (Etats-Unis). Là, il a été interpellé par "*un post-doc américain*" (nord-américain) qui lui a demandé quelques informations techniques sur sa recherche et d'après les questions qu'il lui a posées, ce groupe nord-américain est bien avancé : "*Cela veut dire que le post-doc avait commencé à faire les essais mais ils n'arrivent pas à maîtriser leurs plantes. Mais une fois qu'ils auront maîtrisé la technique, s'ils veulent se lancer là-dedans ils vont très probablement travailler sur le même gène que nous. Là on a un petit peu d'avance mais... il ne faut pas ralentir le rythme maintenant eh! (...) C'est un groupe qui sort tout un tas d'articles, ils sont assez puissants.*" A ce propos, je lui ai demandé s'il était inquiet pour sa thèse car, si une autre équipe publie ces résultats avant lui, il n'aura pas de publication et, par conséquent, il perdra la possibilité de défendre sa thèse dans des conditions académiques "*honorables*"<sup>67</sup>. Paul a donné une réponse qui fait intervenir son directeur, les rendant solidaires dans leur sort : "*Bah! On est préoccupé tous les deux! J'ai parlé avec ce post-doc et il m'a posé des questions sur le protocole. Bon, je n'ai pas voulu trop dévoiler des choses, même si elles sont tout à fait familières, pour conserver un peu d'avance, mais, apparemment, ils n'arrivent pas encore à bien perpétuer leurs plantes. Cela veut dire qu'avant qu'ils décryptent le système il faut qu'ils fassent le même travail que nous, qu'on a fait depuis un an maintenant, donc on a de l'avance.*" D'ailleurs, il m'explique la stratégie qu'ils ont adoptée ensemble

pour protéger "leur" production scientifique : "Pour s'assurer, on a envoyé un papier à MPMI (Molecular Plant Microbe Interaction). En fait c'est une revue qui n'est pas très bonne, elle est cotée mais moins que d'autres, comme Plant Journal, par exemple. Mais on a appris que dans Plant Journal il y avait jusqu'à six mois de délai de parution parce qu'ils sont complètement saturés. Donc, sachant qu'une équipe de Taiwan travaille aussi sur la recherche de ces gènes, donc, vu que ce papier décrit les bases du système, on a voulu publier le plus rapidement possible pour ne pas se faire doubler par une autre équipe. Donc c'est pour ça qu'on a visé une revue moins prestigieuse mais on pensait que le papier serait accepté plus facilement et publié plus rapidement."

La manière dont Paul relate cette série d'événements au cours desquels se forge cette relation de solidarité, nous révèle qu'en présence d'un (ou plusieurs) groupe concurrent, les rapports hiérarchiques internes (étudiant-chef) ne sont plus au premier plan ; les positions sont reconstituées et une unification se produit autour de la communauté d'intérêts, non seulement scientifiques mais aussi stratégiques (publier avant les autres, obtenir la patente qui prouve la paternité des résultats), de sorte que le "je" se transforme en un sujet collectif ("on", "nous"). Cette unification correspond à l'image idyllique évoquée par Pierre et Marc (lorsque la relation entre un thésard et son directeur est optimale). En effet, ce à quoi aspire un thésard dans sa relation avec le directeur, c'est l'établissement d'un rapport tel que ce dernier adopte le thème de recherche de l'étudiant comme s'il était son propre objectif de travail.

Finalement, il est important de souligner que la seule fois où Paul a évoqué le rapport hiérarchique a été lorsqu'il s'est rappelé "la peur et la barrière" qui se sont interposées entre lui et Luc. Avec son actuel directeur, la situation est toute autre : le matin, ils se partagent les tâches de la journée comme s'ils étaient sur un pied d'égalité. Paul justifie cette symétrie par l'intensité et la quantité de travail à abattre. Cette façon d'agir est la seule possible si l'on ne veut pas "se faire doubler" par d'autres groupes. La conséquence est que, dans le travail quotidien, tous deux font des "manip", ils réfléchissent ensemble et, ensemble, décident des stratégies à suivre pour publier les résultats. La division que l'on a observé dans les autres cas d'interaction thésard-directeur, où le premier fait le travail de "paillasse" (dans lequel la pratique prime sur la théorie) et le second assume les tâches de bureau et le travail intellectuel (création de stratégies de recherche qui exclut presque totalement l'abord de la paillasse<sup>68</sup>) n'est pas de mise ici. Dans le prolongement logique de ces arguments, il est possible d'affirmer que plus un chercheur s'éloigne de la "paillasse", plus les rapports hiérarchiques s'accroissent, plus son caractère de "chef" est associé à l'activité de "bureau et de paperasse" (comme le dira Nicolas) et plus le chercheur perd (aux yeux des thésards) sa légitimité de "scientifique". Il faut rappeler ici que, parmi tous les chercheurs qui travaillent au PBM (26), Victor est presque toujours évoqué par les jeunes thésards comme le modèle, la figure type du "scientifique-né". Lorsque j'ai sollicité d'autres noms de référence, deux ont

été cités : Terry (45 ans, directeur d'une autre équipe PBM) qui, comme par hasard, pratique le travail de "paillasse" avec ses thésards, et Emile qui est une figure internationalement reconnue. Là s'arrêtaient les chercheurs de référence pour ces jeunes en stade d'apprentissage du métier de scientifique.

Maintenant, tournons nous vers l'autre non-permanent du groupe Jaune, Nicolas (25 ans), qui représente encore un autre profil possible dans ce champ social. Avec son accent toulousain indéniable, il explique qu'il prépare un DESU (diplôme d'études supérieures d'université), encadré par Philippe, son moniteur de stage. Ce diplôme, continue Nicolas, *"a été créé pour les gens qui se trouvaient en fin de maîtrise, avant le DEA, et à qui il manquait une U.V. de maîtrise ou une U.V. de licence pour pouvoir tout valider pour s'inscrire au DEA."* Cependant, ce stagiaire n'a pas l'intention de s'inscrire à un DEA en vue du doctorat pour deux raisons : le *"temps"* et le type de formation estimé *"trop technique"*. Si un jeune de 25 ans doit encore suivre des cours à la Faculté et *"aller chercher une thèse"*, raisonne Nicolas, il *"perd du temps"*. Pour soutenir ses propos, il évoque les conditions institutionnelles pour obtenir *"un poste de chercheur"* : il y a une limite d'âge pour se présenter aux concours du CNRS ou de l'OREA pour devenir chargé de recherche deuxième classe, elle est de 31 ans. C'est pourquoi il souhaite plutôt obtenir un poste de *"technicien de recherche"*. Mais voyons comment cet étudiant en arrive à cette conclusion.

Au lycée, Nicolas a fait la terminale D qui correspondait à la filière biologique. A partir de là, le parcours a consisté en une succession d'options à double entrée. A chaque choix, l'avenir était conditionné par les nouvelles possibilités offertes par le chemin choisi et, simultanément, par celles dont sa décision l'écartait. L'expérience de la vie étudiante ressemble à un schéma arborescent où l'on avance par paliers (les diplômes) et où on n'a le droit ni de reculer ni de construire des ponts, à moins d'accepter d'être pénalisé.

Nicolas décrit ce labyrinthe d'options : *"Après [le bac] j'avais le choix : soit j'entrais en fac. pour faire un DEUG [biologie], soit je choisissais quelque chose qui commençait au niveau de l'éducation nationale, c'était faire un IUT [Institut universitaire de technologie]. Ça correspond à un niveau de DEUG et ça se prépare en deux ans mais c'est beaucoup plus appliqué"*. Le jeune étudiant a choisi la deuxième option pour plusieurs raisons. D'abord, à la faculté, les cours sont surpeuplés, *"300 personnes dans un amphithéâtre"*, alors qu'à l'IUT il s'agit de *"promotions de 50 personnes, choisies sur dossier"* : *"donc déjà c'est plus restreint, on est beaucoup plus encadré et on fait beaucoup plus de choses, on a plus de matériel à sa disposition."* Nicolas ajoute une autre raison : *"Quand j'étais en terminale, l'IUT était assez récent, alors on entendait pas mal de choses comme quoi c'était nouveau et c'était demandé. D'ailleurs, le fait que pour entrer il fallait un dossier et qu'il soit suffisamment bon pour être accepté, ça te faisait penser qu'effectivement entrer dans l'IUT c'était mieux que de faire un DEUG où tout le monde peut aller. Et puis dans l'optique c'était : soit l'IUT m'apporte quelque chose de vraiment bien et ça sera un atout pour un tra-*

*vail après, soit j'ai rien à faire mais je peux revenir en fac. (...) Théoriquement, l'IUT donne une formation finalisée. Théoriquement, on est censé pouvoir travailler à la sortie de l'IUT. Bon, c'est pas vraiment le cas dans la réalité, il y en a beaucoup qui repartent à la fac. Moi ce que j'ai fait, après, c'est mon service militaire."*

Durant sa formation à l'IUT, il a fait trois mois de stage avec une orientation assez "finalisée" ("audits sur l'environnement"), ce qui a été très intéressant, souligne-t-il. Le problème s'est présenté lorsque le jeune étudiant a voulu reprendre ses études après son service militaire : "Après, j'avais le choix : soit je cherchais du travail, soit je revenais en fac. Mais, théoriquement, si tu as un IUT, tu peux rentrer directement en licence mais avec l'IUT que j'avais, comme c'était vraiment politique entre la direction de l'IUT et la direction de la fac. à Saint-Cyr, ils ont annulé l'équivalence et ils nous faisaient revenir à moitié DEUG, donc une marche en arrière. (...) [Je suis parti à l'armée et] entre temps l'équivalence s'est terminée et on s'est fait avoir".

Nicolas a dû faire marche arrière et c'est cela la pénalité qu'il a dû payer et qui a défini en grande partie ses options futures. Comme il possédait le diplôme de l'IUT qui correspondait à une formation finalisée mais très générale, il lui a fallu se spécialiser dans une branche, toujours dans la perspective d'obtenir un diplôme lui permettant d'accéder plus facilement à un travail : "Alors j'ai fait l'ENFA [Ecole national de formation agronomique]. J'ai préparé un diplôme d'assistant d'ingénieur. Et l'avantage de l'ENFA c'est que tu as un stage de six mois - je l'ai fait ici, au labo - (...) et puis c'était un niveau au-dessus (de l'IUT)".

Muni de ce diplôme d'assistant ingénieur, Nicolas a commencé à chercher du travail sans rien trouver qui soit adapté à sa formation. Toujours en contact avec l'ANPE à laquelle il envoie régulièrement son CV, il a décidé de préparer un nouveau diplôme, le DESU, "pour ne pas perdre de temps sans rien faire". Cette formation demande un an de stage dans un laboratoire et Nicolas a choisi de continuer là où il a déjà fait une expérience de travail (les six mois précédents) : le groupe Jaune. Prolonger les études, c'est une bonne option pour lui car, comme il explique, "ça me permet de faire des contacts parce que chercher du travail... il n'y a pas énormément de postes qui passent et faire de la recherche, ça peut être un plus. Là [le groupe Jaune] c'est vraiment de la recherche".

A ce moment de son cursus universitaire, Nicolas ne peut plus reprendre le chemin qui mène au statut de scientifique sans mettre en danger sa place sur le marché du travail. A l'Université, ses trois diplômes ne seraient reconnus que comme une licence ou une maîtrise, selon la filière envisagée. Avec cette option, il finirait son doctorat à 30 ou 31 ans et après le post-doctorat, qui nécessite au moins deux ans, il aurait 32-33 ans. A cet âge, il ne serait plus compétitif pour un poste ni dans un organisme de recherche (CNRS, OREA...) ni dans l'enseignement supérieur. L'alternative dans le secteur public serait d'essayer d'obtenir un poste d'ITA, ce qu'il pourrait tenter dès maintenant avec les diplômes qu'il possède déjà. La seule allusion qu'il ait

faite au secteur privé laisse supposer que cette voie n'est pas très encourageante : *"J'ai cherché dans le privé mais je n'ai pas été trop content avec les sujets et puis il n'y a pas beaucoup de stages proposés"*. C'est ainsi que, case après case, option après option, s'est dessinée la conclusion qu'a exposée ce jeune homme de 25 ans : *"moi, si c'est dans le labo, ça serait le niveau technicien de recherche ou assistant ingénieur par exemple"*.

Nicolas possède trois atouts : trois mois de stage (les *"audits sur l'environnement"*) lorsqu'il préparait son diplôme IUT, six mois de stage au laboratoire PBM (groupe Jaune) lors de son diplôme de l'ENFA et une année supplémentaire qui se poursuit actuellement dans ce même groupe, en vue du diplôme DESU

Lorsqu'il a commencé ce deuxième stage, le thème qu'on lui a attribué était en continuité avec le précédent qui, lui-même, poursuivait la recherche que d'autres stagiaires ou thésards avaient commencée auparavant. Cependant, malgré qu'il connaissait assez bien le sujet, durant cette année de recherche, Nicolas a eu des difficultés pour obtenir des résultats concluants : *"On ne peut pas savoir pourquoi notre fusion ne marche pas. (...) J'y ai passé pas mal de temps mais on ne sait pas si c'est le promoteur qu'on a pris ou s'il manque quelque chose, on ne sait pas. (...) Ça arrive! Je connais des gens qui ont eu le même problème avec des promoteurs, on sait qu'il manque quelque chose mais où?"*

Ces problèmes font que, pour son rapport DESU, Nicolas devra sélectionner les résultats concluants et donc intéressants du point de vue scientifique. Le reste est du temps perdu à ses dépens : *"Alors, ce que je vais présenter de cette partie là, c'est l'analyse des ARN parce qu'on ne peut pas faire l'analyse biochimique"*. Mais comme cela n'est pas suffisant pour obtenir un diplôme, il a dû envisager un deuxième thème de recherche. Avec cette stratégie, Nicolas pourra obtenir des résultats suffisants pour montrer qu'il est consciencieux, qu'il sait mener à bien les pratiques d'expérimentation qui lui sont assignées et qu'il est capable de travailler dans un laboratoire. Il méritera donc son diplôme.

La position de Nicolas par rapport aux membres du groupe dans lequel il fait son stage *semble* identique à celle des autres étudiants en doctorat, tant en ce qui concerne les activités qu'en ce qui concerne les relations avec les chercheurs permanents et les ITA. Les techniques et les procédures expérimentales qu'il utilise sont essentiellement les mêmes que celles des thésards (les seules distinctions sont dues aux divers objets de recherche). Son implication dans le travail est aussi forte que celle des autres jeunes : il arrive très tôt le matin et il part tard le soir. Comme les thésards, il reçoit les directives d'un chercheur permanent.

La différence d'avec ses camarades s'explique lorsque nous analysons en profondeur les conditions matérielles et symboliques qui encadrent l'expérience quotidienne. D'abord, ce sont ses parents qui financent ses études : *"Si je n'avais pas eu mes parents, je n'aurais pas pu le faire"*<sup>69</sup>. Puis, du point de vue symbolique, bien que *"le travail sur la paillasse"* soit

"pareil", la différence devient essentielle lorsqu'il évoque l'investissement que les thésards et lui pourront faire avec leurs résultats : "[Les thésards et moi] on fait de la paillasse, on fait le même genre de choses mais on ne le fait pas pour le même diplôme : par exemple Paul, il a fait un cursus de la fac. donc là il fait une thèse. Il est financé, il a une bourse de thèse, et son travail de recherche c'est sur trois ans tandis que moi c'est sur un an. (...) [la différence entre faire une thèse et faire un DESU] c'est après, la finalité. Avec une thèse tu vas pouvoir être chercheur, avec un DESU je pourrai être ingénieur."

Ce jeune homme, qui aurait pu suivre un cursus universitaire le menant jusqu'à la thèse de doctorat s'il n'était pas tombé dans le piège de l'IUT, se trouve acculé à la seule option qui lui permette de sauver son année : préparer un diplôme de DESU. Dans le déroulement quotidien, il constate qu'en ce qui concerne la recherche, il n'y a aucune différence substantielle entre son activité et celle de ses camarades qui préparent une thèse. Avec un esprit pragmatique, il estime également que, dans sa situation (25 ans, avec une équivalence au niveau de la maîtrise), son but doit être d'obtenir "un poste de technicien ou d'assistant d'ingénieur". On peut se demander s'il ne ressent pas sa situation comme injuste car, au moins dans l'immédiat, il n'obtiendra pas la même reconnaissance symbolique que les étudiants en thèse et, à long terme, il sera exclu de la catégorie des chercheurs. Nicolas, qui a bien réfléchi à ce problème, fait ce commentaire : "Ca ne me pose pas de problème parce qu'en fait j'y avais déjà réfléchi dans le sens où, quand je vois ce que sont amenés à faire Didier ou Victor, par exemple, en tant que chercheurs, et ce que font les assistants ingénieurs ou les ingénieurs de recherche je préfère le statut au-dessous. Je n'aime pas du tout rester derrière un bureau, le travail de paperasse, et avoir quelque chose à faire tous les jours avec le téléphone et le papier. Ce que j'aime, c'est la paillasse, c'est manipuler, les expériences, les résultats, ça, ça me plaît plus que d'être obligé à faire ce que font Didier et Victor De ce côté-là, je ne regrette rien du tout, quoi! Mais je suis content de ce que je fais dans le sens où techniquement j'ai acquis un niveau, je travaille autant que Paul qui fait sa thèse." Nicolas est même prêt à reconnaître la validité de l'organisation hiérarchique du travail scientifique : "[Sur le plan de la reconnaissance], je pense que ça dépend de la personne que tu as en face de toi. (...) Au niveau des scientifiques, je pense que ça dépend de tes supérieurs. Parce que je vois, par exemple, on doit écrire un papier sur le rapport que j'ai fini l'an dernier, et Philippe [le chercheur, chargé de recherche deuxième classe, qui encadre quotidiennement le travail de Nicolas], m'a dit que c'est évident que je paraîtrai sur le papier. C'est sûr qu'en n'étant pas chercheur, je n'apparais pas en premier auteur parce que c'est pas toi qui écrit, c'est pas toi qui dirige la recherche. Mais le fait que tu paraisses là dedans, c'est déjà une satisfaction. C'est la différence qu'il y a! Georges [l'ingénieur du groupe], tu le vois paraître dans le lot des personnes, tu ne le vois pas en premier auteur et il y a un sens : Georges n'a pas écrit le papier, il n'a pas eu le souci... lui, il a fait les 'manips', il s'est intéressé au travail qu'il avait à faire mais il n'avait pas les

*contraintes d'écrire le papier, des va-et-vient, des contacts partout. Mais, entre les deux postes, je crois qu'il y a une différence. Il faut bien voir que, quand on est chercheur, c'est évident qu'on a beaucoup plus de responsabilités, de soucis, que quand on est ingénieur, alors bon!"* Par ces commentaires, Nicolas montre sa capacité à accepter la différence qui existe entre un poste de chercheur et un d'ITA en utilisant l'équation investissement-bénéfice : le système de distribution des récompenses est équitable car l'effort consenti par les scientifiques est plus grand que celui des ingénieurs et des techniciens. C'est pourquoi il est normal que les scientifiques obtiennent des bénéfices plus importants que les autres.

A la fin de l'entretien, nous n'en savons pas beaucoup plus qu'au début sur le contexte socio-affectif de Nicolas. Il n'a jamais évoqué son monde "intime" (familial, social, affectif) pour expliquer les orientations successives de son parcours. On ignore s'il a une compagne, ce que font ses parents (mis à part financer ses études), le lien entre son état actuel et son histoire personnelle, etc. Il n'a pas ressenti le besoin de faire appel à "ce genre de données" pour bâtir son récit. En revanche, les sens des événements évoqués ont été souvent construits grâce à la description du système universitaire. Ainsi, nous avons constaté la variété et la complexité de ce système et la manière dont un jeune doit se frayer un chemin dans le dédale des diplômes et des stages disponibles. D'après la présentation que Nicolas nous fait de son histoire, c'est le cadre institutionnel de l'enseignement français qui a déterminé le rythme de son évolution individuelle, les possibilités offertes déterminant ses choix.

Le récit de Nicolas illustre d'une manière presque paradigmatique le type de réflexion que font les jeunes de sa génération lorsqu'il s'agit de restituer l'expérience universitaire : on voit se déployer une pensée toujours tendue *vers le futur* dans laquelle l'actualité est évaluée en fonction de ses conséquences ; c'est une pensée tactique par excellence. Le présent est rationalisé à travers l'équation coût-bénéfice ; le "Moi" se positionne face à chacune des options offertes par l'institution : *soit* telle chose, *soit* telle autre. L'*hypothétique* ("théoriquement") et le *réel* ("en réalité") s'affrontent en permanence et, dans ce contexte, c'est le résultat qui donne une signification à l'expérience : "*Soit l'IUT m'apporte quelque chose de vraiment bien et ce sera un atout pour un travail après, soit j'ai rien à faire mais je peux revenir en fac.*", calcule Nicolas. En continuité avec ces traits, les expériences (les causes de l'agir) sont décrites comme des situations dans lesquelles les motivations subjectives ont été remplacées par les options présentées par l'organigramme institutionnel. On comprend alors le sentiment de Nicolas résumé dans la formule "*on s'est fait avoir*" par l'IUT et par la fac. : la stratégie qu'il a pu élaborer a été neutralisée par l'accord politique entre les deux institutions. Son "Moi" est resté sans possibilité d'agir parce qu'il n'a pas pu se refléter dans l'organigramme proposé par l'Université car celle-ci avait changé les règles du jeu supprimant l'équivalence. Il est intéressant de noter que cette pensée tactique se traduit dans la manière d'assumer l'état des choses, telles qu'elles sont *déjà* organisées. C'est là une attitude que l'on

pourrait appeler "d'intégration" dans la mesure où il s'agit pour l'individu de s'accommoder des événements qu'il est entraîné à vivre, bricolant le "théorique" et le "réel" dans les limites imposées par le cadre normatif des systèmes abstraits.

Avec Nicolas, nous avons complété la liste des non-permanents du groupe Jaune. Nous allons maintenant nous concentrer sur le parcours d'Anne : elle nous offre une vision assez représentative des questions que se posent les non-permanents se trouvant au même stade de la course vers le poste de chercheur. Elle a été thésard dans le groupe Vert, sous la direction du responsable Léo (DR2, dans la quarantaine), groupe composé, par ailleurs, d'un ITA (technicien d'équipe), d'un thésard et d'un stagiaire.

Anne (27 ans), née à Saint-Cyr, a obtenu son diplôme de docteur en biologie depuis deux mois. Le fait qu'elle ait fini sa thèse induit un ton évaluatif dans ses réflexions sur cette expérience récente ; elle peut faire la part des événements passés avec un certain recul.

Elle commence par m'expliquer qu'elle souhaitait devenir chirurgien mais, comme il faut douze ans d'études pour exercer ce métier, elle a décidé qu'il valait mieux envisager une formation offrant plus rapidement un débouché. Dans cette optique, elle s'est inscrite à l'ENSAS en vue d'un diplôme d'ingénieur. Pendant ces études, elle a repris l'idée de préparer un doctorat et, étant ingénieur agronome, celui que lui convenait était en biologie. Avec beaucoup d'ironie, elle reconnaît les paradoxes de la vie qui font que, aujourd'hui, elle organise son départ pour les Etats-Unis où elle fera un post-doctorat de deux ans. Somme toute, il lui aura fallu investir onze ans avant de trouver un débouché, à condition, bien sûr, d'intégrer un organisme de recherche immédiatement après son retour.

Lorsqu'elle a voulu se réinsérer dans le cursus universitaire l'autorisant à faire un doctorat, il lui a fallu s'inscrire à un DEA. A l'Université Claude Bernard, cette année-là, le responsable du groupe Vert, Léo, avait présenté un sujet de stage intéressant et c'est ainsi qu'elle s'est retrouvée d'abord stagiaire et ensuite thésard dans ce groupe. Anne résume en quelques mots le caractère de son "chef" : *"Léo est un mec rigoureux, pas toujours facile mais... du coup, je suis venue ici et c'est bien. C'est vrai que le chef n'est pas toujours sympathique, je ne sais pas si tu l'as remarqué, mais je laisse passer les choses"*.

Il est évident que les considérations sur "l'après thèse" ne deviennent claires que lorsque l'interlocuteur a franchi la porte du doctorat. De la même manière, elle réfléchit sur le fait d'avoir réalisé sa thèse dans un laboratoire non universitaire, le PBM (OREA-CNRS) : *"Ici c'est plus recherche fondamentale, il n'y a pas le côté enseignement. Tu es plus éloigné de tout ce qui se fait à l'université : des concours pour les postes d'ATER, des vacances, des postes de TD ; ça ne te permet pas de voir ce qu'est l'enseignement, de voir si ça te plairait ou pas, des choses comme ça. Et, comme j'ai fait mon DEA ici et tout, si tu veux, je n'ai jamais eu de contacts directs, quotidiens avec l'enseignement. Au début, quand tu débarques, tu n'es sûr*

de rien, tu fais ta thèse et c'est déjà beaucoup, tu ne te sens pas assez sûr de toi pour aller faire des cours comme ça, tandis que si tu es à la fac. c'est plus naturel." Elle reconnaît ainsi les difficultés qu'entraîne le statut du laboratoire pour le jeune docteur qui cherche à s'insérer professionnellement.

Sa thèse s'est relativement bien déroulée puisqu'elle avait un article publié et un autre soumis à publication. Ce score n'est pas toujours facile à atteindre : *"Pour des sujets qui sont un peu compliqués ce n'est pas évident de publier un article en trois ans! Tu as des résultats qui ne sont pas publiables, ça dépend du sujet! Si tu travailles dans quelque chose de très fondamental, peut-être que, en trois ans, tu peux faire un article. Mais si tu mets au point des techniques ou des choses comme ça, tu peux faire un article sur chaque mise au point, ce qui fait que finalement tu as un paquet. Donc ça dépend du sujet. (...) Il ne faut pas que tu te plantes sur le sujet, mais le problème c'est que tu es étudiant, tu ne sais pas vraiment gérer la bourse, tu ne sais pas vraiment juger le sujet de thèse et puis le directeur, enfin. Ce n'est pas évident de juger par toi-même, quand tu commences la thèse, si le sujet va vraiment apporter des fruits en trois ans! Des fois tu pars complètement à l'aventure : tu as une idée et tu dois essayer. Quand tu es chercheur toi-même, tu peux te permettre de te casser la figure mais c'est dur de donner des leçons à un étudiant qui doit fonctionner. En plus, on travaille avec du vivant, ce qui fait que ça prend du temps et en deux ans et demi il faut que tu aies bouclé ton travail! Alors si pour la thèse tu gardes le même sujet du DEA, ça veut dire que tu as un an de plus, mais sinon c'est vraiment deux ans plus un an pour rédiger."* Cette distance critique par rapport à l'importance du thème de la thèse, à sa fécondité, et par rapport à la responsabilité qu'a un directeur dans le choix du sujet de recherche (qui doit "fonctionner" pour l'étudiant, le chercheur, lui, pouvant se permettre de se "casser la figure"), révèle les préoccupations déjà évoquées par Marc et Pierre mais, chez Anne, le niveau d'élaboration de ces soucis est plus poussé.

Dès le début, la philosophie d'Anne a été : *"Moi, je travaille pour vivre, je ne vis pas pour travailler. (...). Dès le départ, je me suis dit que je prendrai tous mes week-ends, si de temps en temps je devais travailler, je travaillerais mais comme une exception. (...) Cela a fonctionné pendant deux ans. En général, tu as des gens qui travaillent tous les week-ends, qui ne partent pas en vacances, mais moi, j'ai pris les jours de Pâques, je suis partie pendant deux mois en été. Par contre, la dernière année non : j'ai pris les jours de Noël et une semaine en été avant de commencer à rédiger et c'est tout."*

Probablement, la possibilité de respecter ce rythme de travail détendu est dû, en partie, au fait que, dès la première année, elle a obtenu des résultats suffisants pour publier son premier article, ce qui l'a rassurée pour la soutenance de sa thèse. Cette philosophie du travail a son origine, également, dans un trait de personnalité qu'elle m'explique en ces termes : *"C'est vrai que, moi, j'ai besoin de faire des choses en dehors du travail pour pouvoir être efficace dans le travail. Alors moi, je prenais du temps, après huit heures du soir, pour faire de la danse ou pour m'impliquer dans d'autres choses. (...) Au début, tu n'oses pas trop décider parce que tu ne sais pas comment va*

*réagir ton directeur mais après, tu prends plus de confiance en toi-même et, bon, ça dépend aussi de ton caractère et de celui de ton chef.*" Il est intéressant de remarquer comment la perspective temporelle (au début, mais après...) permet au jeune docteur d'évaluer les marges de manoeuvre qui existent dans la relation directeur/étudiant (marges presque imperceptibles pour Marc ou pour Pierre et encore moins pour Marie).

Avant la soutenance de sa thèse et pendant qu'elle la rédigeait, une des activités importantes dans l'agenda d'Anne consistait à chercher un laboratoire pour y faire le séjour post-doctoral. Elle précise que ce n'est pas par "*plaisir*" qu'elle affronte ce nouveau cycle de stage mais que c'est une contrainte imposée par le marché du travail : "*Si tu veux vraiment continuer à faire de la recherche, tu dois partir faire un post-doc. Parce que maintenant, même dans le privé, on commence à te demander de montrer que tu es disponible, que tu peux partir, que tu es mobile. (...). Parce que maintenant, tu es en compétition avec des gens qui ont deux post-doc, trois post-doc, donc, si tu veux continuer à faire de la recherche, il faut que tu partes faire au moins un post-doc.*"

Bien que son directeur, Léo, lui ait proposé un laboratoire en Angleterre pour y faire son séjour, elle a le sentiment que dans le PBM : "*il n'a jamais été question de beaucoup soutenir les étudiants. Que ce soit Gérard ou Emile, ils ont eu tout de suite un poste, donc ils ne se sont pas rendu compte que maintenant ce n'est plus comme ça et ils ne font rien pour protéger leurs étudiants*". Le soutien que la plupart des jeunes docteurs obtiennent de leur directeur de thèse consiste en les lettres de recommandation et, parfois, comme dans le cas d'Anne, en discussions sur les laboratoires avec lesquels elle prend contact, via Internet surtout.

Pour choisir le laboratoire où elle fera son post-doctorat, Anne a tenu compte de plusieurs facteurs. Pour ce qui est du laboratoire anglais, elle a décliné la proposition de Léo, pour des raisons "*personnelles*" : "*Comme ça! J'ai une résistance particulière (rire) Je suis tombée sur quelques anglais que j'ai trouvé très détestables et donc je n'avais pas envie de partir là-bas. Déjà partir ça ne m'amuse pas trop alors, tant qu'à partir quelque part, que ce soit dans un pays que j'ai envie de connaître. Voir quelque chose vraiment de différent, quoi!*"

Pour les laboratoires contactés par Internet, le processus a été le suivant : elle a envoyé son CV, une lettre de motivation et des lettres de recommandation aux quatre laboratoires nord-américains travaillant sur le thème qu'elle avait développé dans sa thèse. Seuls deux d'entre eux ont répondu favorablement : "*L'un des deux est un très gros laboratoire, avec beaucoup de publications et de post-docs. Il a donc beaucoup de gens qui travaillent pour lui. Moi je n'avais pas envie de tomber dans un labo où je ne pourrais pas partir avant 11 heures du soir parce que c'est mal vu et où tu dois passer tes week-ends à travailler. Je n'ai pas envie de partir pour bosser comme une folle pendant deux ans. Je veux travailler parce que c'est intéressant pour moi, parce qu'il faut faire des résultats mais, d'un autre côté, si je pars aux Etats-Unis, je veux aussi connaître le pays, voir un peu la mentalité du pays,*

que ce soit aussi un enrichissement personnel. Donc ça ne me plaisait pas trop. Du point de vue communication c'était très formel : j'ai toujours eu la secrétaire du labo. Puis j'avais une amie qui était aux Etats-Unis et je lui ai demandé : 'est-ce que tu peux avoir des renseignements sur ces deux personnages, vu que tu es sur place'. Donc, elle a pris des renseignements. Sur le premier, elle m'a dit c'est mieux si tu n'allais pas dans ce labo parce que tu es laissée à toi-même, personne ne t'encadre, le labo fait tout un étage, est très grand : c'est une usine à post-docs<sup>70</sup>. Alors, si je vais là-bas, il y a déjà plein des choses négatives du fait que je pars et je n'ai pas envie de gâcher deux ans de ma vie en vivant dans des conditions comme ça. Moi, deux ans de ma vie, c'est vachement important, donc, du coup j'ai commencé à voir le deuxième. [Alors pour ce laboratoire], au début, Léo m'a dit 'fais attention avec la proposition, parce qu'il [le directeur du laboratoire] te dit qu'il y a une possibilité mais il ne te dit pas 'oui j'ai un poste'. Il n'avait pas dit clair et net 'c'est bon'. D'autre part, ma copine aux Etats-Unis n'avait pas eu des renseignements sur cette personne. Donc, comme le directeur du laboratoire venait à Paris je me suis dit : 'bon je vais le voir pour me renseigner directement'." Grâce à l'entretien avec ce directeur, Anne a obtenu l'information nécessaire pour se décider : elle ira faire son post-doctorat aux Etats-Unis.

En confrontant le récit d'Anne à ceux qu'ont élaborés les autres non-permanents, on comprend que le choix du laboratoire dans lequel va s'effectuer le stage (de DESU, DEA, thèse, post-doctorat, etc.) est difficile pour l'étudiant car les bases sur lesquelles il doit juger sont vagues. Elles sont élaborées, en grande partie, à partir de l'image que le laboratoire a su projeter dans la communauté scientifique nationale et internationale. Le problème principal se pose, dès lors, dans les termes suivants : l'image du laboratoire correspond-elle ou non, et dans quelle mesure, à la réalité? Evidemment, plus le temps de socialisation passé dans la communauté scientifique est long, plus la personne est à même d'évaluer cette correspondance et de juger le décalage entre *l'image et la réalité*.

Les entretiens nous permettent de mesurer l'importance de ce facteur aussi bien dans l'élaboration des critères de choix que dans leur acuité concernant la correspondance avec les coordonnées objectives (sujet et type de recherche, rythme de publications, insertion nationale et internationale...) et subjectives (climat interpersonnel, rythme de travail...). Marie, stagiaire de DEA (donc, très peu de temps de socialisation dans le champ), choisit le PBM en faisant l'hypothèse qu'il travaille dans le domaine des sciences appliquées puisqu'il fonctionne dans un site OREA, ce qui est très loin de la réalité ; Marc explique que ses deux années de pratique dans le milieu scientifique saint-cyrien, comme stagiaire de DHET et de DEA, lui ont permis de décider quels seraient les laboratoires à visiter pour commencer sa thèse ; Anne, avec quatre ans d'expérience, a demandé à une amie qui était aux Etats-Unis de se renseigner sur ce qu'impliquait travailler "réellement" dans les groupes qu'elle avait sélectionnés pour son séjour post-doctoral. Dans ces exemples, nous voyons une progression et un perfectionnement dans

l'art de recueillir des informations sur les laboratoires, art qui se pratique grâce à des éléments relevant du registre communicationnel. L'expérience personnelle et les réseaux de connaissances (les amis, le contact direct avec un directeur...) constituent des bases fiables pour obtenir les renseignements nécessaires aux prises de décision. On observe dans ces mécanismes la manière dont "le système" peut être "saisi" par les sujets au niveau des rapports sociaux.

Anne a décidé, donc, de partir mais il est important de noter que ce départ constitue un des éléments de la stratégie qu'elle s'est donnée pour les deux, trois ou même quatre années à venir : *"Là je suis en train de finir d'arranger les choses pour mon post-doc. Je vais partir en juillet [1997]. Puis je vais déposer mon dossier au CNRS en janvier [1998], pour passer le concours [mai-juin 1998]. Je sais que je ne serai pas prise parce que la première présentation, en général, c'est pour se faire connaître. L'objectif c'est de dire à la commission 'voilà j'existe, je suis là!' et de me représenter l'année d'après [janvier 1999], en ayant fini le post-doc, et avec au moins un article en plus. Eventuellement, j'ai la possibilité de me représenter une troisième fois [janvier 2000] parce que je suis encore dans l'âge. Je vais passer mon premier concours à 29 ans, en mai 2000 j'aurai 31 ans et si j'ai un enfant, entre temps, je le passerai encore une quatrième fois!"* Cependant, dans ses calculs, il y a des obstacles difficiles à surmonter : *"Quoique c'est compliqué parce que Carole [une autre thésarde de Léo, qui a deux années d'avance sur Anne], elle a un post-doc et elle va se présenter au concours cette année. Le problème, c'est que si elle a son poste moi je ne pourrai pas avoir une place parce qu'on ne donne pas deux postes au même laboratoire. Bon, égoïstement et méchamment je dis 'j'espère que Carole n'aura pas son poste' (rire)."*

Ce dernier commentaire nous introduit de plain-pied dans le problème de la concurrence entre pairs que tout jeune diplômé se pose, une fois l'incertitude liée à "l'après thèse" et à la réalisation du stage de post-doctorat résolue. Anne continue à parler de sa camarade Carole et dépeint une situation qui dépasse la simple question des rapports interpersonnels : *"Par exemple, tu parles avec Carole, son but est d'avoir une équipe, moi non. Moi, mon truc c'est de faire de la recherche. Mais je peux faire de la recherche en faisant des choses à côté. Je conçois les deux à la fois, quoi! Si tu veux, je ne suis pas carriériste. Moi, je sais que, personnellement, je n'ai pas envie d'avoir un groupe à ma charge, un labo à moi et je n'en ai pas envie parce que, quand je les (les directeurs) vois, je me rends compte qu'ils ne font que ça." Dans ces propos, Anne précise son profil professionnel, lequel ne doit pas être mis au-dessus des autres activités qu'elle souhaite développer "à côté". Elle poursuit dans la description de son profil en spécifiant quel est le poste qui lui conviendrait le plus : *"Le boulot d'ingénieur de recherche, ça m'aurait beaucoup intéressé mais c'est pas évident. Parce que les postes des ITA, on les ouvre, d'abord, par concours interne et là il y a toujours quelqu'un qui le prend. (...) Maintenant aussi, il y en a beaucoup qui se présentent aux concours d'ingénieur d'études alors qu'ils ont des thèses et**

*même des post-docs! Alors tu vois! Les gens n'ont pas de travail et se présentent à n'importe quoi! [scandalisée]. Aujourd'hui, moi si je me présente, c'est à ingénieur de recherche, jamais je me présenterai à ingénieur d'études parce que je me dis que c'est pas possible de faire 11 ans pour se présenter à un poste bac+3!"* Mais ces déclarations de principe peuvent très bien être révisées si la réalité l'exige : *"Donc ça, c'est ma philosophie aujourd'hui. Mais si dans deux ans je retourne de mon post-doc et je n'ai rien... Je ne sais pas ce que je vais faire! Peut-être que je me présenterai ; il faut bien travailler un jour! Et ça, ce n'est pas évident non plus parce que, déjà maintenant, tous les dossiers qui sont sur-diplômés vont à la poubelle! Parce que ça pose des problèmes dans les équipes : quelqu'un qui est embauché comme ingénieur alors qu'il a fait deux post-docs et peut-être que le chef de l'équipe, lui, n'est jamais sorti! Alors, tu vois un peu la situation!"*

Effectivement, la situation n'est pas simple : être fidèle au projet de carrière ou être pragmatique en ce qui concerne le travail, comme réponse à la situation de crise. Anne constate et dénonce ce contexte socio-historique qui, par ailleurs, a été l'objet de réflexions au sein de la communauté scientifique française<sup>71</sup>. Par exemple, dans le rapport présenté par Alain Costes (1997) à la direction du CNRS<sup>72</sup>, il est souligné : "(...) au cours des dix dernières années (...) des jeunes chercheurs ont été encouragés à présenter leurs candidatures à des postes d'IE [ingénieur d'études] ou d'IR [ingénieur de recherche], faute d'un nombre suffisant de postes de chercheurs." (: 108). A la différence de ce rapport qui se limite à énoncer succinctement un état des choses sans analyser véritablement leurs conséquences, Anne souligne le problème de "légitimité" posé par une telle situation aux responsables de l'équipe. Ils doivent, en effet, diriger des chercheurs qui, bien souvent, ont plus d'expérience et plus de publications qu'eux-mêmes. Anne reconnaît la fragilité de la position des directeurs quant à la légitimité de leur autorité scientifique, thématique sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Comme nous avons pu le constater, cette jeune docteur a développé son récit en se situant dans la position d'ex-thésarde, ayant un pied de chaque côté de l'Atlantique, et affrontée à un "après" peu encourageant. C'est dans ces conditions qu'elle réfléchit sur son expérience passée et sur l'avenir. Elle résume son ancienne expérience de thésarde ainsi : *"La thèse c'est vachement intéressant parce que, d'une part, tu te formes et aussi parce que tu as un statut d'étudiant : tu as ta bourse, tu commences à être indépendant de tes parents. Le problème, c'est que ça dure trois ans et après tu reviens chez tes parents! Là, je touche le chômage. Nous, on dit : c'est complètement idiot! Donnez moins des bourses ; au début, tant pis, il y aura une sélection plus grande mais il y aura moins de chômeurs à la fin de la thèse! A quoi ça sert de former plein de docteurs pour qu'ils restent sur le carreau? A faire des 'manips' ; à faire des résultats qui font connaître le laboratoire. Parce qu'un labo marche essentiellement avec des thésards, quand tu vois les directeurs de recherche ils n'y mettent jamais leurs pattes. Avant, tu sais?, à l'époque de Léo, de Claude [un chercheur du PBM], des gens comme ça, ils commençaient leurs thèses en ayant un poste. Même après, c'était plus facile*

*de cadrer les gens alors que maintenant tu as l'impression qu'un directeur de thèse, bon, bah, il ne cherche même pas!"*

Le "contrat moral" ne semble pas résister à la pratique. Ainsi Anne commence le nouveau cycle de formation (le post-doctorat) sans trop croire que son souvenir aura marqué, de manière indélébile, la mémoire de ceux dont elle a partagé la vie quotidienne, durant les quatre dernières années au PBM. Quant au séjour post-doctoral, sa conclusion est claire et nette : *"Faire un post-doc c'est reculer pour mieux sauter parce que c'est prolonger la thèse. Quand tu finis ton séjour, c'est la même question : 'avec quoi je vais m'amuser maintenant?'"* L'ironie avec laquelle elle résume le sens du post-doctorat ne permet pas l'équivoque. Cette nouvelle période de deux ans va certes l'enrichir personnellement car elle connaîtra un nouveau pays, une autre langue, une culture étrangère mais, principalement, sa décision correspond à une exigence externe : la crise du secteur du travail, la production des laboratoires grâce au travail des post-doctorants. En ce sens, le retour signifie affronter la redoutable question du débouché, le marché de l'emploi avec son implacable loi de l'offre et de la demande, plus en vigueur que jamais. Anne en est bien consciente : *"On est plein à arriver sur le marché (...) donc si tu veux vraiment faire de la recherche, que se soit fondamentale ou appliquée, il faut que tu fasses un post-doc parce qu'il faut que tu montres que tu as de l'expérience, que tu es mobile, que tu es partie loin, que tu t'es adaptée à une autre langue... Maintenant, dans le privé, on te demande de partir à droite à gauche, ils aiment bien les gens qui s'adaptent facilement."*

Anne expose son dilemme : *"Après il y a le côté personnel, c'est pas facile. Il y en a qui passent leur vie à bouger.(...) Mais c'est un peu difficile d'avoir une vie de couple! Je pense que pour les gens carriéristes, il y a moins de problèmes, mais moi! (...) La recherche c'est un domaine que je ne conseillerai pas à quelqu'un (...)La biologie, maintenant, c'est un domaine où il n'y a pas de débouchés, donc il faudrait qu'on veuille faire des petits trucs dans le domaine de la santé, de l'agronomie ou des choses comme ça, sinon, après, dans les labos, ça commence à être plein. Là, c'est mieux d'être ingénieur, parce que comme chercheur tu es trop spécialisée."* En définitive, l'avenir se dessine sous le signe de l'angoisse : angoisse face à l'inconnu en ce qui concerne son accomplissement professionnel et angoisse par rapport à son avenir affectif. L'articulation entre la vie de couple et les exigences du marché qui impliquent "mobilité", "disponibilité", "adaptabilité", "flexibilité"..., ne lui semble pas évidente.

En guise de résumé, on peut constater qu'Anne nous a révélé à la fois des aspects personnels, des traits de son caractère et des observations sur les conditions objectives du milieu scientifique. Cet ensemble lui permet d'explicitier et de décrire son itinéraire. Cependant, nous n'en apprenons pas plus sur ses appartenances les plus primaires (comment elle se situe par rapport à ses parents, ses amis, etc.). Encore une fois, "l'après le laboratoire" n'est qu'une abstraction (*"des cours de danse", "m'impliquer dans d'autres activités", "travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler", "deux années de ma vie sont très importantes"*).

Nous sommes arrivés au dernier des récits des non-permanents, il est temps donc de nous livrer à l'exercice qui consiste à analyser la perspective dans laquelle ils ont été produits. En d'autres termes, après avoir exposé les itinéraires, il nous faut nous consacrer, par la suite, à la recherche de faits significatifs, de répétitions, de références collectives (qui peuvent apparaître comme des contradictions <sup>73</sup>) à travers lesquels on peut restituer *l'espace de référence symbolique* des interlocuteurs.

## 5.

### Eléments de l'espace de signification

"Sur une plage ensoleillée de la côte d'azur, un thésard, un post-doc et LE CHEF se promènent. Au cours de leurs divagations, ils trouvent une bouteille fermée (style Petrus 1972). Le thésard se précipite et l'ouvre avec son couteau suisse. C'est alors qu'un génie sort de la bouteille et leur dit : 'je suis enfermé dans cette prison depuis 1000 ans. Pour vous remercier de m'avoir libéré, faites chacun un vœu et je l'exaucerai'. Le thésard formule le premier vœu : 'Je veux une villa de rêve à Monaco avec une piscine, musique à gogo, cocktails et demoiselles à volonté'. Le génie claque des doigts et notre cher thésard se retrouve les pieds dans l'eau dans sa villa de rêves, une masseuse s'occupant de ses épaules et un verre à la main. Le post-doc, écoeuré de la vie, désire s'exiler en haut d'une montagne volcanique avec sa femme et son fils. Une fois encore le génie exauce ce vœu et se tourne alors vers LE CHEF pour écouter le troisième et dernier vœu. Le CHEF, excédé par ce temps perdu, ordonne au génie : 'Ramenez-moi ces deux rigolos en vitesse au labo'. P.S. : Toute ressemblance avec des personnages réels ou ayant existé ne serait que pure coïncidence. P.S. 2 : Tout le monde sait bien que les génies n'existent pas." (Extrait du "Journal de l'association des doctorants en biologie et santé" de Saint-Cyr, *Alpha T Letters*, juin 1997)

Les significations produites dans l'effort de raconter un parcours, de construire une cohérence historique confrontée au présent, moment où a lieu l'événement de rencontre sur le terrain, doivent être inscrites dans le cadre symbolique par rapport auquel toute singularité se "laisse lire" (ou, comme l'expression anglaise le dit si bien, "makes sense"). Autrement dit, l'échange survenu lors des entretiens a permis aux interlocuteurs de se constituer en acteurs d'un champ social et il est nécessaire maintenant de restituer le scénario où jouent ces acteurs. Le premier exercice que nous allons réaliser, afin de dégager les éléments qui composent l'espace de signification, consiste à cerner le cadre spatio-temporel qui a structuré les récits. Nous allons recomposer "le temps et l'espace" dont parlent nos interlocuteurs car ces notions "nous fournissent une sorte de filet dans lequel nous pouvons enserrer le réel pour l'objectiver, le qualifier, l'expliquer, etc." (Louis Quéré, 1998 : 246). Dans un deuxième temps, nous nous occuperons de signaler les deux logiques (celle de la *différenciation* et celle de la *spécialisation*) qui ont été présentes dans les discours et qui les ont en quelque sorte organisés symbo-

liquement. En troisième lieu, nous essayerons de pointer les critères élémentaires de repère qu'utilisent les jeunes biologistes pour se situer dans ce nouveau scénario qui s'ouvre à eux, le lieu de production scientifique. Finalement, nous nous concentrerons sur l'organisation sociale du groupe de recherche en restituant les modes de participation individuels et collectifs.

### **La temporalité**

Auparavant, nous avons signalé que tout discours à orientation biographique se construit en faisant appel à une temporalité qui permet au sujet d'élaborer le sens de son évolution en tant qu'acteur social<sup>74</sup>. C'est pourquoi il est important de réfléchir à la relation que le sujet bâtit par rapport au temps, plus précisément à la façon dont les interlocuteurs raisonnent sur la temporalité dans un contexte d'échange public, comme c'est le cas dans un entretien. En ce sens, l'analyse que je vais développer part de l'affirmation suivante : *la temporalité est pensée en termes institutionnels et dans le cadre d'une dynamique instrumentale où l'on observe une certaine difficulté à s'appropriier le futur.*

En effet, concernant le premier point, le fil temporel qui a servi de guide à la plupart des interviewés pour construire l'ordre de leur récit a été le cadre offert par l'institution éducative : le lycée, le baccalauréat, le DEUG, la licence et la maîtrise, le DEA, la thèse, le post-doctorat, les concours. A l'exception de Paul qui, dès le début de sa relation, laisse apparaître un projet personnel en montrant comment il utilise les options proposées par le système éducatif pour avancer vers son objectif, tous les autres adoptent la même perspective, dès le départ, à partir de laquelle ils vont organiser leur narration : le constat d'un monde "tel qu'il est". C'est à l'intérieur de ce système que le sujet "choisit" (Nicolas), "négocie" ou pas (Pierre, Anne, Marie), "évolue naturellement" (Marc). Ainsi on a parlé du *modèle Windows* ou du *labyrinthe arborescent* dans lesquels, à chaque choix, le futur est conditionné par l'acte sélectif (en fixant l'ensemble des possibilités). L'exemple paradigmatique de ce raisonnement est le récit de Nicolas mais c'est aussi le cas de Marie, de Pierre, de Marc et de la plupart de jeunes interlocuteurs. Par ailleurs, on a noté la difficulté qu'ils ont à produire un récit sur l'avenir lorsqu'il dépasse la temporalité implicite du cadre institutionnel : ce que l'on évoque au-delà de la thèse, c'est le post-doctorat. Mais, dans un futur plus lointain, on ne sait pas ; il n'y a pas de projet susceptible d'être formulé dans un discours public. L'évocation de l'avenir est centrée sur les difficultés liées à l'obtention d'un poste dans le secteur public, que ce soit dans la recherche ou dans l'enseignement, le contexte de référence étant la crise du marché de l'emploi.

En ce qui concerne le deuxième point (une dynamique instrumentale et une certaine difficulté à s'appropriier le futur), il faut se rappeler le trait paradoxal qu'on a souligné au moment d'analyser la façon de penser le présent : d'une part, les jeunes évaluent leurs activités actuelles en fonction des conséquences qu'elles auront sur leurs projets futurs, produisant un discours inspiré par la rationalité instrumentale (Habermas J., 1987). D'autre part, le

"futur" ne se dessine pas, ses contours demeurent vagues et flous, conditionné par la succession des diplômes qui ponctuent le cycle universitaire : par exemple, le DEA a du sens par rapport à la thèse, celle-ci est située par rapport au post-doctorat et celui-ci en vue d'obtenir un emploi dans un organisme public de recherche ou d'enseignement. Ainsi, le présent prend son sens grâce au futur, mais celui-ci ne parvient pas à trouver une forme discursive autonome hors du cadre immédiat et abstrait qui est le système éducatif, restant alors assez impersonnel et distancié.

En résumé, dans l'interaction établie lors des entretiens, la temporalité, élaborée dans les directions décrites ci-dessus, est le scénario où s'organisent des sens qui trouvent leur légitimité dans le système éducatif (les cycles universitaires) et de recherche (la rationalité instrumentale). Ces sens ne peuvent être réinvestis dans des situations qui se trouveraient en dehors de l'horizon de signification dessiné par les systèmes abstraits (l'universitaire et le scientifique), exprimant ainsi une inconsistance subjective au moment d'évoquer des événements "futurs", c'est-à-dire placés au-delà de la temporalité contenue dans le cursus "officiel".

### **La spatialisation**

La deuxième caractéristique qui ordonne tout discours à orientation biographique est la relation à l'espace : où ont eu lieu les événements dont on fait le récit? Quelle est la scène dans laquelle se déroule l'action qui donne son existence au personnage, objet de la communication?

*Dans les entretiens, la relation à l'espace prend le mode de la délocalisation (Giddens A., 1994). Le territoire (le résidentiel, le quartier, la ville, le pays,) ne représente pas un lieu hégémonique d'appartenance sur lequel construire les traits identitaires.*

En ce qui concerne la question du *territoire*, j'ai toujours été obligée de demander des précisions sur les coordonnées spatiales permettant de situer les événements évoqués par mes interlocuteurs : leur lieu d'origine, celui où ils ont fait les études dont ils me parlaient depuis peut-être un quart d'heure. Lorsque les récits concernaient le passé, la contextualisation territoriale n'a pas été ressentie comme un besoin<sup>75</sup>. Quand il s'agissait du futur, l'espace a été pensé en termes de *mobilité* (les séjours post-doctoraux : aller aux Etats-Unis plutôt qu'en Angleterre ; postuler pour une place au Canada plutôt qu'aux Etats-Unis ; rester en France plutôt qu'aller à l'étranger). D'une manière générale, les coordonnées spatiales ont été construites par rapport aux lieux d'exercice de l'activité qu'ils évoquaient à chaque moment du parcours : ainsi on a vu les grands amphithéâtres, les salles de cours de 40 personnes, ensuite sont entrés en scène les différents laboratoires où ont eu lieu les stages et, finalement, on peut apercevoir les sites où ces jeunes feront leur séjour post-doctoral.

La délocalisation, c'est-à-dire la réduction de l'espace aux lieux où se déroulent les activités productives et à la notion de mobilité, peut être comprise comme une conséquence de la façon dont les interlocuteurs construisent la temporalité dans leur récit. En effet, si les sujets sont absorbés par

l'abstraction que supposent les organigrammes universitaires et les résultats des "manips", il est normal que les coordonnées territoriales perdent de leur actualité : quelle place auraient les villes et les villages dans un discours déraciné parce qu'il est construit sur un organigramme institutionnel qui est, avant tout, universel (i.e. l'antithèse du local) et impersonnel? Quel sens peut avoir le fait d'être né aux Sables d'Olonne et d'avoir déménagé à Nantes, "la grande ville", comparé au fait d'avoir réussi un DEUG, une licence, une maîtrise, etc.? Quelle signification supplémentaire pourrait apporter le fait d'évoquer la vie qu'on mène à Caen, à Rennes ou à Paris, alors qu'on veut expliquer le sens du passage du DEA (à l'ENSAS) à la thèse (à l'OREA), sous la direction de Didier ou de Léo? Effectivement, fournir les coordonnées spatiales n'a aucun sens lorsqu'il s'agit de développer un récit dont le fil discursif est basé sur les cycles universitaires<sup>76</sup>. Or, pour introduire la rencontre, la consigne que j'avais proposée était très large en ce sens que je n'avais pas demandé de décrire l'itinéraire universitaire mais plutôt de me relater comment le choix de la biologie s'était réalisé, comment se faisait-il qu'il ou elle s'était retrouvé à Saint-Cyr, au PBM, dans tel groupe. Alors, il faut reconnaître que *cette absence de territoire et l'expression d'une mobilité permanente est une caractéristique de l'espace de signification qui est en continuité avec l'autre élément de cet espace qu'on a évoqué précédemment, la temporalité raisonnée en termes institutionnels (cadre universitaire) et instrumentaux (cadre scientifique).*

### **La logique de la différenciation et la logique de la spécialisation**

D'une manière générale, nous avons donc identifié deux milieux où les interactions évoquées dans les entretiens ont eu lieu : d'un côté, le domaine éducatif, avec les différents diplômes, les formations, les séminaires (dans des amphithéâtres ou des salles spéciales), les professeurs ; de l'autre côté, celui de la recherche scientifique, le laboratoire, avec la pratique expérimentale et la relation avec les directeurs. Ces deux milieux forment l'axe central des récits et chacun semble avoir une dynamique sociale distincte<sup>77</sup> qui est à la base des échanges : pour le premier nous allons parler d'une *logique de la différenciation* alors que, pour le deuxième, il s'agira d'une *logique de la spécialisation*.

La logique de la différenciation opère surtout dans le cycle universitaire même si elle est présente dès que l'individu entre dans le système éducatif national français. C'est une manière de raisonner le système : l'étudiant se trouve face à un "labyrinthe éducatif" (*Rapport Attali*) dans lequel il est nécessaire de s'orienter si l'on veut trouver la bonne sortie. Pour cela, il est préférable de "bénéficier dès l'enfance d'un soutien scolaire privilégié et d'une information privilégiée sur les avenues et les impasses du labyrinthe" (*Rapport Attali*). Il faut optimiser les gains (étant toujours dans la filière la plus prestigieuse) pour être sûr de pouvoir choisir l'option souhaitée. Ainsi, l'expérience éducative se réduit en quelque sorte au fait de réaliser les choix corrects à chaque croisée des chemins (c'est ainsi que se justifie la pertinence du modèle de raisonnement "Windows" que nous avons reconnu

comme dominant dans les entretiens). La différenciation et l'optimisation sont toujours présents à l'esprit des parents et des enfants durant le parcours éducatif (ce système est renforcé par l'existence des "prépas", des "grandes écoles").

Il est important de souligner que ces choix sont conditionnés par des valeurs socialement établies, de manière que la hiérarchie sociale se reflète dans la sélection des filières éducatives. En effet, comme le montrent les études quantitatives effectuées dans le domaine éducatif, on peut observer la reproduction des secteurs sociaux à travers leur implication dans chaque cycle de l'enseignement : "...si les chances respectives des enfants de cadres et d'ouvriers d'obtenir le baccalauréat se sont considérablement rapprochées dans les années 1975-1995, une première source d'inégalité se joue dans l'orientation dans les différentes filières du second cycle. L'opposition bac professionnel/bac général constitue un premier tri social. Ensuite, les enfants de cadres supérieurs et d'enseignants se concentrent dans les séries scientifiques C et D, tandis que ceux d'ouvriers se concentrent dans les séries techniques F et G, quoique les secondes obtiennent de plus en plus souvent le diplôme final, celui-ci ne prépare pas de la même manière dans les études supérieures (...) les enfants de cadres supérieurs et d'enseignants constituent 32,5% des effectifs du premier cycle contre 14,3% d'enfants ouvriers, en troisième cycle ces proportions sont respectivement de 46,3% et 7,4%." (Dirn L., 1998 : 306-308, je souligne). Ces considérations d'ordre statistique nous permettent de comprendre la façon dont s'opère la différenciation au fur et à mesure que l'on avance dans le système éducatif, jusqu'au troisième cycle où la sélection dépend moins de la filière que de la possibilité de se différencier de la "masse" des étudiants universitaires. Cette volonté différenciatrice a été clairement exprimée par Marc et Nicolas (sans être absente des autres récits) lorsqu'ils ont expliqué que leur choix de maîtrise avait été guidé par le désir de figurer parmi les élus dans une formation spécialisée. Cette *logique de la différenciation* semble importante car elle constitue une réponse sociale ancrée dans la tradition éducative française <sup>78</sup>.

Les sens élaborés dans les entretiens nous indiquent la configuration spécifique que cette logique de la différenciation acquiert actuellement dans le système universitaire : dans un premier temps, nous avons relevé la massification (400 étudiants dans un amphithéâtre) dans laquelle l'étudiant se sent "noyé" ; en deuxième lieu, nous avons vu que la solution proposée par l'institution à l'étudiant qui souhaite éviter cette affluence est de postuler une formation spécialisée (dans chaque classe, il y a 40 "élus sélectionnés sur dossier"). Or, nous ne pouvons ignorer que les formations sont orientées vers "l'application" : les filières les plus citées sont la recherche pharmaceutique et l'agro-alimentaire. L'étudiant, guidé par la logique de la différenciation, ne privilégie pas l'intérêt en soi pour de tels thèmes mais le caractère "sélectif" de l'orientation : des groupes de 40 étudiants au lieu de 400, comme c'est le cas des amphithéâtres. Ainsi les meilleurs étudiants, les plus motivés, sont dirigés vers des domaines bien précis, ceux qui ont un intérêt commercial. Ce processus a pour conséquence d'établir une passerelle entre

l'université et l'industrie car la formation dispensée (orientée par l'application des connaissances) peut être réinvestie dans un projet de carrière dans le secteur privé.

En ce qui concerne la *logique de la spécialisation*, elle trouve sa légitimité dans l'espace proprement scientifique ; elle renvoie à la volonté de devenir "un spécialiste" dans un domaine disciplinaire précis. Elle suppose réussir une opération par laquelle on associe une personne et un champ de recherche. On produit alors à la fois des connaissances et une identité scientifique, ce qui avec le temps implique une spécialisation progressive dans un domaine (par exemple : la biologie végétale), un sub-domaine et une approche (disons, les interactions plantes/micro-organismes, parmi lesquelles l'on choisira un type spécifique d'interaction : les réactions hypersensibles du partenaire végétal face à la reconnaissance d'un agent pathogène), un thème (par exemple, sur le modèle expérimental "tabac-Pseudomonas solanacearum" il s'agira d'identifier les éléments cis-régulateurs responsables de l'activation des gènes *hsr* chez le tabac)<sup>79</sup>.

Pour l'étudiant qui passe de l'espace d'interaction "universitaire" à celui "de la recherche" on pourrait dire que la *logique de la différenciation* se pose comme l'antécédent symbolique de la *logique de la spécialisation* en ce sens que la première prend une nouvelle forme, celle de la seconde. Le souci de se distinguer par rapport à "la masse" qui, dans le système universitaire, se construit sur la sélection mise en place par l'institution (la formation spécialisée), se traduit, une fois l'étudiant situé dans le champ scientifique, par la volonté de se rendre différent des collègues. Il construit son identité sur la base des acquis accumulés dans la pratique de la recherche (la mise au point des techniques, les découvertes ponctuelles, les articles publiés dans des revues destinées à un certain milieu). La tension permanente qui accompagne ce désir de se distinguer est le commun dénominateur qui subsiste dans ces deux cadres d'interaction, universitaire et scientifique.

Le passage d'une logique à l'autre fait partie de l'expérience de DEA. Cette année de troisième cycle est organisée de telle manière qu'elle constitue non seulement l'occasion d'approfondir, durant six mois, les études au niveau théorique dans une discipline scientifique déterminée, mais elle se présente aussi comme l'occasion de réaliser un stage de recherche dans des conditions semblables à celles que l'étudiant connaîtra durant la thèse de doctorat et qu'il retrouvera dans sa carrière de chercheur. En ce sens, il s'agira pour le jeune apprenti de démontrer, entre autres, qu'il peut écrire un article scientifique, qu'il est capable de mener une activité expérimentale ("manipuler"), qu'il sait respecter la hiérarchie et, en même temps, se faire reconnaître par ses interlocuteurs à l'intérieur d'un groupe de recherche.

Tant Marie que Pierre ont fait référence au contraste entre l'idée qu'ils se faisaient de la science et ce qu'elle est réellement. Tous deux utilisent le même exemple : une chose est de lire un article (ce qui demande quinze minutes) et une autre est de le produire (ce qui généralement nécessite pour un thésard un investissement de trois ans). Cette différence conduit Marie au constat que la recherche "n'était pas faite pour elle" et Pierre à la conclusion

opposée. Pour eux, comme pour la plupart des étudiants, le DEA a été le moment où ils font l'expérience *révélatrice du monde de la recherche* tout en lui demeurant encore étrangers.

Le DEA est également le vivier où les chercheurs vont trouver les stagiaires qui seront, (peut-être) plus tard, leurs thésards. L'enjeu réside justement dans cette articulation temporelle. Ainsi, d'une part, au cours des séminaires de la formation doctorale, les chercheurs se feront connaître et exposeront avec brio leurs thèmes de recherche pour attirer des candidats aux stages ; d'autre part, le fait d'avoir des stagiaires permet de tester leurs diverses capacités (capacité de travail, quantitative et qualitative, sociabilité dans le cadre du groupe, etc.) et de voir dans quelle mesure ils seront capables d'affronter un travail autrement important, la thèse de doctorat.

### **Repères sur le champ social**

Globalement, les non-permanents utilisent différents points de repère dont le sens et l'ordre d'agencement varient selon qu'ils sont stagiaires, thésards ou post-doctorants. Néanmoins, il y a une certaine unité dans la perspective adoptée par les stagiaires et les thésards du fait de partager, encore, le milieu universitaire. C'est pour cette raison que nous signalerons, lorsqu'il conviendra, les spécificités liées aux conditions des post-doctorants<sup>80</sup>.

Pour s'assurer que leurs projets vont arriver à bon port, les jeunes considèrent, au départ, deux facteurs : d'un côté, il faut trouver "un bon laboratoire" (au sens large mais surtout au sens restreint, *l'équipe*), c'est-à-dire ayant une certaine renommée internationale et un rythme soutenu de publications et, de l'autre côté, un directeur dont le profil personnel soit scientifiquement respectable et moralement correct, caractéristiques qui garantissent l'encadrement. *L'expérience* est le registre auquel les jeunes font appel pour expliquer que non seulement le laboratoire est important mais surtout le groupe dans lequel ils vont travailler d'une façon plus spécifique. "L'équipe" constitue leur petite monade, dans le village-laboratoire ou dans la ville-cité-universitaire. Une fois au sein de l'unité primordiale, l'interlocuteur privilégié des jeunes est, naturellement, le directeur avec qui ils partageront la quotidienneté dans le cadre du "contrat moral" ; l'interaction avec ce dernier est mise en valeur, au cours des entretiens, par l'idée d'"encadrement". Cette notion revient d'une manière symptomatique dans les récits : ou bien pour dénoncer l'attitude du directeur qui ne remplit pas ses fonctions puisqu'il n'encadre pas ses étudiants là où ils galèrent, c'est-à-dire dans les travaux expérimentaux (Pierre, Marc), ou bien pour faire des éloges du directeur lorsqu'il est présent à la paillasse (Paul). "L'encadrement" fait référence à l'interaction entre directeur et étudiant lors de l'activité productive autour de laquelle tous deux se voient associés. Elle renvoie à l'interaction en vue d'une formation, de l'apprentissage d'un métier, celui de biologiste. Nous allons revenir sur ces deux questions plus tard, au moment de traiter l'interaction étudiant-directeur.

Un troisième point de repère se situe au niveau de l'activité de recherche proprement dite. Il s'agit du "thème de recherche". Le sujet sur lequel on va

s'investir devient un élément qui se trouve au centre des méditations des jeunes : il faut que le thème de recherche soit original et fécond. Cela semble être un souci que l'on découvre au fur et à mesure que l'on acquiert de l'expérience dans le domaine scientifique. Dans la première étape, le stage de DEA, le thème sur lequel on travaillera durant six mois ne revêt pas une grande importance. Mais, une fois admis à préparer la thèse, le choix du sujet devient déterminant et fait l'objet de calculs tactiques. Plus précisément lorsqu'on choisit un directeur, cet aspect présente une expression discursive puissante : Pierre se plaint et se sent déçu d'avoir dû abandonner son thème de DEA lorsqu'il a été forcé de changer de laboratoire ; Marc discute avec plusieurs directeurs avant d'opter pour l'un d'eux, décision qu'il a prise en fonction du thème de recherche proposé par chacun ; Anne a dressé la liste des laboratoires où elle pourrait faire son stage post-doctoral en prenant comme critère le sujet de recherche. La conscience de l'importance du thème est proportionnelle au temps durant lequel on a participé au travail scientifique : plus la collaboration est longue, plus l'on a conscience de l'importance que revêt ce choix, pensé en termes de "rendement de l'investissement". Le concept de "rendement" a deux sens : le premier fait référence au *nombre de résultats* que l'on peut obtenir durant la période institutionnelle dont on dispose pour faire la thèse ou le post-doctorat ; le second sens renvoie à la productivité future de l'investissement : le candidat se demande si ce thème est susceptible de devenir le *fil conducteur de sa carrière de chercheur* et de faire de lui un spécialiste <sup>81</sup>.

Cette manière de signifier le critère "thème de recherche" n'est pas partagée par toute la communauté scientifique ; il s'agit plutôt d'une conception liée aux conditions locales d'exercice de l'activité cognitive. Par exemple, dans les laboratoires argentins, les thésards n'accordent pas la même importance au critère en question. Pour eux, le thème de recherche est généralement secondaire ou, carrément, sans intérêt. Pour ceux qui le jugent secondaire, la préoccupation principale est de trouver un "bon laboratoire" car cela garantit, d'un côté, l'accès à un matériel de recherche adéquat, plus au moins abondant et, de l'autre côté, l'accès à des réseaux internationaux, qui faciliteront la recherche d'une situation post-doctorale (un "bon laboratoire" se doit d'avoir des rapports de collaboration avec des groupes dans d'autres pays). A titre d'exemple le plus radical que j'ai enregistré dans mon enquête en Argentine, voici comment un thésard analyse l'absence d'intérêt au thème de recherche : "Ici (en Argentine), nous nous amusons seulement. Ici, on s'amuse. Eux (les scientifiques nord-américains ou européens), font de la recherche et découvrent des choses intéressantes : une protéine principale dans une espèce modèle, par exemple le rat ou la drosophile, et nous, on s'amuse à répéter les protocoles expérimentaux qu'ils ont mis au point pour savoir si cette protéine se trouve aussi dans nos bêtes, dans le *Trypanosoma cruzi*, et comme nous avons tout le temps du monde parce que personne ne s'intéresse à ces bestioles... eh bien! nous prenons les choses calmement. Mais, nous n'inventons rien ; nous répétons seulement, pour nous amuser".

Il est évident que ce commentaire contraste avec ceux que les jeunes français ont manifestés. Pour comprendre cette différence, il faut contextualiser symboliquement les positions des uns et des autres. Dans le contexte français, la recherche qu'effectue un étudiant de doctorat se situe dans un milieu scientifique de compétence internationale. Si l'on perçoit qu'une recherche ne pourra pas être publiée dans une revue de bon niveau, on ne la commence même pas, car c'est du "temps perdu". Dans le contexte argentin, on choisit des thèmes qui, de toute évidence, ne sont pas considérés comme "appropriés" par les "laboratoires compétitifs" (c'est-à-dire les laboratoires des pays centraux). Cette décision constitue une sorte de "garantie" quant à la priorité qu'ils auront sur les résultats, cela leur permettra de publier dans une revue "plus ou moins bonne". Le point de départ symbolique pour n'importe quel étudiant est son laboratoire, son milieu local. Dans le cas français, ce milieu étant "déjà" international, on fait partie du champ scientifique en tant que protagoniste. En revanche, pour un étudiant argentin, ce lieu symbolique (son milieu local) est "déjà" périphérique. Dans ce sens, les thèmes que l'on développe dans les laboratoires argentins ne sont pas compétitifs au niveau international car la brèche "matérielle" est devenue tellement profonde qu'il est impossible de la franchir par la seule volonté<sup>82</sup>. Dans l'imaginaire français, le statut international permet d'office d'entrer dans la cour des grands, en s'inscrivant dans des thèmes "à la mode".

Cependant, il est clair aussi que, dans certains domaines scientifiques, la France doit reconnaître ses limites car elle occupe une place "périphérique". Le processus de confrontation local/global s'effectue alors dans les mêmes termes que ceux signalés précédemment. Il faut seulement prendre en compte les positions tenues par les intervenants : pour des équipes françaises "avec un fonctionnement artisanal" mais travaillant dans des domaines de pointe, le concurrent potentiel est représenté, le plus souvent, par les groupes nord-américains véritables "usines à post-docs" ou par les équipes asiatiques où "l'on travaille 24 heures sur 24". Aussi, les jeunes thésards et leurs directeurs font-ils des cauchemars lorsqu'un de *ces laboratoires* se saisit du sujet de recherche sur lequel ils travaillent : "Alors, il n'y a plus de sens de continuer là-dessus". Comme corollaire, il est important de signaler que les exigences *objectives* du choix du thème (sa capacité de générer des résultats, la période d'exploitation du créneau thématique, l'accumulation de connaissances en vue de devenir spécialiste) ne suffisent pas à nous faire comprendre les attitudes adoptées par les scientifiques dans les différents contextes socioculturels. Il est nécessaire d'ajouter à l'analyse de ces exigences une étude des conditions symboliques. On y fera intervenir alors la manière dont les éléments d'ordre général sont réinvestis dans le champ local, créant un espace de signification avec des traits spécifiques : par exemple, ce n'est pas la même chose de choisir un thème de recherche (même si le milieu scientifique est censé être international et soumis à des critères d'évaluation universels) à partir d'une position périphérique ou à partir d'une position centrale, sachant que les notions de "périphérique" et de "central" sont relatives (il faut

tenir compte, dans chaque cas, du thème, de l'investissement technologique, de la tradition de recherche, etc.)<sup>83</sup>.

## Organisation sociale du groupe de recherche

### *Les positions dans le processus de production*

Après avoir observé la production des critères pertinents pour le choix du sujet de recherche, il s'agit maintenant de comprendre comment, une fois le thème défini, il est abordé dans le cadre du groupe. L'organisation de l'équipe de recherche est basée sur une *continuité thématique* (garantie par la *permanence* des directeurs) laquelle s'articule sur une *discontinuité des exécutants* (i.e. les post-doctorants, thésards et stagiaires). Nous avons vu, à travers la singularité des itinéraires, que chaque thésard, stagiaire ou post-doctorant développe un travail de recherche qui est en quelque sorte un maillon dans un ensemble, chaque chaînon étant constitué par le programme de recherche d'un responsable d'équipe. Ainsi, d'un côté, le directeur-permanent assure l'unité des "thèmes" en formulant la cohérence du programme scientifique (dans les rapports d'activité qu'il adresse aux institutions scientifiques, lors des congrès auxquels il assiste et dans les différents espaces où il agit : université, journaux scientifiques, mass media, etc.). Il représente la "mémoire du groupe" et construit une intelligibilité scientifique malgré la discontinuité des exécutants. D'un autre côté, le chercheur chargé de la direction des non-permanents non seulement assure la continuité intellectuelle et la cohésion à l'intérieur de la discontinuité mais tire aussi un bénéfice du caractère passager des exécutants car il obtient une sorte de "plus-value" (cf. Marie, Pierre, Marc). Pour éviter que cette organisation sociale dérive vers une pratique perverse<sup>84</sup>, on en est arrivé à promulguer un règlement qui stipule qu'un chercheur habilité à diriger des recherches ne peut avoir plus d'un thésard et demi sous sa responsabilité (le "demi" correspondant à un thésard de troisième année de doctorat).

Ce trait de l'organisation interne du groupe (articulation entre la continuité scientifique et la discontinuité des exécutants) coïncide avec celui que l'on observe dans le contexte argentin : la division sociale du travail s'agence de la même manière entre les directeurs permanents et les thésards de passage. Nous pouvons dire que l'articulation devient possible dès lors que l'on structure une séparation entre l'"activité intellectuelle et administrative" et l'"activité expérimentale", la première étant assumée *principalement* par les "permanents" et la deuxième *majoritairement* par les "non-permanents"<sup>85</sup>. La division sociale du travail à l'intérieur du groupe se base sur la pratique de recherche qui correspond aux conditions "objectives" de la production de connaissances dans le domaine de la biologie moléculaire expérimentale. Autrement dit, le principe réductionniste<sup>86</sup> sur lequel est érigé le corps théorico-méthodologique de la biologie moléculaire actuelle suppose la possibilité de réaliser des travaux expérimentaux sans que l'exécutant soit obligé pour autant de posséder une vision globale du programme scientifique qui donne un sens à ces expériences. De cette manière, la recherche

menée par un thésard peut être considérée comme "une partie" qui vient s'imbriquer à d'autres, assumées par des personnes différentes (des thésards, des stagiaires, des techniciens, des chercheurs, etc.), et le tout est réinvesti dans un programme d'ensemble (dont il faut construire la cohérence sur le temps) pris en charge par un responsable d'équipe. La continuité temporelle entre les exécutants des travaux expérimentaux n'est même pas nécessaire. La pratique de recherche, comme les pièces d'un puzzle, étant donné qu'elle est dissociée de la théorie<sup>87</sup>, peut être intégrée au programme à un moment postérieur et indépendant de l'exécution. Cependant, comme nous allons le voir, cette division sociale du travail à l'intérieur de l'équipe, qui établit une distinction entre l'activité "intellectuelle-administrative" et l'activité "expérimentale", n'est que le point de départ de l'interaction dirigé/directeur. Ceci est seulement un schéma abstrait qui sert de cadre initial à la communication.

### *Les rapports interpersonnels*

Dans tous les récits, les non-permanents ont évoqué leur relation avec le directeur sous l'angle des "rapports hiérarchiques". A un moment ou à un autre de leur discours, tous ont fait intervenir ce sujet problématique. Les variations dans la définition du rapport avec le directeur sont à cet égard très instructives et elles dépendent de différents facteurs que nous analyserons ici. Pour ordonner leur étude, nous allons d'abord concentrer notre attention sur les arguments qui apparaissent de manière répétée d'une narration à l'autre afin d'aborder, dans un deuxième temps, les différences qui s'y expriment.

D'un point de vue temporel, on peut dire que l'expérience du "stage" de DEA est aussi l'occasion de découvrir les rapports hiérarchiques auxquels sont confrontés les jeunes apprentis scientifiques pendant leur cycle de formation à la recherche. A partir de là, cette expérience ne fait que s'enrichir d'exemples qu'ils citeront plus ou moins en détail, d'une manière plus ou moins distanciée. On peut identifier deux affirmations qui reviennent sous diverses formes dans tous les entretiens et qui témoignent de l'expérience fondatrice : a) les chercheurs tendent à instrumentaliser (voire exploiter) les "non-permanents" (des "larbins", "main d'oeuvre bon marché"... ) et b) la possession d'une bourse met l'étudiant en "position de force", il peut dès lors faire face à cette sorte de tyrannie utilitaire des chercheurs. Il semble important de souligner que ces reprises ne peuvent être attribuées au hasard mais qu'elles doivent être considérées comme l'expression d'un échange d'idées entre les "non-permanents" dont le résultat est une cristallisation des arguments, des sortes de "discours officiels sur...". Ces sens, construits collectivement, font partie de l'espace de signification étudié dans la mesure où ils font ressortir le modèle de la relation étudiant-directeur *du point de vue des étudiants*. Ce modèle est bâti sur le constat collectif d'une "relation de force", des "rapports hiérarchiques", de "l'exploitation" qui dominerait ce milieu.

A l'intérieur de ce collectif, il y a des variations de par la singularité de chaque expérience. Les différentes attitudes face au constat des rapports hiérarchiques montrent la gamme de positions envisageables. A l'un des extrêmes, il y a Marie qui n'accepte pas que les stagiaires soient "exploités" comme une "main d'oeuvre bon marché". C'est pour cette raison qu'elle abandonne la recherche au profit de l'enseignement. Dans des positions intermédiaires, nous trouvons Marc et Pierre qui, même s'ils constatent avec peine et esprit critique que de telles relations existent, s'affirment dans leur projet de devenir chercheurs. Ils n'abandonnent pas le domaine scientifique. Paul a vécu deux types de situations : d'un côté, durant le DEA, il a connu la position d'"exploité" sous le régime de la codirection (au bout de cinq mois, sous la pression des directeurs avides de stimuler leurs machines à publier respectives avec des résultats expérimentaux, il était "lessivé"); d'un autre côté, Paul est le protagoniste de l'histoire dont le dénouement fut le plus heureux étant donné qu'il a établi avec son directeur de thèse la "relation parfaite" (évoquée par d'autres thésards lors des entretiens) et qu'il s'est totalement identifié aux valeurs du champ scientifique (dans lequel la situation "d'exploitation" n'existe pas). Finalement, à l'opposé de Marie, il y a Nicolas qui, tombé dans "le piège" tendu par la politique universitaire, réalise aujourd'hui le même travail expérimental qu'un thésard, mais lui, il obtiendra un diplôme moins valorisant, un DESU. Il est ainsi exclu du corps des chercheurs mais il n'abandonne pas pour autant le champ scientifique puisqu'il reste comme candidat à un poste d'ITA. Rappelons ici que Nicolas assume complètement ce monde méritocratique dans lequel chacun obtient une récompense proportionnelle à l'investissement réalisé : le nom du scientifique vient en premier parmi les signataires d'un article et c'est juste car c'est lui qui l'a écrit et qui a trouvé le financement. Le nom de l'ingénieur occupe une place secondaire puisqu'il n'a fait que les manipulations.

La différence entre nos interlocuteurs réside dans la capacité de négociation que chacun a su, pu et/ou voulu mettre en pratique. Cette aptitude se manifeste par ordre croissant de la manière suivante : Marie abandonne le domaine scientifique, elle fait preuve d'une très faible faculté de gérer et de mettre fin à son insatisfaction durant le stage et elle connaît des moments de grande tension avec son directeur (les cris de Didier pendant ces discussions, tous deux enfermés dans le bureau feront, encore, l'objet de commentaires de la part des témoins occasionnels) ; Pierre et Marc sont certes déçus mais ils tiennent bon ; Paul a réussi à mener son projet avec aisance jusqu'au bout, négociant sa situation de codirection pour trouver les conditions nécessaires à la réalisation d'une thèse ; Nicolas, même s'il a été happé par le filet institutionnel ("on s'est fait avoir"), n'a pas abandonné la recherche car il a su s'accommoder d'une place subalterne (comme assistant ingénieur). Cependant, une autre distinction, plus essentielle pour notre étude et sans doute en relation avec la précédente, concerne la possibilité que chacun d'entre eux a eue de surmonter la situation de "pure subordination" et de réinvestir les rapports hiérarchiques dans le cadre de la pratique de recherche.

*La capacité de négociation est en relation étroite avec la possibilité de réinvestir les rapports hiérarchiques dans l'activité expérimentale. Autrement dit, la possibilité de négocier qu'a un "non-permanent" dans le milieu scientifique dépend de sa faculté à re-signifier la relation de subordination en la dépassant pour la transformer en une interaction instrumentale. Avec cette nouvelle orientation, l'interaction devient bénéfique "d'une façon ou d'une autre" pour les deux interlocuteurs, rendant ainsi possible une unification se substituant au cadre institutionnel qui les fixe dans une relation purement hiérarchique pour mettre à sa place comme référence l'horizon scientifique : on passe du rapport directeur-étudiant à une relation de collaboration. L'axe de l'analyse devient alors l'activité expérimentale.*

Rappelons-nous que, pour Marie, l'activité expérimentale se révèle "ennuyeuse". Sa maladresse et son inefficacité manuelle se traduisaient par la répétition de manipulations mal faites et par l'énerverment croissant de Didier. Au cours de ma participation quotidienne à l'activité du groupe Bleu, j'ai pu constater les difficultés pratiques de Marie pour faire les manipulations. Elle décide alors de raccourcir le plan expérimental ; ce changement expliquerait, selon elle, son conflit avec son directeur mais cela nous indique aussi son manque de disposition, de patient savoir-faire pour la "manip". Ses problèmes viennent essentiellement de ses échecs dans l'activité expérimentale. Dans le cas de Marc et de Pierre, les griefs portent aussi sur le plan "pratique". Leur directeur, Didier, ne manipule pas avec eux : "0 % avec Marc et 0 % avec moi", nous dit Pierre. Lorsque Paul explique "la barrière hiérarchique" qui s'est interposée entre lui et Luc lors du DEA, il fait référence à "la peur" qu'il avait chaque fois qu'il devait "manipuler" avec lui ; par contre, si toutes les tensions se dissipent entre le jeune thésard et Victor, c'est à cause de l'entente qui se manifeste jour après jour lorsque, le matin, les tâches distribuées, tous deux s'attellent à la poursuite des objectifs de recherche. C'est en raison de cette "passion" partagée, de cette communauté d'intérêts, que le binôme Paul/Victor provoque l'admiration (et peut-être l'envie) de Pierre et de Marc pour qui ce rapport est *le rapport modèle*, celui qu'ils auraient souhaité établir avec Didier. Rappelons-nous aussi que tous deux ont reconnu que, "théoriquement", Didier encadrait très bien et que cette même qualité était l'une des raisons qui avaient conduit Marc et Marie à le choisir comme directeur. Dans le cas de Nicolas, le problème des rapports hiérarchiques n'intervient que d'une façon marginale dans la pratique de recherche. En fait, il ne l'évoque que lorsqu'il fait le récit de son expérience à l'IUT ("on s'est fait avoir"), ce qui renvoie à une question de "politique universitaire" et non à un "problème de paillasse". Par contre, à propos de ses relations avec les chercheurs, il expose la continuité entre lui et les thésards en ce qui concerne l'activité expérimentale (tous font le même type de "manips") sans manifester aucune sensibilité par rapport à l'aspect hiérarchique. Au contraire, il valorise sa position de subalterne étant donné qu'elle lui permet de se consacrer *seulement* à la paillasse. L'activité expérimentale semble être le leitmotiv de sa vocation et l'élément qui le réintroduit dans le champ d'interaction. Le fait d'avoir dû réorienter son projet

professionnel (de chercheur à ingénieur) n'a pas signifié pour Nicolas une perte mais un gain, dans la mesure où le statut d'ingénieur lui permettra de se consacrer entièrement à la paillasse, de continuer dans le domaine scientifique et, qui plus est, lui évitera le travail de "paperasse" auquel doivent se soumettre les chercheurs.

En résumé, pour les deux thésards, Marc et Pierre, les différends avec Didier se situent au niveau de la paillasse, de même que pour Paul par rapport à Luc, où la hiérarchie se fait sentir au moment des "manips". Dans le cas de Marie, l'irritation du directeur vient du manque d'habileté de l'étudiante. La "passion", elle aussi, peut naître autour de la paillasse : Victor a adopté le thème de recherche de Paul, ils travaillent ensemble et c'est là le secret de la réussite de leur relation. Finalement, dans le cas de Nicolas, l'abandon du projet primitif est re-signifié grâce à la valeur qu'il accorde à l'activité "de paillasse".

Tous ces éléments contribuent à montrer que, effectivement, *l'activité de recherche est un moyen qui permet de reconstituer le rapport hiérarchique* qui, au début, structure la relation étudiant-directeur. Lorsque la paillasse ne fonctionne pas comme médiateur entre l'étudiant et le directeur, cette relation reste fixée dans le sens que lui assigne le cadre institutionnel (universitaire), en l'occurrence purement hiérarchique (Marie, Marc, Pierre). Lorsqu'elle peut être réinvestie dans l'activité expérimentale, la communication s'établit par le biais de la paillasse autour de laquelle le directeur et l'étudiant communient dans la pratique et dans l'objectif à atteindre (Paul, Nicolas). Ainsi le cadre symbolique importé de l'institution universitaire peut être réinvesti dans le champ scientifique, grâce à un travail d'adéquation entre les différents critères (les scientifiques, i.e. la relation de collaboration et les institutionnels, i.e. le rapport hiérarchique) mis en jeu dans l'interaction quotidienne. Il s'agit d'un *travail* que nous appellerons *d'enracinement* dans la mesure où les interlocuteurs, qui se retrouvent en situation d'interaction de par leur participation à un espace structuré par les systèmes abstraits (ici, le scientifique et l'universitaire), doivent mettre en place des dispositifs communicationnels pour produire une adéquation entre les critères dérivés de ces systèmes abstraits et de leurs pratiques quotidiennes. Ce *travail d'enracinement* se réalise lorsque le directeur et l'étudiant réussissent à produire un cadre de communication leur permettant de mener à bien le projet qui les associe ; il se cristallise alors dans un support privilégié : "le papier". Par ailleurs, nous pouvons nous demander, à travers le cas de Nicolas, dans quelle mesure la tension initiale produite par le rapport hiérarchique perd de son sens lorsque les interlocuteurs n'appartiennent pas à la même catégorie (les chercheurs, actuels ou futurs). En effet, le fait que Nicolas, qui n'est pas inscrit dans la carrière scientifique mais dans celle de l'ITA, n'ait *pas* évoqué, même vaguement, le problème de "ses rapports hiérarchiques avec son directeur" peut nous faire penser que celui-ci se pose, d'une manière sensible, lorsque l'on partage une même perspective sociale. En ce sens, on peut s'interroger sur les critiques des "non-permanents" à propos du traitement "dépréciatif" dont ils sont victimes. D'abord, les jeunes

qui émettent ces observations sont conscients d'être dans une position passagère, transitoire et tôt ou tard ils occuperont la place de ceux qu'ils critiquent maintenant, jouissant des mêmes avantages. En fait, il ne s'agit pas de critiques contre le système (même dans le cas de Marie car, d'une manière très concrète, elle dit que Didier ne peut pas prétendre gagner à chaque fois, sous-entendant qu'il peut le faire quelquefois...), à travers lesquelles l'on chercherait ou l'on proposerait "une alternative à ce qui existe", mais plutôt de critiques à l'intérieur du système. Ainsi on constate finalement qu'elles relèvent de l'ordre moral ou éthique et non du politique ou de l'idéologique puisqu'on ne veut ni changer l'état de choses, ni inventer des mondes utopiques<sup>88</sup>.

### *La question de la motivation*

Le dernier aspect que nous allons traiter concernant l'interaction étudiant-directeur a trait au problème posé par Marie : "comment motiver quelqu'un comme moi?" En effet, c'est une phrase-clé dans la mesure où elle fait référence à une question qui, autrement, serait considérée évidente : la motivation pour le travail. Pour quelle raison les étudiants acceptent-ils les conditions qu'on leur impose? Un rythme de travail épuisant, une mise entre parenthèses de quatre ans au cours de laquelle les "autres aspects de la vie" sont assujettis au rythme de la recherche, de la croissance des plantes et de la reproduction des bactéries, une relation de dépendance (être traités comme des "larbins"... ) par rapport aux chercheurs qui, eux, ont selon ces mêmes étudiants "la belle vie". Comment motiver les gens lorsqu'ils ne sont pas dans une logique carriériste ou pécuniaire (car, comme l'a dit Marie, il ne s'agit pas d'"une boîte privée")?

Cet élément est certainement le "trou noir" du système universitaire et de recherche : il est impossible de persuader quelqu'un de travailler s'il ne souhaite pas y demeurer. Nous ne sommes pas devant une logique marchande (l'équation entre l'offre et la demande), religieuse (le rapport au transcendant) mais instrumentale (l'utilité). Au moment où la possibilité d'utiliser le présent comme un investissement pour l'avenir perd son sens, le système s'effrite, se vide de sens. C'est pour cette raison que la sélection des jeunes durant tout le cycle universitaire, basée sur l'adhésion évidente aux valeurs du système, devient plus efficace et contraignante au fur et à mesure qu'ils accèdent à des positions élevées : il faut garantir d'une façon ou d'une autre que ceux qui sont sélectionnés iront jusqu'au bout du parcours et assumeront avec "motivation" les "obligations" liées à chaque stade du système. Pour un directeur, le choix des stagiaires de DEA n'est pas un acte banal ; c'est un pari "relativement dangereux" car on n'est jamais à l'abri d'incidents ou d'abandons (Marie) qui entraîneront des retards dans les stratégies de recherche et même des pertes de publications et ce à cause de leur manque de "motivation". Naturellement, la gageure a un caractère "relatif" grâce à l'efficacité du "système de sélection" qui, d'ailleurs, n'a cessé de s'améliorer ces dernières vingt années : le cycle universitaire, complexe et exigeant (surtout à partir du DEA avec ses ateliers, ses séminaires, ses notes

successives, son mode de classification), fonctionne comme une sorte de filtre et garantit que ceux qui parviennent à être classés aux premiers rangs ont acquis un bon rythme de travail et ont suffisamment investi pour ne pas abandonner avant d'obtenir les gains promis. En ce sens, il faut reconnaître le caractère "intégral" et complémentaire du système de recherche et d'enseignement : plus la position que l'on y occupe est périphérique, plus on perçoit les rapports hiérarchiques comme de "pure domination" et moins l'on est disposé à légitimer l'autorité fondée sur des présupposés scientifiques et vice versa.

Ainsi nous pouvons dire que les récits projettent l'image d'individus dotés de traits particuliers : ce sont des jeunes déracinés, non seulement dans le sens territorial mais aussi quant à leur contexte familial, social et local ; des jeunes qui évoluent dans un système éducatif homogène et assez monocorde, pouvant devenir très complexe lorsqu'on veut adapter l'organigramme à ses intérêts personnels. Parmi les événements évoqués par nos interlocuteurs, ceux qui sont empreints d'émotivité (méritant ainsi une description détaillée des personnages, des lieux et des motivations) appartiennent tous à la même catégorie : ils concernent le système éducatif et scientifique. De fait, les jeunes ont soigné leurs descriptions lorsqu'ils ont abordé des situations d'exploitation ou de mauvais traitements, des circonstances qui engendrent la frustration ou la passion, des relations qui stimulent ou bien inhibent la communication... tous ces événements relèvent du domaine recherche-enseignement. De la même façon, lorsqu'ils ont fait intervenir, même marginalement, des facteurs qui appartiennent à d'autres espaces d'interaction (tels que la famille, le couple, les loisirs...) c'était afin d'expliquer des situations relatives au dit domaine (par exemple, Marc évoque son père, professeur de sciences naturelles, et l'influence qu'il a eue dans son choix de la biologie ; Paul, quant à lui, cite ses origines angevines afin de montrer que les conditions de logement lui étaient garanties dans cette ville, ce qui explique son choix universitaire ; Pierre introduit ses parents comme exemple de mobilité pour illustrer pourquoi la situation de post-doctorant ou d'employé à durée déterminée n'est pas déstabilisante pour lui ; Marie fait appel à sa relation de couple afin d'expliquer son choix pour le DEA à Saint-Cyr). Dans cette logique discursive et non dans la vie elle-même, il semble difficile que ces jeunes puissent élaborer un récit sur l'avenir qui porterait sur autre chose que l'évocation du post-doctorat ou le poste de travail, c'est-à-dire les points culminants du processus universitaire et de recherche<sup>89</sup> sur lequel ils construisent leur appartenance hégémonique lors de l'entretien. C'est ainsi qu'ils produisent une identité spécifique à partir de laquelle s'organise le reste de leur existence. En effet, les récits mettent en scène un acteur dont les autres appartenances sociales (familiales, religieuses, politiques...) sont complètement gommées (Nicolas), diluées (Paul, Pierre) ou évoquées par des références normatives (Marc, Marie)<sup>90</sup>. L'univers finalement composé à comme axe de rotation le groupe de recherche, entouré du laboratoire en tant qu'ensemble plus vaste, du circuit universitaire en tant que lieu

d'origine et des organismes de recherche (le CNRS et l'OREA) qui constituent la toile de fond.

C'est le moment de signaler la limite fondamentale que nous impose le matériel analytique obtenu grâce aux entretiens : l'ensemble du laboratoire PBM devient évanescent dans les récits des "non-permanents". Les relations sociales évoquées dans les récits font intervenir les acteurs immédiats de la recherche, c'est-à-dire les membres du groupe (Bleu, Jaune ou Vert, particulièrement la relation étudiant/directeur mais, dans certains cas, sont aussi cités les ingénieurs et les techniciens). Il est évident que l'horizon de signification des non-permanents est fortement conditionné par l'activité cognitive. Ainsi les membres du laboratoire qui ne participent pas à l'équipe de recherche de l'interlocuteur "non-permanent" sont absents de l'évocation ; globalement, le directeur du PBM n'existe pas, les autres chercheurs sont marginaux autant que le reste des membres du laboratoire (que ce soit ingénieur, technicien ou administratif). En ce sens, pour dépasser l'horizon contenu dans les entretiens et pour pouvoir alors restituer les autres registres d'interaction où les "non-permanents" interviennent, il est nécessaire de sortir du groupe de recherche, de considérer les divers contextes d'interaction qui se structurent au laboratoire (au sens large) et de s'intéresser aux différentes activités qui se déroulent tout au long d'une journée "type".



## 6.

### L'exceptionnel et la routine

"...Lorsqu'il s'agit de rendre compte de la pratique humaine, seule la raison dialectique nous permet de comprendre scientifiquement un acte, de reconstruire les processus qui d'un comportement font la synthèse active d'un système social, d'interpréter l'objectivité d'un fragment d'histoire sociale en partant de la subjectivité non éludée d'une histoire individuelle." (Franco Ferrarotti, 1983)

Comment se produit donc la catégorie sociale des "non-permanents" dans les interactions au laboratoire? Mise à part la petite monade qu'est l'équipe, ce n'est pas une tâche simple que d'identifier des événements d'interaction significatifs où l'on trouverait au centre de la situation des membres de ce groupe social et nous comprendrons plus loin les causes de cette difficulté. Plus exactement, cela fait partie de notre objet d'analyse ; arrivés à la fin de notre étude il devrait être facile de saisir les raisons qui sont à l'origine de la position marginale qu'occupe cette catégorie sur la scène sociale, sauf lorsqu'il s'agit des situations qui ont trait, bien sûr, aux activités de recherche.

Pour commencer notre incursion dans la quotidienneté du laboratoire et les rapports qui se structurent "hors groupe", nous allons nous intéresser à ce qui peut être défini comme une journée standard d'un jeune stagiaire, thésard ou post-doctorant. Comme nous l'avons observé, l'activité commence tôt pour la plupart des non-permanents et la semaine anglaise n'est pas forcément l'image la plus adéquate pour donner une idée de leur rythme de travail. A l'exception des événements "extraordinaires" que l'on évoquera dans quelques lignes, leur quotidien est assez routinier. La matinée est interrompue vers 10 h. 30 par une "pause café" de quelques quinze minutes qui, en général, se déroule dans un lieu "sui generis", aménagé par le personnel du PBM. Cet espace est sans doute le seul lieu dont l'usage réel n'a pas été prévu par l'architecte de l'édifice. Au bout d'un couloir coupé par une porte condamnée, le personnel du laboratoire a installé deux longues tables, des bancs, des cendriers, un four micro-ondes, un frigo, une poubelle, y ajoutant, avec le temps, une machine à boissons froides et chaudes dont le ravitaillement est assuré par une entreprise privée. Certes, un "espace café

standard" a été prévu par l'administration mais son emplacement à l'autre extrémité du laboratoire fait qu'il est moins utilisé.

L'activité de recherche est arrêtée ensuite (durant environ une heure et demie) au moment du déjeuner. De manière presque invariable, à 12 h.15, un flot humain commence à s'organiser dans les couloirs en direction de "la cantine". Celle-ci, qui est à la disposition de tout le personnel du centre, propose un service assez complet et à un prix intéressant, ce qui séduit spécialement les stagiaires et les thésards. Comme le menu est à la carte, tout est bien organisé et réglementé. C'est pourquoi les usagers doivent arriver plus ou moins à la même heure (entre 12 h. 30 et 12 h. 45) et tous finissent aussi à quelques minutes de différence (entre 13 h. 15 et 13 h. 30). Parmi les membres du PBM, il y a également des personnes qui préfèrent déjeuner au "coin café *sui generis*" ou encore qui rentrent chez elles. Il n'est pas possible de catégoriser ces choix en fonction de l'appartenance des individus aux ensembles de "permanents" et "non-permanents", aux différents groupes de recherche ou aux divers services du laboratoire<sup>91</sup>. Ce qui est sûr, c'est que l'obligation de respecter le même horaire fait de "la cantine" un espace de rencontre (ou un lieu où l'évitement devient évident) pour ceux qui prennent cette option.

La troisième pause de la journée a lieu dans le milieu de l'après-midi, de 16 h. à 16 h. 30, convoquant la plupart des gens au coin café *sui generis*. Ce moment, plutôt court, est l'occasion des échanges entre des personnes qui travaillent dans des groupes différents. Un peu plus tard, entre 17 h. et 17 h. 30, le personnel ITA commence à se faire de plus en plus rare et les chercheurs, eux, vont désertier les salles de travail d'une manière plus graduelle, à partir de 18 h jusqu'à 20 h. A ce moment là, véritablement ne resteront que ceux qui sont très serrés avec le temps, c'est-à-dire ceux qui travaillent sous contrat : les non-permanents et, éventuellement, un chercheur qui a une "manip" cruciale en route.

Avant d'analyser les modes de participation des jeunes à l'espace social plus large, notons certaines spécificités liées aux divers statuts. Commençons par les stagiaires, c'est-à-dire ceux qui ne restent que peu de temps au laboratoire (il s'agit le plus souvent des étudiants en DEA). Un stagiaire peut passer les six mois que, en moyenne, dure son séjour<sup>92</sup> sans participer *nécessairement* aux activités organisées au PBM : il n'est obligé ni de faire une conférence sur son travail (comme c'est le cas, on le verra, pour le thésard), ni d'assister comme auditeur aux séminaires internes, ni d'assumer des tâches d'entretien dans les lieux collectifs (par exemple, entretien des appareils d'usage collectif, nettoyage des salles, etc.). Si quelqu'un participe à l'une ou l'autre de ces activités, c'est de sa propre initiative. Le rapport de stage sera soutenu dans un espace externe (universitaire, écolier) et ne fait pas partie de la programmation des événements collectifs du PBM (il arrive parfois que les stagiaires décident d'offrir un "pot" à leurs collègues du groupe, mais cela se fait en dehors des heures de travail et ne concerne que le petit groupe d'amis que le stagiaire s'est fait pendant son séjour).

En ce qui concerne le statut des chercheurs post-doctorants, leur participation au PBM prend deux formes différentes. D'une part, il y a les chercheurs qui sont *réellement* de passage : ils sont venus soit avec l'idée de repartir du PBM pour regagner leur pays d'origine, soit avec l'intention de faire un post-doctorat avant de se présenter aux concours pour obtenir un poste de titulaire, généralement ailleurs qu'au PBM. Cet ensemble de post-doctorants aura tendance à participer de manière très marginale aux activités collectives proposées par le laboratoire. Ainsi ils s'abstiendront d'assister à la plupart des assemblées générales et des réunions du collège des non-permanents (dans lesquelles on prépare le conseil de laboratoire - CDL -). Par contre, comme nous l'avons déjà remarqué, ils sont là les week-ends et jusque tard dans la nuit pour réaliser les expériences exigées par leur recherche. C'est leur engagement principal et, parfois, obsédant <sup>93</sup>.

D'autre part, il y a les chercheurs post-doctorants qui sont au laboratoire depuis plusieurs années car ils ont réussi à faire renouveler leur contrat. En général, il s'agit de personnes qui aspirent à rester au PBM pour des raisons personnelles et/ou scientifiques. Mais certains sont là parce qu'ils ont saisi l'opportunité de nouveaux programmes que l'on obtient au PBM, et ce dans le but de continuer à faire de la recherche. Ainsi ces personnes commencent à avoir "une histoire" dans le laboratoire : ils ont travaillé dans les différents groupes, se sont fait quelques amis parmi les chercheurs "permanents", ils ont entendu les différents récits sur la fondation du PBM, sur les personnages, leur rôle, leur traits de caractère, leur astuces, bref, ils ont eu le temps de se mettre au courant des arguments sociaux qui comptent au PBM. Dans la plupart des cas, leur désir est "d'être engagés comme permanents dans le laboratoire". Pour ce faire, ils se présentent à des concours de l'OREA et du CNRS. Ils s'impliquent aussi directement dans les activités collectives que l'on organise au PBM (que ce soit comme représentants du collège des non-permanents au CDL ou comme collaborateurs dans les tâches d'entretien).

Dans les deux cas que nous venons de voir, les post-doctorants n'ont pas d'obligations formelles à respecter (si ce n'est les rapports qu'ils doivent adresser aux organismes de financement) mais ils ont un souci unique qui les tient en haleine et que l'on peut résumer en une question : "combien de publications pourrais-je faire durant cette période de séjour post-doctoral?" En effet, que ce soit dans le but de rentrer au pays ou dans celui de rester au PBM, les publications sont l'élément essentiel, une condition nécessaire pour aspirer à un poste de chercheur "senior" (c'est-à-dire confirmé et donc à part entière).

Un thésard, à la différence des autres cas de figure, doit respecter certaines formalités dont l'importance dérive du fait qu'elles participent au jeu interne du laboratoire. Ces formalités, qui accompagnent son séjour de trois (ou quatre) ans au PBM, commencent par un grand événement, la présentation du thème de recherche à l'ensemble des membres du laboratoire et se terminent par un autre grand événement, la soutenance de la thèse. Ce sont les deux moments forts, "extraordinaires" de la vie des thésards qui se retrouvent alors au centre de la scène sociale du PBM.

## La présentation au laboratoire

Six mois après son entrée au laboratoire, le thésard présente "en société" son projet de doctorat. Cet exposé doit porter sur l'état des connaissances, les objectifs de la recherche, les matériaux dont il dispose pour son travail, la méthodologie qu'il va utiliser, les résultats qu'il espère obtenir, comment s'articule son projet au programme général du groupe dans lequel il fait sa recherche (par rapport aux projets des autres thésards et aux recherches précédentes du groupe) et les personnes qui vont participer à ce projet (directeur, chercheurs et techniciens du groupe, autres équipes internes ou externes avec lesquelles il va collaborer). Cette prestation est soigneusement préparée par les thésards car c'est la première, et pour beaucoup la seule, occasion qu'ils auront de s'adresser à l'ensemble des membres du PBM avant la soutenance de leur thèse (seuls les thésards qui participent à des congrès ou à des colloques durant leur doctorat pourront exposer de nouveau publiquement leur travail). C'est à ce moment-là, comme ils l'expliquent, qu'ils seront "jugés" et "catalogués" pour l'ensemble de leur séjour au laboratoire.

Le décor matériel souligne le statut symbolique de cet événement : tout se passe dans le grand amphithéâtre du centre de recherche, équipé du rétro-projecteur et du projecteur de diapositives commandé par ordinateur. Les étudiants utilisent tous les moyens informatiques à leur service pour obtenir des effets esthétiques de grande qualité. Durant deux semaines, ils travaillent exclusivement en vue de ce grand jour, consacrant les week-ends précédents à mettre au point les plus petits détails pour que tout soit chronométré à la minute près : textes appris par coeur et images qui se succèdent sans accroc en appuyant sur le bouton de commande de l'ordinateur. La préparation de ces images constitue une des tâches les plus minutieuses et délicates que ces jeunes réalisent : ce sont des diapositives qui montrent les plantes aux différents stades de leur croissance, des détails de feuilles et de racines pour faire ressortir un résultat expérimental. D'autres clichés aux couleurs vives exposent des tableaux comparatifs, des courbes de progression d'une infection, des schémas qui synthétisent l'activité de chaque enzyme et de chaque protéine, la représentation des gènes avec leurs différentes structures fonctionnelles. Des photos obtenues au microscope électronique, informatisées (avec le scanner), font voir des nodules teints d'un bleu intense contrastant avec un bleu cendre ou un bleu ciel pâle pour montrer l'invasion des bactéries. Sur des transparents apparaissent les gels réalisés à la paillasse. On remarque chez le thésard un souci particulier pour la manière dont les personnes présentes recevront ces images au demeurant très belles. Le discours a été, lui aussi, soigneusement élaboré : synthétique mais contenant toutes les informations nécessaires, avec référence aux collaborateurs et explicitation des limites du projet. L'exposé est annoncé au moins une semaine à l'avance et la presque totalité des membres du PBM est présente à cet événement. En général (nous verrons plus loin certaines exceptions significatives), seront au rendez-vous tous les responsables du groupe et la plupart des thésards et des chercheurs ; il peut arriver que quelques post-doctorants et des membres du

personnel technique (des autres groupes) soient absents (et cela, en général, pour des raisons de "timing", par exemple lorsqu'ils sont en train de faire une "manip"). Le "rituel" consiste en une demi-heure d'exposé et une autre demi-heure de questions émanant de l'assistance. Habituellement, la "cérémonie" a lieu à 11 heures, de sorte que les personnes présentes puissent prolonger leur conversation jusqu'au déjeuner, si elles le souhaitent.

La charge émotionnelle qui entoure cet événement est considérable. Par exemple, lors de la présentation, un étudiant s'est évanoui cinq minutes après avoir commencé son exposé à cause d'une chute de magnésium provoquée par la tension nerveuse. L'exposé a été reporté quelques heures plus tard, lorsque l'étudiant a retrouvé son calme. Après le déjeuner et avant de reprendre l'exposé, ce jeune a été entouré par ses camarades qui faisaient beaucoup de commentaires. L'étudiant a expliqué, un peu gêné par son comportement de la matinée, que cette réaction était incontrôlable et que, même s'il prenait du magnésium une heure avant l'exposé, le déséquilibre pouvait s'installer en quelques minutes. Il était donc inévitable. Un copain lui a suggéré alors d'essayer "les bêtabloquants" (un médicament normalement utilisé par les malades cardiaques) ; c'est ce qu'il fait souvent pour rester avec un "rythme dynamique". Les autres étudiants se sont solidarisés avec le malheur de leur collègue par des commentaires compatissants : "Vraiment, c'est terrible de savoir que l'on est jugé une fois pour toutes" ou "C'est le moment où l'on va être classé bon ou mauvais chercheur, susceptible de faire une bonne thèse".

Cet exemple illustre l'anxiété que provoque chez les étudiants le moment de présentation dans la mesure où, comme ils l'expliquent, ils vont être évalués "une fois pour toutes". Or il existe un autre facteur qui participe à l'événement et augmente la tension : le groupe aussi fait partie de l'évaluation, notamment l'image du responsable. En effet, la situation montre toute sa complexité lorsque, l'exposé achevé, l'auditoire entre en scène posant des questions ; elles visent non seulement le travail du thésard mais celui du groupe dans son ensemble. Elles s'adressent aussi bien au directeur qu'aux chercheurs qui encadrent l'étudiant dans son travail quotidien. Dès lors, les réponses sont élaborées par les membres de l'équipe. Ainsi on assiste à un échange où il s'agit de révéler non seulement la maîtrise que l'étudiant a de son sujet de thèse mais encore la cohérence scientifique du groupe de recherche (par rapport à l'articulation du sujet avec le programme général de l'équipe, celui de ses collaborateurs externes, ceux des thésards précédents).

La composition de l'auditoire n'est pas innocente. A l'occasion d'un de ces événements, un thésard qui n'avait pas encore fait sa soutenance m'a expliqué que son directeur n'était pas venu parce que la fille qui devait faire l'exposé était une thésarde de Gabriel [un autre directeur] et ils étaient "en brouille". Les absences sont décryptées comme chargées de sens, tout comme les questions et les commentaires que les personnes présentes formulent à la fin de l'exposé. Le fait d'assister ou non n'est pas banal et il n'est pas insignifiant de savoir qui a posé telle ou telle question. Lorsque

nous analysons les réactions de l'auditoire, nous voyons qu'il ne s'agit *pas seulement* d'"un exposé" par lequel on informe les collègues sur le thème scientifique de celui qui vient d'arriver. C'est plus que cela : c'est la cohérence du programme de recherche d'une équipe dont il est question. A travers cet événement les groupes (ou, plus précisément, les chercheurs qui s'identifient à ces groupes) s'affrontent par la médiation d'un cheval de Troie : le thésard qui fait son exposé. Ce deuxième aspect, associé au "stress" que provoque le fait "d'être classé pour toute la thèse", permet de comprendre la grande émotivité dont est chargée la situation pour les étudiants qui, après six mois de séjour, ont compris les enjeux sous-jacents.

### **Face à la communauté**

Dans la soutenance de la thèse, il n'est plus question de l'affrontement *interne* qui était à l'oeuvre au moment de la présentation du thème de recherche. Il s'agit plutôt de la projection du groupe "vers l'extérieur", extérieur qui est représenté par la communauté scientifique et sociale (la famille et les amis).

La communauté scientifique, dans sa version locale, est constituée par les membres du jury qui va évaluer le travail accompli. Parfois, cette communauté est réellement internationale car il arrive que l'on invite un collègue étranger. La soutenance de la thèse est un événement qui concerne les deux acteurs principaux du contrat : le thésard, pour qui l'enjeu est, comme on peut s'y attendre, la possibilité de capitaliser ou non son investissement de trois ans ou plus, et le responsable du groupe qui joue sa renommée (le capital acquis) car il apparaît en pleine lumière devant le jury constitué le plus souvent par des collègues spécialistes du thème dans la discipline. Cependant, grâce à une série de mécanismes formels (comme, par exemple, les rapporteurs de thèse qui présentent leur jugement avant la soutenance) et informels (comme les contacts préalables à la soutenance entre le thésard et les membres du jury), la soutenance est, en général, beaucoup moins imprévisible que ce qu'un observateur non averti pourrait supposer.

Du point de vue matériel, le lieu physique, les ressources technologiques et le développement de l'exposé coïncident avec ce qui a été dit lors de la présentation du thème de recherche à l'ensemble du PBM. Quant au jeu des questions-réponses qui commence une fois l'exposé terminé, la dynamique de la soutenance est différente. D'une part, les membres du jury font montre d'un certain formalisme dans leurs interventions que l'on ne trouvait pas dans les remarques faites par les membres du PBM. Le jury a tendance à se limiter à s'informer sur le rôle que le thésard a joué au cours de la recherche<sup>94</sup>. D'autre part, les réponses sont préparées par le thésard et non par l'ensemble du groupe, comme c'est le cas lors de la présentation du thème.

La dimension sociale que possède toute soutenance de thèse (même si elle n'est parfois que potentielle) se manifeste du fait de la participation de certaines personnes dont la présence obéit à des critères "étrangers" au domaine scientifique : critères familiaux, d'amitié... En plus, souvent, les soutenances se terminent par un "pot" autour duquel on fait toutes sortes de ren-

contres et de commentaires. C'est un court moment où le jeune peut récupérer ses différentes appartenances sociales en les réunissant dans un même espace social. Tous sont là : les parents, l'époux ou l'épouse, éventuellement les enfants, les amis, les collègues de laboratoire, le directeur de thèse, les professeurs de l'université et toute autre personne invitée par le diplômé, partagent cet événement de sa vie. Il peut y avoir des cadeaux, des chansons, des blagues, des commentaires futiles sur n'importe quel thème. C'est l'occasion d'établir la connexion entre les diverses informations : "Ah! celle-là c'est sa mère" ou "Tu vois le copain qu'elle avait?" et encore "Bon, je fais enfin la connaissance de ton fils" ou, s'adressant au directeur de la thèse : "Merci d'avoir guidé ma fille durant ces années, jusqu'à la faire arriver au but ; cela n'a pas dû être facile. Moi qui suis son père, je sais de quoi je parle!".

Aussi bien la présentation du thème de recherche que la soutenance de thèse sont des événements qui constituent, comme nous l'avons dit, des moments extraordinaires du séjour des thésards au laboratoire. Ils se retrouvent au centre de la scène sociale d'une manière très ponctuelle et avec des objectifs bien précis. Or il existe d'autres contextes d'interaction où les jeunes thésards mais également les stagiaires et les post-doctorants vont participer et qui sont des situations que l'on peut appeler classiques ou routinières.

D'une manière schématique, les activités collectives peuvent être classées selon qu'elles sont guidées par des intérêts scientifiques ou par des intérêts plutôt institutionnels. Dans le premier cas, il s'agit d'activités ordonnées autour de la théorie et de la pratique de la discipline que l'on exerce (par exemple, les séminaires internes, les séminaires spéciaux que l'on met sur pied à l'occasion de la visite d'un scientifique invité). Dans le second cas, il s'agit d'activités prévues soit par les règlements des organismes de tutelle, soit par la direction du PBM (par exemple, le conseil de laboratoire, le comité d'hygiène et sécurité, les assemblées générales, la réunion d'équipes de gestion des produits à usage général...). Les jeunes non-permanents collaborent à des activités collectives à la demande du laboratoire. On les voit participer aussi bien au comité d'hygiène et sécurité, aux travaux d'entretien des salles, des machines et des appareils d'usage commun, qu'aux séminaires internes.

Quant aux espaces d'échange collectif tel que le conseil de laboratoire (CDL) ou l'assemblée générale la situation est plus complexe. Ces moments représentent les deux occasions de rassemblement où l'ensemble des catégories sociales du laboratoire sont présentes. Elles constituent, en quelque sorte, l'arène où l'on débat "démocratiquement" (i.e. toutes les voix peuvent en principe s'exprimer) sur des questions qui concernent tout le monde. D'une façon générale, le positionnement de tous et de chacun prend un sens par rapport à l'imaginaire qui travaille au sein du champ social ; parler ou non, voter une motion ou une autre, être présent ou absent, bref, chaque geste produit dans ces deux contextes d'interaction est un signe public sur lequel on s'attardera, s'efforçant de le décrypter, et on le commentera à l'intérieur

du cercle privé d'interlocuteurs au laboratoire. Les jeunes sont appelés à participer à ces instances institutionnelles : dans le cas des assemblées générales à titre personnel et dans le CDL en représentation de l'un des trois collègues qui y siègent (les autres étant le "collège des ITA" et le "collège des chercheurs permanents"). Ces diverses participations sont présentées par la direction du laboratoire comme un moyen de développer chez les jeunes le sentiment "d'appartenance au collectif" : le PBM. Mais, comment sont-elles perçues par ces membres passagers du laboratoire?

Les assemblées générales sont convoquées par la direction du PBM au moins tous les deux mois avec pour but principal de faire circuler les informations d'intérêt commun concernant le laboratoire. Cette circulation s'organise en deux sens complémentaires : l'un descendant, la direction informe le personnel de l'unité des décisions prises par les organismes de tutelle, par le président du centre de Saint-Cyr, par les syndicats, par la direction elle-même. Dans le sens ascendant, les différents membres du PBM interviennent pour présenter des questions qui concernent le fonctionnement collectif (l'entretien de la propreté des lieux, l'ordre, l'incorporation d'un nouveau stagiaire à un groupe...), exprimer leurs réactions, leurs besoins, etc. La plupart du temps, les étudiants ne s'impliquent pas personnellement dans le déroulement de ces assemblées (c'est-à-dire ils interviennent ponctuellement pour présenter des opinions relatives à l'usage du matériel ou d'un appareil ou pour émettre un jugement sur la thèse dont on discute) mais leur présence est relativement assidue. En ce sens, leur participation répond plutôt à la contrainte de la règle (la suggestion de la direction de participer) qu'à une implication subjective dans les "affaires" qui s'y traitent.

Dans le cas du conseil de laboratoire (CDL) la situation est un peu différente du fait que les non-permanents possèdent leur propre collège qui les représente au sein de cette instance institutionnelle. De ce fait, il s'agit d'une participation à titre collectif de cette catégorie, laquelle intervient en tant que telle dans le jeu qui s'organise dans chaque séance de CDL. Plus important encore, le PBM, en leur octroyant une existence institutionnelle par le biais du "collège des chercheurs non-permanents", les inscrit dans le champ d'échanges : à chaque sujet débattu, ils votent et ils prennent part à la position qu'adopte finalement le laboratoire. Les interactions liées au CDL produisent des faits sociaux (les trois représentants élus parmi les thésards, les post-doctorants et les stagiaires qui sont au laboratoire depuis plus d'un an ; les compte rendus du CDL où l'on fixe la mémoire institutionnelle de l'unité de recherche, où l'on résume les arguments exposés par les différents participants et les décisions prises lors des échanges) et en ce sens les non-permanents sont présents dans une instance où "le collectif" apparaît au premier plan<sup>95</sup>. Nous nous concentrerons dans les paragraphes qui suivent sur le déroulement d'un conseil en particulier où l'un des thèmes concernait directement les thésards du PBM. Le but sera d'identifier le mode de participation que ce collège a adopté lors de la rencontre et les réactions qui se sont succédées par la suite.

## La (re)présentation des non-permanents au CDL

Au CDL, on traite, normalement, des questions qui demandent des décisions relatives à l'ensemble du PBM (budget, octroi de ressources humaines, problèmes d'installation...). La dynamique générale est la suivante : la direction du laboratoire fait connaître publiquement, *une semaine à l'avance*, l'ordre du jour pour le CDL ; les délégués de chaque collège convoquent le groupe qu'ils représentent à une réunion pour y discuter l'ordre du jour de manière à avoir un mandat représentatif à l'heure du vote ; le jour du CDL, après une discussion au cours de laquelle les participants exposent leurs différents points de vue sur un sujet donné, des motions sont proposées ; les représentants de chaque collège votent en fonction des motions et de leurs mandats ; la position du conseil est alors fixée à la majorité simple. Le CDL n'étant qu'une instance consultative, le directeur n'est pas obligé de tenir compte du résultat du vote pour prendre une décision concernant le sujet en question ; les représentants réunissent de nouveau leurs Collègues pour leur faire part des discussions et des motions votées au CDL.

Le conseil du 17 mars 1997 était le prolongement de la séance tenue une semaine auparavant : faute de temps, elle avait été suspendue sans achever de traiter les thèmes de la liste distribuée par la direction du PBM (avec une semaine d'antériorité, comme l'exige le règlement). L'ordre du jour était donc relativement court puisque seuls deux des huit points<sup>96</sup> initiaux restaient encore en attente : la "modification des conditions de confinement du laboratoire P3"<sup>97</sup> et le "financement des thésards en fin de contrat". Selon le directeur du PBM, Philippe, que j'ai rencontré dans les couloirs du laboratoire quelques minutes avant le CDL, "le point principal" de la réunion serait le dernier. Pendant que nous avançons vers la salle de réunions, Philippe développe le sujet : *"Historiquement, lorsqu'un thésard n'avait pas fini sa thèse mais n'avait plus de bourse, on le finançait avec de l'argent du laboratoire. On a soutenu ainsi des gens parfois toute une année. Mais aujourd'hui le labo a des problèmes d'argent. On ne peut plus financer une personne pour qu'elle achève sa thèse. Donc, il y a quelque temps, on a commencé à prendre cas par cas et on décidait dans chaque cas s'il fallait financer la personne jusqu'à ce qu'elle finisse sa thèse. On avait fait en sorte qu'on finance les gens durant deux mois, une fois qu'ils restaient sans bourse. Mais maintenant il y des problèmes financiers et on ne pourra plus financer tout les cas durant deux mois. Même pas un mois, peut-être. Donc ce que j'ai fait, c'est de rappeler que le fait de financer les gens, ce n'était pas une règle ; j'ai voulu rappeler que ce n'était pas un acquis. Quelques-uns n'ont pas compris, alors je leur ai dit de voir d'abord le budget du laboratoire, pour connaître, toucher le problème de près et après cela on reviendrait discuter sur le financement des thésards. On a vu le budget du labo et à la fin j'ai oublié de revenir au problème du financement. Alors aujourd'hui il faut prendre une décision sur cette question et ça va pas être facile."*

Le CDL commence à 11 heures. Le premier des points non traités la fois précédente (l'utilisation de la salle P3) a été épuisé en quarante cinq minutes de débat. Compte tenu que l'heure immuable du déjeuner à la cantine est 12

h. 30, comme nous l'avons vu, et que l'heure limite pour y accéder est 12 h. 45, il ne restait qu'une demi-heure pour la discussion, la formulation de motions et le vote du deuxième point à traiter (le financement des thésards).

Le directeur du PBM introduit le thème en utilisant les mêmes arguments exposés dans les couloirs, juste avant de commencer le CDL. L'idée centrale est de nouveau "*qu'il n'y a pas d'engagement*" de la part de la direction parce que le financement des thésards, une fois que les bourses arrivent à leur terme, ne constitue pas une règle mais plutôt une pratique rendue possible par le bon état financier du PBM (la situation négative actuelle a été clairement explicitée durant le CDL de la semaine précédente lors de la révision publique du budget). Cette position est soutenue par un chercheur co-responsable d'une équipe qui ajoute : "*on ne peut pas confondre justice et égalitarisme*". C'est pourquoi, dit Philippe, il faut s'en tenir "*au cas par cas*". A partir de là, les autres chercheurs qui sont intervenus ont avancé des arguments alignés sur la position de la direction, sauf Roger, un jeune chercheur de 35 ans du groupe de Philippe, qui a adopté une position diamétralement différente. Il a réagi avec virulence : "*Il ne faut pas dire ça! Ces gens-là sont ceux qui font tout le travail. On ne peut pas les prendre comme de la main d'oeuvre : on les paie, on ne les paie pas. Ce n'est pas comme ça! On ne peut pas dire ça! Ce n'est pas une façon de les traiter. (...). Le message que j'écoute est que, dans le labo, il y a des problèmes financiers et que les premiers qu'on touche c'est les thésards*". L'attitude de ce chercheur s'explique par sa position au sein du groupe de recherche. C'est Roger qui est en contact avec les stagiaires, thésards et post-doctorants de l'équipe, c'est lui qui guide les plus jeunes dans les travaux expérimentaux, qui discute tous les jours avec eux. Concrètement, il est l'interlocuteur immédiat des thésards dirigés formellement par Philippe et, en tant que tel, il devait réagir face aux propos de la direction. La réponse de Philippe à cette intervention a été d'expliquer que, si les thésards ont besoin de l'appui du laboratoire, la direction sera à leur entière disposition et il fait suivre ces mots par un geste : distribuer un petit livre édité par l'OREA intitulé "L'étudiant en thèse" qui a été conçu comme une guide d'aide pour le jeune en fin de formation doctorale. Cependant, il a rappelé, d'une part, que pour ce qui est de la question financière, il y avait un problème d'illégalité qui devait être étudié très sérieusement. Lorsque quelqu'un arrive en bout du contrat, il ne peut pas rester dans le laboratoire légalement car il n'est pas "*assuré*"; par conséquent il ne peut faire aucune manipulation. D'autre part, pour effacer l'image d'incompréhension à l'égard des stagiaires et des thésards que Roger avait soulignée dans son intervention (lorsqu'il affirmait que les étudiants étaient traités comme de la "*main d'oeuvre*"), il a rappelé que, ces dernières années, le laboratoire avait financé les doctorants qui en avaient besoin et ce pendant une année entière. Il a évoqué en détail le cas de Line<sup>98</sup> : il avait décidé, sans même consulter le CDL, de financer les expériences dont elle avait besoin pour terminer sa thèse (ce qui a coûté 8.000 Fr. au laboratoire) car il s'agissait d'"*un cas de besoin évident*".

Avec ces arguments, le directeur (du PBM et responsable de groupe) a bien fait savoir que sa position actuelle n'est qu'une stricte conséquence de la situation financière : le laboratoire ne peut pas s'accorder le luxe de dépenser 8.000 Fr. par thésard alors qu'*"on ne sait pas si l'on pourra assurer le matériel de base pour continuer les recherches en cours"*. Sa proposition a été, concrètement, de ne réserver, pour l'instant, aucune ressource financière pour couvrir d'éventuels besoins des thésards qui, en général, se manifestent à partir du mois d'octobre (la fin des bourses). Si ces besoins apparaissaient effectivement, la direction, avec le CDL, les étudierait *"cas par cas"* à la fin de l'année et agirait selon les possibilités financières du PBM à ce moment-là.

La principale réaction a été celle d'une représentante du collège des ITA, l'assistant technique Martine : si l'on suivait ce plan, on courrait le risque que les caisses du laboratoire soient épuisées à la fin de l'année et que l'on ne puisse envisager de répondre aux besoins d'aucun thésard. Pour éviter cette situation, Martine a proposé de mettre de côté, à partir de ce jour-là, *"une somme d'argent pour chacun des quatre thésards dont on sait qu'ils termineront leur thèse à la fin de l'année alors que leur bourse s'achève en octobre"*. Ce procédé éviterait les inconvénients du genre : *"nous avons la bonne volonté mais il nous manque les fonds"*. Face à cette proposition, le contre-argument de Philippe a été qu'en agissant de la sorte, le laboratoire allait se retrouver sans fonds pour financer la recherche : achat de produits chimiques, de matériel jetable et autre. Il a souligné : *"nous sommes en crise"*. Dans une telle situation, sa responsabilité est d'assurer le fonctionnement du laboratoire.

Jusque là, les non-permanents (une thésarde et deux post-doctorants) n'avaient pas encore pris la parole. Comme le débat n'évoluait plus, Martine a proposé d'énoncer les motions et de passer au vote. La thésarde, représentante des non-permanents, a dit qu'elle et ses deux camarades étaient surpris par la reprise du thème : "le financement des thésards" car celui-ci ne figurait pas à l'ordre du jour. Par conséquent, ils n'avaient pas l'avis de leurs mandants. Philippe a fait allusion au communiqué qu'il avait distribué lors du CDL de la semaine précédente sur lequel figurait le point en question et ensuite a rappelé l'heure : *"il est 12 h. 09"*. Martine a synthétisé les deux motions : 1) mettre de côté 10.000 Fr. par thésard (40.000 Fr. au total) et les réserver pour la fin de l'année de manière à faire face à d'éventuels besoins financiers et 2) étudier cas par cas, à la fin de l'année, et financer ceux qui en auront besoin. Les représentants des non-permanents se sont isolés dans un coin pour voir quelle position adopter face à cette situation. Le conseil passe au vote : les non-permanents s'abstiennent (ils n'ont pas le mandat de leur collègue) ; il y a deux votes en faveur de la motion 1, ceux des ITA présents ; la motion 2 obtient sept votes (ceux du directeur, de la directrice adjointe et de la plupart des chercheurs, sauf Roger qui s'abstient également). Résultat : à la fin de l'année, on étudiera au cas par cas.

Avant que la séance soit levée, la thésarde intervient pour demander quel est le mécanisme institutionnel qui permet à la direction d'ajouter un thème

à l'ordre du jour du CDL. Cette question contient une critique implicite quant à la manière dont on utilise l'information au PBM (l'inclusion d'un thème dans l'ordre du jour). Philippe répond vaguement, sans réaliser vraiment le sens de la critique, comme s'il s'agissait d'une question naïve et purement informative.

A l'analyse, il est évident que, face à la situation synthétisée par Philippe avec la phrase "*nous sommes en crise*" le "*nous*" du laboratoire ne pouvait manquer de se manifester. Ce "*nous*" est formé des "permanents", pour qui les recherches en cours sont le principal objectif à défendre et à préserver durant "*la crise*". Ce message suppose la répartition de ceux qui travaillent au PBM en deux catégories : ceux qui sont la variable d'ajustement (les thésards, comme le dit Roger) et ceux qui doivent être préservés de la crise, ce "*nous*" qui s'identifie au laboratoire, (c'est-à-dire, les chercheurs) car, comme le dit Philippe , "*si nous payons ces salaires (les deux mois), nous aurons des problèmes pour acheter des produits et d'autres choses dont le laboratoire a besoin*". En résumé, la situation de crise se traduit par une décomposition des éléments qui formaient un ensemble, mettant en danger l'amalgame qui se tisse chaque jour grâce à la pratique de recherche à *la paille*, entre les chercheurs (qui encadrent "réellement") et les étudiants. Il y a une nouvelle définition du "laboratoire" : d'un côté les thésards et, de l'autre, le laboratoire (bien équipé pour "nous"). Le sentiment de précarité (la crise) se construit dans une discussion qui rend ainsi possible un changement de donne. Le comportement ancien, bien qu'il n'ait pas été dicté par le règlement, a créé des habitudes. Alors la direction du PBM doit rappeler le cadre normatif pour légitimer la redéfinition de sa conduite vis-à-vis des thésards qui, eux, continuent avec les désormais "vieilles habitudes". A travers cette discussion, se précise la précarisation des thésards : ils sont mis à part, les différenciant des chercheurs permanents, ce qui a comme conséquence implicite de les renvoyer à leur statut de "passagers" (non-permanents). Roger dénonce cette situation car elle est en contradiction avec ce qui arrive dans le processus de production scientifique : le laboratoire existe parce qu'il y a une unité créée avec les thésards. En les excluant du budget, on les identifie comme une entité étrangère au groupe, on les dissocie de l'ensemble et on leur ôte la protection du "parapluie symbolique" qu'est le laboratoire.

Bien que le résultat du vote ne soit guère surprenant, on ne peut manquer de réfléchir sur ce qu'est la situation des non-permanents dans ce complexe va-et-vient d'arguments : ils ignoraient que ce thème, qui les concerne directement (le financement des thésards), allait être "*repris*" pour définir la politique du laboratoire à leur égard. Ce qui est également frappant, c'est qu'ils n'aient même pas réalisé que ce thème n'avait pas été "clos" à la fin du CDL précédent. On constate que les représentants des non-permanents ne réagissent pas devant l'exclusion dont ils font l'objet de la part des chercheurs permanents qui se sont repliés sur leur catégorie, se protégeant de "*la crise*" ; les thésards et post-doctorants présents au conseil ne contestent pas, en dénonçant par exemple comme l'a fait Roger, le changement des règles

du jeu imposé par la direction. Ils se sont abstenus, aussi bien au moment du vote que durant la discussion préalable.

Ce qui s'est passé le lendemain, lors de la réunion informative organisé par le collège des chercheurs non-permanents pour débattre des thèmes traités au CDL, est encore plus éloquent. Un peu moins d'une quinzaine de personnes étaient présentes. Les thèmes ont été exposés strictement dans la même séquence que celle prévue par l'ordre du jour du CDL. Après avoir communiqué le titre du thème, il y a eu quelques commentaires informatifs et descriptifs sur la manière dont s'est déroulé l'échange d'arguments au sein du CDL (qui a dit quoi). Le point sur "le financement des thésards" n'a pas suscité un intérêt particulier, pas plus que le résultat du vote. Le seul sujet qui a retenu l'attention quelques minutes et provoqué des réactions est la proposition faite par le responsable de la "serre" : l'achat d'un ordinateur pour l'usage de ce service. Les assistants proposent que lors du prochain CDL, on étudie l'éventualité que les thésards puissent se servir *aussi* de cet ordinateur. Cela permettrait d'accélérer la rédaction de la thèse et des articles en cours (il y peu d'ordinateurs accessibles aux thésards). Durant toute la réunion, il y a eu de petites phrases, des moues et des sourires ironiques lorsque les représentants décrivaient les positions prises par les différents membres du CDL à propos de chaque thème débattu ; il était évident que personne n'a été surpris par les attitudes adoptées par les uns et les autres. Une légère atmosphère critique semi-implicite imprégnait cette rencontre : on fait *"comme si"* le CDL était un espace de débat mais, en réalité, *"tout est cuit à l'avance"*, *"c'est une mise en scène pour faire passer les arrangements, par exemple, l'accord de mutation au PBM demandé par un chercheur de l'ENSAS, ou la discussion sur l'acceptation ou non d'un co-directeur dans le groupe d'Edith"*. Pour les non-permanents, le CDL ne représente pas un lieu de débat où l'on prend *réellement* des décisions. Cependant, cette situation n'est pas dénoncée comme lamentable ou susceptible d'être corrigée. On constate simplement une réalité : les choses se passent ailleurs. Dans ce sens, ils ne se sentent pas concernés par *"les problèmes du laboratoire"*, sauf dans les cas où ils pourraient tirer un avantage qui les aide à atteindre leur but immédiat : parvenir aux objectifs fixés dans les conditions imposées par le contrat de recherche (de là l'intérêt particulier qu'ils ont manifesté pour obtenir le droit d'utiliser l'ordinateur demandé pour l'ITA travaillant à la serre).

Ce désengagement par rapport aux problèmes du laboratoire est directement lié au caractère passager de leur séjour mais, aussi et surtout, c'est une manière de refouler la catégorie d'appartenance qui leur est assignée par leurs partenaires du moment. Pour les chercheurs, les non-permanents constituent une catégorie stable même si les éléments qui la composent sont en perpétuel renouvellement. En revanche, les stagiaires, thésards et post-doctorants ne se perçoivent pas comme un ensemble social ayant un statut quelconque à revendiquer. Ils n'affichent à aucun moment leur appartenance à la catégorie définie par le PBM, les "non-permanents". Au contraire, ils s'inscrivent dans la continuité symbolique du statut des chercheurs

permanents et, en ce sens, il est naturel que leur principal souci soit de résoudre les questions qui les rapprocheront chaque fois un peu plus de ce statut. L'aspiration de tout thésard et post-doctorant est d'obtenir un poste dans le système de recherche, moins pour les avantages financiers ou matériels que ce poste offre que pour la garantie qu'il donne de rester dans le domaine scientifique. Etant données la massification de l'enseignement universitaire (qui, dans les pays européens possédant une tradition scientifique comme c'est le cas de la France, garantit en quelque sorte une qualification moyenne générale) et la relation déséquilibrée entre l'offre et la demande qui domine aujourd'hui le marché du travail (la première étant supérieure à la deuxième), celui qui n'a pas un poste "permanent" court le risque de tomber "en dehors" du système de recherche (éventualité qui n'est pas forcément liée à des raisons scientifiques : dans beaucoup de cas, ceux qui occupent des positions "permanentes" ne sont pas meilleurs scientifiques que ceux qui occupent des postes temporaires). Dans ce contexte, au lieu de s'identifier à la catégorie des non-permanents (ce qui les conduirait, par exemple, à réagir lors du CDL dont on a parlé), ce qui s'exprime, c'est une non reconnaissance de cette appartenance dans la mesure où elle ne répond pas à leur horizon de signification mais à celui des chercheurs pour qui ladite catégorie est, d'une part, une entité stable et, d'autre part, pose des problèmes concrets d'ordre divers : budgétaires, politiques, moraux...

Ainsi dans ce lieu institutionnel à activité finalisée, le laboratoire scientifique, les jeunes aspirants au métier de chercheur se situent aux marges du champ social et au centre du processus productif. Cette configuration, structurée par une contradiction, ressort aussi bien dans les récits individuels que dans les interactions lors des événements collectifs. Nous pouvons identifier deux figures qui incarnent, sur le plan subjectif, la position contradictoire qu'occupent les non-permanents : 1) celle de *victime* (exprimée dans les positions plus extrêmes à travers l'idée d'"être exploité", la plupart des fois par la métaphore "être la monnaie d'échange" dans les querelles entre les chercheurs, ou aussi "la main d'oeuvre pour leurs objectifs" ; ces positions étaient manifestes lors de la présentation du thème de recherche et lors des récits de parcours individuels) ; 2) celle de *spectateur* des rapports entre les chercheurs (par exemple, lors du CDL, de la réunion postérieure et des assemblées générales, occasions où ils ont manifesté un certain désengagement vis-à-vis de leur participation dans ces instances). Il existe dans le deux cas l'image du chercheur qui "manipule", décide et dirige les étudiants en accord avec ses intérêts ; la marge de manoeuvre des jeunes apparaît dès lors très réduite. Par contre, là où transparait une image positive du directeur, c'est lorsque le "contrat moral", qui aboutit à la formation du jeune, se réalise, c'est-à-dire quand une relation de collaboration s'instaure entre ces deux catégories d'acteurs. Nous arrivons alors à la troisième figure évoquée par nos interlocuteurs : *l'apprenti scientifique*, qui partage la passion du métier avec son "chef", communiant lors des activités de recherche.

Le schéma social qui ressort des discours et de ces événements pourrait être illustré comme une série de cercles concentriques dont la limite extérieure serait formée par les stagiaires, suivis en direction du noyau par les thésards, les post-doctorants, les chercheurs. Tout le problème des non-permanents serait alors de remonter ces cercles, jusqu'au centre. Cependant, d'un autre point de vue, ils occupent le noyau du système lorsqu'il est défini en fonction de la productivité scientifique. De fait, paradoxalement, la contrainte temporelle imposée par les contrats de post-doctorant, par les allocations/bourses de thèse ou par la durée du stage, stimule un mode de travail quotidien "atemporel" chez les membres de cette catégorie sociale dans la mesure où ils sont contraints de gagner la course contre la montre s'ils veulent entrer un jour dans le système de manière permanente. Alors, même si leur participation scientifique est temporaire (le laboratoire étant une étape de l'itinéraire), elle reste essentielle. Les chercheurs permanents du PBM sont unanimes dans l'évaluation positive qu'ils font de la participation scientifique des non-permanents en ce qui concerne le volume de production. Rappelons les propos d'un responsable de groupe qui illustrent bien le sentiment général : "Sans eux, nous devrions fermer nos boutiques".

De cette manière, on peut affirmer que le caractère temporel qui caractérise la relation des non-permanents avec l'institution détermine également leur relation avec le travail de recherche : la définition de celui-ci (objectif et procédures expérimentales) doit prendre en compte l'obtention de résultats en accord avec l'objectif, *dans la limite de temps imposée par le cadre institutionnel* (contrat de post-doctorat, bourse du ministère pour la réalisation de la thèse de doctorat, durée du stage). Il est évident que la situation de "non-permanence", au niveau institutionnel, a des conséquences bénéfiques pour le PBM du point de vue de la production scientifique, les amenant à *occuper une position centrale en ce qui concerne l'activité du laboratoire*. Et c'est là que réside la clé pour dépasser la situation de contradiction. Il s'agit pour le non-permanent de réinvestir cette centralité productive dans le champ social en substituant au rapport de pure domination une relation de collaboration, et ce au moyen du produit privilégié : le papier. En effet, la position de marginalité peut être relativisée lorsque l'on est en possession de produits symboliques scientifiques, tels qu'une publication, qui permettent, d'une part, une unification avec les chercheurs dans l'interaction quotidienne (les deux parties obtiennent des bénéfices) et, d'autre part, ces produits symbolique se révèlent être la condition d'entrée dans certains espaces collectifs propres au domaine scientifique comme les congrès et les séminaires, permettant ainsi à l'étudiant de réactualiser son projet de "devenir chercheur à part entière".

Arrêtons pour l'instant l'étude de cette catégorie d'acteurs du laboratoire pour aborder l'autre groupe qui compose le paysage social : "les permanents".



## 7.

# De l'institutionnel, du scientifique et de l'historicité des relations sociales

"La connaissance est aussi bien un moyen de pouvoir que de signification. Ceux qui manient la connaissance l'utilisent aussi bien pour contrôler que pour communiquer" (Roger Keesing, 1987)

La catégorie sociale nommée localement "les permanents" souligne la nature du lien qui, dans l'Etat, unit l'agent à son poste de travail (stabilité de l'emploi). Du point de vue administratif, elle comprend deux corps d'agents : les chercheurs et les ITA (ingénieurs, techniciens et administratifs) ; ils bénéficient tous deux d'un statut bien spécifique : ils sont fonctionnaires. Ce statut fonde les bases symboliques d'une identité qui les unifie face à l'Etat, lequel est incarné par les organismes publics de recherche (dans le cas de ce laboratoire, le CNRS et l'OREA). En ce sens, les membres permanents du PBM (chercheurs ou ITA) se reconnaissent en tant que fonctionnaires, ayant un lien de subordination face au "patron" (l'Etat). Cela leur permet dans certaines situations de recourir à cette identification en créant des moments d'échange où les différences internes (liées à la position hiérarchique du fonctionnaire) peuvent être dépassées par l'appartenance fondamentale (salariés de l'Etat).

Les institutions, que ce soit l'OREA ou le CNRS, sont présentes au sein de l'espace d'interaction à travers des règlements. Ainsi, par exemple, l'ensemble des permanents est structuré selon une hiérarchie institutionnelle qui tient compte de la fonction cognitive de chaque individu au laboratoire. En effet, les organismes scientifiques reconnaissent des catégories de personnel qui sont supposées refléter la logique de l'activité de recherche : il y a deux corps différents, chacun effectuant un travail bien particulier. Selon l'explication du rapport final qu'Alain Costes a présenté au directeur général du CNRS à l'issue d'une étude sur le personnel, cette différence "...offre l'avantage de *distinguer les activités de recherche proprement dites de l'assistance technique et administrative indispensable qui les accompagne*".

Suivant cette logique, on peut dire que la pratique de la recherche structure la façon dont s'établiront les rapports sociaux au laboratoire. D'après le discours officiel, l'organisation institutionnelle en deux corps de fonctionnaires est engendrée par un principe d'ordre scientifique : les ITA "accompagnent" et "assistent" les chercheurs dans leurs activités car c'est une relation qui se structure à partir des besoins dictés par le processus de production scientifique.

Compte tenu des arguments avancés, la hiérarchie institutionnelle (générale pour tous les fonctionnaires de l'Etat) s'articule avec la pyramide scientifique car c'est là que les critères définissant les chercheurs comme protagonistes de l'entreprise scientifique et les ITA comme "accompagnants-assistants" trouvent leur justification.

Cette catégorisation est renforcée de diverses façons mais, fondamentalement, elle s'affirme dans le système d'évaluation (qui est clairement différencié pour chaque groupe). Par ailleurs, si elle est bien, disons, imposée de l'extérieur par le système institutionnel (par exemple, l'organisation des CDL reproduit la distinction en reconnaissant deux collèges : le collège des ITA et le collège des chercheurs), elle est réinvestie par les membres du PBM dans leurs pratiques. En effet, ils reconnaissent la différence lorsqu'ils préparent des activités sociales qui ont comme personnage principal l'une ou l'autre des catégories du personnel (par exemple, "les Saint-Cyriennes" <sup>99</sup>, dont les organisateurs sont, principalement les ITA ; les séminaires, dont les protagonistes sont avant tout les chercheurs). Aussi, devant des situations "exceptionnelles" qui surviennent dans la vie quotidienne du laboratoire, l'ensemble social s'agence-t-il normalement selon les groupes administratifs.

La troisième caractéristique de cet ensemble de personnes, que l'on nomme localement "permanents", est qu'ils partagent (et font) *une histoire*. Cette particularité est une conséquence de l'organisation du système institutionnel de la recherche en France. En effet, un chercheur ou un ITA, en étant fonctionnaire de l'Etat, participe des "acquis" dont ce corps social bénéficie, parmi lesquels on compte la stabilité de l'emploi qui, dans bien des cas, se traduit par une stabilité géographique <sup>100</sup>. Il s'ensuit que, à la différence du système de recherche anglo-saxon par exemple, les chercheurs et les ITA français partagent un passé qui a un poids spécifique ; particulièrement quand nous nous plaçons au niveau de l'espace social local. Ce trait, que l'on appellera *historicité des relations sociales*, joue un rôle central comme facteur structurant du mode de communication dans le laboratoire français <sup>101</sup>.

*L'historicité des relations sociales* renvoie à l'existence d'un espace social dense. Des interprétations sur les interprétations des autres se créent en permanence, selon les événements passés, récents ou attendus. Cette richesse, due à la continuité dans le temps de ses participants, se révèle dans les entretiens individuels réalisés avec les membres "permanents", en contraste avec ceux effectués avec les "non-permanents". En effet, le matériel discursif obtenu lors des rencontres avec les jeunes est relativement autonome : chaque

situation d'interaction a impliqué un produit cognitif qui, par lui-même, permet d'interpréter la construction du cadre spatio-temporel de l'interlocuteur, du contexte immédiat (rapport directeur-étudiant, travail expérimental...) et du contexte plus global (le cursus universitaire, l'organisme de recherche, le laboratoire,...). En revanche, les discours à orientation biographique produits par les chercheurs et les ITA mettent en scène des expériences de vie dont la temporalité ne peut être ignorée et, en ce sens, l'autonomie des discours individuels se dissout en faveur d'une primauté du collectif. Cette primauté est immédiatement perceptible dans les entretiens "à orientation historique" d'Emile et Gérard que l'on a examinés au cours du chapitre 2. Ce n'est qu'en les confrontant l'une à l'autre qu'apparaît le sens qui, dans chacune, se trouvait tacitement construit.

Dans les entretiens que j'ai réalisés avec les membres permanents du PBM, l'historicité des relations que les interlocuteurs ont évoquées est apparue comme un trait structurant des discours. A chaque rencontre on parle de tout et de tous, de telle manière qu'il est impossible de présenter chacune d'elles sans prendre en compte la totalité sociale à laquelle elle renvoie (la plupart du temps implicitement). Pour cette raison même, épistémologiquement, on reconnaît que le matériel à interpréter a un statut cognitif différent et, anthropologiquement, on peut dire qu'il révèle un espace social dense, un champ d'échanges ayant un mode de communication spécifique. En continuité avec ces arguments, il est important de souligner que ces récits ont été réalisés à partir d'une représentation collective de l'identité (i.e. par des sujets qui se voient eux-mêmes comme partie intégrante d'un ensemble social). En se trouvant sollicité par une ethnologue, le narrateur raconte "une" histoire qui entretient toujours une relation précise avec les "autres histoires" qui circulent dans le champ, se positionnant alors pour ou contre chacun de ces autres récits du passé. C'est pourquoi j'ai quelques réserves quant à l'application ici du procédé analytique que j'avais utilisé précédemment avec profit dans les entretiens avec les "non-permanents". En ce sens, on ne pourra pas approcher la singularité des individus (production de soi) au moyen des biographies parce que les personnages, les scénarios et les sens qui ont été évoqués comportent, comme repère de signification implicite, l'ensemble des membres et des événements qui constituent le PBM. Il est en quelque sorte nécessaire de connaître le collectif pour comprendre chaque composante car le discours est ici un fait social total. Si l'on prétend ne pas le trahir en le séparant du contexte de l'énonciation et en le réduisant au statut de simple information, il est indispensable d'interpréter ce matériel en le reliant aux conditions dans lesquelles il fut produit.

L'autre forme, également importante, sous laquelle *l'historicité des relations sociales* se révèle est l'utilisation du passé comme recours significatif (explicatif, légitimant, apostrophant, ...) dans la définition d'une situation ou d'une interaction donnée <sup>102</sup> au présent. Au moment d'analyser la dynamique sociale, on constate que l'histoire est un moyen d'actualiser, par exemple, l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories du personnel permanent ("les anciens"/"les nouveaux", "les versaillais"/"ceux de l'extension"). La

participation personnelle à l'évolution du PBM est revendiquée par la majorité de ses membres, bien que, pour certains, elle soit bien plus centrale. Inversement, si le PBM, comme réalisation collective, participe de manière marginale dans la définition personnelle de quelqu'un, son intérêt pour préciser son implication dans l'histoire, sa relation avec les protagonistes, et même l'importance qu'il accorde aux événements passés seront aussi relativement marginaux. Cependant, seule une infime partie des chercheurs n'a pas eu recours à l'histoire comme moyen significatif de se positionner dans l'espace d'interactions alors que nombre d'ITA ne l'ont considérée que de manière ponctuelle, comme nous le verrons plus loin. Jusqu'ici donc, nous avons mis l'accent sur l'historicité des relations dont l'expression première est une densité sociale qui se construit sur le partage d'un mode de communication spécifique.

Pour synthétiser, les trois dimensions auxquelles on a fait référence (institutionnelle, scientifique et historiciste) se conjuguent dans le discours des interlocuteurs pour définir, expliquer ou interpréter chacun des événements qui ont lieu dans le laboratoire. Ainsi un conflit interpersonnel, la suspension d'un programme de recherche, la promotion d'un chercheur, l'évaluation d'un technicien ou un problème de direction du laboratoire sont des faits sociaux dont le sens se construit en faisant intervenir des éléments, raisons, arguments... que, analytiquement, nous pouvons placer dans l'une de ces trois dimensions signalées. Néanmoins, l'historicité des relations sociales est un produit exclusif de chaque espace d'interaction : tandis que, en principe, les règlements institutionnels et les critères scientifiques sont des facteurs communs à tous les laboratoires (i.e. objectifs), les sens construits à partir de l'interaction quotidienne, où l'évocation (implicite ou explicite) des événements passés joue un rôle central, varient selon les protagonistes de la rencontre. Ainsi le contenu de l'histoire devient un enjeu pour tous les membres permanents du laboratoire car c'est là qu'une grande partie des arguments trouvera sa légitimité (dans le sens d'arguments pour l'action).

Ceux qui font partie du champ scientifico-institutionnel savent que "l'histoire" est l'un des clichés favoris dans les unités de recherche. Par exemple, le président du centre OREA de Saint-Cyr, avec qui on a pu discuter à ce propos, insistait sur le fait que *"les chercheurs adorent raconter l'histoire de leur laboratoire. C'est là un point qui intrigue énormément l'administration"*. C'est également un trait relevé dans plusieurs études de *consulting*, financées par l'administration, toujours intéressée à "comprendre le milieu social" avec lequel elle doit traiter<sup>103</sup>. Le recours au passé est un "fait sociologique" important : il est signalé par ces consultants comme un facteur inévitable et un objet de réflexion tant de la part des directions des organismes de recherche que de la part de l'ensemble des membres permanents de chaque unité scientifique. Naturellement, l'intérêt et la perspective d'analyse que peuvent avoir les sociétés de *consulting* sur ce thème sont tout autre que ceux qui inspirent la présente étude. La différence fondamentale réside dans le fait qu'elles prennent les discours historiques comme "évidents" en oubliant de s'interroger sur le rôle sociologique que le recours

"à l'histoire" peut avoir quant à l'établissement des relations interpersonnelles. Au delà de cet oubli, l'allusion que ces études font à ce thème, même si elles l'abordent autrement, confirme la place privilégiée qu'occupe la dimension historiciste dans les lieux de production scientifique où le personnel permanent est en nombre important.

L'histoire est une ressource herméneutique qu'utilisent les interlocuteurs pour légitimer des positions individuelles et collectives, pour produire des frontières symboliques (aussi bien vers l'extérieur qu'en interne), pour classer les membres et donner un sens aux événements présents. Il ne semble pas facile de dissocier "histoire" comme un fait objectif de sa mise en scène par les sujets qui la produisent, comme une ressource significative de l'action sociale. En réalité, il s'agit d'une tâche analytique dont l'utilité est seulement interprétative : les acteurs agissent et commentent leurs actes, ce qui est encore jouer. Il est donc important de souligner que, dans notre perspective analytique, l'intérêt pour "l'histoire" ne réside pas dans son côté "objectif" mais dans la capacité "performative" que tout discours historique possède. Pour être plus précis, dans l'étude des processus sociaux que l'on abordera plus loin, on s'intéressera moins à établir si "les faits" qu'un interlocuteur évoque "sont arrivés tels qu'il le dit" qu'à récupérer, pour l'interprétation, les variations que chacun introduit au moment de relater des faits historiques ou "l'(son) histoire". Ces variations, comme j'essaierai de le montrer, impliquent le problème de la légitimité, de l'hégémonie des significations et, en dernier ressort, de l'exercice de la "microphysique du pouvoir" dans cet espace social<sup>104</sup>. Écoutons ce fragment du suggestif dialogue que l'anthropologue Dennis Tedlok (1987) entretient avec son étudiant imaginaire :

*Question* : Mais la dialoguisation d'une histoire n'est-elle pas une espèce de charade et ne trouve-t-on pas derrière tout ce spectacle l'autorité de la tradition? Et le narrateur de l'histoire, n'est-il pas, finalement, le responsable d'une telle autorité? N'est-il pas vrai de plus, comme le suppose Lévi-Strauss, que les mythes, puisqu'ils concernent les gens qui y croient, excluent tout type de dialogue réel?

*Réponse* : Il semble y avoir derrière cette question une croyance, à savoir que tous les mythes racontés dans une communauté langagière sont en dernière instance d'accord entre eux. Cela peut être vrai si tu les réduis aux structures, séparées des personnages et des dialogues, et si tu les arraches à toute dialoguisation produit de l'acte narratif lui-même ; mais, dans la mesure où il y a une quantité de discours qui se développe, pleine de dialogues en dedans et en dehors d'eux-mêmes, il n'y a pas moyen qu'ils puissent parler tous de la même voix, avec une seule et même finalité. Même dans le processus narratif, un mythe évoque d'autres mythes. Le champ du mythe est lui-même dialoguisé, à l'échelle du dialogue entre mythes.

*Question* : Alors prenons le cas d'un mythe bien particulier. La fin d'une histoire n'établit-elle pas une halte dans le dialogue qui se développe en son sein? Les situations ne se décident-elles pas en faveur d'un résultat possible parmi d'autres?

*Réponse* : Pas nécessairement. Dans une même tradition, il peut y avoir des mythes qui commencent de la même façon mais qui finissent de manières différentes. (...) Si les fins étaient toute la substance des mythes, il n'y aurait pas besoin d'entendre un mythe spécifique plus d'une fois dans la vie. A chaque nouvelle narration du mythe il semblerait que la fin a été défaite et que les choses devraient encore se décider.

*Question* : Mais il se peut que quelques-uns des mythes dont tu parles soient des récits à raconter autour de la cheminée et d'autres - disons un mythe d'origine - soient des discours d'autorité.

*Réponse* : Même si un mythe particulier portait une si grande autorité qu'il faille stabiliser ou même congeler ses paroles et la forme sous laquelle elles se succèdent, produisant une mélodie où le narrateur et les personnages sonnaient d'une voix identique, autoritaire, il donnerait lieu à un discours interprétatif, même sous une forme narrative non autoritaire de l'histoire d'origine, dans laquelle les voix des personnages et du narrateur seront, cette fois-ci, dialoguées. (...)" (Tedlok D., 1991 : 284-285, traduction personnelle)

D. Tedlok discute de la procédure structuraliste qui consiste à réduire l'acte de conter un mythe au mythe lui-même. Ainsi, on accorde une autonomie au contenu par rapport au contexte d'énonciation pour analyser sa structure, comme s'il s'agissait seulement d'un texte. Un mythe est également un fait social puisque, en le racontant, se crée un moment d'interaction qui définit (et réactualise) l'appartenance à une communauté. Le dialogue entre le professeur et son élève nous rappelle que "le social" ne peut pas être pensé sans prendre en compte "la polyphonie" qui le constitue : "il y a une quantité de discours qui se développe (...) il n'y a pas moyen qu'ils puissent parler tous de la même voix, avec une seule et même finalité." Je retiendrai cet aspect en le reformulant pour insister sur ce qui m'intéresse : les voix qui se laissent entendre devant (et dans) chaque situation font appel à l'histoire en produisant différents récits sur les mêmes faits, invoquent les règlements institutionnels et les objectifs scientifiques en construisant des arguments divergents, bref, à partir des ressources que les protagonistes ont à "portée de la main", ils élaborent des signifiés multiples (et parfois contradictoires) car ils ne poursuivent pas les mêmes fins<sup>105</sup>. Dans cet ensemble, certaines voix seront presque inaudibles et d'autres, au contraire, seront stridentes, et ce presque tout le temps et dans presque toutes les situations.

Au cours des deux prochains chapitres, l'objectif sera de récupérer cette polyphonie afin de définir l'espace de signification dans lequel elle se constitue. Nous retrouverons aussi bien des événements collectifs que des entretiens individuels ; des activités de nature très diverses comme les réunions réglementaires et celles qui sont auto-convoquées. Nous considérerons aussi des faits sporadiques et des pratiques normales. Nous prendrons en compte des documents édités, certifiés et légitimés par des critères scientifiques et institutionnels mais aussi des inscriptions quotidiennes, passagères et prosaïques comme les messages écrits à la craie sur le tableau d'information générale du PBM, les photocopies et les e-mails ou encore les dessins originaux

scotchés sur le panneau d'affichage du laboratoire, à côté de la machine à café. La hiérarchie et la pertinence que ce matériel ethnographique trouvera dans l'analyse seront déterminées par des critères socialement construits, c'est-à-dire dérivés de l'interaction locale. Par exemple, on ne cédera pas à la tentation méthodologique qui consisterait à centrer l'analyse d'abord sur les chercheurs puis sur les ITA, suivant l'organisation administrative. Au contraire, on poursuivra l'étude en respectant l'amalgame que produit la catégorisation fabriquée localement, associant ces deux corps au sein d'un même ensemble : "les permanents", bien que cette forme d'exposé puisse sembler moins précise.

La diversité des sources auxquelles nous avons fait référence nous permettra de restituer les singularités qui s'expriment dans ce champ d'échanges pour entreprendre par la suite la description de *l'espace de signification qui structure le mode de communication* dans lequel elles trouvent leur place. En gardant à l'esprit la démarche ethnologique, la procédure du "puzzle" paraît être la plus pertinente. Ainsi, en utilisant la catégorie "permanents", on peut observer les moments où ses composantes (les chercheurs et les ITA) se différencient pour laisser apparaître des spécificités, des arguments divers que les acteurs collectifs (ou individuels) revendiquent (simple différence, confrontation, opposition irréconciliable).

Abordons maintenant le premier des deux processus sociaux que nous allons présenter dans cet ouvrage : le plan de restructuration des organes de direction de l'OREA<sup>106</sup>. Notons que ces processus jouent le rôle d'"analyseurs". Un analyseur, selon la définition que l'on adopte ici, est un moyen d'investigation. Il résulte du découpage que l'ethnologue réalise dans le continuum social dont le début et la fin ne sont pas "empiriquement" identifiables ; ce découpage, quelque peu arbitraire, est souvent réalisé en évoquant un événement particulièrement riche en signification. Du point de vue méthodologique, l'analyseur sert alors de base empirique en fournissant des renseignements analytiques sur les éléments significatifs de l'espace d'interaction.



## 8.

### Réforme de l'OREA en huit actes

"Un interprète qui se contente de rendre dans l'autre langue les mots et les phrases prononcés par l'un des interlocuteurs donne au dialogue un caractère inintelligible. Ce qu'il doit restituer, ce n'est pas ce qui est dit, dans sa teneur authentique, mais ce que l'autre veut dire et dit tandis qu'il laisse de nombreuses choses non dites. Le caractère limité de sa traduction doit aussi parvenir à l'espace dans lequel seul le dialogue, autrement dit l'infinité intérieure qui accompagne tout accord, est rendu possible."  
(Hans-Georg Gadamer, 1991)

#### **Ier. acte : La direction générale transmet à son personnel les grandes lignes du "plan de restructuration"**

Un jour comme un autre, à la fin du mois de mars, le président du centre de Saint-Cyr, Serge, a convoqué une assemblée générale que, d'ailleurs, tout le monde attendait. Il s'agissait d'annoncer les premières informations *concrètes* au sujet de la "*réorganisation de l'organisme*" que la direction de l'OREA entendait mener à bien avant la fin de l'année. Peu ignoraient que le président de l'OREA était en train de réfléchir sur la manière de faire "*passer davantage dans la réalité*" (celle de l'organisme) la "*révolution culturelle*" et les changements technologiques, économiques et sociaux produits au cours des dix dernières années.

En effet, certains commentaires évoqués dans un interview publié par une revue de divulgation scientifique <sup>107</sup> laissaient prévoir que le changement serait d'actualité :

*Question : "l'OREA va-t-il changer de visage?"*

*Réponse du président : Je veux utiliser les trois années qui me restent à la présidence de l'OREA pour mener ce projet à bien (...). Jusqu'alors, j'ai beaucoup procédé par discours, un peu par éléments budgétaires, mais tout cela doit maintenant s'incarner dans les structures. Il faut que l'allure de l'organisme corresponde mieux à sa stratégie et, d'ailleurs, à ses aspirations profondes".*

Par ailleurs, à l'occasion de la réunion du conseil de gestion du centre saint-cyrien, le 18 mars 1997, les représentants du personnel avaient demandé au président du centre, représentant de la direction au niveau local, de se

prononcer sur les rumeurs qui circulaient dans l'institut depuis un certain temps à propos d'une éventuelle restructuration. Il n'avait pas pu satisfaire la requête car, disait-il, la direction générale (DG) ne lui avait encore fourni aucun élément concret sur ce "projet tenu secret". En revanche, il avait annoncé que la DG convoquerait les présidents des centres et les chefs des départements à participer à "une journée de travail, (le 21 mars) au cours de laquelle le plan de réorganisation de l'organisme de recherche sera(it) présenté".

Le jour de l'assemblée générale au centre de Saint-Cyr, Serge a introduit le thème en parlant de cette "journée de travail", qui s'était déroulée trois jours auparavant. Il a expliqué à l'assemblée que la DG attendait des présidents des centres (et des chefs de départements) qu'ils divulguent "les grandes lignes de la restructuration". Aussi étaient-ils chargés de "conduire le débat (autour de ces points) au sein de l'organisme de recherche". Il a annoncé à l'auditoire que l'objectif du "plan" était d'actualiser les organes de direction dont l'institution s'était dotée il y avait 50 ans. Les idées exposées ont été, essentiellement, les suivantes : la société et la science ont évolué ; le rôle de l'organisme de recherche, comme producteur de connaissance scientifique orientée vers le secteur agricole, a démontré son efficacité. Néanmoins, de nouveaux besoins se font sentir dans la société (par exemple, l'environnement) et doivent être "entendus" par l'institut. En outre, l'actuelle organisation de ces instances de direction ne paraît pas être adaptée pour stimuler la communication entre les chercheurs qui restent trop enfermés dans leurs départements scientifiques respectifs. Pour satisfaire toutes les demandes (secteur productif et société civile) et pour rénover l'interaction dans le cadre de l'institut, il est nécessaire de revoir son organisation. La nouvelle définition de chacune des cinq directions scientifiques<sup>108</sup> de l'OREA entraînera, probablement, un remaniement des 21 départements de recherche, modifiant ainsi les relations et les interactions. Finalement, il est presque inévitable de reformuler la fonction de chacune de ces instances (directions et départements), changeant l'actuel champ de responsabilité des directeurs de secteur et des chefs de département. Cette dernière action mène, naturellement, à transformer les interactions que les directeurs d'unités (laboratoires, stations expérimentales) maintiennent avec les départements et les secteurs scientifiques d'appartenance (voir figure 1, organisation actuelle, et figure 2, organisation que propose dans son plan la DG).

Le calendrier prévu par la DG pour mener à terme son "plan de restructuration" est le suivant : "La première phase était de consultation et d'élaboration, forcément confidentielle, puisque les noms des personnes étaient en cause (...). Nous en sommes à la phase d'information et de discussion. Des réunions de travail avec les organisations syndicales qui le souhaitent vont avoir lieu (...). Viendra ensuite une phase d'orientation. (...) Pour cette phase, le comité technique paritaire (CTP) de l'OREA est convoqué pour le lundi 14 avril, et le conseil d'administration OREA pour le 17 avril. Il apparaît nécessaire, compte tenu des modifications, de consulter les conseils des actuels départements (conseil scientifique de chacun de 21 dé-

partements) aux alentours du mois de mai, tandis que le conseil scientifique national devra être consulté pour avis sur la liste des départements et la nomination des chefs de département et directeurs scientifiques. Le comité technique paritaire (CTP) devra en outre être consulté pour avis, suivant en cela des précédents récents. Enfin, à l'issue du processus de consultation, le conseil d'administration devra délibérer. Ceci amène à ce que les instances nationales soient réunies en juin-juillet, un report de délai à la rentrée, s'il était nécessaire, ne semble pas devoir poser de problème majeur." (Documents de présentations en vue d'une large consultation du personnel ; 21 mars 1997).

Ainsi posées les étapes, le nouvel an pourrait commencer avec des organes de direction tout aussi nouveaux. Maintenant, il fallait faire avancer le processus de consultation aux différents niveaux signalés (comités, conseils, syndicats) et espérer que les "discussions" aboutissent à un consensus dans les délais prévus.

Les jours suivants, tous s'efforçaient de comprendre "ce qu'il y a derrière les mots exprimés explicitement", "quelle est la volonté occulte du gouvernement et de la direction de l'organisme de recherche". Les interprétations qui progressivement ont commencé à circuler dans les divers espaces d'intervention (cantine, pause-café) préfiguraient différents scénarios. Par exemple, on se trouvait en présence d'une "guerre entre les grandes écoles", où l'on pouvait identifier d'un côté les polytechniciens (les X) et de l'autre côté les agronomes. Un autre scénario supposait que "le plan" était un instrument de la stratégie élaborée par le président de l'OREA, E. Junod, qui ayant été "élu roi" doit, pour avoir "les mains libres", neutraliser les directeurs scientifiques (secteurs) qui, eux, ne sont pas ses obligés. Pour cela, il les réunit dans une direction collégiale, et donne le pouvoir aux chefs de département. Ceux-ci sont jeunes et vont abonder dans son sens, disant "oui à tout". Une dernière interprétation envisage le plan de restructuration comme une stratégie cette fois-ci de la DG pour "prendre en main l'orientation de la recherche". Jusqu'à maintenant, il y avait les directeurs qui commandaient chacun son secteur. La direction veut ces directeurs autour d'elle (direction collégiale) pour pouvoir ainsi orienter la recherche selon les deux programmes qu'elle a affichés comme prioritaires : l'un, "destiné à satisfaire les industriels" et l'autre, "les écologistes". Ces quelques scénarios illustrent le doute qui commence à s'installer par rapport aux véritables objectifs de cette restructuration de l'institut. Nous reviendrons sur ce sujet à plusieurs moments de ce processus social.

Au niveau du laboratoire, Philippe a été contacté par le chef du département auquel l'unité est rattachée (i.e. le département de "Pathologie végétale"). A travers lui, on demandait aux membres du laboratoire de répondre à deux questions : 1) êtes-vous favorables à la fusion des trois départements?, parmi lesquels se trouvait celui de "Pathologie végétale" et 2) êtes-vous favorables à ce que ce nouveau département (fusionné) soit dans le secteur "Environnement, forêt et agriculture"?

Ainsi qu'il l'a expliqué lors d'un échange qu'on a eu à ce propos, le problème de Philippe est que les réponses doivent être disponibles en trop peu de temps et il ne semble pas facile d'organiser un débat qui parvienne à des avis représentatifs du PBM. Cette première conversation avec le directeur du laboratoire permet de saisir la rapidité avec laquelle les événements se succèdent et la façon dont ils s'influencent les uns les autres. Elle nous offre une première description de la situation et des problèmes qu'il faudra résoudre.

Le premier point évoqué par Philippe fait référence à la demande du chef de département : *"il veut une réponse écrite, ce qui officialise un peu la chose, en demandant que ce soit le conseil de laboratoire (CDL) qui se réunisse et qui fasse le compte rendu"*. Deuxièmement, précise Philippe, *"on nous annonce que ce projet doit se terminer dans une concertation. Puisqu'on nous dit que c'est une concertation, il faut nous donner le temps de nous concerter. On ne peut pas nous donner trois jours pour fournir une réponse qui va nous engager pendant vingt ans!"*

On comprend que le directeur du laboratoire est l'intermédiaire entre la DG, le département et les chercheurs. C'est donc lui qui doit synthétiser les diverses positions qui éventuellement verront le jour lors du CDL afin de répondre aux questions posées par la hiérarchie. Philippe poursuit en faisant allusion à la difficulté d'intéresser *"les gens du CNRS"* au PBM : *"A mon avis, cette réflexion ne va pas être évidente. Par exemple, (...) les gens du CNRS qui sont dans ce laboratoire, ils ne savent peut-être même pas qu'il y a un département de Pathologie végétale à l'OREA et ils n'ont aucune idée de ce qui s'y fait. Ces gens-là, je crois qu'il faut ou leur reposer la question et ils s'en moquent complètement, ils la laisseront tomber, ou leur laisser le temps de collecter les informations, de se renseigner."*

On soulignera la façon dont joue la "mixité" institutionnelle du laboratoire à l'heure de faire face à des affaires aussi concrètes que ce *"plan de réorganisation"*. En dernier ressort, le directeur introduit un élément supplémentaire à prendre en considération : *"Pour un certain nombre de laboratoires le problème va être simple, mais dans notre cas c'est plus compliqué du fait justement qu'on a deux pôles potentiels d'intérêts! Donc, à nous de voir le mieux."*

Les *"deux pôles potentiels d'intérêt"* auxquels notre interlocuteur fait référence correspondent aux deux colonnes présentées dans les plaquettes et les rapports d'activité scientifique du PBM : *"la partie symbiose"* et *"la partie pathologie"*. Dès lors, "le pôle" auquel appartient chaque chercheur devient une donnée importante afin de cerner la perspective depuis laquelle il "lira" et interviendra dans les différentes situations <sup>109</sup>.

Plus loin dans l'échange, Philippe exprime de nouvelles inquiétudes : *"Il y a des rumeurs, mais ce n'est pas clair. Par exemple, officieusement Emile a été contacté pour que la partie symbiose rejoigne le côté plante [au sein du futur département Biologie végétale, dans le secteur Plante et produits végétaux]. Mais, Emile m'a dit que, pour le moment, il avait refusé de... [il ne sait pas comment définir]... de discuter de ce point-là. Emile ne sera là que le*

*lundi. C'est pour cela que, hier, j'ai décidé de faire une Assemblée générale parce que je pense qu'il est important qu'Emile soit là. Il est probablement celui qui a le plus d'informations et qui a le plus réfléchi à tout ça. Il faut absolument qu'Emile soit à cette réunion. (...) Emile m'a dit qu'il a eu des contacts téléphoniques. Il doit rappeler et, lui, il ne le fait pas. Enfin, c'est ce qu'il dit! [en manifestant ses doutes] S'il a les gens au téléphone, il répondra, mais...."*

Au cas où le chef du département Biologie végétale réclamerait effectivement la présence d'Emile au sein du département, il faudrait encore savoir si ce dernier serait prêt à convaincre les gens de la partie symbiose du PBM de l'accompagner. Face à ce raisonnement Philippe présente des arguments intéressants : *"Je pense que dans le département de Biologie végétale ce serait naturel. Mais, par exemple, je ne comprend pas pourquoi Claire et Henri [co-responsables d'un groupe "de la partie pathologie"] ne seraient pas rattachés à ce département aussi puisque, dans un cas [celui d'Emile], c'est l'assimilation de l'azote par la plante, dans l'autre [celui du groupe Claire/Henri], ce sont les mécanismes de défense des plantes contre les attaques des agents pathogènes. On fait de la plante, donc on fait de la biologie végétale. Et moi, je ne vois pas pourquoi prendre la symbiose et pas la 'patho' [pathologie]. Je ne vois pas pourquoi, si on prend la 'patho', on prendrait les plantes et pas les bactéries. Parce que, quand même, il s'agit de l'interaction entre les deux organismes alors, à ce moment là, il y a une espèce de synergie qui existe et qu'on brise si on sépare les groupes."*

Le directeur du PBM expose donc différentes manières de concevoir la présentation scientifique de l'unité en montrant la "plasticité" de l'auto-définition du laboratoire. L'organisation scientifique de l'unité (que l'on avait découverte très joliment présentée dans divers documents au début de l'enquête) apparaît sous une nouvelle lumière montrant, comme dans les jeux de fond et de forme, qu'il est possible d'identifier différentes images, toujours valides. En effet, le critère qui fonde la répartition des équipes du PBM dans les deux colonnes précédemment citées se base sur le type d'interaction qui s'établit entre la plante et le micro-organisme, où l'on distingue les micro-organismes qui interagissent avec la plante de manière soit symbiotique soit pathogène. Mais à présent, si nous considérons le critère "organisme" expérimental, on obtient une nouvelle répartition selon que le groupe étudie le "partenaire végétal" ou le "partenaire bactérien". Ce clivage mêle alors des équipes du secteur symbiose à d'autres du secteur pathologie. Si, au contraire, la ligne de frontière passe par les méthodes utilisées, on obtient des regroupements encore différents : grosso modo, "les microbiologistes" et "les généticiens". Comme l'a expliqué Philippe, tout dépend de "la stratégie de présentation" que décideront d'adopter les membres du PBM, lors de l'assemblée générale annoncée : *"De 'stratégie', je pense qu'on va essayer d'en discuter lundi. C'est très difficile de définir la stratégie dans ce contexte où on n'a presque pas d'informations (...) Moi, je dirais que la stratégie que j'ai envie de proposer, c'est de (...) voir ça un petit peu en deux temps. Le premier point à discuter c'est la fusion et la création de ce départ-*

*tement Protections des plantes [il montre le schéma des départements et des secteurs proposés par la DG]. Et puis, le deuxième point : quelle va être la politique scientifique au sein de ce département. Ils ont envisagé aussi, mais ça c'est plus de la rumeur, que certaines unités, certains laboratoires pourraient changer de département. Il pourrait y avoir des doubles rattachements. Donc, les doubles rattachements, c'est ce qu'on est en train d'évoquer. Je ne sais pas du tout ce que pensent les gens du labo."*

Soulignons les quatre facteurs qui se sont révélés dans ce 1er. acte car ils apparaîtront associés de diverses manières tout au long de ce processus social : *le rôle du directeur du laboratoire ; l'identité individuelle des chercheurs* (en fonction de leur appartenance institutionnelle - CNRS/OREA -, de leur activité scientifique proprement dite - côté symbiose/côté pathologie - ou du type de fonction assumée - responsable de groupe/chercheur junior - ) ; *la position de référence* occupée par Emile ; *la "plasticité" des auto-définitions* de l'ensemble. Tout au long des pages qui suivent, il s'agira de mettre en lumière les interdépendances entre ces éléments-clés.

## **Ile. acte : Le directeur du PBM convoque les membres du laboratoire en assemblée générale**

Cette assemblée générale fut atypique : son thème unique était la "réforme OREA" et elle a eu lieu dans la salle de "l'extension", qui généralement est utilisée pour les réunions du CDL. Parmi les assistants, peu nombreux, figuraient tous les chefs de groupe, quelques ITA, quelques chercheurs permanents et un très petit nombre de non-permanents. Seuls quelques-uns participeront aux échanges de cette première réunion interne. Pour commencer, Philippe résuma la situation à l'attention du personnel du PBM n'ayant pu assister à l'assemblée générale du centre. Il exposa ensuite les points suivant : *"Ce qui est officiel : - fusion de trois départements dont Pathologie végétale : alors, nous perdrons notre identité 'végétal' puisqu'on sera relié à deux autres départements (Zoologie et Phytopharmacie-écotoxicologie) dans le secteur 'Environnement, forêt et agriculture' dont le directeur pressenti serait J. Vogel ; - création d'un nouveau secteur, Plante et produits végétaux, dont le directeur scientifique serait Antoine Simonet et qui contiendrait le département Biologie végétale (le chef en serait Gilbert Neyret) ; - ainsi rebaptisés les secteurs (Plante et produits végétaux, Elevage et produits animaux, Nutrition humaine, sécurité alimentaire...), avec des noms plus explicites, les programmes de recherche qu'ils encadrent seront plus 'lisibles' pour les politiciens ; ces derniers pourront alors répondre à la demande sociale, qui s'inquiète des questions liées à l' 'environnement', et à celle du secteur agricole qui, lui, s'intéresse aux rendements économiques. Ce qui n'est pas officiel : - le chef du département Protection des plantes du secteur Environnement... serait monsieur Bernard Weill"*

Le directeur du PBM, par ailleurs responsable d'une équipe travaillant sur les interactions pathogènes du côté du partenaire bactérien, développe ensuite son interprétation sur ces points : *"L'idée de la fusion des trois départ-*

tements, pour en diminuer le nombre, était déjà dans l'air avant cette réforme. Regrouper la Zoo [Zoologie] avec la Patho [Pathologie] et la Phyto-pharmacie aurait un certain sens. En ce qui nous concerne, il y a des gens en Zoo qui ont des considérations proches des nôtres : par exemple, ceux qui travaillent sur l'interaction plantes-insectes. Il y a aussi la question de la taille du département, à partir de la fusion des trois autres. Voilà la géométrie des choses. Emile, je ne sais pas si vous avez d'autres informations?" Il fait une pause afin de permettre à Emile d'exposer publiquement les informations qu'il a pu obtenir grâce à ses contacts téléphoniques et autres, avec les gens de la DG et des départements. Emile, synthétique, répond : "E. Pluchart est en train de demander des avis. Normalement, il va prendre deux ou trois mois pour faire le tour." Philippe reprend la parole : "Je sais qu'à Bordeaux, le laboratoire d'E. Pluchart n'a pas de réponse et d'autres laboratoires ne savent pas où se recaser. Donc, je crois qu'il y aura une première étape qui est de savoir quelle sera la politique que le département de Protection des plantes va choisir. Il faudra confronter les avis des autres laboratoires qui étaient avec nous dans notre département et voir si on peut définir une politique commune."

Un responsable de groupe, Michel, qui visiblement est un peu ennuyé, demande "Quel est le but de la réunion d'aujourd'hui?" D'un ton pédagogique Philippe résume l'objectif : "D'une part, on m'a demandé de la faire et, d'autre part, il faut qu'on commence à imaginer quelles seront les structures à mettre en place pour pouvoir discuter de tout ça." C'est à ce moment, quelque peu tendu, qu'Emile propose le premier plan d'organisation pour le PBM : "On peut inviter les chefs de département 'pressentis', pour qu'ils viennent parler avec les gens et expliquer leur vision, la politique qu'ils comptent mettre en place..."

La proposition reste suspendue dans l'air. Martine, technicienne OREA, travaillant dans le secteur pathologie du PBM du côté partenaire bactérien, prend la parole : "Je pense que vous vous trompez! Tout est bouclé! Il faudra se mettre dans le bon département, là où il y aura des moyens!" Mais Philippe relativise ces propos : "On ne sait pas encore quels moyens aura chaque secteur. Du point de vue strictement scientifique, on voit mieux quelles sont les interactions qu'on peut avoir avec les physiologues et les zoologistes que celles qu'on pourrait avoir avec les bioclimatistes, par exemple!" Emile aussi cherche à limiter les affirmations de Martine : "C'est peut-être tout bouclé mais il y a des choses qui sont encore à définir!" Cependant elle insiste : "C'est tout bouclé! On va vous faire discuter pour rien!"

Ces réflexions éveillent des commentaires chez d'autres participants. Le premier à réagir est Roger, chercheur permanent OREA, du secteur pathologie, côté bactérien : "S'ils [ceux qui sont à la direction générale : les polytechniciens, etc.] veulent se faire la guerre, qu'ils se la fassent. Nous, au niveau de la recherche, on n'a pas senti le problème de la direction. Mais je pense qu'il faudrait défendre la possibilité de synergie." Claire, directrice adjointe du PBM, chercheur CNRS, co-responsable d'un groupe appartenant

au secteur pathologie du côté partenaire végétal, essaie de recentrer la discussion : *"Peut-être que le débat aujourd'hui n'est pas de discuter la réforme de l'OREA dans un sens général."* Mais Martine, d'un ton ferme mais courtois, intervient : *"Peut-être pas pour vous mais pour nous, agents OREA, oui!"* Philippe tranche alors : *"On peut faire une réunion spécifique pour ça mais c'est vrai qu'aujourd'hui il s'agit plutôt de discuter des regroupements, dans quel département on va aller..."* Le directeur cherche visiblement à éviter la confrontation CNRS/OREA et, en même temps, à replacer le débat autour des questions *"strictement scientifiques"*. Emile apportera aussi ses arguments : *"Les gens sont dans un département, non pas pour travailler ensemble mais pour que les laboratoires développent un projet d'intérêt agronomique commun. On est organisé par départements à finalité agronomique et pas par intérêt scientifique."*

En rappelant les intérêts de l'institution, Emile se situe au-dessus des clivages évoqués par ses interlocuteurs lors des échanges. On voit bien qu'il recentre le débat sur la finalité du laboratoire, se démarquant de ceux qui ne voient comme facteurs pertinents que l'appartenance institutionnelle - CNRS/OREA- ou la recherche scientifique. Après une pause, il continue : *"On peut inviter les chefs de département, pour qu'ils viennent voir le labo et qu'ils nous expliquent ce qu'ils veulent faire."*

Martine met en perspective cette proposition en rappelant les conditions objectives dans lesquelles se déroule la consultation organisée par la direction générale : *"Philippe vient de dire que tout était ouvert et que c'est à nous de discuter et de proposer mais il y a un problème de calendrier. [En s'adressant à l'ensemble des présents : ] Peut-être que vous, vous réfléchissez vite mais vous aurez un mois pour faire venir les deux chefs et puis choisir où [dans quel département] vous allez vous sentir le mieux."* Emile doit admettre : *"Oui, c'est vrai, il faudrait penser à la façon d'organiser la discussion."* Le directeur propose alors le deuxième plan d'organisation pour le PBM : *"Bon! Je pense qu'il faudrait mettre en place une commission pour organiser ça."* Il fait visiblement un effort pour reprendre son rôle de coordinateur de la réunion, rôle qu'avait presque naturellement rempli Emile du fait que son plan semblait éveiller un écho favorable chez les chercheurs. Cependant, cette nouvelle proposition ne trouve pas une grande adhésion : *"Mais il existe déjà des structures, rappelle Emile, le CDL, l'assemblée générale et les réunions de chefs de groupe."*

Une série d'interventions se succèdent alors. Roger dit qu'il *"faudrait peut-être discuter quelles sont les choses qu'on n'est pas disposé à faire"*; Henri, chercheur CNRS et co-responsable d'un groupe du secteur pathologie côté partenaire végétal, s'interroge sur les positions adoptées par les autres laboratoires : *"Nous ne sommes pas les seuls à être dans cette situation. Il faudrait savoir ce que les autres vont faire, ceux qui ont les mêmes problèmes que nous. Parce que si nous nous retrouvons marginalisés, ça ne sera pas très bien au moment de faire des demandes."* Au milieu de ces généralités, Emile pronostique : *"Nous serons courtisés par les deux départements. J'ai déjà reçu deux coups de téléphone du département Produits végétaux."*

Il laisse ainsi entendre qu'il occupe une place privilégiée dans le réseau des rapports interpersonnels à l'OREA et qu'il n'est donc pas nécessaire de se préoccuper de ce genre de questions. Il est clair alors qu'il possède les informations dont le PBM aura besoin pour établir une stratégie face au problème "réforme de l'OREA".

Un silence imposant s'installe pendant quelques secondes. Probablement surpris par le retard avec lequel est arrivée cette information significative, les chercheurs, les ITA et les thésards réunis constatent, une fois de plus, qu'Emile est l'une des personnes à contacter quand il s'agit d'avoir un interlocuteur valable dans le PBM. Ils se souviennent également que, comme tout bon joueur, il a gardé un atout dans sa manche. Le silence est rompu par Philippe qui doit, encore une fois, reprendre les rênes de la discussion ; lui aussi a des informations à communiquer : *"A Paris [lors du conseil scientifique du département], je dirai qu'il n'y a pas eu d'opposition formelle à la fusion avec les autres départements."* Daniel, chercheur CNRS, du groupe Edith appartenant au secteur symbiose du côté partenaire végétal fait une proposition : *"Il faudrait que tous les gens s'expriment sur cette affaire. Pourquoi ne la traite-t-on pas en CDL?"*. Mais Philippe ne trouve pas cette idée *"pratique, pour une question de temps"* ; il préfère *"discuter avec un nombre de gens plus réduit. D'abord les chercheurs et ensuite les ITA. Comme ça, ça serait plus organisé."* Le programme d'action que propose le directeur du PBM fixe les pertinences de chaque catégorie de personnel par rapport au problème : d'abord, établir un consensus au niveau des chercheurs et seulement après, une fois la voie choisie, élargir le débat à l'ensemble des membres du laboratoire.

Aucune nouvelle idée ne venant, la réunion s'achève et chacun retourne à son poste de travail. Je me dirige vers la salle commune. Emile emprunte le même couloir pour aller à son laboratoire, nous échangeons quelques commentaires sur ce qui venait de se dire. Au moment de se séparer, Emile conclut : *"C'est mieux d'être premier à Colombey que deuxième à Paris, comme a dit le Général De Gaulle!"*. Cette phrase, sur le moment totalement énigmatique, trouvera son sens au cours des événements ultérieurs. Cependant, nous pouvons dégager de cette première réunion deux lignes de discussion qui se superposent, l'une suggérant une analyse "politique" de la proposition de la direction (le porte-parole est la syndicaliste, Martine) et l'autre limitant la discussion aux critères scientifiques (les porte-parole sont Philippe, Emile et Claire). Néanmoins, dans cette dernière ligne, le consensus ne paraît pas total quant à ce qui doit être considéré comme scientifique ("strictement scientifique" et donc de recherche fondamentale ou "à finalité agronomique" et donc de recherche appliquée). Quant à l'analyse "politique", que Martine a tenté d'introduire dans cette réunion, on verra qu'il ne sera pas si facile de l'éviter.

Au niveau institutionnel, les syndicats se mobilisent, s'exprimant tant par des discours que par des actions de contestation contre cette mesure de restructuration lancée "sans concertation" par la direction générale (DG). Ces faits "politiques" sont répercutés dans des articles publiés dans des revues du

milieu scientifique, se réintroduisant ainsi dans le débat déjà bien installé à l'OREA. *"La direction prépare un détournement idéologique des finalités et des missions de la recherche agronomique publique. Celle-ci devrait être menée dans l'intérêt général et non essentiellement axée sur les débouchés économiques des filières agro-alimentaires"*, dénonce un délégué CFDT dans un journal de divulgation scientifique.

Au niveau local, au centre de Saint-Cyr en général et au laboratoire PBM en particulier, les affiches de la CGT et de la CFDT notamment, sur lesquelles on dénonce les manoeuvres de la DG, se multiplient. Dans ce contexte, une personne comme Martine, avec son expérience syndicale active, va jouer un rôle charnière entre "le scientifique" et "le politique". Comme elle même l'a expliqué à l'occasion de l'entretien que nous avons eu le lendemain de l'assemblée : *"Souvent, au CDL, les chercheurs attendent que Martine dise des choses. (...). Je dis ce que je pense. Je n'ai pas toujours raison parce que personne n'a toujours raison. Je le dis à ma façon, peut-être maladroitement évidemment! Parce que je n'ai pas appris à vraiment communiquer. Mais je pense que je suis respectueuse même avec eux. (...) Souvent, je discute avec eux... par exemple, avec Roger et Charles [deux chercheurs], on a parlé de la réforme de l'OREA ensemble. Souvent ils viennent me demander ce que je pense parce qu'ils savent que je suis très au courant. Même monsieur Emile! Comme il décide... Parce qu'il oriente les choix de cette station. (...) Par exemple, dans le document de monsieur Uzan [le directeur général de l'OREA], moi je trouve que pour des polytechniciens, des gens qui ont une culture extraordinaire, ce qu'ils ont écrit n'est pas bon. Il y a plein, plein de citations, c'est très mondain. Alors comme monsieur Emile, lui, il en a connu, je lui ai dit lors de la réunion : 'C'est dommage, vous auriez pu en être.' Mais c'est un jeu entre nous deux. (...) Philippe n'a pas de culture politique. Alors c'est vrai que discuter de ça ou ça, ce n'est pas le problème parce que, à l'OREA, si on n'a plus les moyens de travailler, si on n'est plus un service public de recherche, que vous soyez là ou là, peu importe! Hier on n'a pas du tout discuté de ça, et c'est un peu embêtant! Ils ont choisi de ne pas discuter de ça! Ils ont dit 'l'important c'est de savoir où on se met'... Le texte qu'a publié la direction de l'OREA moi, je le leur ai annoncé! Demandez à monsieur Gérard, qui est quand même une personnalité scientifique importante. On a discuté tous les deux, je ne sais pas combien de temps, presque une heure je crois, sur tout. On est dans l'Europe, demain il y a Maastricht, on a signé Maastricht et dans tous les pays européens, la recherche publique n'existe pas comme en France. Elle est faite dans les universités et elle est très peu importante. (...) Et c'est ça qui est un peu gênant. Mais bon, c'est leur choix!"*

Nous apprenons ainsi l'existence de discussions entre la déléguée syndicale et les co-fondateurs du PBM, discussions qui ont pour objet d'échanger des avis sur les "sujets d'actualité" (Martine poursuit ainsi de longues débats avec Gérard sur des questions aussi diverses que la crise de l'usine Renault en Belgique ou les textes des directeurs de l'OREA ; les petits signes de connivence entre Emile et elle résultent de ces moments d'échange). Ni l'actuel

directeur du PBM, Philippe, ni la directrice adjointe, Claire, ne semblent faire partie des personnes avec qui Martine débat de façon "informelle". A ses yeux, en effet, le directeur du laboratoire manque d'une vision politique de la réalité, vision qu'Emile, qui "oriente les choix" du laboratoire, possède<sup>110</sup>. Nous reviendrons plus loin sur la question de ce pouvoir que d'autres encore attribuent à Emile et que lui récuse. Soulignons, pour le moment, la capacité de communication qui caractérise cet espace social où la stabilité dans la durée apparaît comme la condition indéniable de l'existence d'un tel phénomène. Elle suppose une accumulation de données engendrées par la confrontation quotidienne entre les pratiques et les discours.

Dès lors, les couloirs, les lignes téléphoniques et le réseau Intranet des chercheurs du PBM deviennent des vecteurs très efficaces des échanges d'idées. Au centre de cette activité de communication, on relève une assez forte préoccupation quant à la place que la nouvelle organisation de l'OREA leur réservera comme unité de recherche (secteurs et départements). En s'inquiétant de "leur" position dans le futur organigramme, ils se voient contraints de définir l'identité de cet objet qui cherche à se situer : le PBM. Un processus d'auto-réflexion s'amorce alors à propos des éléments essentiels qui définissent le PBM comme unité scientifique, historique et sociale. L'intervention de "personnes externes" (visite de chefs de département et de directeurs de secteur) marquera la succession des étapes de cette spirale réflexive, chacune d'elles apportant de nouveaux arguments dont il faudra tenir compte lors des débats destinés à définir le statut du PBM au sein de la nouvelle organisation. Ce processus de quête identitaire implique la mise en question de la définition du PBM. Cela suppose briser des évidences à propos tant de l'activité qui justifie l'existence du laboratoire que des frontières qui lui donnent une réalité symbolique et du terrain d'intervention disciplinaire, institutionnel et social.

### **IIIe. acte: Bernard Weill visite le laboratoire<sup>111</sup> et apporte des informations complémentaires**

D'après les explications de Philippe, le chef ("pressenti") du département "Protection des plantes", Bernard Weill, l'a contacté pour venir visiter le laboratoire et il y aurait deux détails significatifs concernant leur échange. Tout d'abord, B. Weill ayant pris l'initiative, le laboratoire n'est pas resté dans une position de "demandeur" : la demande devenait mutuelle. En second lieu, tous les laboratoires ne devant pas recevoir sa visite, cela marquait la différence et le traitement privilégié dont bénéficie ce laboratoire. Cet événement rassure Philippe en ce qui concerne la volonté de B. Weill de garder le PBM dans son département. La rencontre, prévue pour la mi-avril, s'annonce ainsi sous des auspices favorables. Dans le but de favoriser les échanges, les responsables de groupe du PBM s'étaient mis d'accord pour organiser une journée d'activités : on lui montrerait les locaux, pour qu'il ait une vision d'ensemble ; puis, dans le cadre d'une réunion plus restreinte, on avait prévu une série de cinq exposés de vingt minutes chacun, qui résume-

raient l'activité et les lignes de travail scientifique ; finalement, serait proposé un débat ouvert avec l'ensemble du personnel au cours duquel on insisterait sur les perspectives de recherche du PBM, avec l'intention de les confronter à la politique scientifique du futur chef de département. Tout cela permettrait aux membres du laboratoire d'évaluer, dans les jours suivants, l'opportunité de "se rattacher" au département Protection des plantes, du secteur Environnement....

Cette évaluation s'est faite tant au sein des réunions de type officiel (CDL, assemblées,...) que dans des "espaces informels", si influents dans ce genre de débat. C'est seulement à l'occasion des échanges dits officiels qu'un regard externe, comme celui que porte une ethnologue, fut accepté, n'ayant accès aux autres qu'à travers les réactions qui transparaisaient dans les discours et les pratiques publics des membres du PBM. Ainsi, une rencontre avec Philippe, au cours de laquelle on a évoqué la visite de B. Weill, nous apprendra certaines de ces réactions et nous communiquera les différents points de vue qui commencent à s'affirmer sur la définition du PBM.

Le directeur du laboratoire introduit le sujet par une description du débat interne : *"Le projet initial était de faire rattacher notre laboratoire à deux départements de secteurs scientifiques différents : la partie symbiose aurait été rattachée au département de Biologie végétale (lui-même rattaché au secteur scientifique Plante et produits végétaux) et la partie pathologie, au département Protection des plantes (du secteur scientifique Environnement, forêt et agriculture). Bernard Weill, lui, nous a dit que pour son projet de département, tout restait ouvert. Pour lui il n'y avait qu'une seule chose importante, c'était que le secteur symbiose du PBM reste dans son département. Autrement dit, il n'y a pas de risque de perdre cette partie : si on se rattache à son département, où il y a déjà un programme pour la partie pathologie, il est tout à fait d'accord pour créer un programme incorporant la partie symbiose de façon légitime. (...) Celui qui n'est pas tout à fait convaincu est Gérard. Il a vu que tout était très carré : il y a une boîte pour chaque chose et on risque de rester dehors ou bien, si quelque chose de nouveau germe, il n'y aura pas de place pour le laisser se développer. Et ça, c'est un risque pour notre laboratoire où il y a toujours eu une très grande ouverture. Moi, je ne crois pas que cela soit aussi négatif que ça. En fait, si on crée une boîte pour nous, ça ne sera pas mal puisque ça va rester dans les papiers et on ne pourra pas nous mettre en difficulté après, lors d'une période difficile, au point de vue financier. D'autre part, je pense que B. Weill ne veut pas que nous quittions le département (...). Notre laboratoire est un laboratoire performant et il veut le garder. Il y a d'autres laboratoires performants et s'ils voient que nous partons ils auront aussi le droit de s'en aller de ce département et alors B. Weill restera avec les moins performants et ça ne lui convient pas. (...) On va inviter aussi l'autre chef de département auquel on pourrait se rattacher, celui de Biologie végétale. Il faut encore que je le contacte, mais je pense qu'il va venir sans problème. (...) On se vend à plusieurs et on reste avec celui qui donne le plus d'assurances."*

Soulignons que, tout d'abord, les deux secteurs internes du PBM ("le côté symbiose" et "le côté pathologie") qui auparavant jouissaient d'une identité basée sur leur démarche scientifique, c'est-à-dire sur l'intérêt de l'approche méthodologique utilisée dans l'étude des interactions entre micro-organismes et partenaire végétal (que ce soit de type symbiotique ou pathogène), apparaissaient dans "un projet" construit avant la visite de B. Weill, comme des sous-unités différenciées, susceptibles d'être rattachées à deux départements séparés. La nouvelle définition du PBM a été élaborée durant la réunion des chefs de groupe, comme nous l'apprendra plus loin Philippe lui-même. Suite à la visite de B. Weill, le projet du double rattachement reste en suspens et ce sont les négociations sur les conditions de rattachement chez B. Weill qui se retrouvent au centre des discussions.

Insistons donc, une certaine *ambiguïté* se maintient sur le problème du classement et les tergiversations sur le "double" ou "simple" rattachement du laboratoire persistent.

Deuxièmement, l'unité construite sur la base d'un partage des crédits obtenus par les différents groupes du PBM (budget commun, "type kolkhoze" comme ils disent) est menacée par la valorisation plus au moins forte que B. Weill pourrait faire des parties symbiose et pathologie. Pour cette raison, la proposition d'Emile demeure toujours valable à savoir recevoir tous les chefs pressentis, afin de jauger les candidats et de choisir le meilleur, celui qui représenterait une sécurité pour les deux "pôles" qui s'affirment au sein du laboratoire.

A la suite de cette introduction, Philippe attire mon attention sur un élément essentiel : *"Il faut tenir compte aussi du fait que l'OREA a demandé à Emile et à un autre scientifique de faire le point sur la partie symbiose qu'on fait à l'OREA. On lui a demandé de faire le bilan, de s'exprimer sur la qualité, sur la place au niveau international de ce qu'on fait à l'OREA, de voir si le fait que cette partie soit dispersée en trois départements différents ne pose pas de problèmes ou bien s'il faudrait, au contraire, la concentrer dans un seul département. Il vaudrait mieux que notre décision ne soit pas contradictoire avec l'avis que va donner ce comité dont Emile fait partie. Il ne faudrait pas que nous, on dise qu'il faudrait se rattacher à un département et qu'Emile, dans son rapport, dise autre chose. (...) Tout cela semble très peu scientifique mais, bien entendu, il y a un accord sur le fait qu'il n'est pas question de changer notre orientation de base. Peut être peut-on incorporer de nouveaux sujets qui ont été proposés par la direction, mais toujours en conservant les nôtres."*

Notons ici que la direction de l'OREA n'entreprend pas seulement la réforme de ses organes de direction mais encore sollicite une étude (le comité formé par Emile et un autre scientifique, X. Naville) concernant les résultats obtenus jusqu'alors par la politique scientifique dans le domaine de la symbiose. La réflexion des membres du PBM doit donc intégrer les décisions de l'OREA. Cela ne semble pas difficile à réaliser, un des membres du comité, Emile, étant également une figure importante du PBM.

L'orientation de base scientifique (les chercheurs n'étant pas disposés à se convertir à la science finalisée) est en outre un élément *identitaire* autour duquel tout le monde s'accorde et donc non négociable.

Pour finir Philippe explique : *"Moi, quand j'ai su que B. Weill pouvait venir, j'ai convoqué une réunion avec les chefs de groupe pour se mettre d'accord sur les principes à soutenir : Qu'est-ce qu'on allait dire à B. Weill? (...) Je pense qu'on va faire la même chose dans le cas de G. Neyret [chef pressenti du département Biologie végétale, dans le secteur Plante et produits végétaux], et peut être qu'après, on pourra faire le point sur les deux propositions."*

Une fois de plus, il est clair que le principal problème du directeur du PBM est de *réussir un consensus sur les "principes à soutenir"*.

En synthèse, l'initiative de *"restructuration des organes de direction de l'OREA"* lancée par la DG mobilise différents acteurs sociaux et plusieurs réseaux de communication : d'un côté, mass media, syndicats et hiérarchie administrative (présidents de centres, chefs de départements et directeurs d'unités) ; de l'autre, en plus des réseaux verticaux (DG, secteurs, départements et unités), on note la présence de réseaux horizontaux (contacts téléphoniques entre les "gens qui comptent" dans le milieu scientifique ; interventions des syndicalistes au niveau local, comité sur "le domaine symbiose"). Au niveau du laboratoire, le plan de restructuration se traduit par des questions très concrètes : Quels seront les nouveaux départements? Quelles orientations scientifiques leurs chefs "pressentis" prétendront-ils donner? Vers quel département conviendra-t-il d'aller (où seront-ils plus "appréciés", non seulement en termes scientifiques mais aussi en fonction de la distribution budgétaire : postes, crédits, etc.)? La situation ainsi posée sépare le "politique" du "scientifique" et la réflexion semble alors se réduire à une question institutionnelle (le rattachement).

Ces questions génèrent un débat interne, lequel doit se solder par un accord, un consensus sur *"les principes à soutenir"* suite à la demande de l'institution (cf. les deux questions posées à Philippe par l'actuel chef du département, E. Pluchart, au 1er acte). Cependant, et là réside l'essentiel du "sujet restructuration" au niveau du laboratoire, ce consensus implique de donner une définition du PBM ("côté symbiose", "côté pathologie", "budget commun", double appartenance CNRS/OREA), car d'elle dépend la place du laboratoire au sein du nouvel organigramme. L'élaboration d'une telle définition collective se complique puisque, comme nous l'avons vu, il est nécessaire de prendre en compte la manière dont la diversité scientifique interne (i.e. les deux pôles potentiels d'intérêts signalés par Philippe) s'articule avec les politiques scientifiques que les futurs chefs de département comptent mettre en place une fois nommés à leur poste de direction (raison pour laquelle le PBM encourage un échange avec eux) et avec les priorités qu'adopterait la DG en fonction des études prospectives qu'elle a demandées (en ce qui concerne le PBM, au comité sur la politique "symbiose" à l'OREA).

Pour le moment, loin de progresser dans le sens d'un consensus, le PBM semble se perdre dans la multiplicité de ses lignes de recherche. Grâce à un échange avec Gérard, nous voyons se préciser le noeud du débat interne. Il cherche à faire une description synthétique de la situation : *"Qu'est-ce qu'on peut dire de ça (la question du double rattachement du PBM)? (pause) Dans le nouveau département se fondent trois anciens : Zoologie, Phytopharmacologie et Pathologie végétale. Nous, nous étions dans Pathologie végétale mais le problème est que B. Weill n'est pas clair par rapport à la partie symbiose. Le double rattachement n'est peut-être pas un problème, puisqu'on a aussi la double appartenance CNRS/OREA. Le risque est que, dans le futur, les gens de l'un ou de l'autre côté, s'il y a des différences d'argent [distribution inégale du budget entre les différentes équipes du PBM], disent : 'puisque'on apporte plus d'argent [par des contrats, par exemple] nous voulons plus d'argent que l'autre côté'."*

En d'autres termes, le problème qu'évoque Gérard est le suivant : le PBM est considéré comme une unité pour les deux organismes de tutelle CNRS/OREA alors que le double rattachement (à deux départements scientifiques OREA) risquerait un jour de transformer cette diversité en une altérité scientifique. La conversation se poursuit sur ce sujet et progressivement, je comprends quel est le thème qui inquiète Gérard, thème déjà évoqué implicitement par Philippe : des arguments ont été avancés en faveur du double rattachement *même si cela pouvait aboutir, dans l'avenir, à la division du laboratoire en deux unités scientifiques*. Je lui demande alors son avis face à cette éventualité qu'il avait évité d'aborder de manière frontale tout au long de notre échange : *"Quel serait le problème si vous vous divisiez carrément en deux laboratoires?"*. Visiblement mal à l'aise devant cette question qui transgresse les limites imposées par son argumentation (faisant seulement allusion à la lutte pour "l'argent"), il me répond en fonction, d'abord, de son appartenance au PBM, puis de l'aspect institutionnel : *"Ce serait contre toute notre histoire, contre tout ce qu'on a voulu faire pendant toutes ces années! Contre tout! (silence) Le CNRS a déjà fait des choses comme ça mais qui, dans cette unité, ne se justifieraient pas... parce que c'est une unité productive très performante. C'est vrai qu'après la visite de B. Weill, il y a des gens de la partie symbiose qui veulent le double rattachement parce qu'ils ne se sentent pas sûrs d'être bien accueillis dans ce département. Mais je ne crois pas que ce soit une bonne solution"*.

Ainsi nous apprenons qu'*"il y a des gens de la partie symbiose"* qui, malgré *"l'histoire"* et *"tout ce qu'on a voulu faire pendant toutes ces années"*, se dissocient de l'ensemble, revendiquant une identité scientifique autre, ce qui pourrait signifier, à un moment donné, la division du PBM en deux unités institutionnelles distinctes. Cette irréductible dissonance semble communiquer des signifiés importants de ce champ d'interactions. Je m'efforçais de les cerner et, pour cela, au cours des jours suivants, je contactais des scientifiques, des ITA et des jeunes chercheurs, en commençant par *"les gens de la symbiose"*, car ce sont eux que l'on évoque comme étant à l'origine de la dissonance.

#### **IVe. acte: Les membres du PBM essaient de trouver chaussures à leurs pieds mais... pour quel laboratoire?**

Comme nous le savons, "les gens de la partie symbiose" sont répartis en six groupes (en plus de celui de Gérard) : les groupes de Terry, Edith, Patrick, Emile, Hervé et Pierre.

Patrick (chercheur CNRS) n'a pas trouvé le sujet problématique : selon lui, l'unique situation qui porterait atteinte à l'homogénéité du PBM serait la remise en question de la double appartenance CNRS/OREA et, comme cette dernière n'est pas en jeu, le thème "rattachement à deux départements" ne l'inquiète pas. Il me propose d'aller voir d'autres personnes plus informées sur le sujet : les chercheurs OREA. Hervé (CNRS) me dirigera lui aussi vers le personnel OREA pour les mêmes raisons : ne connaissant pas l'OREA aussi bien que le CNRS, il ne peut aventurer des opinions suffisamment fondées. La seule différence entre Patrick et Hervé était que ce dernier ne restreignait pas les personnes intéressantes à contacter aux chercheurs OREA mais évoquait également un ITA : *"C'est Martine qui a mis en difficulté B. Weill avec ses questions, lors de son exposé sur les orientations qu'il comptait donner au département. Allez la voir, c'est une personne redoutable! C'était le chat et la souris!"*.

Ainsi, pour ces deux chefs de groupe de la partie symbiose, leur appartenance au CNRS semble les laisser en dehors du débat posé par la "restructuration de l'OREA", comme si la discussion sur "le double rattachement" du PBM n'était qu'une question institutionnelle (administrative) sans conséquences scientifiques (ni identitaires), contrairement aux assertions de Gérard.

Un autre chercheur du même "pôle d'intérêt scientifique" (symbiose) mais d'origine OREA, à qui je demandai son opinion fut Terry. Les arguments qu'il exposa ne consolidaient pas non plus l'hypothèse selon laquelle une tension au sein du PBM était générée par "les gens de la partie symbiose" : *"J'ai l'impression, dit-il, qu'on va rester dans ce département [celui de B. Weill]. (...) Je ne vois pas comment on pourrait faire [pour diviser le laboratoire en deux unités] parce qu'il y a un problème d'appareils lourds : ce serait difficile à justifier... il faudrait se partager des choses communes et ça ne serait jamais satisfaisant : la serre, les chambres de culture.... Et puis, comment faire sur le plan géographique? Où couper? Ensuite, il y a une question de taille : en étant ensemble nous sommes plus forts pour faire des demandes de postes ou d'appareils. En plus, ce n'est pas cohérent avec l'IFR. On est en train de créer des structures pour se rassembler, ce n'est donc pas cohérent de se diviser à l'intérieur. D'autre part, il y a une continuité dans les techniques qu'on utilise. C'est le seul laboratoire qui produit des plantes transgéniques sur le centre. Finalement, il y a une question de mentalité. Si tu viens le week-end, tu vas trouver des gens qui travaillent et même le soir, et je crois que c'est le seul laboratoire où ça se passe comme ça!"*

Terry apporte donc de nouveaux arguments qui consolident la position "rester ensemble" (la ligne "historique" au PBM). Ils sont convaincants et n'abondent pas dans le sens "des gens de la partie symbiose" qui seraient pour une division du laboratoire. Qui sont donc ces "gens" auxquels a fait référence Gérard? Le mur semble se lézarder à l'occasion d'une discussion avec un jeune chercheur, Louis (CNRS). Il a été en effet le premier à mettre en doute la positivité du "rester ensemble": "*peut-être serait-il mieux de se diviser et d'être à l'aise chacun dans le département qui correspond à ce qu'on fait*". Cette phrase succincte cerne l'argument principal des gens qui mettent en question l'actuelle définition du PBM. La force de leur argumentation réside dans les critères scientifiques qui la légitiment: il faut que chacun trouve "son" département en fonction de ce "qu'il fait", c'est-à-dire un interlocuteur *scientifiquement* pertinent.

Alors que les critères soutenus par Gérard (l'histoire, les idées qu'ils ont défendues durant des années) ou par Terry (les problèmes matériels, financiers et, en dernière instance, techniques mais pas proprement scientifiques <sup>12</sup>) ont été du type historique, social ou institutionnel (car le PBM soutient une politique de rassemblement: l'IFR et la collaboration au sein du "Génome et informatique"), Louis se fait l'écho d'un raisonnement pragmatique qui s'appuie sur des éléments propres au domaine scientifique, reposant sur la pertinence de "*ce que l'on fait*". Je dis qu'"il se fait l'écho d'un raisonnement" parce que, quelques jours plus tard, lors d'un échange fortuit avec deux chercheurs au coin pause-café, j'ai appris l'identité de celui qui a lancé initialement cette thèse. Mais, avant que cette rencontre ait eu lieu, un événement important, où la polyphonie interne est apparue de manière explicite, s'est organisé dans la scène publique du PBM.

Au cours de la première semaine du mois de mai, Philippe a convoqué une assemblée générale, dont l'un des points de l'ordre du jour était "*le devenir du laboratoire dans le cadre de la restructuration de l'OREA*". Bien que ces rassemblements ne constituent pas des moments de vifs échanges d'idées, ils sont néanmoins l'occasion de faire circuler des informations. Dans la plupart des cas, c'est le directeur qui ouvre la séance en introduisant le point "*informations diverses*". Son rôle consiste alors principalement à rendre compte des nouvelles que lui font parvenir les organismes de tutelle CNRS et OREA (par exemple, la réglementation de l'utilisation des OGM ou le plan de réforme) ou qui résultent des interactions avec des partenaires du PBM (par exemple, l'IFR, l'école doctorale, d'autres laboratoires). Lié à cette caractéristique (constituer un espace où l'information circule), l'assemblée générale comporte une autre fonction sociale: elle est l'unique scénario (avec le CDL, mais lui dans d'autres circonstances du fait que le personnel y siège à travers une organisation représentative, par collègue) où *tous* les membres du PBM sont réunis (effectivement ou symboliquement) et, en ce sens, tout sujet qui y est abordé *tombe dans le domaine public*. Le fait qu'un thème soit traité dans cet espace d'interactions autorise tout le monde à le commenter ouvertement, à avancer des opinions, et ceci sans avoir besoin de prêter attention aux réseaux d'alliances ou de "*clans*" (comme le dira

plus tard quelqu'un lors d'un entretien) à l'intérieur desquels les échanges sont plus aisés (sans pour autant être publics au sens large). Ainsi non seulement les assemblées constituent une sorte de thermomètre social (si quelqu'un prend la parole, c'est qu'il se sent *impliqué*) mais en outre elles sont l'occasion où les pratiques (discours et interactions) des membres du laboratoire deviennent définitivement publiques.

Pour l'assemblée générale où le point "*le devenir du PBM dans le cadre de la restructuration de l'OREA*" était à l'ordre du jour, le nombre de participants a été supérieur à la moyenne (35 personnes)<sup>113</sup>. Le directeur a introduit le sujet en résumant brièvement les suites de la visite de B. Weill : "*On a eu un bon impact sur lui. Le message que j'avais essayé de faire passer, c'est qu'on voulait rester ensemble. Je crois que ce message est passé. Il a même envisagé l'idée de mettre un point dans l'organigramme de son département qui serait 'symbiose', avec un responsable qui pourrait être un chercheur du centre Saint-Cyr. (...) Il y a des gens qui revoient la position de 'rester ensemble'. Je crois qu'il faudrait faire une réunion plus restreinte pour traiter ce point. (...) J'ai contacté G. Neyret [le chef "pressenti" de l'autre département qui les intéresse : Biologie végétale], mais ce n'est pas possible qu'il vienne dans les délais. Ce que je peux avancer, c'est qu'au téléphone il m'a dit qu'il était tout à fait preneur de l'ensemble du laboratoire. Dans le département Biologie végétale, il conçoit très bien que l'ensemble de ce qu'on fait au labo est compris naturellement dans son département. Du moment qu'on fait de la science et de la bonne science, tout est bien. Par contre, chez B. Weill tout était beaucoup plus organisé. Finalement, j'ai contacté J. Vogel [directeur du secteur scientifique Environnement...] et il va venir le 20 mai au labo.*"

Gérard intervient pour donner les nouvelles qu'il a pu recueillir dans les différents espaces institutionnels auxquels il participe. Il explique que, d'après les échanges qu'il a pu avoir avec lui lors d'une réunion de la commission du CNRS, J. Vogel "*est plus scientifique que politique, avec des guillemets partout*", d'autre part, Gérard annonce qu'"*il y aurait aussi la possibilité d'un rattachement secondaire dans le département de Microbiologie. Ce département est conçu par disciplines, ce qui veut dire regrouper des laboratoires où il y a les mêmes approches et méthodes*" C'est la première fois que le département de Microbiologie est évoqué publiquement. Gérard justifie cette proposition : "*ce serait bien de garder cette possibilité parce que ça signifie appuyer une partie du labo qui risque de rester un peu de côté dans les autres départements.*"

L'éventualité de ce troisième département comme lieu de rattachement secondaire complexifie encore plus le cadre, ce qui amène le jeune chercheur Roger à demander des précisions : "*Mais quel est le programme de la direction générale? Où sommes-nous placés par rapport à leur programme?*" La réponse de Gérard ne contribue pas à créer un climat de confiance : "*Je pense qu'il n'y a pas grand chose. Ils ont choisi les bonshommes pour organiser les départements et puis ils leur ont dit 'débrouillez-vous, choisissez les laboratoires'.*"

L'essentiel de ce qui nous intéresse étant abordé dans ces citations nous ne nous arrêterons pas sur les autres points de l'ordre du jour qui nous éloigneraient de notre sujet. Revenons sur l'intervention de Roger qui cerne précisément le problème auquel doit réfléchir le PBM : Quel sera son statut dans les nouveaux programmes de l'OREA? Quel type de rattachement sera-t-il décidé? Simple? Double? Double (Protection de plantes et Biologie végétale) avec en plus un rattachement secondaire (Microbiologie)?

Et notons que s'inquiéter du statut (Protection des plantes - l'option B. Weill -? Biologie végétale - l'option G. Neyret -? Microbiologie - l'option secondaire -) dans une telle situation, équivaut à s'interroger sur la manière de réorganiser les multiples appartenances et, plus fondamentalement, sur l'identité scientifique collective; "le nous" (Sommes-nous plutôt pathologistes ou microbiologistes? Plutôt généticiens ou spécialistes en symbiose? Quelle est notre appartenance principale et autour de laquelle s'agencent les autres?...).

C'est de cette façon que la crise d'identité a été révélée *publiquement*. Comme nous l'avons signalé, le fait que ces questions aient été traitées à l'assemblée générale les a mises sur le devant de la scène sociale, habilitant tout le monde, voire même une ethnologue, à les commenter sans avoir à se préoccuper de ne pas commettre d'indiscrétions. Ainsi, quelques jours après ce rassemblement, je prenais un thé au "coin café" du secteur Génome et informatique, lorsque sont arrivés deux chercheurs, Cédric (OREA, secteur pathologie) et Xavier (CNRS, secteur symbiose). Ce dernier me demanda amicalement comment progressait mon enquête, ce qui m'a donné l'occasion d'établir une discussion sur la question du rattachement.

Pour commencer, je leur ai demandé ce qu'ils pensaient des dernières propositions formulées lors de l'assemblée générale. Xavier s'excusa en arguant qu'il n'avait pas "*assez de recul*" et passa la parole à Cédric qui lui aussi était réticent à donner une opinion : "*Je ne sais pas grand chose*". Puis, Xavier ajouta : "*Je crois que c'est une question purement politique, c'est tout*." Voyant que le sujet de conversation prenait une tournure un peu abstraite, j'interviens pour le recentrer au niveau du laboratoire :

*"Vous avez encore discuté du rattachement du laboratoire?"*

- *Ça c'est pas clair, dit Xavier. Il y a les deux possibilités mais je crois que la position, c'est de rester ensemble, non?"* lance-t-il en direction de Cédric.

- *En fait, reprend ce dernier, il y a eu une position qui ne correspond pas à celle de rester ensemble. Emile a dit que peut-être c'était mieux que la partie symbiose reste avec le département de Biologie végétale [G. Neyret] parce qu'il n'était pas sûr d'être bien chez B. Weill [Protection des plantes]."*

Mais B. Weill n'avait-il pas dit qu'il allait bien accueillir la partie symbiose? "*Oui, répond Xavier, il avait proposé à Emile d'être l'adjoint pour la partie symbiose mais Emile ne veut pas s'investir là dedans. Je n'en sais pas plus.*"

Surprise par cette nouvelle que je n'avais entendu nulle part auparavant, je demandai à mes interlocuteurs de me dire lors de quelle réunion Emile

avait-il dit cela. Cédric m'expliqua alors qu'"il n'y a pas eu de réunion ; c'est dans les couloirs qu'il a dit ça." Je l'interrogeais ensuite sur l'opinion des autres "personnes de la partie symbiose". Il ne connaissait pas leur opinion et ajouta pour finir : "Je crois que Gérard ne veut pas séparer le laboratoire."

Le problème du double rattachement met donc face à face les deux fondateurs du PBM. Il n'est guère étonnant que Cédric et Xavier soient ceux qui m'aient mise au courant des bruits de couloirs car, d'une certaine façon, ils se sentent en marge de la situation conflictuelle : Cédric, parce qu'il n'appartient pas à "la partie symbiose" et Xavier parce qu'il n'est pas "chercheur OREA". Cependant, cette situation d'"extériorité" peut rapidement prendre fin. En effet, le bref échange au "coin café" montre que le débat évolue, suggérant une refonte identitaire des membres du PBM. Rappelons les catégories élaborées dans les récits historiques du PBM. Les chercheurs étaient répartis en trois groupes : les fondateurs et les jeunes de Versailles, ceux qui sont venus lors de "l'extension" (en 1989) et les jeunes incorporés aux groupes déjà établis. Aujourd'hui, grâce à la mobilisation qu'a su générer la DG par son plan de restructuration, une nouvelle distribution commence à se mettre en place : les chercheurs qui proposent une division et ceux qui n'acceptent pas une telle division. Alors, si la pertinence de ces positions se confirmait, nous assisterions à un déplacement des critères d'identification (un "PBM uni" ou un "PBM divisé"). Des personnes se sentant non concernées comme les chercheurs CNRS ("*je ne suis pas OREA*") ou ceux de "la partie pathologie" (bien accueillis par B. Weill, s'estimant à l'abri) se verraient désormais impliqués dans le débat puisqu'alors ils seraient inclus dans ce processus de partage. Sous ce nouvel éclairage, tout le personnel permanent du PBM se trouve concerné par la recherche d'une définition du laboratoire, la question "*où allons nous?*" étant remplacée par : "*qui va où?*".

Les commentaires de Cédric et Xavier me conduisent naturellement à rechercher Emile pour connaître sa position et ce sans succès car il n'est pas au laboratoire. Ayant toujours cet objectif en tête, je contacte Philippe. J'arrive à son bureau au moment où il consulte son e-mail. Il m'autorise à entrer et se prête à ma demande malgré le peu de temps dont il dispose. J'aborde le sujet directement : "*On m'a dit qu'Emile veut aller dans un autre département et qu'il n'y aurait pas de problèmes pour diviser le laboratoire en deux. Que s'est-il passé?*" Le directeur du PBM m'informe alors des dernières nouvelles : "*Je viens de recevoir un e-mail d'Emile où il m'apprend qu'il revient sur sa position de vendredi [nous sommes lundi]. En fait, le vendredi, on a eu une réunion avec Claire [directrice adjointe] et Emile et là il nous a dit qu'il n'était pas d'accord pour aller en Protection de plantes [département de B. Weill] et qu'il pensait préférable de faire le double rattachement dans la mesure où la partie symbiose n'était pas considérée naturellement par B. Weill, tandis que chez G. Neyret, il était plus cohérent d'avoir la partie symbiose du laboratoire. Ce qu'il craint, c'est que, si un jour on avait des problèmes d'argent à l'OREA, la partie symbiose sera celle*

*qui serait sacrifiée chez B. Weill tandis que, s'ils sont chez G. Neyret, ils seront mieux traités...."*

Finalement, la phrase qu'avait prononcé Emile un mois auparavant, *"il vaut mieux être le premier à Colombey que le deuxième à Paris"*, prend tout son sens ici : il vaut mieux, en effet, être le premier au département Biologie végétale que le deuxième dans celui Protection des plantes, ce dernier identifié à "Paris" parce qu'il fait partie du secteur scientifique Environnement..., le plus important du nouvel organigramme de l'OREA.

Philippe poursuit son récit : *"Je lui ai dit que cela n'est pas évident parce qu'on ne sait rien de l'attitude de G. Neyret ni de A. Simonet [directeur "pressenti" du secteur scientifique Plante et produits végétaux, où se rattache le département de G. Neyret] envers notre laboratoire car aucun des deux n'a donné de critères concrets ni d'engagements par rapport à notre laboratoire ; ni pour la partie symbiose ni pour la partie pathologie. (...) B. Weill, lui, nous a offert de nommer un adjoint pour la partie symbiose pour nous assurer que ce qu'il dit ne va pas rester dans le vague. Il l'accompagne d'une action concrète. Mais Emile n'a pas voulu assumer cette position d'adjoint. Je ne sais pas pour quelle raison. (...) Il y a des choses qu'il a dû apprendre, je ne sais pas. C'est vrai que du point de vue scientifique on peut justifier n'importe quel rattachement. On peut justifier aussi bien l'un que l'autre. Le rattachement du laboratoire, même avec la partie symbiose, chez B. Weill : on peut dire que depuis toujours on a été avec le département Pathologie végétale et que le laboratoire a su envisager la partie symbiose en cohérence avec la partie pathologie. Donc on peut faire appel à l'historique pour montrer qu'en fait, on s'est bien adapté. Du côté de la pathologie on peut montrer qu'en fait les démarches suivies pour les groupes pathologie sont cohérentes avec ce qu'on a d'abord appliqué à l'étude de la symbiose. Donc l'incorporation de la symbiose au département de Pathologie n'est pas complètement étrangère. Ensuite on peut montrer qu'en réalité nous sommes à cheval sur tous parce que ce qui nous intéresse c'est la relation plante/micro-organisme. Donc on peut aller n'importe où. Ce qu'il faut, c'est aller là où on nous valorisera le plus..."*

Interprétant ainsi la situation "scientifique", Philippe la transpose sur le plan politique, lieu de confrontation des forces sociales : *"Qui définit l'ensemble et comment?"* Le directeur du PBM doit évaluer les diverses positions des membres du laboratoire : *"Je n'ai pas eu connaissance, au cours de la semaine dernière, des réactions des autres personnes de la symbiose. J'ai discuté seulement avec Gérard et François. Eux sont d'accord pour ne pas diviser le laboratoire. Ils pensaient que la possibilité d'entrer dans le département Biologie végétale était la plus convenable mais vu qu'on n'a pas d'interlocuteur de l'autre côté on ne sait pas s'il y a un véritable intérêt pour nous. Donc il n'est pas facile de savoir où nous allons être le mieux traités. Mais, maintenant Emile est revenu sur sa position du vendredi, il faut donc que j'aie le voir pour savoir ce qu'il pense maintenant."* Mais que s'est-il passé entre le vendredi et le lundi pour qu'Emile change de stratégie? Philippe ne sait pas au juste mais il a quelques hypothèses : *"Peut-être qu'il a*

*réfléchi après la discussion. Il me semble que déjà pendant la réunion il était en train d'évoluer dans sa position. Et puis lui, il est un homme qui a beaucoup de contacts, il est donc possible qu'il ait eu des informations. Vraiment, je ne sais pas ce qui a pu se passer. (...) Il est une éminence grise [il fait des gestes avec ses mains, comme quelqu'un qui tire les ficelles d'une marionnette]. C'est dommage qu'Emile ne soit pas le directeur [du PBM] parce qu'il est très bien pour nouer des stratégies. Par exemple, moi, personne n'a essayé de me contacter par téléphone. Il a beaucoup de poids (...) et il a commencé très à l'encontre! Il avait toute la hiérarchie contre lui au département. (...) Et puis, après ce qu'il a fait dans la recherche, ses qualités de chercheur sont reconnues, sa reconnaissance internationale (...) Gérard et Emile, tous les deux aiment la politique mais je crois que Gérard assume toutes les conséquences et Emile seulement celles qu'il aime."*

Pour la première fois, Philippe explicite un malaise en tant que directeur confronté à la figure d'Emile : les contacts que celui-ci entretient et ses possibilités de "nouer des stratégies" placent Philippe en porte-à-faux par rapport à son poste. Il cite un exemple concret qui illustre cette situation : le rapport pour l'OREA sur la partie symbiose : "ça, c'est aussi une chose qui me préoccupe, parce que je ne sais pas si ça ne va pas être en porte-à-faux avec la position du laboratoire. J'aurais voulu qu'il y ait un accord mais je ne sais pas ce qui s'est passé parce qu'il devait le déposer le vendredi soir. Je vais voir ce qu'il me dit parce que je viens de recevoir son e-mail à l'instant [il montre la feuille qui était en train d'être imprimée lorsque je suis arrivée dans son bureau]."

Les réflexions que le directeur du PBM nous a communiquées montrent la constitution progressive des différents réseaux de communication. Philippe, Gérard et François maintiennent un dialogue fluide, parviennent à une définition commune du PBM ("rester ensemble"). La figure de Gérard, représentant le PBM, fonctionne comme médiateur symbolique dans ce groupe de personnes désireuses de constituer une unité scientifique. Le rapprochement de ces chercheurs issus de trois générations différentes matérialise la continuité du projet original dans la durée. On peut reconnaître ici la filiation déjà évoquée dans l'historique du laboratoire présenté par Philippe et Gérard. Par ailleurs, la communication entre Emile et Philippe semble difficile. Par exemple, Emile expédie par e-mail à Philippe l'annonce d'un revirement de ses points de vue et ce sans plus d'explications. Il a aussi "déposé" le rapport que la DG lui a demandé sans en communiquer (et encore moins discuter) le contenu à Philippe. Une partie importante du PBM est pourtant impliquée dans les conclusions dudit rapport qui sera un élément de poids dans la discussion sur le rattachement de l'unité à un/des département/s. Emile est, pour Philippe, quelqu'un qui agit dans l'ombre ("*une éminence grise*"), qui n'accepte ni la position d'adjoint que B. Weill lui a proposée dans son département, ni celle de directeur du PBM "*craignant les conséquences de l'action politique*" à laquelle pourtant il participe ("*il a des contacts partout*"). Gérard est fondamentalement différent, aux yeux de Philippe, parce qu'il assume l'ensemble des actes politiques (de fait il a été di-

recteur du PBM pendant presque dix ans, tandis qu'Emile, lui, n'a exercé cette fonction que deux ans). Cependant, il admire Emile : il reconnaît que, même en ayant toute la hiérarchie contre lui, il a réussi à réaliser son projet scientifique avec, en plus, des résultats plus que satisfaisants et qui lui ont valu une reconnaissance internationale. Philippe semble être confronté à la figure politiquement correcte de Gérard et à l'image scientifiquement réussie d'Emile.

Au cours des derniers événements, s'est opéré un *déplacement* des critères qui entrent en jeu dans la définition du PBM : on passe de la question "Quel est le département qui nous convient?" à "Nous divisons-nous ou non?" S'interroger sur ce glissement nous amène à considérer le statut des personnes concernées. Les deux personnes qui proposent des définitions opposées du laboratoire (un PBM uni ou séparé) sont elles-mêmes porteuses du sens originel de l'unité scientifique, de son existence : ce sont "les pères fondateurs". Le fait qu'Emile et Gérard soutiennent des définitions maintenant divergentes généralise le conflit, entraînant l'implication de tous les membres du laboratoire car à travers eux c'est le PBM lui-même qui s'exprime.

Cet affrontement est l'aboutissement de la période de tension maximale du processus amorcé fin mars, date à laquelle s'est tenue l'assemblée générale convoquée par le président du centre OREA, Serge. Le débat sur "la restructuration" qui avait paru au commencement comme un sujet peu important (il était perçu comme imposé par la direction générale, produit de sa logique institutionnelle et non d'une préoccupation interne du laboratoire, liée à la pratique et aux intérêts de la recherche) prendra de l'ampleur jusqu'à occuper le centre de la scène locale. A partir de là, les interventions des chercheurs se multiplient, ils proposeront de nouvelles définitions des statuts individuels et collectifs et organiseront de nouveaux réseaux d'alliances.

Le tournant provoqué par les prises de position opposées des fondateurs du PBM m'incitera à suivre les arguments et les plans d'action que cette situation déclenche chez les membres du laboratoire, désormais obligés de s'impliquer. Les différentes appartenances qui, jusque là, avaient été revendiquées afin d'éviter d'être entraînés dans la mêlée ("*je suis CNRS*", "*je suis pathologie*" ou "*je ne suis pas responsable du groupe*"), perdront leur légitimité car maintenant c'est l'existence même du PBM qui est en péril. A travers la divergence explicite des "pères fondateurs" c'est l'unité originelle qui se brise.

Ma présence et la poursuite de mon enquête seront des éléments qui entreront en jeu dans l'évolution des débats. C'est par cette implication (qui, dans les faits, s'est traduite par des demandes d'entretiens sur ce sujet, sur les commentaires des événements collectifs, les échanges occasionnels) que j'ai assisté au processus de composition et de recomposition successives des définitions du PBM. Nous allons, dans ce qui suit, examiner ce processus en relevant les arguments qui "font sens" au sein de cet espace social dans l'élaboration des identités collectives et individuelles.

## Ve. acte : Le débat se précise

Début mai, la situation de crise est bien installée au PBM car les critères qui délimitent les frontières (internes, entre les groupes, et externes, face aux instances institutionnelles) ont été invalidés : toute définition est devenue possible, comme l'a clairement affirmé Philippe. Les mots d'Emile ont été : "il s'agit d'une révolution". On peut dire que cette "révolution" est déclenchée non pas par des "révolutionnaires" qui prétendraient remettre en cause le statut des pères fondateurs pour occuper eux-mêmes leurs places symboliques mais par des facteurs "externes" (les propositions de réorganisation de la DG) qui font irruption dans une dynamique locale dont les moteurs sont toujours les figures "historiques", Gérard et Emile. Derrière eux, s'alignent les chercheurs, de manière plus ou moins active : la plupart observent une attitude modérée, quelques uns militent pour l'une ou l'autre des positions. La divergence entre les deux fondateurs du PBM n'est pas le seul élément qui contribue à fragiliser l'image collective élaborée jusqu'alors. D'autres facteurs vont intervenir de manière efficace dans ce débat et accentuer les clivages au sein du laboratoire. D'une part, l'analyse "politique" que, pendant tout ce temps, certains membres du PBM avaient prétendu laisser en marge des discussions, va s'introduire subrepticement. Le principal porte-parole du discours syndical, Martine, va attirer l'attention du personnel permanent en lui offrant une interprétation politique et sociale du sentiment d'insécurité qu'il ressentait depuis que l'unité de recherche avait commencé à avoir des problèmes financiers. Cette explication, qui à l'origine avait pour objet la "crise financière" que traversaient les unités de recherche en France, prend une nouvelle ampleur avec le "plan de restructuration de la DG". L'une et l'autre ne sont que les expressions d'un même phénomène : le programme politique qu'imposent au système de recherche français les forces néolibérales au pouvoir. D'autre part, une fois le débat installé en termes de *divergence de définitions du PBM*, les arguments avancés des deux côtés vont essayer d'asseoir leur pertinence en évoquant des critères scientifiques chaque fois plus pointus. Nous aborderons donc, en premier lieu, le discours syndical et son réinvestissement dans l'espace social local, pour nous intéresser ensuite à la concentration du débat sur les "questions scientifiques" et la manière dont elle se manifeste en fonction du clivage ITA/chercheur.

### *Le discours syndical et son réinvestissement dans l'espace social local*

Des affiches syndicales critiquant la proposition de la DG se sont multipliées sur les murs des couloirs du PBM<sup>114</sup>. Martine, que plusieurs chercheurs m'avaient signalée comme quelqu'un d'"utile" à contacter pour la progression de mon enquête, fut mon interlocutrice privilégiée. Lorsque je lui demandai son opinion à propos des sujets discutés lors de l'assemblée générale, Martine, se situa d'emblée dans la catégorie ITA : "Ça, c'est mon opinion personnelle. Après, les chercheurs ont la leur parce que, tu as vu?... Il y a un chercheur qui a dit 'bon, revenons à la science' [cf. l'intervention de Claire, lors de l'assemblée, IIe. acte] quand, en réalité, on était en train

*de débattre à propos de questions de fond, de la politique d'évaluation que va mettre en place la direction générale. (...) Eux [les chercheurs], ils se prennent pour les meilleurs, ils sont fantastiques, etc. Mais tout peut changer! Les critères d'évaluation sur l'excellence et le nombre des publications peuvent, demain, se faire sur le nombre de contrats et de brevets que chaque groupe aura réussi à faire passer avec le secteur privé. Et alors, ce laboratoire passe au dernier rang. Je crois qu'il y a deux choses claires : la France est le seul pays qui garde un système de recherche lié à l'Etat, alors que l'Angleterre et l'Allemagne ont totalement coupé avec l'Etat. Deuxièmement, la libéralisation et la mondialisation imposent à la recherche une logique 'finalisée'. Et 'une recherche finalisée' c'est faire ce dont les grandes firmes agro-alimentaires ont besoin. Cela, à l'OREA, ça s'est traduit par deux types qui ont pensé la réforme [le président de l'OREA, E. Junod, et le directeur général, R. Uzan], le modèle. Puis, ils ont nommé de nouveaux directeurs de secteurs pour mettre en place ce modèle. Mais ces directeurs n'ont pas la moindre idée de l'origine de ce modèle. De toute façon, c'est un avancement dans leurs carrière, donc ce n'est pas parce qu'ils sont forcément d'accord avec le fond politique de la réforme mais parce qu'ils acceptent ce poste de directeurs. Ici il y a une réforme politique habillée avec des vêtements scientifiques. On nous dit qu'il y avait beaucoup trop de départements et donc qu'il fallait les fondre, qu'il fallait assouplir les structures pour favoriser le dialogue. Ils allaient faire une direction collégiale en intégrant les secteurs pour ainsi laisser les départements comme seule instance entre la direction et les unités, et le fait de regrouper plusieurs départements allait stimuler l'échange interdisciplinaire, etc. Mais on sait bien que le fond est politique! Parce que, finalement, B. Weill, il va nommer des adjoints qui vont faire le travail d'interlocuteurs avec les laboratoires, ce qui, avant, était le rôle des chefs de département! Donc, dans la nouvelle structure, les chefs de département vont faire le travail des anciens directeurs de secteur, et ces adjoints le travail des anciens chefs de département. Sauf qu'ils auront introduit le secteur Stratégie et prospective qui va être chargé d'élaborer la politique scientifique pour l'OREA et le secteur Affaires scientifiques qui leur permettra d'introduire les nouveaux critères 'appliqués'."*

Ce commentaire ne laisse aucun doute sur l'importance de l'activité syndicale de Martine dans la mesure où elle "apporte" des informations qui ne circulent pas au laboratoire. Sa participation aux instances de réflexion syndicale lui permet d'avoir un angle de vue plus large que beaucoup de ses collègues (ITA et chercheurs) du PBM. Ce trait fait partie de son image sociale. Non seulement Hervé en a fait mention lorsqu'il m'a suggéré de lui parler (elle a été la seule, en effet, qui ait mis B. Weill en difficulté) mais aussi Emile, au moment où il m'a alertée sur l'image que pouvait me donner de lui cette déléguée syndicale, et encore d'autres chercheurs, dans des situations différentes (que se soit pour l'admirer ou pour la critiquer) ; tous ont reconnu son importance.

Martine est une personne qui, par sa capacité à intervenir dans différents domaines sociaux (le terrain scientifique, au laboratoire ; le terrain politique,

au syndicat), occupe une place charnière dans la structure sociale. Nous pourrions la définir, reprenant les termes d'A. Giddens, comme un "point d'accès". Comme on peut le constater grâce aux réflexions citées ci-dessus, "Martine-point-d'accès" est capable de traduire des discours d'un domaine (politique : les arguments des syndicaux) vers un autre (scientifique) de manière qu'ils "fassent sens" pour l'ensemble des membres du PBM. De ce fait, les critiques, de plus en plus nombreuses, des syndicats sur le plan national, vont largement contribuer à définir le climat dans lequel se déroule le débat sur le plan local, dans la mesure où les "traducteurs" seront, dans les unités de recherche, les caisses de résonance des arguments avancés par les syndicats. Une occasion de constater l'importance de l'interaction entre ces deux plans m'a été donnée lorsque je me suis intéressée au sentiment d'"insécurité" qu'une partie des "gens de la symbiose" exprimaient lorsqu'on évoquait la possibilité d'être rattaché à un département qui ne les valoriserait pas, la conséquence serait alors de se retrouver, dans un avenir plus ou moins proche, privés de financements. Analysons de quelle manière (ou plutôt dans quel sens) cette crainte trouve un cadre d'interprétation, entre autres, dans certains arguments du discours syndical.

Un des principaux aspects de ce discours (CGT et CFDT) a été son insistance à montrer que la restructuration proposée par la DG était basée sur des "critères essentiellement étrangers aux logiques scientifiques" et "au souci d'amélioration de nos services et du service public". Selon la CGT, par exemple, la modification des structures de l'OREA répond à la volonté d'un fonctionnement privilégiant les "débouchés économiques prévisibles". Ainsi ce syndicat dénonce l'orientation que la DG impose à l'OREA, l'attribution de budgets "de plus en plus dépendants des contrats", ce qui signifiera "renoncer à toute velléité d'indépendance et se plier aux conditions imposées par nos 'partenaires'." <sup>115</sup>

A propos du fonctionnement des unités de recherche, le syndicat écrit :

*"La part du budget dédiée au soutien de base des laboratoires rétrécit chaque année et ne couvre même plus l'ensemble des frais courants (...). C'est l'existence même du soutien de base qui risque d'être mise en cause. Il ne restera plus qu'à obtenir des contrats ou à inscrire ses recherches dans les axes prioritaires décidés par les ministères de tutelle qui ont pour seuls objectifs de générer de 'nouvelles parts de marché' en vue de la 'guerre commerciale'." (Septembre 1997)*

Ces textes ne laissent pas indifférents les membres du PBM qui les lisent. Depuis le début de l'année universitaire, chaque première semaine du mois, la responsable de la gestion financière du laboratoire, Sylvie, affiche au tableau général un même message : "A la date... (4 avril) les consommations du laboratoire s'élèvent à .... (63.000) francs sur les 70. 000 francs attribués pour le mois" [seuls changent la date et le niveau de consommation de chaque mois au PBM]. Cette mesure, destinée à faire prendre conscience des dépenses, a été décidée lors d'un CDL afin de mieux affronter la crise financière que traverse le laboratoire, crise résultant de la réduction des crédits de fonctionnement <sup>116</sup> et du manque de contrats "externes".

Alors, pendant que la CGT exposait ses arguments, un chercheur du PBM s'exclamait, faisant allusion à cette crise budgétaire, lors d'une assemblée générale du laboratoire : *"Mais pourquoi n'arrête-t-on pas et on dit franchement de travailler 11 mois sur 12? A ce moment là, le CNRS et l'OREA, prendront en charge leur part de la responsabilité!"*.

Dans ce contexte, s'interroger sur *"la manière dont sera valorisée la recherche qui est faite"*, ne signifie pas seulement considérer des critères "scientifiques" (dans tel département, privilégiera-t-on une politique de recherche fondamentale ou finalisée ou encore tel chef de département s'intéressera-t-il aux interactions pathogènes ou symbiotiques?) mais aussi l'intervention de facteurs financiers qui auront des conséquences sur la gestion scientifique de chaque groupe. Car tout responsable d'équipe, dans le cas où le programme qu'il dirige n'est pas valorisé, risque de devoir aller quérir des contrats "externes" ou d'avoir à mettre en place de nouvelles orientations scientifiques destinées à coïncider avec les lignes prioritaires décidées par les organismes de recherche. En outre, dans le cas du PBM et de ses crédits mis en commun, ce directeur devra prendre en compte les disponibilités du laboratoire.

Compte tenu des éléments que l'on vient de signaler, à travers cette restructuration, qui implique la redistribution des tâches de chaque département et de ses unités, le paramètre "crise financière" prend un nouveau sens : il s'agit pour le PBM de choisir le département qui mettra en valeur les lignes de recherche (*"ce que l'on fait"*) en leur accordant des crédits suffisants. C'est en fonction de cette nouvelle signification que la représentante syndicale apparaît comme un *point d'accès* dans PBM : elle explique comment, finalement, B. Weill va reproduire la situation de dépendance financière que connaissent actuellement les laboratoires face aux départements, en ajoutant le fait que la DG disposera, grâce aux secteurs Stratégie et prospective et Affaires scientifiques, d'un surcroît de ressources pour orienter le type de recherche qui se fera à l'OREA. La traduction de Martine fait intervenir des discours institutionnels et syndicaux, fournissant ainsi aux membres du PBM de nouveaux points d'appui pour interpréter leur situation par rapport au "contexte". Par exemple, l'analyse de leur sentiment d'"insécurité", auparavant défini en fonction de la "crise financière" sera désormais compris dans la problématique du choix d'un département à mettre en valeur. Cette reformulation, qui fait jouer des critères politiques, explicite le rôle de la situation financière et également les problèmes de disparité quant à la valorisation des lignes de recherche (rentabilité ou non au niveau industriel). Cela légitime, sur la base d'éléments contextuels, le débat interne sur la distinction des deux sous-unités : "le côté symbiose" et "le côté pathologie".

***Le débat se focalise sur les "questions scientifiques" et accuse le clivage ITA/chercheur***

Nous allons considérer à présent, le deuxième facteur qui a contribué à fragiliser l'identité collective du PBM en mettant en question son unité scientifique.

Le rapport déposé par Emile (et par monsieur Naville) début mai a participé à l'affermissement des deux positions apparues durant le débat interne. Le paragraphe "*Répartition souhaitable des équipes*" de ce rapport est consacré à la situation administrative des équipes qui développent des recherches sur "*les symbioses et les associations des végétaux avec des micro-organismes non pathogènes*". Ces équipes représentent un total de 85 chercheurs (scientifiques et ingénieurs) distribués dans dix centres du pays et répartis dans sept départements scientifiques. A propos de cette répartition, on peut lire dans le rapport :

*"(...) L'appartenance à tel ou tel département a son importance pour l'animation scientifique et la définition des stratégies de recherche. (...) nous proposons une répartition plus simple des équipes en essayant de tenir compte des collaborations et des similitudes d'objectif ou d'approche (...) De cette façon, les équipes se retrouvent essentiellement dans les trois nouveaux départements du nouveau secteur EFA (Environnement, forêt et agriculture). Les exceptions sont (...) deux équipes importantes (Saint-Cyr Rhizobium et Dijon-Epoisses endomycorhizes) qui cependant sont encore indécises sur leur souhait, bien que leur rattachement au département Santé des plantes et environnement semble actuellement plus naturel. (...)" (je souligne)*

La valeur symbolique de cette dernière considération est très forte pour le PBM car, s'agissant d'un rapport destiné à la DG, le fait d'écrire "noir sur blanc" qu'à Saint-Cyr il existe des indéCISIONS quant au rattachement souhaité, affiche institutionnellement la dissonance interne. Bien que la formulation du problème offre une porte de sortie au PBM, avec ses signes de modulation dans le discours (tels que "*semble*" et "*actuellement*"), la décision de situer le laboratoire entre les deux "*exceptions*" de symbiose ne laisse pas la place au doute sur le fait que l'unité scientifique de recherche de Saint-Cyr est en pleine période de discussion quant à son profil scientifico-administratif.

Emile produit ce document et, simultanément, envoie un message à ses collègues du PBM : n'avoir ni communiqué, ni discuté avec le directeur du laboratoire le contenu du rapport, révèle son indépendance de scientifique et, implicitement, affiche son autonomie au sein du collectif social. Son appartenance au PBM est, en quelque sorte, secondaire par rapport à son identité individuelle, point de vue qu'Emile synthétise, en une phrase afin de me faire comprendre sa position : "*l'histoire*", "*tout ce qui s'est fait*", tout cela ne justifie pas de compromettre "*l'avenir des chercheurs qui travaillent sur la symbiose*", en choisissant "*un département qui ne valorisera pas correctement leurs efforts*". Ainsi, Emile installe résolument le débat sur le terrain scientifique, ne laissant aucune place aux critères historiques ou sociaux.

A travers les arguments que d'autres chercheurs soutiennent lorsqu'ils discutent de la visite de B. Weill, on peut comprendre que le point de vue d'Emile pénètre progressivement l'espace de communication du PBM. Les craintes de ne pas être valorisés sur le plan scientifique, deviennent de plus en plus manifestes parmi les jeunes. L'exemple de Roger est, en ce sens, révélateur ; bien que se trouvant dans une situation où de telles préoccupations semblent inadéquates (chercheur du "côté pathologie" et travaillant "sur la bactérie", il est parmi ceux qui sont les moins menacés dans les circonstances actuelles car B. Weill est bien disposé envers le "côté pathologie" et le rattachement secondaire au département Microbiologie profite directement à ceux qui travaillent sur les bactéries) il fait partie "des gens" qui expriment des inquiétudes face à un éventuel rattachement du laboratoire chez B. Weill : *"Je pense que ce département est mal parti parce qu'ils ne comprennent pas l'importance de la symbiose. Cela veut dire que, quelque part, fondamentalement, il y a quelque chose qu'ils n'ont pas acquis. D'après moi, il y a une finesse qu'ils n'ont pas saisie dès le départ. Cela signifie qu'il va falloir s'expliquer. Si le travail qu'ils attendent de la pathologie n'est pas vraiment celui qu'on fournit actuellement alors... c'est un problème! Même s'il [B. Weill] comprend tout, je me demande si, au niveau politique, il n'y aura pas de résistances. Ils ne comprennent pas la symbiose..."*

On peut se demander pour quelle raison Roger fait allusion à une possibilité de "résistance", "au niveau politique", lorsqu'en réalité il traite d'une question scientifique, c'est-à-dire "comprendre la symbiose". Peut-être devons-nous entendre que "la résistance au niveau politique", le fait de ne pas "comprendre la symbiose", soit en réalité "une résistance" à ceux qui "sont du côté de la symbiose". Peut-être s'agit-il d'un euphémisme pour désigner certaines personnes de manière indirecte... Les propos exprimés par la suite éclairent les choses : *"Nous [les pathologistes], explique Roger, ce qu'on fait, c'est la même démarche génétique, c'est la même conception du travail, la même qualité qu'on essaie d'atteindre. Et s'ils ne comprennent pas la symbiose, cela veut dire qu'ils ne saisissent pas vraiment notre démarche à nous [le PBM, y compris les pathologistes]. Ils voient que c'est un labo très performant mais ils ne se posent pas la question de savoir ce que ça coûte."*

Ici, le chercheur signale en creux le modèle qui sert de référence aux "pathologistes", modèle qui provient de la "démarche génétique" utilisée notamment du "côté symbiose". La "conception du travail", la "qualité", la "performance"... ne répond à nulle autre figure qu'à celle d'Emile, principal responsable de la performance du PBM, le généticien internationalement reconnu, emblème de la partie symbiose et surnommé "Mister Nod" à cause de sa principale "découverte" concernant les mécanismes intervenant dans le processus de fixation de l'azote (les facteurs Nod). Ayant ainsi exposé la situation, Roger rejoint implicitement le "clan symbiose". Il n'est pas le seul à adopter cette position ; d'autres chercheurs de la même génération tendent à reprendre le raisonnement de Roger.

Dans ce climat, Gérard doit reconsidérer ses arguments en fonction du rapport rédigé par Emile et monsieur Naville. En effet, ce rapport une fois

déposé à la DG, les critères scientifiques qui y sont consignés se propagent avec une telle efficacité que, à présent, même les personnes du "patho" ne sont plus totalement convaincues d'aller vers B. Weill. Gérard révèle de nouveaux éléments qui, dans la discussion, pourront peut-être peser en sa faveur : *"Emile voulait que nous [son équipe de recherche] allions vers Microbiologie, lui-même vers Biologie végétale, et les autres [le côté pathologie] vers Protection des plantes. Il a dit qu'il fallait assurer la continuité pour les jeunes et donc que c'était la meilleure façon pour que tout le monde soit valorisé (...). J'ai trouvé la définition d'environnement que donnent les américains et là-dedans il est possible d'argumenter à propos de la pertinence de la partie symbiose. Voyez la définition : "Sustainable agriculture is defined as an integrated system of plant and animal production practices having a site-specific application that will, over the long term : 1) satisfy human food and fiber needs ; 2) enhance environmental quality and the natural resource base upon which the agricultural economy depends ; 3) make the most efficient use of nonrenewal resources and on-farm resources and integrate, where appropriate, natural biological cycles and controls ; 4) sustain the economic viability of farm operations ; and 5) enhance the quality of life for farms and society as a whole. (Gérard souligne, voir : Section 1404 of the National Agricultural Research Extension and Teaching Policy act of 1977, as amended by Section 1603 of the FACT ACT.)"* Cette définition des américains m'a beaucoup étonné mais elle est parfaite pour nous. Or, le problème pour Emile est que B. Weill n'a pas dit que la biologie fondamentale est importante pour l'environnement (...) alors qu'il a affirmé vouloir un adjoint de la symbiose dans son département. (...) L'argument que je vais présenter à Emile est que s'il va chez la Biologie végétale il ne sera pas sûr non plus d'être valorisé parce que, dans le futur, on peut lui dire : 'Ecoutez, cette maladie ou, plus exactement, les matériaux sur lesquels vous travaillez ne sont pas les bons ; cherchez plutôt sur l'environnement yogourt qui est plus intéressant.' Emile est quelqu'un qui réfléchit très vite, il va donc tenir compte de ça. Il faut quand même rester ensemble et défendre la spécificité de notre laboratoire, c'est-à-dire environnement/plantes et aussi bien la symbiose que la pathologie."

Maintenant, Gérard ne s'appuie plus sur "l'histoire". Utilisant le même registre conceptuel qu'Emile, il se réfère lui aussi à l'avenir en considérant l'aspect scientifique, mais dans son cas pour affirmer la nécessité de "rester ensemble". En m'expliquant sa stratégie (argumenter *scientifiquement*, grâce à la définition nord-américaine d'"environnement", pour défendre la cause de "l'unité" face à Emile), Gérard laisse entrevoir que son problème principal est de convaincre Emile de revenir sur sa position (aller au département Biologie végétale).

Avec cette évolution très marquée du débat qui désormais portera sur les définitions scientifiques du PBM, le clivage ITA/chercheurs prend un nouveau relief. Les ITA, en effet, étant considérés par l'institution comme des "assistants" dans le travail de recherche, perdent toute légitimité de participer aux discussions scientifiques. Céline, une ingénieure qui travaille au sein

d'une équipe de recherche, est la personne qui, lors d'un entretien, exprime le plus clairement le point de vue de son collègue. Alors que je lui demandais son opinion sur les divers rattachements du laboratoire dont on discutait avec force depuis des mois elle me répondit sans hésiter : *"Ça ne m'intéresse pas! Moi, ça ne me concerne pas! C'est vrai! Cela me laisse totalement ... indifférente! Indifférente, mais alors à un point! Tout cela c'est pour les scientifiques et quand je vois comment ils se comportent, ces gens-là, je ne me sens absolument pas solidaire de leurs problèmes. C'est vrai! (...) Je ne me sens pas solidaire des problèmes scientifiques du laboratoire. Ce sont des gens très égoïstes, très imbus de leurs personnes. Non, je m'en fiche totalement! Ça n'arrive pas à me toucher. (...) Les chercheurs disent : 'Ah! maintenant, on va nous faire travailler sur des problèmes appliqués!' Et alors? Et alors?"*

Céline est directe dans sa réponse : elle ne se sent pas concernée par les problèmes "scientifiques" du laboratoire car le comportement (qu'elle qualifie de fondamentalement "égoïste") des "scientifiques" ne lui inspire aucun sentiment de solidarité. D'une manière générale, les événements organisés au PBM concernant la question du rattachement n'ont pas retenu l'attention des collègues ITA. Plus exactement, les intérêts divergents des catégories de personnel deviennent visibles dans l'orientation qu'a pris le débat, réduit à présent à des questions d'ordre scientifique. De ce fait, il ne concerne plus que les seuls chercheurs, reléguant les ITA en position de spectateurs. Seuls les ITA impliqués dans des activités syndicales resteront présents dans le débat sur le rattachement du PBM.

Comme nous l'avons souligné auparavant, les différentes interventions sur la scène locale des "acteurs extérieurs" (Serge, B. Weill, les appels téléphoniques de G. Neyret, la demande de rapport de la DG, les actions des syndicats, les communiqués des mass média) constituent les recours que les membres du laboratoire utilisent dans leurs pratiques pour élaborer les positions que nous avons constatées. Un peu plus de deux mois après l'engagement du débat, nous voyons un laboratoire dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Les définitions scientifiques se multiplient du fait que les deux fondateurs ont adopté des positions diamétralement opposées quant à la stratégie collective à adopter.

- Les ITA se sont désolidarisés du thème central du débat social (i.e. la définition de *qui ils sont, où ils vont, et "qui va où?"*)

- Philippe, le directeur, se trouve en état de tension, pris entre son rôle de coordinateur d'unité *scientifique* et sa loyauté envers la ligne de filiation *historique* (Gérard--François). En effet, son rôle de directeur lui impose de se situer au dessus de la mêlée et de conserver une neutralité bénéfique au bien commun alors que sa trajectoire personnelle fait de lui le représentant d'un des pôles qui se confrontent. En conséquence, sa légitimité de coordinateur se fragilise, d'autant plus que la position centrale conquise par Gérard/Emile les désigne comme les véritables chefs d'orchestre.

## **VIe. acte : En attendant la visite de J. Vogel**

Jusqu'à la fin du mois de mai, le PBM ne reçoit ni nouvelles visites ni contacts téléphoniques exceptionnels. Nul événement collectif, comme une assemblée ou encore un CDL n'est organisé. Aucun mouvement inespéré de la DG ou d'un autre acteur social n'a été enregistré. Bref, on n'a pas vu survenir le type de situations *publiques* qui avaient apporté chaque fois différents arguments dans le débat interne et de nouveaux sens aux pratiques des membres permanents du laboratoire. Cela ne signifie pas que d'autres démarches, disons officieuses, n'aient pas eu lieu, démarches dont les effets étaient la marque qui me laissait entrevoir leur existence. C'est ainsi que j'ai appris que la visite de monsieur J. Vogel (directeur du futur secteur scientifique Environnement...), prévue initialement comme un événement public, avait changé de registre, se transformant en une "réunion privée" dont je serai exclue. Cette situation, révélatrice des nouveaux aspects du mode de communication qui structurent les échanges dans le PBM, était complexe et a provoqué plusieurs malentendus.

Le 28 mai au matin, j'avais prévu un entretien avec Emile afin de discuter de sa position sur le thème de "l'exception du PBM", sujet qu'il avait traité dans son rapport sur "la recherche dans le secteur symbiose", remis à la DG. Il me contacta la veille par téléphone :

*"Je vous ai adressé un e-mail pour reporter notre rendez-vous pour demain après-midi. Parce que demain matin j'aurai une réunion avec Philippe, Claire et J. Vogel, alors j'ai pensé que ce serait plus utile pour vous d'avoir notre rendez-vous après cette réunion, comme ça je pourrai vous transmettre ce qui s'y est passé.*

- *Mais moi je suis censée pouvoir aller à la réunion demain.*

- *Ah oui?*

- *Enfin, d'après ce que m'a dit Philippe, je pouvais y assister.*

- *Je ne savais pas.*

- *Bon, moi je crois, parce que je l'ai vu hier et il m'a dit qu'on allait reporter la réunion d'aujourd'hui [avec J. Vogel] à demain matin et théoriquement je pouvais y aller."*

Aucun commentaire ne se produit de l'autre côté de la ligne. Je soupçonne alors que peut-être Philippe m'a invitée sans qu'Emile le sache. Visiblement ma présence à la réunion le perturbe. Pour détendre l'atmosphère j'ajoute :

*"Mais peut-être que les choses ont changé depuis parce que, d'après ce qu'il m'avait dit, tous les chercheurs y assisteraient.*

- *Ah bon? Moi, j'ai compris que c'était une réunion entre ces personnes que je viens de mentionner mais je ne sais pas!*

- *Peut-être qu'il y a eu un changement : moi j'ai vu Philippe hier, vous vous l'avez vu hier aussi?*

- *Non, non, je l'ai eu il y a quelque temps déjà...*

- *Ah bon, alors je ne sais pas quoi vous dire...*

- *Vous avez le numéro de téléphone de Philippe? Parce que je ne suis pas au labo maintenant.*

- *Voilà! c'est le 5526.*

- *D'accord.*

- *Et nous, comment fait-on?*

- *Bon, on se voit demain que vous soyez à la réunion ou pas. Je pense que le mieux sera de reporter à demain après-midi le rendez-vous parce que la réunion sera justement sur le rattachement, alors...*

- *Oui, d'accord. De toute façon je vais essayer de contacter Philippe pour savoir quoi faire."*

La conversation se termine ainsi, me laissant une nette sensation de gêne ; j'étais persuadée que l'éventualité de ma présence à cette réunion lui avait causé une désagréable surprise. Je me suis acheminée vers le bureau de Philippe afin d'éclaircir avec lui la situation. En m'approchant de la porte vitrée de la direction, je l'ai vu s'installer face au e-mail (qui est toujours connecté) ; il arrivait à l'instant. Je frappai et devant son sourire approuvateur, j'entrai et lui demandai s'il avait du temps à me consacrer. La réponse étant affirmative, je commençai par lui expliquer l'objet de ma visite :

*"Je venais pour avoir la confirmation de la réunion de demain, pour savoir si effectivement c'est le matin.*

- *Quelle réunion?*

- *Celle avec J. Vogel.*

- *Oui. C'est le matin.*

- *Et dans quelle salle va-t-elle se dérouler? comme ça je saurai déjà..."*

L'air très étonné, Philippe me dit qu'il n'avait pas réalisé que je voulais y assister et ajoute, fronçant le sourcil :

*"Je crois que pour cette réunion ça sera mieux que tu n'y assistes pas... enfin, je ne sais pas..."*

- *Cela ne va pas se passer avec les chercheurs? Avec la présentation du labo et tout ça? Comme quand B. Weill est venu?*

- *Ah, non! non! Ça va se passer d'une autre façon. Je n'ai pas eu le temps d'organiser une réunion de ce style, alors on va en faire une petite entre nous. Il y aura J. Vogel, Emile, Claire, moi et peut-être François. Alors je pense que si tu étais là on n'aurait pas la possibilité de dire les choses d'une façon directe.*

- *Oui, je comprends. Si c'est comme ça c'est clair que...*

- *En plus je n'ai pas prévenu J. Vogel et je ne sais pas, il faudrait lui expliquer, c'est pas vraiment ....*

- *Oui, oui, d'accord.*

- *Mais, cette réunion serait plutôt pour confirmer notre impression sur l'intérêt qu'il y a dans son secteur scientifique pour notre labo, y compris la partie symbiose."*

Le dialogue est interrompu par la sonnerie du téléphone. Philippe décroche et je me rends compte qu'il s'adresse à Emile. Ses commentaires me permettent de déduire les questions de son interlocuteur. Après avoir décidé du lieu, Philippe aborde le thème des "participants". Gérard étant indisponible, il avait pensé à François pour le remplacer. Emile accepte cette participation et introduit le dernier point de la discussion : ma présence à la réu-

nion. Philippe dit : "*Oui, elle est là, en face de moi. Oui...je lui dirai... pour demain après-midi, d'accord.*" Me sachant alors témoin de cet échange, Emile fait un commentaire qui entraîne la réponse suivante : "*Non, je crois que non. Justement on était en train de parler de ça. Bon, OK!*"

Une fois raccroché le téléphone, Philippe me transmet, premièrement, la confirmation de mon rendez-vous avec Emile et, deuxièmement, m'explique que selon son correspondant ma présence à la rencontre avec J. Vogel "*ne serait pas souhaitable*". Cet aparté aura servi à corroborer ce que le directeur avait déjà commencé à me dire : cette réunion n'admet pas la participation, même silencieuse, d'une ethnologue.

C'est ainsi que s'est achevé un épisode que j'ai vécu comme un "bras de fer" avec Emile. Au lieu, en effet, d'obéir à sa volonté de m'exclure de la rencontre, j'ai laissé entendre que j'irai consulter *l'autorité* qui m'avait invitée à y participer : le directeur du PBM lui-même. Dans un premier temps, j'ai agi dans le but d'éviter qu'Emile n'arrive à m'exclure de la rencontre ; pour cela j'ai cherché à établir une alliance avec le directeur de l'unité. Dans un second temps, j'ai été obligée de constater qu'il ne s'agissait pas d'une attitude propre à Emile mais qu'elle reflétait (comme me l'a signalé Philippe lors de l'échange) le sentiment de l'ensemble de ceux qui participent à la réunion. De ce fait, il est nécessaire de remarquer que ma première stratégie témoignait de mon ignorance d'une des principales conditions du mode de communication dans le PBM : on requiert la confidentialité, pour avoir "*la possibilité de dire les choses d'une façon directe*". En effet, pour la première fois, j'étais *explicitement* exclue d'une réunion. Ce phénomène se répétera plusieurs fois par la suite mais cette fois-là il s'est produit dans des circonstances qui ont dévoilé clairement une volonté d'être "entre soi". C'est pour cette raison que nous nous concentrerons sur l'analyse de cette situation.

Commençons par préciser quelques points :

- si Emile était disposé, comme il l'avait dit lors de notre échange téléphonique, à ce que je sois au courant des faits qui auraient lieu dans cette réunion<sup>117</sup>, pourquoi alors a-t-il tellement tenu à ce que je n'y assiste pas *personnellement*?

- étant donné que mon activité d'interprétation repose sur la manière dont je suis impliquée dans l'espace social en question, il est juste que je m'interroge sur la signification de ma mise à l'écart. Nous devons alors considérer le "rôle" qui m'a été assigné dans ledit espace et que je n'ai compris qu'à cette occasion : pour une raison que nous ne connaissons pas encore, ce rôle suppose que ma présence dans cette réunion incommode ou perturbe l'établissement d'une communication directe.

- en définitive, quel est le sens de cette situation où il m'a fallu établir un rapport de force (cf. l'épisode du "bras de fer") avec une des figures symboliques du PBM (Emile), à la suite de quoi j'ai dû faire appel à l'autorité du directeur (Philippe) pour avoir la possibilité de participer à un espace d'interaction (réunion), espace d'autant plus intéressant pour moi que le nombre de ses participants était restreint. Que signifie mon exclusion de cette réunion? Autrement dit, pourquoi ma participation (ou ma non partici-

pation) est-elle devenue un tel "enjeu" pour mes interlocuteurs (Emile et Philippe ) et pour moi-même?

Synthétisons la réponse en une phrase : il s'agit de définir *qui* a accès à l'information en fonction du *cadre* (réunion ou autre) où elle circule. C'est une question significative dans la mesure où cet accès est déterminé par (et aussi détermine) les positions des personnes dans la structure interne du champ d'échanges.

Ceux qui assistent aux échanges sont les producteurs d'arguments pertinents (ou légitimes) car ils ont eu accès à l'information, disons, à "la source". Ainsi la participation donne le pouvoir de produire les sens premiers qui circuleront et, par là même, seront partagés par tous (bien que distribués inégalement). Emportée par mes intérêts (accéder à tous les espaces où l'on débat du rattachement du PBM), je me suis trouvée, sans l'avoir cherché, confrontée au mode de structuration qui tisse les réseaux de significations congruentes dans ce champ, autrement dit le mode par lequel l'autorité se réalise (en légitimant et reproduisant les conditions de son pouvoir) dans l'interaction quotidienne (une sorte de microphysique du pouvoir). Essayons de démontrer cette interprétation.

Comment se génèrent les arguments socialement pertinents (i.e. les "thémata") dans le PBM? Il s'agit, comme pour un oignon (pour emprunter la puissante métaphore de Roger Keesing, 1987), d'une production de significations par couches. Au cœur du bulbe se trouvent ceux qui connaissent et produisent *tous* les arguments qui composent le discours social dans le laboratoire (dans tous les domaines : scientifique, politique, social...). En s'éloignant de ce noyau, on observe dans les premières couches ceux qui collaborent quelque peu à cette production et, plus à l'extérieur, ceux qui n'en connaissent qu'une partie, la version publique du discours. La contribution à l'élaboration de signifiés efficaces de ceux qui se trouvent presque à la surface est pratiquement nulle.

Le mode de production des "thémata" nécessite la formation de "petits comités" dans lesquels on trouve les personnages centraux de la structure sociale (au cœur de l'oignon) : les fondateurs, incarnation du PBM (Emile et Gérard - ou son représentant, François -) et les directeurs administratifs (Philippe et Claire). A partir de là, l'information peut alors commencer à circuler. Chacun de ceux qui ont été dans le petit comité détient un élément essentiel qui justifie sa position centrale : *il a participé* (i.e. il a eu accès à l'information à "la source") et, ainsi, devient *traducteur* de ce qui s'y est dit. Bien sûr, il existe de multiples "traductions" possibles d'une situation donnée. Mais peu importe ; en définitive, l'essentiel est que quelques-uns (peu nombreux) détiennent ce "statut" et que les autres ne fassent qu'adopter la version qui les convainc le plus.

Mais que signifie "traduire" dans ce cas? Traduire, fondamentalement, c'est mettre en relation deux contextes au moyen d'interprétations correctement formulées. Un bon traducteur est quelqu'un qui arrive à déchiffrer le sens "réel" de ce qui "s'est dit" et "fait" dans un contexte d'interaction (par exemple, la réunion avec J. Vogel) pour le transmettre ensuite aux acteurs

des autres espaces d'interaction (par exemple, une réunion de chefs de groupe ou une assemblée générale). C'est quelqu'un qui, à travers les détails, les signes implicites et les non-dits des allocutions, peut recomposer le thème réel, l'enjeu central d'une situation. Mais, comme dans toute traduction, il ne s'agit pas seulement d'avoir la capacité d'interpréter le message, il est également fondamental de savoir établir une correspondance entre les codes de communication des deux cadres d'interaction. Ainsi, notre traducteur est doublement interprète : une première fois dans le contexte d'émission (par exemple, ce qui est réellement arrivé dans la réunion avec J. Vogel) et, ensuite, dans le contexte de réception (par exemple, ce que cela signifie pour "nous", i.e. traducteur + audience = le PBM). Exprimé brièvement : il recontextualise le message en mettant en relation deux domaines d'énonciation différents.

Comme nous l'avons signalé à propos de Martine, nos traducteurs sont aussi des points d'accès. En effet, grâce à l'information qu'ils recueillent dans les divers espaces d'interaction, ils arrivent à composer des interprétations approfondies de chaque situation particulière (plus aiguës que celles que pourraient faire leurs collègues qui ne sont pas en contact avec tant de milieux différents). Dans le processus de traduction d'un événement donné (la réunion avec J. Vogel), ces informations sont réinvesties dans les discours produits par les points d'accès. Les traducteurs internes formulent ainsi ce que nous appellerons les interprétations de base qui circuleront dans l'espace de communication (le PBM). Par elles seront véhiculées des définitions de la situation (classification des groupes sociaux qui y participent, critères d'évaluation) ; l'événement sera alors défini dans les termes où il sera pensé socialement. Ces interprétations de base, une fois transmises aux collègues, seront ré-interprétées par ceux qui deviendront, à leur tour, des "traducteurs" pour ceux qui occupent des positions plus externes dans la structure sociale. Ainsi, successivement, se transmettront des interprétations d'interprétations, jusqu'à arriver aux marges de cette structure.

Naturellement, l'information <sup>118</sup> n'est pas conservée "telle quelle" à chaque nouvelle traduction ; dans le processus de circulation à travers les diverses couches de l'oignon, elle est révisée en fonction des différents contextes (intérêts particuliers et conjoncturels) et des lecteurs eux-mêmes. Le message initial s'appauvrit à chaque étape (perte d'anecdotes et de détails révélateurs) ou même voit sa signification modifiée par les changements des accents qui donnent le sens spécifique de chaque argument. En parvenant aux dernières couches de l'oignon où se trouvent ceux qui représentent les marges de la structure (les non-permanents), l'information s'est appauvrie et elle est généralement minime par rapport à celle que possèdent les personnages centraux du PBM. Il se pratique alors un "discours de frontière", une espèce de pidgin composé d'éléments du discours du PBM, du discours universitaire et du discours social général (mass media, information sur les conditions de recherche au niveau international). La circulation et la distribution des arguments socialement significatifs s'effectuent de manière inégale selon la place du destinataire au sein du champ d'échanges.

Reprenons l'idée essentielle : ce processus de production d'arguments (socialement partagés et inégalement répartis) est enclenché à partir des interprétations de base. Dès lors, la participation à certains événements devient un enjeu pour les membres de cet espace de communication. Ici, plus que jamais, "le savoir est le pouvoir". Par mon insistance à vouloir participer à la réunion avec J. Vogel, j'ai mis en question non seulement l'autorité d'Emile mais également l'ordre des choses : seuls certains individus ont accès à l'information de première main car seules certaines positions sociales octroient la légitimité de produire des interprétations de base. Mon ignorance de cette "règle" de communication est responsable de cet impair. J'ai "mal joué" en prétendant pouvoir établir une alliance avec Philippe, démarche qui supposait un manquement à la règle, ce que mon interlocuteur ne pouvait faire sans se mettre lui-même "hors-jeu" : c'est pour cela que, au nom des participants, Philippe a décliné mon accès à la réunion.

Toutes les situations d'exclusion par lesquelles je suis passée durant mon travail de terrain ont eu les mêmes caractéristiques structurelles : il s'agissait de réunions en petit comité, convoquées pour débattre de questions qui concernaient l'ensemble du PBM et où on devait pouvoir "*se parler franchement*"; ces "*discussions franches*" devaient ensuite faire l'objet de traductions lors d'événements collectifs et d'échanges personnels. La contribution de ceux qui se réunissent en petit comité au processus d'irradiation de l'information à toutes les couches de l'oignon renforce alors leur position de producteurs d'interprétations socialement significatives. Un témoin est inadmissible (il pourrait mettre en doute la légitimité de certains arguments et deviendrait ainsi une personne de plus habilitée à les produire). Ici se situe la frontière entre le petit comité et "le grand espace public" (où le mode de participation est démocratique). L'admission à ce cénacle est décidée cas par cas, en fonction du thème qui doit s'y discuter.

L'essentiel de la microphysique du pouvoir qui se joue dans cet espace de communication réside dans la maîtrise de l'information pertinente dans le but de produire des interprétations correctes des situations qui se présentent. Par "correctes" nous entendons des interprétations qui ont une efficacité symbolique et sociale. Lorsque l'on réussit à mettre en rapport un grand nombre de sens pertinents pour un champ social donné, on produit l'argument ayant le maximum d'efficacité symbolique ; l'efficacité sociale, quant à elle, fait allusion à la capacité d'un tel argument pour influencer les actions d'interlocuteurs. Bien sûr, l'une renforce l'autre : sans efficacité symbolique, il est difficile d'imaginer comment une interprétation pourrait peser sur le comportement de ceux à qui elle est destinée. En un sens, la possibilité de participer à la production des arguments socialement pertinents est une question qui se pose à tout chercheur à un moment donné de son parcours scientifique. Ce sujet obsède pratiquement tous ceux qui s'engagent dans cette carrière en quête de prestige scientifique alors qu'il intéresse peu ceux qui souhaitent travailler "à la pailasse" toute leur vie <sup>119</sup>.

## VIIe. acte : Les interprètes se mettent à l'oeuvre

La visite du futur directeur du secteur Environnement... eut lieu donc le 28 mai au matin et a réuni les personnes suivantes : Philippe, Claire, Emile et François (représentant Gérard). L'après-midi m'est parvenu un e-mail d'Emile dans lequel il rendait compte de la réunion ; ce même e-mail a été envoyé au directeur du laboratoire, Philippe, et je ne peux dire avec précision si d'autres personnes en ont reçu un exemplaire. Ce texte constitue un bon exemple de la manière dont se produisent et sont mises en circulation les interprétations de base.

Nous reprendrons ce document en analysant la façon dont s'entrecroisent les "faits" et les "interprétations" d'Emile : je signalerai les moments où l'auteur introduit ses réflexions personnelles (explicitement ou non) par des caractères gras ; les majuscules qui se trouvent dans le texte sont d'Emile :

*"Modeste contribution au compte rendu de l'entrevue avec J. Vogel.*

*LIGNE DE PARTAGE des thèmes de recherche entre les deux directions (secteurs) EFA [Environnement, forêt et agriculture] et PPV [Plante et produits végétaux] :*

*Outre l'aspect filières environnement (EFA) et produits végétaux pour l'assiette du consommateur (PPV), l'essentiel semble être plutôt*

*EFA : l'étude de ce qui est extérieur à la plante, l'environnement biotique et abiotique de la plante*

*PPV : le fonctionnement interne de la plante."*

Jusque là est résumée l'information qui réellement compte, selon le rédacteur, après la visite de J. Vogel. Ensuite, il passe des "données objectives" aux "interprétations" :

*"Notre labo est en plein dans l'interface : les micro-organismes font partie de l'environnement biotique des plantes (EFA), mais les réponses des plantes aux signaux concernerait la PPV.*

*J. Vogel a clairement dit, en introduction, que, ne comprenant pas précisément nos approches, il nous questionnerait (évaluerait?) sur nos interactions, transfert, avec d'autres équipes OREA travaillant en aval, comme le DGAP [département Génétique et amélioration des plantes] et la Microbiologie des sols. Cela risque d'être une attitude durable.*

*Il ne m'est pas apparu qu'il souhaitait vivement que dans son secteur existe des équipes faisant des recherches prospectives cellulaires et moléculaires sur les grands cycles carbone-azote. Il ne verrait pas d'inconvénient à ce que ces recherches se fassent en PPV.*

*ECHEANCES :*

*Deux groupes de travail vont être mis en place qui doivent réfléchir sur cette interface relations plantes/micro-organismes jusque en septembre-octobre :*

*1. un groupe sur "Les résistances durables" ; il me semblerait très important que Saint-Cyr ait un rôle important dans ce groupe.*

*2. un groupe symbiose animé par X. Naville et moi*

*Fin octobre ou novembre : synthèse des travaux des groupes*

*Novembre : discussion à Saint-Cyr avec J. Vogel, A. Simonet et B. Weill sur le ou les rattachements du laboratoire.*

*Donc, nous avons le temps d'attendre le retour de Antoine Simonet (en "mission" au Japon) et de nous informer calmement sur les avantages et inconvénients des divers scénarios possibles.*

*En pratique, je pense qu'il faut vraiment essayer d'avoir un rôle important dans le groupe "résistances durables".*

Par cet appel au "calme" il propose une trêve entre "les pôles d'intérêt" en quête de définition du laboratoire ; trêve acceptée par la "ligne historique" comme nous le verrons par la suite. On peut ici faire deux remarques : premièrement, Emile laisse entendre que ses interlocuteurs ont un pouvoir de décision sur l'orientation qu'adoptera le PBM ; deuxièmement, bien qu'il s'adresse à "ses pairs" il maintient une certaine distance dans le dialogue. Il s'adresse à ses pairs lorsqu'il interprète les situations vécues ensemble (la visite de J. Vogel, ses paroles, ses attitudes, ce que l'on doit en déduire) et lorsqu'il collabore "modestement" à l'organisation d'un plan d'action, c'est-à-dire quand il pense à la stratégie qu'ils doivent mettre en place en tant que membres d'une unité scientifique qui cherche à défendre certains intérêts (scientifiques, financiers, politiques...) bref, quand il se situe dans le "nous" ("*nous avons le temps*"). Mais ce "nous" est toujours modulé par un "moi" qui revient constamment dans son discours et à travers lequel il se distingue de ses interlocuteurs : "*je pense*". Le "je pense" formule des interprétations pour le "nous", travaille pour le "nous" mais n'est pas le "nous". Emile, d'une certaine façon, est toujours "ailleurs", dans un espace différent de celui qu'habitent les autres membres du PBM et même de celui qu'occupe le directeur, Philippe.

Par le truchement d'une transmission de l'information, le représentant de "la partie symbiose" introduit les arguments qui serviront à ses collègues d'outils interprétatifs. Mais rappelons qu'il n'y a pas qu'une seule version des faits mais une confrontation d'arguments produits en vue de légitimer différentes "visions du monde" (de ce "petit monde", Heller A., 1987). Cette confrontation (on peut même parler de compétition interprétative) s'actualisera lors des événements collectifs où on élabore la traduction et où l'on met en circulation les arguments socialement pertinents. C'est ce qui s'est produit à l'occasion de la réunion des chefs de groupe qui a eu lieu au début du mois de juin, à la suite de la visite de J. Vogel.

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour, entre autres "la réorganisation de l'OREA". Comme d'habitude, Philippe introduit le sujet en faisant une synthèse des événements. Il explique que B. Weill tient fortement à garder "la partie pathologie" dans son département, parce que "*si Saint-Cyr reste, il n'y a pas de raisons pour que les autres laboratoires puissent demander aussi à partir.*" Voilà, selon le directeur du PBM, le point stratégique ; "*c'est, dit-il, dans une certaine mesure le point fort pour les années à venir*". Après ce constat, Philippe expose sa vision personnelle sur la configuration dans laquelle se retrouve le laboratoire : "*la situation est tout à fait favorable aux pathologistes chez B. Weill. En ce qui concerne la partie symbiose : il serait*

*prévu que tous les travaux qui se font à l'OREA dans ce domaine soient rattachés au secteur scientifique Environnement, forêt et agriculture, chez J. Vogel, sauf la symbiose Saint-Cyr qui serait prévue dans le secteur Plantes et produits végétaux".* Remarquons que les propos avancés par Emile dans son rapport à la DG sont présentés ici par Philippe comme "des faits" institutionnels déjà presque officiellement reconnus. Il expose ces propositions comme des choses "prévues", ratifiées par l'OREA. Les réflexions "stratégiques" de Philippe, sur la politique scientifique que le PBM doit adopter, se basent sur une perception de la situation qui correspond à la description d'Emile (cf. les "deux exceptions" soulignées dans son rapport). Une fois cette idée explicitée, Philippe demande l'avis de chacun des assistants vis-à-vis de la visite de B. Weill : *"Parce que d'une personne à l'autre, on n'a pas les mêmes impressions."* Tony, chercheur CNRS d'un groupe de la partie symbiose, voulait intervenir ; le directeur du PBM lui donne la parole : *"Je pense qu'on pourrait faire une évaluation de la situation générale, donc parler aussi de la visite de J. Vogel."*

L'événement-clé qui donne son sens à cette réunion vient de se produire : Tony réclame une traduction, une diffusion de l'information, autrement dit la mise en circulation des interprétations de base - "de ce qui est vraiment arrivé" dans l'autre réunion, celle du petit comité avec J. Vogel -. Cette intervention met en évidence le mécanisme que nous avons signalé auparavant : pour construire une position personnelle autour d'un "thème", il est nécessaire de posséder "l'information pertinente" détenue par un petit nombre de personnes. A la suite de cette demande, le directeur - premier traducteur/interprète - effectue sa synthèse, elle sera suivie par l'intervention d'Emile - deuxième traducteur/interprète - : *"Je fais maintenant le compte rendu de la visite de J. Vogel. Il y avait Claire, Emile, François et moi. J. Vogel est sensible aux problèmes des associations symbiotiques ; par contre les travaux cellulaires et moléculaires ne sont pas évidents pour lui. Au niveau des frontières, ce n'est pas très clair : il y aurait 'l'assiette du consommateur' d'une part et 'l'environnement' de l'autre. Ce qui relève de l'intérieur correspond à la biologie végétale, ce qui relève de l'extérieur c'est l'environnement. Il dit 'les frontières sont épaisses et vous, vous êtes sur l'épaisseur'. Donc, ça ne correspond pas non plus à la symbiose et à la pathologie parce qu'il y a des gens intéressés par l'intérieur des deux côtés et c'est pareil en ce qui concerne l'extérieur..."*

Les arguments sont les mêmes que dans l'e-mail d'Emile : sensibilité aux problèmes des associations symbiotiques et non aux travaux cellulaires et moléculaires, ligne de partage consommateur/environnement, etc. Philippe arrondit les idées principales qu'il veut transmettre à ses collègues : *"Les messages qu'il a fait passer sont : 1) il est d'accord pour nous accueillir si on veut y aller ; 2) il n'y a pas le feu parce qu'il faudrait définir la position du labo pour l'automne. D'autre part, G. Neyret n'est pas venu mais il a invité Claire et Emile au conseil scientifique du département [qu'il dirige actuellement]."*

Maintenant, le tour est à l'autre traducteur qui a également participé au petit comité. Emile raconte à ses collègues : *"Avant la visite de J. Vogel, on pouvait penser que c'était un problème de filière mais maintenant il est clair qu'il s'agit d'autre chose. (...) Il a demandé 'quels sont les produits de votre laboratoire?' et 'en quoi ça peut intéresser les autres laboratoires OREA du secteur?' Donc, il est évident qu'il y a incompréhension de la part de J. Vogel vis-à-vis des travaux sur les grands cycles carbone-azote, et notamment, de ceux de la partie symbiose. Il me semble que le rattachement du côté symbiose chez J. Vogel est un risque du fait qu'il n'est pas réceptif aux recherches qui s'y font."*

Les nouvelles données apportées par Emile (et qui sont inextricablement liées à son interprétation) laissent en suspens la proposition lancée par Philippe au début (donner un avis sur la rencontre avec B. Weill) dans la mesure où les personnes concernées auront besoin de temps pour évaluer et soulever ces dernières données. En ce sens, le message de J. Vogel selon lequel *"il n'y a pas le feu"* permettait de différer la décision et de laisser place à la réflexion. Ainsi s'est réalisé le premier acte de traduction de ce qui est survenu dans la réunion : l'appel au calme d'Emile semble bien être un consensus des chefs de groupe. Le deuxième acte de traduction, qui par ailleurs est aussi un exercice d'autorité par le fait qu'il génère les arguments du discours social, eut lieu lors de l'assemblée générale vers la fin de ce même mois de juin.

Entre temps, une nouvelle "donnée institutionnelle" nous parviendra sous la forme d'un courrier d'E. Pluchart, chef du département de Pathologie végétale (dont dépend le PBM, ne l'oublions pas) à la DG, avec copies pour tous *"les membres des conseils"* (parmi lesquels on compte Philippe). Cette lettre entend attirer l'attention de la DG sur l'inquiétude grandissante des chercheurs au sujet de la restructuration en cours de débat. E. Pluchart expose une série d'arguments qui devraient faire réfléchir la DG sur les objectifs et les moyens qu'elle s'est donnée pour réaliser ce plan. Premièrement, le chef de département signale que *"la restructuration proposée ne répond, du moins dans sa présentations actuelle, que peu"* aux grandes questions qui avaient été affichées dès le début du "plan" de la DG <sup>120</sup>. Lié à cet égarement, il constate, en deuxième lieu, un climat social quelque peu tendu et il précise : *"Très peu de collègues auraient trouvé à redire à la création d'un nouveau secteur 'Plante' allant de la semence à l'assiette du consommateur et réunissant, dans son sein, des disciplines allant de l'amélioration des plantes à la technologie et la transformation. En revanche, un grand étonnement apparaît à l'idée de placer dans deux secteurs différents, génétique et biologie végétale d'une part, pathologie et environnement de l'autre. L'expression d'un gène est modulée par son environnement physique, abiotique et biotique. Par ailleurs, il paraît difficile d'étudier l'environnement et les pathogènes sans la plante."* E. Pluchart ne se contente pas de décrire la situation mais il demande en outre qu'une réflexion approfondie soit conduite par la DG : *"Les propositions de sortir quelques groupes de cet ensemble doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie et ne pas répondre à*

*des objectifs personnels ou à de simples rééquilibrages de masses. L'idée, par exemple, de sortir la symbiose pour la mettre dans le secteur Plante est tout à fait discutable. Ce domaine, abordé sous des aspects fondamentaux d'interactions plante/micro-organisme et des aspects d'écologie microbienne, n'est pas, par sa proximité de l'agronomie, si mal dans le secteur Environnement. Par ailleurs, gagnerait-on à séparer des chercheurs qui font exactement le même métier, mettent en oeuvre les mêmes approches, les mêmes stratégies pour comprendre les interactions entre une plante et son symbiote d'une part, une plante et un pathogène d'autre part."*

Il est frappant de noter jusqu'à quel point ce texte renvoie directement au centre du débat au PBM depuis que le "plan" de restructuration a été lancé. Evidemment, les vases de communication au sein du département se trouvent bien actifs. Le chef de département finit sa lettre en transmettant à la DG "deux messages très clairs" qu'il a pu dégager et qu'il "partage avec les chefs de services du département" : "Le premier est un souhait extrêmement fort de ne pas être coupé du département de Génétique et d'amélioration des plantes (DGAP) qui est notre partenaire majeur (...) Le regroupement des secteurs 'Plante' et 'Environnement' dans un secteur unique, dont la gestion devrait, bien sûr, être définie, nous apparaîtrait beaucoup plus cohérent. Le second message est un souhait très fort pour que la science ne soit plus la première sinon la seule à être mise en cause. Nos recherches ont atteint un niveau de qualité scientifique beaucoup plus qu'honorable et de nombreuses équipes sont une référence sur la scène internationale. Aucun de nous n'a le sentiment d'être en marge des grandes évolutions scientifiques ni de la demande socio-économique" (extraits de la lettre d'E. Pluchart à monsieur le directeur général de l'OREA, 18/04/97, je souligne).

Une partie de l'exposé de la situation (cf. "premier message") est en totale conformité avec la "ligne historique" du PBM (nécessité de "rester ensemble"). Le chef du département, en s'interrogeant sur l'efficacité du plan proposé par la DG, renverse les termes de la réflexion : il ne s'agit plus de voir dans quel département chaque unité se trouvera la mieux placée mais de s'assurer du fondement scientifique de la nouvelle organisation (cf. "deuxième message"). L'objet de la discussion porte alors sur la classification proposée par la DG ; la contre-proposition suggérée vers la fin du "premier message" est le regroupement des secteurs "Plante..." et "Environnement..." en un secteur unique.

La lettre d'E. Pluchart fera sensation au PBM car elle conforte la position de "la ligne historique" représentée par Gérard/Philippe et met en difficulté "la partie symbiose" (i.e. Emile et ceux qui approuvent sa "vision stratégique"). Les éléments scientifiques qui y sont présentés montrent de manière claire et explicite (en faisant référence aux études d'"interaction plante/micro-organisme") que les arguments de "la ligne historique" sont reconnus par la hiérarchie. Ils acquièrent même le statut de faits institutionnels puisque le chef du département les expose dans son pli adressé à la DG. En

outre, l'envoi d'une copie aux membres du conseil du département transforme cette lettre en "chose publique".

A l'occasion de l'assemblée générale qui aura lieu quelques jours après cet événement, Philippe citera E. Pluchart, introduisant sur la scène locale ces nouveaux "faits" à valeur véritablement institutionnelle, il affirmera ainsi la légitimité de la position qu'il soutient. Mais, avant l'assemblée, Emile avait fait surgir des "informations" qui obligeront ses collègues à reconsidérer leur raisonnement au moment de défendre leur position lors du débat public.

Encore une fois, par le biais d'un e-mail, le co-fondateur et représentant de "la partie symbiose", collabore "*modestement*" à l'avancée du débat, mettant à la disposition du directeur du PBM les nouvelles relevées lors du conseil scientifique du département de Génétique et d'amélioration des plantes (DGAP), où B. Weill avait "*(brillamment) exposé les objectifs de son département Santé des plantes*". Emile dénomme les huit programmes-cadres retenus par B. Weill, parmi lesquels on trouve celui de "symbiose végétale", après quoi le co-fondateur écrit : "*Comme vous [le directeur du PBM] l'aviez dit, on peut noter que l'étude des symbioses constitue un programme-cadre ; probablement introduit à la suite de sa visite à Saint-Cyr.*"

Ce dernier constat devrait rassurer "les gens de la symbiose" quant à la valorisation que peut faire B. Weill de leurs recherches. Après quelques paragraphes, Emile revient sur la question qui inquiète ses collègues du PBM (est-ce qu'on peut faire confiance à B. Weill? Est-ce qu'il "comprend véritablement" ce que l'on fait au laboratoire?). Il décrit les événements sans se priver d'y adjoindre ses interprétations (signalées ici par les caractères gras, les majuscules qui se trouvent dans le texte sont toujours d'Emile) : "*L'intervention de B. Weill a impressionné les auditeurs par la clarté de ses idées, la rapidité avec laquelle il a défini ses priorités et son dynamisme. (...) B. Weill a précisé qu'il proposera à son département une GESTION PAR PROJET. Cette idée semble très à la mode, et P. Grodner [actuel chef du département] a plaidé, en guise d'adieu, avec beaucoup de conviction pour une gestion de la recherche par projet. Il me semble qu'il serait utile qu'il y ait au labo une discussion approfondie sur les avantages et inconvénients d'un financement de la recherche par projet. Les directeurs scientifiques et les chefs de département auront une certaine marge de manoeuvre et si on identifie des inconvénients et possibles effets pervers de ce type de gestion il faudrait le faire savoir assez rapidement. Personnellement, je ne vois pas que des avantages à ce type de gestion de la recherche.*"

Le co-fondateur vient de donner des informations qui sont des véritables éléments-clés à considérer dans l'évaluation du rattachement du laboratoire : si le financement se fait "*par projet*" alors les deux parties du PBM (symbiose et pathologie) se retrouveront sûrement "*gérées*" séparément, ce qui aura des conséquences très précises, comme nous allons le voir. Cette nouvelle transmise, Emile conclut son e-mail par deux "*petits commentaires concernant la BIOLOGIE VEGETALE* : (1) *Dans chaque département OREA devraient se faire des recherches en amont sur les mécanismes et des recherches plus orientées et susceptibles d'application. Au DGAP, les re-*

*cherches appliquées sont abondantes et fructueuses financièrement et A. Simonet va essayer de développer des recherches sur l'analyse du génome et les méthodes de clonage. En Biologie végétale, les recherches fondamentales sont déjà bien développées et il va falloir maintenant penser à développer des recherches plus orientées.*" Ici notons que, pour la première fois, Emile avance des arguments qui vont à l'encontre de ce qu'il affirmait depuis le début du débat - à savoir, que le département de Biologie végétale serait le plus approprié pour accueillir "la partie symbiose" -. En effet, si ledit département s'oriente vers la recherche "appliquée" cela suppose des inconvénients pour "la partie symbiose", celle-ci étant axée avant tout sur la recherche fondamentale.

Maintenant, le deuxième petit commentaire sur le département Biologie végétale : "(2) Au cours du conseil scientifique de BIOLOGIE VEGETALE, G. Neyret a annoncé sa démission prochaine. Ceci me semble important parce que si nous savons que G. Neyret est un interlocuteur intéressé par les recherches cellulaires et moléculaires de notre labo, cela ne sera pas évident pour son successeur, s'il est choisi pour renforcer des recherches plus orientées..." Cette dernière information nous permet de comprendre la volte-face d'Emile. G. Neyret, en qui notre chercheur avait déposé sa confiance et qui semblait être le principal pilier de sa stratégie, ne sera plus son interlocuteur au département de Biologie végétale. De ce fait, et en tenant compte de la politique "finalisée" prévue par l'OREA pour chaque département et de la gestion "par projet", il faut reconsidérer en toute hâte l'analyse de la situation.

Emile ne tardera pas à produire des arguments qui incorporeront ces éléments, offrant ainsi de nouvelles interprétations de base et reproduisant par là même les conditions de son statut de légitime traducteur/interprète dans l'espace social PBM. Une fois ces arguments déployés - notamment dans les "petits commentaires" - Emile termine son e-mail, non sans humour : "A suivre...E."

Ces nouveautés en poche, le directeur du laboratoire a convoqué une assemblée générale car, a-t-il expliqué, "il y a suffisamment d'informations à donner". Pour ouvrir l'assemblée, Philippe commence par transmettre aux collègues le message que lui a adressé la direction scientifique, après la visite de B. Weill : "Il faudrait éviter que le laboratoire soit rattaché à deux départements différents." C'est ainsi que les arguments d'E. Pluchart, rendus désormais publics grâce à sa lettre au conseil, contribuent à renforcer la stratégie de la "ligne historique". Philippe continue avec le résumé de la situation en informant l'assemblée de la réunion restreinte qui a eu lieu : "On a eu un contact avec J. Vogel. Il y a eu une réunion à laquelle ont participé : moi-même, Claire, Emile en tant que l'un de deux rapporteurs du rapport sur la symbiose que la direction de l'OREA avait confié à une commission (Emile et X. Naville) et François en tant que représentant de Rhizobium." Une fois justifiée devant l'assemblée la composition du petit comité, Philippe transmet ses interprétations sur "ces contacts" : "aussi bien J. Vogel

que B. Weill étaient preneurs de toute proposition et je crois que c'est vrai dans la mesure où B. Weill a déjà affiché un programme symbiose." Le directeur du PBM ne perd aucune opportunité de renforcer ses arguments, en soulignant "le fait" - le programme affiché - comme une preuve en faveur de la position "rester ensemble" : il y aura un bon accueil chez B. Weill, même pour "la partie symbiose". Alors que, "pour le moment", il a un "bon dialogue avec le secteur Environnement", du côté secteur Plante... et département Biologie végétale, les choses sont un peu différentes et Philippe informe donc ses collègues sur l'évolution de la situation : "J'ai contacté G. Neyret et, pour différentes raisons, il ne voulait pas se payer le voyage jusqu'à Saint-Cyr. Selon lui, c'était à nous de nous déterminer. Il était prêt à nous prendre et il a dit qu'il pensait qu'il fallait que nous restions ensemble, que c'était important de ne pas nous partager en deux départements. G. Neyret est quelqu'un d'atypique à l'OREA parce que c'est un chef de département qui s'intéresse à la bonne science et pas tellement à d'éventuelles retombées sur l'agro..."

Cette information sur la personnalité de G. Neyret - il "s'intéresse à la bonne science" - le transforme en interlocuteur valable car, comme nous le savons déjà, les recherches que développe le PBM correspondent aux critères de "la bonne science" et peu à ceux de la "recherche finalisée" en fonction des "retombées sur l'agro". L'autorité de la parole de G. Neyret reconnue, son opinion selon laquelle le PBM doit "rester uni" et non se déterminer en faveur du double rattachement, acquiert une légitimité aux yeux des auditeurs de l'assemblée. Le rôle de Philippe est ici précisément celui d'un traducteur.

La dernière partie de l'allocution du directeur du PBM a pour but de bien marquer les arguments qui constitueront la base sur laquelle s'engagera le débat ultérieurement : "Je pense qu'il y a un fort soutien de la part de B. Weill : il ne nous a donné aucune assurance parce que lui-même n'en a pas. C'est vrai que, du côté patho, ce serait un atout d'intégrer ce département. Du point de vue de la symbiose, je pense que le fait d'avoir affiché le programme symbiose tient au fait que la symbiose ne pourrait pas être massacrée mais il faudrait attendre le retour de A. Simonet [qui est au Japon]."

Ainsi terminée l'intervention du premier interprète, les assistants peuvent prendre la parole. La première à réagir sera la représentante syndicale CGT, Martine, qui replacera la discussion sur le terrain d'une analyse politico-institutionnelle de la réforme : "Je ne suis pas d'accord avec toi. La réforme de l'OREA que mène la DG met en question l'orientation de la recherche qu'on a faite jusqu'à présent. Les moyens que chaque département aura, on ne peut pas le savoir parce que la DG ne dit rien sur le management de chaque département, ni sur les critères d'évaluation de la recherche, etc. C'est une question que très peu des gens abordent parce que c'est là qu'est le problème. Alors il faudrait savoir comment le laboratoire se positionne par rapport à ces problèmes que la réforme met en place."

Hervé, un chercheur CNRS responsable de groupe, qui s'intéresse plutôt à l'avenir du PBM en tant qu'unité sociale, reprend la ligne de réflexion

proposée par Philippe et interroge ses collègues : "*Je demande : ce que nous aimons, c'est rester ensemble? C'est un acquis ou pas?*"

La question, posée de manière aussi explicite, inhibe les réactions des présents. Ce sera le directeur du PBM qui brisera un silence installé dans l'assemblée pendant plusieurs secondes. Il évoque une inquiétude que les nouveaux éléments d'information soulèvent : "*Ce qui me préoccupe un peu, c'est que l'argent sera attribué à des projets qui correspondent aux programmes scientifiques. Alors, s'il y a quelque chose de nouveau qui ne rentrerait pas dans ces programmes, on ne pourra pas le faire! C'est vrai que l'OREA est orienté comme ça, vous savez que l'année passée les crédits ont été accordés selon les projets prioritaires, donc...*"

En faisant intervenir le paramètre des "questions matérielles", l'interrogation sur la volonté de continuer "unis" reste en suspens ; en même temps, on remarque que Philippe reprend les arguments avancés par Emile dans son dernier e-mail (sur les avantages et inconvénients d'un financement de la recherche par projet). Le directeur rend ainsi publiques des préoccupations qui jusqu'alors circulaient dans l'espace semi-privé de l'Intranet (le réseau de communication par poste électronique propre au PBM). Une discussion démarre sur ce thème mais pas dans les termes qu'avait proposés Emile (absent comme d'habitude des assemblées générales). Martine profite de l'évocation des "*considérations de politique scientifique*" pour réintroduire sa ligne argumentaire. Dans son allocution, elle expliquera aux présents comment la nouvelle organisation institutionnelle permettra à la DG d'orienter "*de près*" la recherche qui se réalisera dans les unités (utilisation stratégique des programmes-cadres, rôle des nouveaux secteurs Stratégie et prospective et Affaires scientifiques). Par là même, elle fera une nouvelle fois la preuve de sa capacité de traduction et de "point d'accès".

La discussion sur le thème "rattachement du laboratoire" se terminera par l'intervention de Philippe, qui rassurera ses collègues en réitérant une phrase utilisée à une autre occasion : "*il n'y a pas le feu ; on a le temps jusqu'à l'automne pour donner une réponse*". On comprend alors qu'il n'est pas nécessaire de terminer la séance par une prise de décision immédiate.

Cette façon de clore l'échange collectif a deux avantages : d'une part, elle met en suspens la tension suscitée par la demande de Hervé (le fait de 'rester ensemble' est-il un acquis?) qui n'a pas pour le moment reçu de réponse univoque ; d'autre part, elle ajourne toute décision ce qui permettra de poursuivre les négociations (officielles et officieuses) quotidiennes. La trêve proposée par le défenseur du "double rattachement" (Emile) est acceptée par ses "adversaires" (la ligne historique). Le rythme du débat s'en trouve ralenti.

On constata une baisse de la tension qui sourdait dans le laboratoire depuis que les pères fondateurs avaient pris des positions divergentes. La souplesse dont ont fait preuve les représentants des divers points de vue lors des derniers événements résultera non seulement des échanges dans l'espace local mais aussi de l'arrivée de nouvelles données venues d'autres milieux et que les membres du PBM ont pu réinvestir dans leur réflexion. Ces données

ont été principalement apportées par les "*partenaires sociaux de l'OREA*" (i.e. les organisations syndicales) à travers leurs critiques répétées du "plan de restructuration" présenté par la DG, critiques chaque fois plus virulentes, coordonnées et efficaces. En effet, les interventions des organisations syndicales parviendront à modifier sensiblement les termes de l'équation proposée dans ce "plan", obligeant la DG à reconsidérer ses vues, tout au moins par rapport "*au calendrier prévu*".

### **VIIIe. acte : Le calendrier fixé par la DG s'effondre**

Les syndicats CGT et CFDT avaient dénoncé, depuis le début, la DG de l'OREA comme étant l'instigatrice d'un projet de restructuration qui transformerait les "*missions*" et les "*structures*" de l'institut en fonction d'une "*politique visant à mettre l'OREA et son personnel au service de quelques industriels de l'agro-alimentaire*", annulant ainsi son caractère de "*service public de recherche agronomique*". Le combat qu'ont mené ces deux organisations syndicales contre la politique implicitement contenue dans le "plan" de la DG les a conduit progressivement à converger jusqu'à former ce que l'on peut qualifier de "*front syndical commun*". Les résultats des élections du conseil d'administration de l'OREA, rendus publics le 16 juin, ont ratifié la position de ces deux syndicats : "*47.5% (CFDT) + 33.0% (CGT) = 80.5% des agents OREA se sont prononcés pour l'arrêt de la restructuration de l'institut, pour l'abrogation du contrat d'objectifs ETAT-OREA (...)*" (communiqué conjoint CGT-CFDT du 19 juin 1997).

Forts de l'autorité qu'ont légitimée ces résultats, les représentants syndicaux n'ont pas hésité à intensifier leur action, provoquant des contradictions au niveau de la DG. En effet, depuis que le gouvernement était issu d'une nouvelle majorité à l'Assemblée nationale <sup>121</sup>, la DG, dont la politique avait l'aval du gouvernement précédent, est confrontée à de nouveaux interlocuteurs ministériels. Profitant de cette brèche au niveau national, les syndicats contactent les instances ministérielles "de gauche", pour tenter de stopper le mouvement de restructuration de l'OREA. Une délégation syndicale est reçue par "*les représentants des deux ministères*" de tutelle de l'OREA (ministère de l'agriculture et ministère de la recherche). Cette entrevue est répercutée dans un communiqué syndical :

"[Les représentants ministériels] *ne considéraient pas le contrat d'objectifs comme une bible et ils entendaient le réexaminer en fonction des nouvelles orientations du gouvernement. [Dans le domaine agricole], la compétitivité à tous crins n'est plus l'unique objectif. Toutes les recherches ne doivent pas se faire nécessairement sur programmes, bien au contraire. [Les représentants ont indiqué aux délégués syndicaux que] l'OREA devrait être adapté à la nouvelle politique agricole et à la nouvelle politique de recherche qui seront présentées par le Premier ministre [Lionel Jospin] le 19 juin à l'Assemblée nationale*".

Les délégués syndicaux, malgré leur discours positif initial, sont obligés de constater après cette rencontre que :

*"Curieusement, l'un et l'autre soutiennent, comme le faisaient récemment M. Junod et M. Uzan, qu'il n'y a pas de lien de cause à effet entre le contrat d'objectifs et la restructuration".*

Ils ont ainsi proposé à la délégation syndicale de laisser se mettre en place cette restructuration durant le mois de juin, un "comité de suivi et d'évaluation" devant juger sur pièces au bout d'un an. La surprise que suscite ce discours apparaît dans les questions que pose le communiqué CFDT-CGT :

*"Comment, à la fois, affirmer que les orientations désavouées du précédent gouvernement en matière agricole et de recherche vont se trouver modifiées et ne rien faire pour arrêter une restructuration élaborée pour satisfaire ces mêmes orientations? Dès lors que les nouvelles structures seraient mises en place, qui peut croire qu'elles pourraient être remises en cause au bout d'une année?"*

Le lecteur est censé alors se rendre compte que "les gens de gauche", c'est-à-dire les représentants ministériels, ne se positionnent pas (pour le moment, du moins) comme les alliés des salariés. Le communiqué met alors en garde :

*"Les syndicats CFDT et CGT s'adressent à nouveau aux ministères de tutelle. Imposer, dans la précipitation de nouvelles structures à l'OREA ne peut être compris par le personnel qui vient de renouveler massivement sa confiance en nos organisations (...). La restructuration de l'OREA doit être retirée de l'ordre du jour des réunions de conseils de la fin juin. Passer en force contre la volonté des agents et de leurs syndicats représentatifs ne peut que bloquer sur un long terme toute possibilité de dialogue social à l'OREA."* (les caractères gras sont toujours de l'original)

La CGT et la CFDT renouvellent leur demande dans une lettre conjointe adressée aux ministères de tutelle, le 17 juin : *"Nous vous redemandons donc, avec la plus extrême insistance, de faire un signe en direction des personnels : Reportez les réunions de juin et lancez réellement la réflexion sur les missions de l'OREA."* Le conseil scientifique de l'OREA, "qui avait à son ordre du jour la restructuration et la nomination des responsables des nouveaux secteurs", devait se réunir le 19 juin et il en fut ainsi. Seulement, le conseil "a été occupé pendant quatre heures par les personnels." Au terme de ces événements, le président de l'OREA a annoncé l'ajournement du point "projet de réorganisation" reporté à l'automne et ce pour la raison que "le débat interne sur le projet n'avait pas été suffisamment approfondi."

C'est ainsi que, finalement, le "plan" initial de la DG fit naufrage à cause de turbulences générées depuis la base. A partir de là, "le débat sur la restructuration ne (pourra) pas être déconnecté de la discussion sur les objectifs et les moyens affectés à l'organisme de recherche". Cette connexion, signalée systématiquement par Martine dans ses différentes interventions, n'avait pas trouvé une place privilégiée dans le réseau d'arguments que les chercheurs du PBM avaient invoqués au moment d'établir leurs définitions de la situation.

Un nouveau calendrier fut fixé ; il devait prendre en considération le "*complément de consultation*". Le corps social de l'OREA se consacra pendant trois mois à cette tâche. Les échanges entre les deux "*pôles potentiels d'intérêt*" du PBM seront encouragés dans ce climat de "dialogue et entente" institutionnel. Cette occasion de poursuivre les négociations sera mise à profit par les chercheurs qui ne souhaitent pas devoir prendre une décision avant d'avoir recueilli *toute* l'information pertinente. En effet, si cela peut attendre jusqu'à l'automne, alors pourquoi se dépêcher? <sup>122</sup>



## 9.

### Réflexivité généralisée et gestion du conflit

"En lui-même, le conflit est déjà la résolution des tensions entre les contraires ; (...) on *s'unit* pour se battre, et on se bat en se soumettant à des normes et des règles reconnues des deux côtés." (Georg Simmel, 1992)

Nous allons relever à présent certains éléments qui se dégagent du processus social que l'on vient de parcourir afin de restituer l'espace de signification auquel participent les membres permanents du PBM.

#### La réflexivité généralisée comme mode d'échange social

Remarquons à quel point sont perméables les frontières qu'ont définies au début les deux discours dominants qui se sont constitués au sein de l'ensemble des chercheurs permanents du PBM : "la partie symbiose" et "la ligne historique". A la fin de ce long échange d'arguments qui, à un moment donné, a bien semblé mener inéluctablement à la rupture du laboratoire en deux unités scientifiques administrativement distinctes (double rattachement), on entrevoit une probable convergence des positions. D'une part, Philippe assimile dans son discours des arguments avancés par Emile, d'autre part, ce dernier reconnaît les justes évaluations qu'à certaines occasions le directeur du PBM a pu réaliser ; enfin, les deux parties se retrouvent unies en un "nous" unique, au moment d'affronter un interlocuteur commun : la hiérarchie institutionnelle, c'est-à-dire les chefs de département et les directeurs de secteur. Ceux-ci sont alors désignés comme "étrangers" aux intérêts du laboratoire et tributaires de la politique scientifique imposée par la DG, elle même dépendante du gouvernement.

Cette façon de définir la situation, en distinguant un "extérieur" (représenté par l'institut avec des intérêts d'ordre principalement politique et ses agents chargés de les défendre) et un "intérieur" (le PBM, avec des intérêts fondamentalement scientifiques, et des débats centrés sur la meilleure façon de les soutenir), structure un cadre symbolique commun à ses membres. Chacun construit sa position au sein du champ ainsi délimité. L'identité collective du PBM se fonde sur l'appartenance à cet espace "interne" en

même temps que sont légitimées les voix qui s'élèvent soit pour interpréter les intérêts du collectif soit pour soutenir une quelconque position individuelle. Même s'il existe une confrontation des positions à l'intérieur du laboratoire, la légitimité de chacune est justifiée en ce que toutes deux reposent sur une autorité qui prétend défendre le collectif face aux incompréhensions de "l'extérieur". Cette unité face à "l'extérieur" permet de comprendre la facilité avec laquelle les arguments rebondissent d'un pôle à l'autre. En ce sens, c'est la fonction symbolique de la constitution d'un tel système de pôles sociaux qui nous importe, plus que le contenu des arguments que chacun d'eux soutient : les "partis", par le fait qu'ils établissent une communication entre eux marquent l'existence d'un "dedans" et d'un "dehors". Cette réalisation symbolique est le socle qui soutient leur pertinence sociale, c'est-à-dire leur autorité.

Nous constatons alors un "trafic" d'arguments qui signale l'existence d'un champ de communication très actif, où les définitions (de "clans", de pôles d'intérêt, de situations significatives, du profil scientifique) qui s'y construisent évoluent par l'intervention de nouvelles sources d'information. Au lieu de définir sa position ou la "situation" au moyen de critères qui seraient jugés fondamentaux, chacun fait preuve d'une grande souplesse d'esprit. La plasticité des critères que font intervenir les agents pour bâtir le sens de leurs actions et de celles des autres est un trait qui fait de cet espace social un lieu emblématique de la modernité. Tout ce qui était solide, bien établi, se volatilise, a dit Marx, en faisant référence à cette qualité (non transcendante) de la production de signifiés dans les nouvelles sociétés capitalistes. Au laboratoire de recherche scientifique, ce caractère de modernité se réalise pleinement : l'espace de signification y est structuré par cette capacité de négocier tout sens en fonction d'un contexte, lui-même en perpétuel mouvement. Les positions personnelles et collectives, les définitions de la situation que vit le PBM, les arguments publics, bref, tous les signifiés socialement partagés sont des fabrications conjoncturelles qui répondent à une dynamique pragmatique. Cette capacité à négocier est fournie par la pratique réflexive dans laquelle est plongé tout espace social dans "les conditions de la modernité" (Giddens A., 1994).

Analysons maintenant comment cette pratique réflexive se réalise dans des conditions spécifiques imposées par l'activité scientifique et les règlements institutionnels. La hiérarchie des éléments qui collaborent à la production de sens est difficile à établir *a priori*, et rend problématique une définition normative de la pratique sociale dans cet espace d'interactions. Dans le processus que l'on a décrit, dans un premier moment, l'identité sociale et historique est située au centre du débat ; elle sera remplacée ensuite par l'identité scientifique<sup>123</sup> et finalement, une convergence s'opérera. Par ailleurs, des éléments extérieurs sont réinvestis dans les échanges, contribuant ainsi à la production d'arguments socialement significatifs (principalement la démission du chef du département de Biologie végétale, G. Neyret, et l'activité syndicale qui a produit les conditions politiques d'un assouplissement des positions internes). Aucun des critères en jeu (social, historique,

scientifique, syndical, financier) ne permet à lui seul d'épuiser le sens de tout ce qui arrive au laboratoire. Il faut donc constater qu'il existe une articulation d'éléments qui définissent une situation, dont l'ordre hiérarchique change selon le contexte et où il semblerait qu'il y ait toujours la même motivation principale : la réalisation de la liberté individuelle, c'est-à-dire "faire la science que l'on entend".

A chaque étape, Emile a invoqué des arguments différents, mettant en avant tantôt l'aspect "politique" tantôt les contraintes "financières" ou encore la dimension "scientifique". Cependant, son motif principal demeure toujours identique : s'assurer qu'il pourra exercer son activité de recherche comme il l'entend. Cette activité peut changer d'objet (nous savons qu'Emile s'est "reconverti" à une autre ligne de recherche ; il est loin à cet égard d'être un cas isolé), mais sa dimension symbolique demeure inchangée : les agents expliquent leurs actions en vertu de leurs intérêts scientifiques. Si, dans l'espace social qui nous occupe, il existe une valeur que l'on puisse qualifier de "transcendantale" c'est bien celle-ci : la réalisation de la liberté individuelle (non "faire de la science" mais plutôt "faire la science que l'on choisit"). Tout chercheur revendique son droit à exercer son activité sans être "entravé" par des facteurs qui ne seraient pas d'ordre "scientifique" <sup>124</sup>.

De plus, dans un contexte administratif comme celui qui encadre la science française où le chercheur a un statut de fonctionnaire, cette valeur peut être revendiquée plus aisément que dans d'autres contextes socio-historiques <sup>125</sup>. Autrement dit, le statut de fonctionnaire dont, rappelons-le, un des avantages non négligeables est la sûreté de l'emploi, est une garantie supplémentaire de pouvoir se livrer à une activité continue. Par cette autonomie relative (la "menace" ne disparaît jamais complètement de l'imaginaire) la valeur primordiale (réalisation de la liberté individuelle) semble en principe être préservée. Elle l'est jusqu'à ce qu'une volonté administrative, en proposant une réforme, déstabilise la relation entre "le tout" et "les parties", c'est-à-dire, entre la structure sociale et l'individu. Devant l'éventualité d'un changement des instances institutionnelles, l'individu sent menacée la possibilité de "faire la science qu'il prétend faire". Ainsi chacun interprète les nouvelles données de la réalité en fonction de son motif primordial (réalisation de la liberté individuelle), sachant que les "autres" font de même. Cette base symbolique (i.e. les signifiés partagés) permet une communication entre les agents qui participent à une telle situation ; c'est le médiateur symbolique (Althabe G., 1998) qui fait que certains peuvent interpréter les actions des autres, devenant ainsi des interlocuteurs dans un champ précis. Alors ce motif de base, résultat des différents facteurs et de leur hiérarchie, est invoqué par chaque agent dans ses arguments et est intelligible pour tous ses partenaires sociaux.

La légitimité d'une autorité dans cet espace social semble ainsi reposer sur une adhésion à cette valeur primordiale, valeur qui produit une identification vers le "dedans" (être scientifique) en s'opposant à un "dehors", toujours menaçant par le fait qu'il invoque d'autres valeurs postulées comme

essentielles (politiques, financières, institutionnelles...). Celui qui fera montre des capacités personnelles nécessaires pour défendre la liberté individuelle pour tous, sera une autorité légitimée dans cet espace d'interaction (et ce dans la mesure où le maintien de la frontière symbolique entre le "dedans" et le "dehors" est garantie). En ce sens, pour les chercheurs, le directeur idéal d'un laboratoire sera une personne possédant des attributs qui actualisent cette frontière ; il aura à la fois la reconnaissance scientifique internationale nécessaire à la représentation correcte de ses collègues à l'extérieur et nécessaire à la possibilité d'imposer au sein du laboratoire ses décisions, un statut politique au sein des organismes scientifiques nationaux, capable d'influencer les programmes de recherche et leur financement, une aptitude aux négociations pour ce qui est des questions internes au laboratoire (redistribution des ressources, capacité d'écoute face aux éventuels problèmes du personnel, maintien d'un climat cordial et propice au bon développement des tâches quotidiennes).

Notons, par ailleurs, que la pratique réflexive suppose un rapport privilégié à l'information. L'accès aux dernières informations permet aux interlocuteurs d'actualiser leur définition de la situation à laquelle ils participent. Ils peuvent ainsi faire évoluer leur position et les motifs, intérêts, valeurs qu'ils affichent dans chaque configuration. Le constant changement du contenu du discours social fait que la seule transcendance possible qui peut être revendiquée par tous les agents est justement cette capacité réflexive, qui est forme ou méthode et non pas contenu ou objet. La liberté de pensée prend la forme d'un "faire ce que l'on prétend" ou d'une "réalisation de la liberté individuelle", seul motif que les membres du laboratoire peuvent évoquer de manière légitime en toute circonstance. Ce motif "primordial" ne peut rester inaltéré par les variations de situations en fonction des nouvelles informations qui s'intègrent dans le processus réflexif. Il progresse forcément dans son contenu alors que sa fonction symbolique est toujours active : la "liberté individuelle" en tant que motif partagé par l'ensemble des interlocuteurs garantit une référence commune nécessaire à la communication sociale.

Or quel est le rapport entre cette évolution permanente, produit de la pratique réflexive, et l'historicité des relations sociales, trait que nous avons observé agir à plusieurs reprises précédemment? L'exercice de la réflexivité, impliquant l'afflux permanent d'informations, fait qu'"... approuver une pratique parce qu'elle est traditionnelle ne suffit pas ; on peut justifier la tradition, mais uniquement à la lumière d'un savoir qui n'est par lui-même authentifié par la tradition. (...) (Alors) la tradition légitimée n'est qu'une parodie de tradition et ne tire son identité que de la réflexivité du moderne". (Giddens A., 1994 : 44, 45)<sup>126</sup>. En effet, nous avons vu que les arguments initiaux de "la ligne historique", même s'ils étaient fondés sur l'histoire, ont dû être justifiés par certaines données (cf. la définition nord-américaine de l'environnement citée par Gérard, le recours permanent aux documents produits par la hiérarchie institutionnelle, etc.). La pertinence de ces données a dû être montrée, fabriquée par les agents qui les ont utilisées. Ainsi l'histoire comme tradition n'est plus une base de légitimation d'arguments prétendant

à une quelconque efficacité dans le débat social car il est aujourd'hui nécessaire de justifier leur pertinence par le recours à des éléments extérieurs à cette histoire (l'information). Au contraire, rappelons quelles ont été les préoccupations les plus représentatives de l'ensemble du PBM : savoir si les conditions dérivées du nouvel organigramme garantiraient la réalisation individuelle de chacun, c'est-à-dire si dans le futur on pourra continuer à faire la science que l'on prétend. Dans le cadre de ces préoccupations, nous reconnaissons l'utilisation de l'histoire en tant que connaissance du passé et comme moyen de renforcer la légitimité des arguments qui tentent d'y apporter une réponse<sup>127</sup>. Ce recours à l'histoire (la science qui s'est toujours faite ou la forme de gestion financière commune qu'il y a toujours eu), nous l'avons appelé "historicité". Dans le cas qui nous occupe maintenant, on constate que l'historicité n'a aucun rapport avec le respect d'une tradition (où le présent et le futur sont une répétition du passé, lieu de légitimation de toute pratique sociale) et qu'elle est liée à la pratique d'un acte réflexif : en anticipant les conditions d'une interaction qui aura lieu dans l'avenir, le passé est instrumentalisé par le fait qu'il devient un recours argumentaire. Ici, la force de cette pratique réside dans une capacité d'anticipation. En ce sens, la valeur primordiale "réalisation individuelle" est liée essentiellement au futur ; en tant que motivation de l'action, elle oriente une pratique qui suppose évaluer de quelle manière les actions actuelles anticipent les conditions de l'activité future, conditions qui définissent des situations devant toujours garantir cette réalisation.

En somme, *l'information*, en tant que produit des interactions quotidiennes, et *l'histoire*, comme référence symbolique collective, sont des recours. Ces deux recours permettent de mettre en perspective des futurs potentiels. Nous considérons les anticipations comme le résultat de processus d'interaction et non pas d'actes individuels. La production de sens d'un agent pour imaginer des scénarios futurs se fait à partir de : 1) le comportement des *autres*, qui compte en tant que source d'information, toujours en évolution et donc uniquement valable *pour le temps présent* et 2) dans les cas où ces *autres* font partie du même espace d'interaction (comme, par exemple, dans le cas qui nous occupe) ce *présent* aura toujours comme intermédiaire le *passé*, situation que nous avons appelé *l'historicité des relations sociales*. L'historicité sera alors, une source de signification, puisque des comportements passés, qui ont défini des anciens scénarios, seront mis en perspective d'après le *présent* afin de perpétuer le motif primordial en tant que valeur sociale.

La possibilité de se replacer dans le passé (validité de l'histoire pour penser le présent et le futur) et dans l'avenir (validité du futur pour organiser les interactions présentes) ne peut se faire qu'en supposant l'adhésion continue à une même valeur, stable dans sa capacité d'identification collective (médiateur symbolique) : la réalisation de la liberté individuelle. En effet, l'historicité et l'anticipation sont des opérations symboliques qui s'appuient sur la qualité unificatrice de ladite valeur, ce qui permet de se mettre à "la place de l'autre" et réciproquement (Schutz A., 1987 ; Simmel G., 1992).

## Une gestion du conflit basée sur l'articulation petit comité et démocratie participative

Les derniers événements décrits (cf. actes IV à VIII) ont mis à jour certaines tensions qui révèlent des nouveaux composants de l'espace de signification du PBM. Ces tensions, comme nous allons le montrer, sont le fruit de l'affrontement de deux modes de participation : l'un, "ouvert" et l'autre, "restreint".

Depuis le début de mon travail de terrain, et plus précisément durant les négociations préliminaires (chapitre 1), la direction du PBM me paraissait fermement attachée à un mode de participation que l'on pourrait qualifier de "démocratique". Rappelons-nous la demande de Philippe que je fasse un exposé aux membres du laboratoire afin qu'ils évaluent et discutent l'opportunité de mon séjour. Cette politique de gestion interne "démocratique et participative" est manifeste dans les récits historiques présentés dans le chapitre 2. Celui qui a particulièrement insisté sur ce fait fut Gérard, directeur durant la majeure partie de l'existence du PBM. Par exemple, le modèle "kolkhoze", qui définit le type de gestion financière du PBM depuis ses débuts, suppose la mise en commun des crédits obtenus par chaque groupe afin de privilégier le collectif.

Plus tard, j'ai pu encore constater cette volonté démocratico-participative en diverses occasions. Un exemple en fut le fonctionnement d'une commission du personnel *ad hoc* pour traiter de l'avancement du personnel ITA de manière concertée (démocratique) et non pas décidée directement (et uniquement) par le directeur de l'unité (comme c'est son droit)<sup>128</sup>. Un autre exemple est l'existence du collège des non-permanents, à travers lequel le PBM leur donne la parole et un droit de vote au sein du CDL, ce qui n'a pas été prévu par les règlements institutionnels.

Au cours de l'enquête cependant, des remarques révélèrent des dissonances quant à cette volonté de démocratie. A plusieurs reprises, des interlocuteurs m'ont signalé une contradiction entre le discours et la pratique quand certaines décisions "*se prennent dans les couloirs*". Dans le même esprit critique, ils ont assimilé les instances collectives à "*un cirque*" où "*tout est déjà arrangé, avant de convoquer le CDL*". Par exemple, quelqu'un m'a expliqué : "*Ce qui se passe au CDL? Je pense que les décisions sont prises dans les couloirs ... Le CDL est très mal dirigé. Il y a trop de questions, on ne dirige pas, on ne nomme pas les responsables, on ne pose pas les vraies questions*". Certains, quoique peu nombreux, émettaient malgré tout l'idée qu'un laboratoire "*ne peut pas être dirigé sans qu'il y ait une personne qui prenne les décisions et il n'est pas réaliste d'être obligé en permanence de convoquer le CDL, les assemblées ou les réunions de chefs de groupe*"<sup>129</sup>. La critique pouvait devenir très virulente : "*Ce modèle de gestion du laboratoire, chrétien de gauche, est un bordel! parce que, comme on sait, un endroit où il y a du bordel est toujours un avantage pour celui qui détient le pouvoir*". Il s'agit donc, ici, de dénoncer une manipulation discrète basée sur la confusion que provoque une permanente invitation à la discussion, d'où

*"il ne sort jamais rien de clair et où personne ne se sent responsable de rien".*

Ma présence prolongée dans cet espace social m'a permis de comprendre petit à petit que ces commentaires incessants (bienveillants, critiques ou dénonciateurs) font partie de l'espace de signification du PBM, dans le sens où chaque membre a son opinion sur le modèle de gestion du laboratoire. Ces avis se ramènent à deux postulats fondamentaux : les décisions doivent se prendre au sein d'un système "démocratique et participatif" vs les décisions doivent se prendre en "petit comité". En réalité, les critiques, louanges ou dénonciations du modèle en vigueur au PBM sont des commentaires sur la légitimité de l'autorité. Cette véritable réflexion sur l'exercice du pouvoir détermine deux types d'organisation évoquées par les postulats que l'on vient d'identifier.

Ce qui, en principe, pourrait être vu comme une opposition est, en réalité, le moteur qui imprime une dynamique spécifique à la gestion des conflits dans cet espace social ; l'articulation entre petit comité et démocratie participative contribue à établir l'ordre social dans le PBM, c'est-à-dire à l'exercice légitime du pouvoir, en signalant les positions de l'autorité et les formes de sa pratique.

Le PBM s'auto-présente comme un lieu où la vie collective, les échanges quotidiens sont structurés sur la base d'une pratique démocratique et participative de prise de décisions, imprimée depuis l'origine par ses fondateurs et reconnue par les successeurs. Dans le même temps, se pratique le mode de participation en petit comité, comme nous l'avons observé ; ce mode suppose une distribution inégale de l'information, ressource fondamentale pour les prises de décisions. Si nous disons que les deux modalités existent effectivement et que leur articulation est nécessaire, nous devons montrer alors pourquoi et comment celle-ci se réalise.

Le mode petit comité implique l'introduction d'un critère sélectif de participation : on discrimine un groupe du reste de ses pairs, en les transformant en traducteurs ou interprètes "de base". Après ce premier moment de différenciation (individualisation) s'ouvre un deuxième temps d'unification (socialisation) qui fait intervenir l'autre mode de participation démocratique et participatif, se déroulant principalement sous forme d'événements collectifs (CDL, assemblées générales, réunions de chefs de groupe). Là se restaure le sentiment d'appartenance à un ensemble social et se légitiment les positions d'autorité par la production d'interprétations correctes, c'est-à-dire utiles pour les collègues. Ainsi ceux-ci prendront parti pour l'une ou l'autre des interprétations, ce qui confortera leur propre position dans l'ensemble et confirmera leur identité collective et individuelle. Un bon interprète doit pouvoir aboutir à cette situation de jeu de miroirs faute de quoi son autorité en serait ébranlée : l'existence du petit comité n'est acceptable que dans la mesure où s'y élaborent des arguments qui permettent au reste des membres de l'espace social de confirmer leur appartenance à un collectif (fixant les limites avec "l'extérieur") et la place qu'ils y occupent (marquant les différenciations à "l'intérieur").

Le PBM a atteint un bon équilibre entre le mode de participation restrictif du petit comité et le mode ouvert et dynamique stimulé par la démocratie participative. Un laboratoire qui regroupe cent personnes et qui, de plus, est soumis à une gestion institutionnelle complexe ("l'extérieur"), ne pourrait fonctionner comme "espace à activité finalisée" sous le signe du débat permanent et de la recherche constante du consensus ; il ne pourrait fonctionner non plus sous la gestion de "mandarins" car cela reviendrait à réduire une diversité interne qui fait sa richesse tant scientifique que politique et humaine.

Par ailleurs, et ceci est fondamental, cette méthode irait à l'encontre de "l'institution majeure de la modernité" (Giddens A., 1994), à savoir la réflexivité des espaces sociaux. Le petit comité a besoin d'un moment de démocratie participative car, grâce à l'implication de l'ensemble au débat (réflexivité des instances collectives), les propositions de base se mettent en circulation, monopolisant ainsi les termes dans lesquels seront pensées socialement les situations (définition des sens et de ses pertinences). La démocratie participative, elle, a besoin du petit comité car celui-ci établit (en produisant en permanence les arguments nécessaires) la frontière entre le "dedans" et le "dehors", donnant consistance symbolique et matérielle à cet espace social (une identité propre, la différenciant du reste des unités scientifiques). En effet, comme nous l'avons vu, les personnes réunies en petit comité (ligne historique et partie symbiose) basent leur légitimité sur le fait qu'elles prétendent défendre l'autonomie du laboratoire et représentent la volonté ou les intérêts de l'ensemble face aux interlocuteurs extérieurs au PBM : les chefs de département et les directeurs de secteurs qui viennent en visite, les divers agents des organismes de tutelle qui produisent des lettres ou des documents officiels. En reprenant les termes que nous utilisons dans la description, ceux qui participent aux *petits comités* sont les *points d'accès* que le PBM se donne pour communiquer avec un système abstrait (l'institution qui, à son tour, utilise ses propres points d'accès) et développer ainsi, l'exercice réflexif.

Le rôle des *points d'accès* aux divers systèmes abstraits est fondamental. Comme nous l'avons signalé, les personnes qui interviennent dans différents domaines sociaux (politico-syndical, scientifique, économique, religieux...) ont la possibilité d'établir des *connexions significatives* entre les nouvelles qui se propagent dans ces multiples domaines ; ils peuvent construire, dès lors, des arguments riches et efficaces et deviennent ainsi des traducteurs pour leurs collègues. L'accès aux renseignements est, métaphoriquement, l'escalier qui mène au ciel (petit comité). La mise en place d'une stratégie qui permet de participer aux espaces où l'information circule "à l'état pur", c'est-à-dire, où elle est de première main, est un travail en rien dédaignable pour qui ambitionne de faire partie, un jour, d'un petit comité. Nous nous consacrerons dans ce qui suit à deux points : d'une part, à l'articulation entre le "dedans" et le "dehors" à travers les personnes qui sont "des points d'accès" et, d'autre part, à la façon dont cette articulation réactualise la pertinence des petits comités et de la démocratie participative.

Durant l'enquête, j'ai constamment entendu des commentaires (directs ou indirects) sur la manipulation de l'information, que ce soit sous la forme d'un rappel au respect du "*pacte de silence*"<sup>130</sup>, soit sous celle de remarques sur ma présence comme déranger quelque part les "*secrets*" des chercheurs<sup>131</sup>, ou, plus précisément présentée, comme un problème de compétition entre "*chasseurs d'information*"<sup>132</sup>.

Posséder l'information pertinente, partager un secret, faire partie d'un "*clan*", sont les variations d'un même thème : ce sont des façons de produire la légitimité d'une position sociale (surtout quand on est au coeur de l'oignon). Pour ceux qui sont situés dans les couches intermédiaires et dont l'aspiration est "ascensionnelle", il s'agit d'intégrer toujours plus de nouveaux réseaux sociaux, de dominer une quantité toujours plus importante d'information, jusqu'à devenir un jour un traducteur légitime auprès d'un "*clan*". Pour d'autres, en revanche, les positions de pouvoir ne sont pas séduisantes, ils délaissent la lutte pour l'accès aux espaces de "production des interprétations de base". Dans un laboratoire, "*tout le monde ne cherche pas les postes de direction*", m'a dit un jour un chercheur et cette phrase résume bien la diversité de points de vues que j'ai observée pendant l'enquête.

Un représentant du premier ensemble est le jeune chercheur que nous connaissons déjà : Xavier, qui a fait sa thèse sous la direction de Patrick et qui demeurera par la suite membre permanent au PBM. Ses interventions lors des événements collectifs ne se font jamais attendre, sa participation active révèle l'intérêt qu'il a d'"être présent" et de contribuer à la formation des sens qui vont circuler, restant à la disposition des autres membres du laboratoire. Néanmoins, il ne fait pas encore partie de ceux qui se réunissent en petit comité. Il se trouve, dès lors, dans une de ces couches intermédiaires de l'oignon et une bonne partie de ses réflexions vise à chercher comment franchir cette frontière qui le sépare du centre où se fabrique le social. Nous traiterons de son intérêt à être présent, à accéder au "centre" à travers les réflexions qu'il a exprimées lors d'un entretien sur son parcours personnel. A un moment de son récit, il a évoqué le "*tournant*" que prenait sa carrière (l'établissement de nouveaux "*contacts*") et comment cela était perçu par sa collègue et principale concurrente (Claudette) dans leur groupe de recherche. Les interprétations qu'il donne des faits permettront de comprendre ses ambitions : "*Je suis à un tournant de ma carrière, c'est-à-dire j'ai deux étudiants sous ma... dépendance, et ça, c'est quand même assez prenant. En plus, l'an dernier, j'ai été responsable au niveau de l'OREA d'un groupe de réflexion sur 'les programmes-cadres' [les programmes de recherche de cinq ans à l'OREA]. Donc, ça m'a pris pas mal de travail : j'avais une commission à animer, j'avais des rapports à faire, etc. En plus en mettant les pieds dans cet engrenage j'ai été invité dans divers endroits, donc j'ai pris un tournant, en plus, un peu plus politique que scientifique! Cela a été mal ressenti par Claudette parce qu'elle a vu que moi, je prenais une importance politique alors qu'elle... elle n'en prenait pas. Par exemple, j'ai été invité à donner une conférence - cela dit sans fausse modestie - à des trucs minables, mais aussi à la Société française de pathologie. Et une fois que j'ai été invité*

*là, j'ai été invité à un autre congrès. Après ça, je suis organisateur d'un autre congrès, je suis organisateur d'un autre encore, enfin, je veux dire que, petit à petit... Bon, je suis à un tournant de ma carrière. (...) Un autre exemple : Anise avait fait son DEA avec Claudette mais elle ne pouvait pas la prendre en thèse puisqu'elle partait [en Suisse]. Donc, cette fille, elle a pu faire sa thèse chez quelqu'un à Versailles qui était animateur dans mon groupe de réflexion, et il m'a téléphoné à moi et pas à Claudette pour savoir ce que je pensais de cette fille, Anise. Je lui ai répondu ce que je pensais d'Anise et je lui avais dit de téléphoner à Claudette et elle après, je ne sais pas comment elle l'a su, mais elle a dit 'ce n'était pas à toi de t'exprimer, c'était à moi', bon, tu vois? Des petites questions sans arrêt, sans arrêt. Donc, c'est assez lourd à porter, quoi! Il y a un plan personnel, les relations au niveau du laboratoire et de l'autre côté il y a une évolution au niveau politique, positive, qui fait que... ma carrière change vraiment! Donc, moi je dis 'je ne peux pas continuer à travailler comme ça'."*

"Travailler comme ça" signifie pour ce chercheur être dans le même groupe que Claudette, soumis à la compétition quotidienne et à une rivalité sans pitié (obtenir des résultats avant elle ou meilleurs que les siens). Le "tournant" dont parle Xavier suppose être reconnu dans le champ social scientifique, à la différence de Claudette qui n'a pas obtenu le même échange de bons procédés avec ses collègues. Profitant de cette reconnaissance il pourra exiger du responsable du groupe, Patrick, de se prononcer entre les deux chercheurs en concurrence. Leur production scientifique étant comparable, le "tournant" se définit par l'intervention de critères de type social, lesquels sont réinvestis dans le jeu des relations locales. En effet, s'intégrer à un nombre toujours plus grand de groupes ("contacts") d'interaction, accéder à de nouveaux espaces de production d'information (programmes de réflexion, congrès, réseaux), renforcer sa présence et sa visibilité dans le champ social global, constituent des tactiques grâce auxquelles on peut espérer obtenir une plus grande reconnaissance au sein du laboratoire. La présence de concurrents qui fournissent un effort semblable obligera le chercheur à mettre en relief ses qualités personnelles s'il veut se démarquer : en effet, évoquant sa rivalité avec Claudette, Xavier fera ressortir, par exemple, sa participation à des événements scientifiques (colloque EMBO, programmes de l'OREA, congrès de la spécialité) pour influencer son "chef", Patrick, dans le choix d'un auxiliaire privilégié. La participation dans différents domaines (institutionnels, scientifiques, éditoriaux) est alors le moyen qu'un agent se donne afin de modifier sa position dans l'espace social local (le PBM).

La concurrence pour la reconnaissance interne motive la pratique des chercheurs au niveau local et, en même temps, elle marque la différence avec les ITA<sup>133</sup>. Ces derniers, deviennent des spectateurs (plus ou moins passifs, sceptiques ou critiques) de ce que certains ont appelé "le cirque" dont les protagonistes sont les scientifiques. Pour s'éloigner de cette vision purement concurrentielle de la vie de laboratoire, les ITA présentent leur activité sociale en opposition à... la pratique de ceux dont ils sont les assistants. Une

description assez explicite de cette attitude est exposée, justement, par un ITA du groupe où travaillent Xavier et Claudette : "[Le responsable du groupe] voudrait que je joue un peu un rôle de scientifique au laboratoire et j'ai dit qu'il était hors de question que je fasse partie d'un panier de crabes... Déjà, avec Claudette et Xavier et puis Thomas [chercheur CNRS], et tout ça non! J'ai dit à mon chef : 'je suis très bien là où je suis'. Dans ma position d'ingénieur de recherche au laboratoire, ce que j'aime beaucoup c'est innover : innover des 'manips', faire des choses nouvelles... Des choses que les jeunes ne peuvent pas se permettre de faire parce que moi, si je me casse la gueule, ce n'est pas grave! Si les 'manips' ne donnent rien, ce n'est pas grave! ça ne changera rien parce que de toute façon dans cinq ans je suis fini. C'est le maximum, c'est terminé. Et ça m'a permis de garder des contacts avec tout le monde dans le groupe. Ça c'est bien! Je travaille avec Xavier, je travaille avec Claudette, je travaille avec Thomas, je travaille avec... Et ça me permet de savoir ce qu'ils font, de discuter avec eux, de garder des relations courtoises avec tout le monde, etc. Et moi je trouve que j'ai un plus par rapport aux autres, et ça j'y tiens. Alors que si on me donnait vraiment un rôle de scientifique, avec eux, avec deux olibrius comme ça... non, mais, il faut bien voir les choses! Il faut bien voir les choses! Ça tournerait mal avec eux! Là, ils savent que je ne suis pas dangereux pour eux"

L'ingénieur a raison, il n'est pas dangereux pour les chercheurs : en n'assumant pas un "rôle de scientifique" il reste en dehors de "la course" à la reconnaissance. Mais en même temps et pour la même raison, il perd la possibilité d'utiliser cet atout dans le jeu local des positions d'autorité. Cela ne semble guère le gêner puisqu'il ne souhaite pas faire partie d'aucun petit comité ni s'impliquer dans d'autres espaces d'interaction ("*serrer la main des grands chefs*", "*aller faire de la politique scientifique*"). Autrement dit, il n'aspire pas à devenir un point d'accès. Cet ingénieur travaille avec "tous" et défend cette pratique qu'il associe au fait de ne pas avoir de "rôle scientifique".

Cette position est celle d'une grande partie des ITA. Une activité particulière (comme celle de Martine, à travers le militantisme syndical) peut transformer un ITA en point d'accès, mais ceci ne l'habilite pas à être accepté dans un petit comité au PBM. Comme nous l'avons souligné précédemment, une participation au sein de ces cercles restreints est un critère de légitimation des positions d'autorité et l'organisation institutionnelle dans les unités scientifiques ayant les caractéristiques du PBM, par définition, exclut les ITA de ces positions<sup>134</sup>. Néanmoins, le caractère de point d'accès confère à cet ITA le statut d'interlocuteur privilégié de ceux qui participent aux *petits comités* car il peut influencer la composition des arguments sociaux (cf., par exemple, les discussions informelles de Martine avec Gérard ou Emile).

En ce qui concerne la catégorie des chercheurs, pour devenir un point d'accès il faut pouvoir développer des stratégies de participation orientées aussi bien vers le "dedans" que vers le "dehors". Vers le "dehors" signifie, comme nous l'avons vu avec Xavier, accéder à de nouveaux espaces de col-

laboration dans la communauté scientifique, dans des instances institutionnelles ou dans des milieux jouissant d'une influence sur le laboratoire (influence politique, économique ou autre). Vers le "dedans" suppose tenir compte des facteurs (historiques, sociaux, personnels, scientifiques) qui structurent le champ d'échanges. Finalement, se constituer en point d'accès implique de s'investir dans des milieux de participation externes et d'être capable d'utiliser cet acquis dans l'espace de signification interne, en "jouant bien le jeu".

La possibilité de participer aux domaines externes sans que les fruits en soient réinvestis au niveau local, dans une dynamique de reconnaissance et de position d'autorité, est une autre option sociale. En effet, il peut arriver qu'un chercheur reconnu sur le plan scientifique ne soit pas intéressé par des positions de responsabilité locale. C'est le cas de Hervé : il dirige une équipe et collabore avec plusieurs collègues du PBM ainsi qu'avec d'autres laboratoires. Il a notamment travaillé sur le programme de recherche qui a conduit à la découverte des "facteurs Nod" (en collaboration avec Emile), ce qui lui a valu une large reconnaissance internationale et bien sûr locale : il est considéré par ses collègues comme un scientifique de "haut de gamme", pour reprendre l'expression d'un chercheur du PBM. Mais tous ces éléments ne seront pas des ressources qu'Hervé utilisera pour construire une place centrale au sein du laboratoire : il ne prétend ni participer aux petits comités, ni influencer les décisions concernant le collectif, ni non plus devenir un point d'accès.

Une autre attitude consiste à ajouter à ce détachement une distance de type scientifique. A cet égard, quelques chercheurs m'ont expliqué que "leurs chers collègues" du PBM n'étaient pas leurs interlocuteurs scientifiques principaux et même qu'ils n'étaient tout simplement pas des interlocuteurs. Leurs lignes de recherche, en effet, se nourrissent essentiellement de collaborations avec des groupes externes au PBM. Leur participation aux "affaires" du laboratoire se limite au strict nécessaire : garantir le fonctionnement de la machine administrative et de leur propre équipe. Ces chercheurs ne se sentent véritablement membres du PBM que sur le plan institutionnel. L'un d'eux, alors qu'il m'exposait l'organisation des relations sociales qui structurent le champ scientifique, précisa sa position : *"Dans la recherche il faut savoir qu'il y a toujours des critiques. Il y a beaucoup de gens qui me disent 'tu ne peux pas y arriver!'"* [aux objectifs qu'il s'est proposés dans son programme scientifique]. *Mais il y a beaucoup des gens qui m'aident, il y a des gens d'autres équipes... donc il faut garder la tête froide. Mais ce n'est pas facile! Ça m'est égal de savoir ce que pensent les autres... Pour un chercheur il est important d'être reconnu mais plus on avance dans la recherche et en âge, plus on se rend compte que de toute façon il y aura toujours des gens qui seront contre et que pour eux bof! (...)* *Ce qui est très difficile c'est que lorsqu'un directeur attaque un programme de recherche, si le chercheur qui est en face est trop faible ou s'il n'est pas sûr de lui, s'il n'est pas assez costaud - il n'y a pas d'autre mot pratique pour dire ça - (rire) eh bien, il arrête, il est terrorisé et il arrête. Et si en plus il y a des*

*'chers collègues' autour qui sont là soi disant pour vous 'aider', parce qu'il n'y a pas d'amis dans la recherche, ce n'est pas vrai et qui vous disent 'eh oui, il faut arrêter tout', alors, il ne faut pas se laisser impressionner. Et à mon avis, c'est ce qui fait que certains chercheurs sont des chefs de groupe et que d'autres ne le seront jamais. Parce que pour être chef de groupe il faut avoir les épaules larges, il faut tenir le cap, avoir des résultats et se défendre, se défendre vis-à-vis des autres, aller chercher de l'argent, remonter le moral du groupe et le sien aussi. (...) C'est un métier qui est passionnant mais difficile. (pause) Enfin en général, les chefs de groupe dans des systèmes très compétitifs comme ici sont des hommes qui ont de très fortes personnalités. Il y a des équipes ici dans lesquelles il y a des gens qui ont de très fortes personnalités ... et il n'y a que ça ici [au laboratoire en général]. Puis, dessous, il y a d'autres chercheurs qui dépendent d'un groupe-leader et qui sont très contents parce qu'un groupe-leader enlève les broussailles, enlève toutes les difficultés. Mais je pense qu'il y a des gens qui ne souhaitent pas accéder au statut de groupe-leader. Maintenant, je vois les choses comme ça, je veux dire, il n'y a pas de fierté à être groupe-leader, il s'agit, simplement, de posséder un certain nombre des qualités qui consistent à ne pas se soucier, ou pas trop quoi!"*

Les cas de figure exposés montrent la diversité des modes de participation dans l'espace d'interaction. Ce sont des chercheurs qui, pourrait-on dire, pratiquent un "jeu distancié" au niveau local. Généralement, ils ne considèrent leur présence dans le laboratoire que sous l'angle scientifique, comme l'explique ce responsable de groupe : *"Je suis un chercheur qu'on ne vient plus embêter. C'est-à-dire que je ne crois plus du tout aux conseils, aux avis émis par des comités de direction. Je me suis rendu compte qu'il faut toujours prendre les critiques comme les félicitations avec beaucoup de recul, parce que ce ne sont ni les critiques ni les félicitations qui font le travail du lendemain. Donc il faut une certaine stabilité. Il y a des années qui sont très favorables, d'autres qui ne le sont pas ; il faut garder toujours le même cap. Il faut être honnête dans son travail, c'est-à-dire qu'à chaque moment il faut vérifier les résultats, donc, il faut être un bon technicien. C'est pour cela que j'ai beaucoup de respect pour les gens qui font de la technique. C'est pour ça que j'aime beaucoup travailler à la paillasse parce que je ne peux pas commander les gens si je ne sais pas leur expliquer. Et malheureusement, maintenant il y a des domaines pour lesquels je n'ai pas le temps... ou qui sont tout à fait nouveaux et effectivement c'est d'autres personnes qui sont là et qui le font. Mais je comprendrai toujours! D'accord? En général, c'est l'aspect pratique et pas la théorie qui est important. Mais il y a beaucoup de chercheurs qui sont simplement des théoriciens et qui disent à leur personnel 'faites ceci, faites cela' et eux-mêmes seraient incapables de le faire, et ça c'est très grave. Moi j'essaie de ne pas être comme ça! Actuellement, je me dis, il faut avoir un bon sujet de recherche."*

Selon la description de ce chercheur, le scientifique "distancié" construit une image particulière de sa situation au sein d'un collectif. Son horizon est le groupe plutôt que le laboratoire au sens large, ce dernier n'étant que le ca-

dre institutionnel dans lequel ses activités de recherche s'inscrivent. Dans le même ordre d'idées, on a pu constater chez certains une réelle aversion pour les activités non scientifiques telles que les tâches administratives.

Les chercheurs disposent d'une certaine marge de manoeuvre quant au degré de participation qu'ils décident de consacrer aux activités extra-scientifiques. Néanmoins, dans tous les cas, ils ne peuvent se dérober à certains aspects de cette participation. En effet, même si les intérêts scientifiques sont l'axe autour duquel se nouent les échanges locaux des chercheurs à "profil distancié", ils ne peuvent pas échapper aux réseaux ou aux groupes d'influence qui opèrent dans le champ. Les réflexions d'un chercheur confirmé sont éloquentes à cet égard : *"Mais, au cours de ma carrière, j'ai quand même vu qu'entre le fondamental et les idées qu'on avait pour l'appliquer, parfois il y avait des choses qui n'allaient pas. On apprend, avec la vie, à modifier ça. Il faut se demander à un moment donné 'pourquoi on fait de la recherche?' 'Est-ce qu'on est toujours content de faire de la recherche?' Quand j'ai commencé, j'avais beaucoup d'enthousiasme, aujourd'hui j'ai un enthousiasme tout à fait raisonné. C'est-à-dire premier point : j'ai un bon sujet, j'ai d'excellents sujets ; deuxième point : il faut être connu et reconnu auprès de ses collègues. Alors [d'un ton ironique] c'est quoi, les chers collègues? C'est... enfin, en tout cas c'est surtout pas ceux qui sont dans le laboratoire, ça c'est clair! On est beaucoup plus facilement reconnu à l'étranger, avec des collaborations à l'étranger plutôt que dans son pays, c'est un peu mon sentiment. Mais des satisfactions, on en a parce qu'on est connu sur tel ou tel sujet. Alors qu'est-ce qui fait plaisir à un chercheur? C'est d'avoir des papiers qui sortent, des demandes de tirés à part, d'être invité à des congrès, parce qu'on s'imagine qu'on est quelqu'un de très important. Mais les invitations aux congrès et tout ça, c'est du bidon! C'est faux! Parce qu'on s'aperçoit que ces invitations ça fait partie du groupe. Il faut faire partie d'un groupe et ce groupe va continuer à s'inviter et on peut faire le tour du monde comme ça. Donc il faut rentrer dans un groupe. Alors, si on n'est pas dans l'un, on est dans l'autre ; l'important c'est d'être dans un groupe. Mais je ne crois pas que certains groupes soient plus importants que d'autres, il y a des gens qui s'aiment, qui s'apprécient ou qui se haïssent dans les différents groupes. Mais ces groupes-là sont très importants parce que lorsqu'on sort des publications, et qu'on est 'reviewé' par quelqu'un d'un autre groupe qui ne vous aime pas, ça peut être terrible! On peut avoir un papier refusé bien qu'il soit bon! Il y a des revues 'top niveau' et d'autres qui ne le sont pas, mais tout ce qui est publié dans les revues 'top' niveau n'est pas forcément extraordinaire et il peut y avoir de très bons papiers dans des revues intermédiaires. Il faut éviter les mauvaises revues."*

Cet interlocuteur a été celui qui a le mieux synthétisé la vision générale : avoir un "bon sujet de recherche" est une condition nécessaire mais non suffisante pour une "réussite" dans le champ scientifique. La reconnaissance ne doit pas obligatoirement passer par "les chers collègues" du milieu local, c'est-à-dire du PBM. La question de l'importance des réseaux d'influence a

été largement traitée dans les études de sociologie de la science, on ne s'y arrêtera donc pas, sinon pour souligner *les privilèges procurés par l'appartenance* à .... Appartenir confère des avantages au niveau international ou national et peuvent avoir des répercussions au niveau local.

L'appartenance (réseaux internationaux) et la participation (locale) sont, quand elles sont réunies, les attributs du personnage central de la scène scientifique. Cependant pour devenir un point d'accès tel que nous l'avons défini antérieurement, il ne suffit pas de développer des réseaux strictement scientifiques, il est également nécessaire de multiplier les domaines de participation. La valeur d'un agent réside dans sa capacité à articuler ces diverses activités. Il devient alors quelqu'un dont les arguments sont riches en informations, convaincants et légitimés aux yeux de ses collègues, quelqu'un en qui on peut avoir confiance parce qu'ayant accès aux systèmes abstraits (domaine dont les autres sont exclus), il est capable de mettre à la disposition de tous les connaissances qu'il y a recueillies. Il est ce que nous avons appelé un traducteur, c'est-à-dire un chercheur qui fait bénéficier l'ensemble social de ses participations personnelles en réactualisant l'identité collective.

Pour terminer, on signalera que dans chacune des options que nous avons présentées, les agents occupent des positions variées et relatives au sein de cette structure qu'on a comparé à celle d'un oignon. Aucun des facteurs qui contribuent à établir socialement la place d'un agent n'est suffisant (cf. facteurs scientifiques comme la reconnaissance des pairs grâce à un travail réalisé selon les exigences de la science en vigueur, facteurs politiques et institutionnels comme des interventions au sein des instances nationales ou internationales de décision, facteurs biographiques comme la trajectoire personnelle, le contexte historique). Il n'y a pas de voie toute tracée, de modèle (tradition ou structure), qui indiquerait comment obtenir les attributions que chaque agent parvient à conquérir pour lui-même. C'est un processus réflexif permanent, où chacun est mu par ses motifs personnels, sans pourtant jamais pouvoir anticiper toutes les conséquences de ses actions. En ce sens, les coordonnées qui définissent le lieu qu'occupe un interlocuteur dans le champ d'échanges se revoient et sont revues en permanence, afin d'incorporer les aléas non prévus des interactions précédentes.

Le type de pouvoir auquel un agent aspire oriente le choix des critères d'autorité visée qui, à son tour, détermine sa forme de participation dans l'espace social local. Dans cet ordre d'idée, si un membre souhaite participer à l'élaboration "du social" par le truchement d'une appartenance aux petits comités, alors il devra également déployer une stratégie vers l'extérieur lui permettant de devenir un point d'accès à l'égard de ses "*chers collègues*" locaux. Là, son image aura acquis le statut désiré grâce à sa participation à divers milieux : il sera perçu à la fois comme un chercheur scientifiquement compétent, politiquement fin, institutionnellement habile à nouer des stratégies, etc. Si, au contraire, l'agent n'aspire pas à être au centre de l'oignon et pratique un "jeu distancié", alors il restreindra sa présence au sein de l'espace local à ce qui est utile et nécessaire à justifier son activité scientifique. Il devra reconnaître aussi bien les règles institutionnelles et scientifiques (le sys-

tème abstrait) que les prétentions de pouvoir de ses "*chers collègues*" afin de "bien jouer le jeu" mais sans influencer sur son développement.

Chacune de ces différentes formes de participation trouve sa place dans le mode de gestion interne du social. En effet, les scientifiques "distanciés" se trouveront parmi les récepteurs des traductions effectuées dans le cadre de la démocratie participative. Les protagonistes en seront les chercheurs désireux de s'élever dans la hiérarchie sociale et qui déploieront alors une "stratégie ascensionnelle". Parmi eux, ceux qui se trouvent au coeur du mode de gestion, on reconnaîtra les chercheurs qui auront participé à certains échanges (niveau des *petits comités*) et qui auront recueilli de l'information au cours de leurs multiples "sorties" à l'extérieur du laboratoire (rappelons l'expression d'Emile : être un "*chasseur d'information*"). Ainsi, nous abordons de plain-pied le problème de l'autorité dans l'unité de recherche sur lequel nous allons nous pencher.

## 10.

### La direction du PBM

"Faire le bon choix ou la bonne combinaison entre ces deux méthodes - la solidarité organique où le tout assume les dommages causés par les conflits partiels, ou bien l'isolation, où il n'intervient pas à leur propos - voilà naturellement une question vitale pour toute association, depuis la famille jusqu'à l'Etat, depuis l'association économique jusqu'à celle dont le principe est seulement spirituel." (Georg Simmel, 1992)

Au début de l'été, l'ambiance au PBM devenait sereine. Les tensions internes liées au "plan de restructuration" s'étaient atténuées après que la DG eut accepté de reporter le projet "*afin de réaliser un complément de consultation*". Une période de "*dialogue social*" s'était ouverte à l'institut dont bénéficiait aussi le laboratoire pour la recherche d'une définition commune. On s'apprêtait à profiter du calme de longues journées ensoleillées lorsqu'un nouveau "fait majeur" survint fin juin et anima les esprits. Tout le monde s'est vu contraint d'y participer : les membres du PBM eurent à nouveau à choisir une position au sein du collectif.

Personnellement, ce fut lors d'une conversation avec Sylvie, responsable de la gestion financière et du personnel et étroite collaboratrice du directeur, que j'ai appris la nouvelle.

"*Bonjour, comment allez vous?*, ai-je demandé à Sylvie en franchissant la porte de son bureau.

- *Pas très en forme.*

- *Ah bon?*

- *Bah, oui! Vous ne savez pas? Philippe a envoyé une lettre de démission à la direction scientifique.*

- *Comment ça?*

- *Je ne sais pas! C'est vraiment... Philippe n'a pas discuté avec moi! Les autres fois, au moins, il m'en avait parlé mais cette fois-ci, rien!"*

Pour moi, cela n'était pas vraiment une surprise : je me souvenais de certaines paroles de Philippe où il évoquait une sorte de malaise par rapport à son poste de directeur. Mais à aucun moment il n'avait laissé entrevoir l'éventualité d'une démission. Pour comprendre cette décision, qu'il a prise "*seul*", il faut la situer en fonction du problème de la direction de l'unité

scientifique, en faisant intervenir la dimension historiciste des rapports sociaux (cf. chapitre 7).

### **Historicité de la crise de direction**

La question de la direction du laboratoire avait été évoquée maintes fois lors des échanges avec deux personnages centraux du PBM. L'un est, naturellement, le directeur, Philippe ; l'autre avait également occupé ce poste pendant une période assez brève, il s'agit d'Emile. Tous deux firent allusion à certains moments significatifs, tous deux avancèrent des analyses reconnues par leurs collègues comme des descriptions possibles de la situation. Nous reprendrons ces événements historiques en confrontant les récits, ce qui mettra en relief les différents signifiés en jeu quant à la problématique de la direction d'une unité scientifique. Nous utiliserons le récit de Philippe comme axe de l'analyse et on se tournera vers Emile lorsque cela se révélera utile <sup>135</sup>.

L'entretien avec Philippe avait eu lieu un mois avant l'envoi de sa lettre à la direction des organismes de tutelle du PBM. Lors de cette rencontre, au cours de laquelle il raconta son parcours personnel, il évoqua la question de "la direction" : *"Alors la phase de direction. Bon, au début, tout à fait à la création du labo il avait été convenu que la direction se ferait de façon tournante, que les gens changeraient régulièrement. Donc, au commencement, le directeur a été Gérard et le directeur adjoint Didier - quelqu'un qui est parti, un virologue du CNRS - . A la fin du premier mandat normalement comme c'était prévu, c'était à Didier de devenir directeur avec un nouvel adjoint. C'est à ce moment-là que Didier a dit qu'il voulait bien rester adjoint mais ne voulait pas être directeur. Donc il y a eu un moment où Emile a été directeur avec Didier comme adjoint.(...) Mais cela a duré deux ans et ensuite Emile n'a pas voulu continuer. Didier refusait de passer directeur, finalement comme il n'y avait personne, c'est Gérard qui est revenu et qui a fait deux mandats, donc huit années."*

On peut se demander pour quelles raisons Emile n'a pas voulu mener son mandat à terme. Voyons alors comment le co-fondateur présente l'"accord originel" établi avec Gérard et les causes qui ont provoqué sa modification : *"Gérard et moi, on était d'accord pour le diriger en alternance. (...) En 1984, donc après le premier mandat de Gérard, j'ai pris la direction du laboratoire et je n'ai pas éprouvé de grande joie. Enfin, j'en ai éprouvé mais pas parce que j'étais directeur du laboratoire. (...) En tant que directeur du laboratoire, si on me demandait ce qu'il y a eu d'agréable ; je n'ai aucun souvenir agréable. J'ai des souvenirs désagréables : des conflits, pas avec moi, mais des conflits au niveau du secrétariat, par exemple. Il y avait des conflits d'une férocité incroyable entre deux personnes du secrétariat et il fallait en permanence que j'arbitre ce genre de choses. Il y avait des conflits aussi entre chercheurs et il fallait arbitrer. Il y avait des réunions sans intérêt de chefs de service... En dehors de la construction de ce bâtiment [l'atelier et des enceintes climatisées pour les plantes], tout le reste, j'avais vraiment l'impression que c'était une activité bureaucratique, quoi! Cela ne*

*m'intéressait pas. Le pouvoir ne m'intéresse pas! (...) Avec Gérard on a discuté... C'était l'époque des facteurs Nod. Et le laboratoire est en compétition avec d'autres laboratoires, notamment avec un laboratoire du CNRS dans la région parisienne, à Gif-sur-Yvette. (...) et c'est important pour le laboratoire, parce que... moi, en particulier, je suis vraiment en compétition avec eux. Donc, pour le laboratoire, c'était important que je puisse consacrer tout mon temps à la lutte scientifique. Gérard a été d'accord de reprendre la direction. Parce que sur son système de recherche, il y avait moins de compétition et bon... Moi, on me sollicitait plus pour écrire des 'reviews', des articles scientifiques. (...) Et ça fait partie de la compétition, vraiment parce que si je refuse de l'écrire, ce sont nos concurrents américains ou autres qui vont le faire. Donc Gérard avait accepté de prolonger son mandat pour me laisser plus de temps afin de travailler sur la science!"*

Avant de reprendre le récit de Philippe, on remarquera comment Emile met en action aux moments opportuns les aspects individuel, de groupe et collectif afin de justifier sa démission des fonctions de directeur : a) l'intérêt du laboratoire est de produire des publications de bon niveau afin de maintenir une réputation internationale (et aussi en vue de brevets<sup>136</sup>, communications, prix...); b) les publications de bon niveau résultent du travail réalisé par l'équipe de recherche; c) les équipes – les briques avec lesquelles est construite cette entité scientifique qu'est le laboratoire - sont dirigées par des chefs qui doivent baliser la voie sur laquelle sera conduit le programme de recherche. Cela concerne aussi bien les tâches à la paillasse que la mise en commun des différents résultats obtenus, et des rapports de ces derniers avec les connaissances déjà acceptées par la communauté internationale; d) le travail de chacun est rendu visible dans cet objet fondamental qu'est "*le papier*" (les articles dans la presse scientifique), le prestige d'une publication rejaillit sur l'ensemble du laboratoire (le collectif).

La succession de ces quatre points montre que c'est grâce à son apport personnel en termes d'activité scientifique (cf. la publication de travaux reconnus internationalement) qu'Emile a pu se dégager de l'obligation d'assurer la direction du PBM.

Remarquons aussi qu'au passage, Emile se présente comme quelqu'un que "*le pouvoir n'intéresse pas*". A travers l'évocation de son expérience de directeur de l'unité (entre 1984 et 1985), Emile réduit grosso modo cette activité à une tâche "*bureaucratique*" (il faut consacrer du temps aux demandes institutionnelles) et à une mission d'"*arbitrage*" des différends au sein du PBM. A partir de cette description du rôle de directeur, on peut se demander à quel "*pouvoir*" fait référence notre interlocuteur lorsqu'il avoue ne pas s'y intéresser? Il semble en effet compréhensible de ne pas rechercher une telle *sorte* de pouvoir et de consacrer plutôt son énergie à la "*lutte scientifique*". Nous reviendrons plus loin sur cette image du poste de directeur. Reprenons maintenant l'historique du problème.

Gérard assume donc à nouveau les fonctions de directeur mais au bout de son deuxième mandat (de 1986 à 1990), il annonce à ses collègues qu'il ne se représentera pas au poste. Philippe se rappelle de ce moment quelque

peu difficile pour le PBM qui se retrouvait face au problème de la direction : *"Il y eut une espèce de crise dans le laboratoire et finalement on est arrivé à une solution. Il a dit : Je me présente s'il y a des gens qui veulent m'aider. Et c'est la fameuse direction collégiale"*. Parmi ses membres il y avait : Claire pour le personnel, Philippe pour les finances, Patrick qui était au problème hygiène et sécurité, Richard s'occupait des locaux et Emile de la prospective. Cette direction collégiale *"officieuse"* (*"parce que vis-à-vis du CNRS il n'y avait pas de direction collégiale"*), normalement élue pour quatre ans (de 1991 à 1995), a duré en réalité deux ans et demi (jusqu'au début 1994). Philippe explique comment s'étaient déroulés les événements : *"Gérard, qui était directeur, en a eu marre au cours de son troisième mandat [1991 à 1995] et il a donné sa démission. (...) Il a vraiment donné sa démission, absolument, sans en parler à qui que se soit. Un jour, il a affiché une copie de la lettre qu'il avait envoyé à la direction scientifique du laboratoire [l'OREA et le CNRS]. A la direction collégiale, il nous l'a annoncé mais après avoir envoyé la lettre, il nous a dit 'la lettre est partie' et il a diffusé l'information dans le laboratoire mais ça, ce fut l'électrochoc."*

Afin d'expliquer l'attitude de l'ex-directeur du laboratoire, Philippe donne un certain nombre d'éléments à considérer : *"Je crois qu'il était à bout, qu'il y avait vraiment de ça. C'est-à-dire il avait eu des problèmes cardiaques et puis... je n'ai jamais discuté avec lui mais je le soupçonne, quand même un peu, d'avoir fait ça en se disant : si je vais au bout de mon mandat, il n'y aura pas de solution. On va se retrouver dans le même marasme. Il a dû penser que, politiquement, c'était une façon de mettre un peu le labo face à une situation. Il a donné sa démission et il fallait vraiment qu'il se passe quelque chose. C'était au mois de mai, fin mai. Il y a eu des discussions dans le labo, les dates sont arrivées. Il a fallu faire des propositions mais alors là, il n'y avait pas vraiment, il n'y avait toujours pas de candidature et finalement ... un chercheur responsable de groupe [que l'on appellera ici Vincent] a dit 's'il n'y a personne, éventuellement, je prendrai la direction du laboratoire'. En fait, il y avait beaucoup de personnes au laboratoire qui ne souhaitaient pas que se soit lui qui...(...) Les gens ont un peu paniqué quoi! Je crois que les gens pensaient qu'il manquait de diplomatie, ce n'était pas forcément le bon choix... Je pense aussi qu'au niveau scientifique, il n'a pas vraiment de reconnaissance... Enfin, il y a eu un ensemble de choses qui ont fait que plusieurs personnes du labo avaient des réticences assez fortes ... Il faut savoir qu'il y avait une pression extrêmement forte pour qu'Emile prenne la direction. Ça, c'est ce qui était naturel, quoi! Là, il n'y avait aucune possibilité. C'était finalement à ce moment-là que Vincent a fait sa proposition"*

Il est évident que la question qui se pose est la raison pour laquelle Emile refusait, encore une fois, le poste de directeur, autrement dit quels étaient ses arguments? Voici la réponse de Philippe : *"Ses arguments étaient qu'il avait une série de résultats en cours et des publications, des résultats à publier, etc., qui allaient l'occuper à plein temps pendant un an, un an et demi, et donc il ne pouvait pas s'investir dans la direction. Il avait proposé : 'Il faut"*

*drait quelqu'un qui fasse au moins l'intérim pendant un an et demi [jusqu'en 1995]'. Bon, il a fait partie des gens qui sont venus me voir en me disant de me présenter, de faire l'intérim et éventuellement après, si cela me plaisait, je pouvais rester et, si ce n'était pas le cas, lui assurerait... (...) Gérard lui aussi est intervenu plus deux ou trois autres personnes qui sont venues, pareil, me demander de présenter ma candidature. Pour moi, c'était quelque chose que je n'avais jamais envisagé parce que, sincèrement, ça ne m'attirait pas. Je pensais vraiment ne pas avoir les capacités nécessaires, ni le goût ni les capacités. Autant donner un coup de main à la gestion, ça me cassait les pieds mais bon, je pouvais le faire, autant assumer la direction du labo, ce n'était vraiment pas à mon goût. Alors, quand tous ces gens sont venus me voir, cela m'a fait un peu réfléchir mais je n'étais pas du tout persuadé d'être la personne idéale. Mais bon, il fallait quelqu'un et après avoir réfléchi je m'étais dit : 'finalement, une période d'un an et demi c'est un bon test'. Donc, finalement, j'ai accepté et c'est comme ça que j'ai fait l'intérim, à condition de le faire avec Claire. On avait discuté ensemble et elle était d'accord."*

En somme, tous ces événements liés à la direction du PBM témoignent qu'il s'agissait là depuis un certain temps d'une question problématique. Le poste de directeur n'attire pas ceux qui auraient la carrure scientifique nécessaire à son exercice : Emile, par exemple, invoquera son dévouement au travail scientifique ; Philippe, lui, entend n'avoir ni "le goût" ni "les capacités" indispensables pour une telle fonction ; Gérard, quant à lui, s'est tout simplement lassé. Des personnes étrangères au laboratoire ont même été pressenties pour sa direction mais elles ont décliné l'offre<sup>137</sup>. Le seul qui paraissait disposé à présenter sa candidature était Vincent mais ses collègues ont réussi à l'en dissuader, jugeant qu'il n'avait ni une personnalité adéquate ni une reconnaissance scientifique proportionnelle à la position institutionnelle dont il était question. Finalement, il semble que le poste de directeur n'est pas très convoité au sein du laboratoire, phénomène pour lequel on ne peut, à ce stade de l'analyse, fournir d'interprétation.

Peu de temps après avoir initié la période d'intérim à la direction du PBM, Philippe s'est rendu compte que ce rôle ne lui convenait pas, "ce n'était pas vraiment pour" lui. Il s'est retourné alors vers Emile pour lui communiquer son constat : "Bon, je finis l'intérim mais ensuite, c'est sûr, j'arrête", a-t-il dit au co-fondateur. Mais ce dernier "a absolument tout fait pour ne pas y aller, aussi il était un peu coincé parce qu'il l'avait promis avant" se rappelle Philippe et il cite l'argument le plus revendiqué par Emile à l'époque : "Il disait qu'il ne voulait pas assurer la tâche parce qu'il n'y avait pas d'infrastructure administrative suffisante. Il disait que ce n'était pas normal qu'on ait à assurer tout ce qui est gestion du personnel. Il disait que moi je n'avais rien fait pour renforcer cette équipe administrative. Et en fait je n'avais rien fait parce que cela impliquait, quand même, une restructuration assez importante du secteur administratif et, dans la mesure où je n'envisageais pas de rester dans le temps, je ne voulais pas bouleverser des

*choses qui n'étaient pas forcément ce que le suivant aurait souhaité. Donc l'idée, c'était de garder une espèce de statu quo."*

Néanmoins, Emile fournit une autre explication du "statu quo" et des motivations de Philippe à ne rien faire pour changer les choses pendant son mandat : s'il n'a pas réorienté la politique de la direction, c'est parce qu'il participe de "la vision" soutenue par l'autre co-fondateur, Gérard, pour qui "le directeur doit tout faire". Mais Emile n'était pas d'accord avec "cette façon de faire les choses" : "je pensais, dit-il, qu'il fallait avoir une structure administrative efficace et laisser les chercheurs faire de la recherche!" Les raisons de ces conceptions divergentes du rôle du directeur doivent être recherchées, selon Emile, du côté des croyances personnelles : c'était la pratique religieuse, partagée par ses deux collègues, qui était à l'origine de leur attitude. La façon de gérer les rapports humains, d'organiser et de distribuer les tâches au sein du laboratoire relève donc, selon lui, d'une "vision chrétienne de la responsabilité et du monde", vision opposée à celle qu'il affiche en tant qu'ancien membre de l'Union rationaliste. Cette divergence de points de vue explique aussi la volonté qu'avait eue Emile d'annuler les clauses du "contrat initial" (l'alternance au poste de directeur). Il n'était pas question pour lui d'"hériter" de cette forme "irrationnelle" de gestion d'une unité scientifique.

Sur cette même question<sup>138</sup>, Philippe propose une explication qui ne recourt pas à de tels critères personnels (la foi professée), mais à d'autres, historicistes et sociologiques, qui prennent en compte l'évolution des rapports sociaux dans le temps : "Je sais que lors des discussions entre Emile et Gérard, Emile avait amené l'argument : 'moi, je ne prendrai jamais la direction dans les conditions administratives que connaît le laboratoire [manque de personnel de secrétariat]. Donc demande un poste et s'il y avait un poste je dirai oui'. (...) Et Gérard n'était pas d'accord enfin (pause) je crois qu'il pensait qu'il manquait quelqu'un [à l'administration] mais il ne voulait pas faire la réorganisation lui-même, pour différentes raisons..."

La raison principale de ce refus est qu'une telle réorganisation aurait supposé mettre en question la personne qui assurait le secrétariat depuis 1981 et avec laquelle Gérard avait entretenu d'excellents rapports tout au long de ses mandats. Au début, la secrétaire du PBM avait rempli ces fonctions de manière efficace et complète : gestion financière, gestion du personnel, etc. Les problèmes ont commencé quand le laboratoire peu à peu s'est étoffé et qu'elle a eu plus de responsabilités. Elle n'a pas su gérer cette évolution de ses tâches. Selon Philippe, Gérard n'était pas aveugle et il avait bien compris qu'il fallait faire quelque chose pour arranger la situation mais... "ça, ce serait au prochain directeur d'agir. Emile lui demandait de préparer les choses pour lui et Gérard, lui, pensait : s'il veut changer les choses, à lui de les changer quand il aura la direction. En fait je crois sincèrement que tous ces obstacles que posait Emile, c'était pour... pour échapper. Et c'est pour cela que Gérard ne voulait pas entrer dans le jeu, à mon avis. Parce que, si Gérard l'avait fait, Emile aurait trouvé autre chose! C'est exactement ce qui s'est passé quand moi je l'ai fait!"

Le discours de Philippe met en lumière les causes d'une situation complexe : les conditions imposées par la dynamique institutionnelle (mettre en place une gestion efficace des affaires administratives, réorganiser le secteur, ce qui implique en l'occurrence, peut-être, de déplacer la secrétaire) ; les conditions propres aux interactions au sein d'un espace social stable (entre autres, l'aspect affectif). Le directeur du laboratoire ne peut pas se soustraire à la tension résultant de ces deux dynamiques ; la première répond à des règles abstraites, la seconde, structurée sur la base de situations concrètes, relève de l'historicité des relations sociales (l'évolution dans la durée des rapports interpersonnels).

En deuxième lieu, Philippe doute que la demande d'Emile à propos de la gestion administrative soit le *vrai* fondement de son refus d'assumer le rôle de directeur : il ne s'agirait que d'un prétexte. Cette suspicion s'appuie sur l'évolution des événements survenus après que lui-même, lors de son "intérim", ait réussi à faire obtenir au PBM des postes pour la célèbre "structure administrative" tant réclamée par Emile. En effet Philippe, après avoir reçu une lettre écrite par Emile (où il disait qu'il ne pourrait pas assurer la direction dans les conditions matérielles qui existaient au laboratoire et qu'une condition sine qua non était l'obtention d'un poste pour l'administration), avait mis en route la procédure de demande d'un ingénieur pour le service en question, poste qui a été accordé et, par ailleurs, renforcé grâce à l'arrivée de deux adjoints techniques au service administratif. Finalement, au moment du comité d'évaluation du laboratoire, qui a eu lieu en mai 1995, Philippe a présenté le programme scientifique de l'unité pour les quatre années à venir et a profité de la visite des représentants des deux organismes de tutelle du laboratoire pour annoncer que son successeur serait Emile. Le poste d'ingénieur pour l'équipe administrative ayant été accordé Emile n'a pas pu s'excuser et a confirmé officiellement la nouvelle avancée lors du comité d'évaluation. Alors, se rappelle Philippe, tout était prêt pour qu'Emile prenne la succession quand le co-fondateur a annoncé qu'à cause de problèmes de santé, il se voyait dans l'obligation de décliner sa candidature au poste de directeur du laboratoire. Presque tous ses collègues ont compris qu'il s'agissait là d'une nouvelle excuse pour ne pas assumer la tâche que tant de fois il avait esquivée. D'où l'hypothèse de Philippe selon laquelle Emile trouvera toujours des motifs pour ne pas assumer les responsabilités du "directeur de l'unité".

Emile aussi a fait allusion à cet événement lors d'un entretien réalisé quelques jours après l'envoi de la lettre de démission de Philippe :

*"Il a été question que je sois directeur à un moment, il y a deux ans. On m'avait demandé d'être directeur, la direction de l'OREA et du CNRS. J'ai dit d'accord s'il y a une structure administrative efficace. Alors on m'a donné le poste d'ingénieur pour Sylvie puis le poste pour Tina [secrétaire d'administration]. Là, ça commençait à être fonctionnel et j'avais accepté. Mais j'ai passé une visite médicale et mon cœur n'était pas...*

*- En condition d'assumer, lui ai-je soufflé.*

- On le croyait. Bon, j'ai passé cette visite parce que je faisais de la plongée. Il faut avoir un certificat médical pour faire de la plongée, avec une épreuve d'effort. On fait du vélo, on voit le phénomène électrique au niveau du coeur. Bon, j'étais sur le vélo, je rigolais parce que, moi, j'étais en pleine forme, j'allais à la piscine trois fois par semaine, je n'étais pas du tout inquiet. Et le cardiologue m'a dit : 'Ah bon, il faut être très prudent' Alors, j'ai demandé 'est-ce que je peux être directeur du laboratoire ?' et il m'a répondu 'il ne faut pas vous mettre dans une situation de stress'... Alors j'ai dû renoncer. Mais, en fait, je pense que ce qu'a dit ce cardiologue était excessif parce qu'après, j'ai vu d'autres spécialistes et mon coeur n'est pas si défectueux.

- Et vous avez pu continuer la plongée?

- Oui.

- Et vous avez échappé à la direction du laboratoire!, lui ai-je dit avec l'intention d'explicitier la version que d'aucuns m'avaient exposée lors de conversations sur cet événement. Emile accepte d'aborder la question :

- Oui, voilà c'est ça.... Philippe pense que c'est ça. Il pense que, comme par hasard, j'étais malade ou presque malade juste au moment où..."

En confrontant les récits de nos deux interlocuteurs, on peut retenir un certain nombre d'arguments qui, tout en faisant allusion aux mêmes événements, proposent des explications divergentes. L'essentiel pour nous est que ces arguments "parlent" également de l'existence d'une série d'artifices sociaux (soupçons et demi-vérités, électrochocs, stratégies défensives) qui tirent leur origine d'un problème précis : l'exercice de la fonction de directeur. On peut se demander, par exemple, pourquoi Emile ne pouvait pas purement et simplement refuser le poste sans avoir à recourir à toutes sortes d'excuses et de prétextes<sup>139</sup>. On peut également s'interroger sur la nature de cette fonction institutionnelle qui devient un problème si consistant et stable dans le temps. Considérons brièvement, alors, la définition du rôle de directeur telle qu'elle est donnée pas les instituts de recherche<sup>140</sup>.

D'après les organismes de tutelle<sup>141</sup>, un directeur est à la fois le représentant de l'institution auprès des membres de son unité, l'interlocuteur privilégié de l'unité scientifique avec "l'extérieur" (l'administration, la communauté scientifique, les médias) et le responsable de la vie "interne" de son unité (sur les plans scientifique, social, financier). En tant que représentant de l'institution, il lui revient de convoquer les instances consultatives internes du laboratoire (fondamentalement le CDL), d'animer les campagnes d'"avancement" du personnel ITA et de préparer les documents nécessaires à l'évaluation de l'unité. Il doit aussi assurer les conditions optimales du développement des activités de recherche de tout le personnel et de la valorisation du produit dans l'environnement pertinent (régional, national, international, en entreprise). De plus, le directeur est personnellement responsable de la gestion financière de son unité ; lui incombe également une responsabilité juridique en cas d'accidents du travail du personnel (permanent ou non).

Si le directeur n'est pas le seul garant de l'animation de la vie scientifique et sociale de l'unité, sa place de médiateur entre l'intérieur et l'extérieur fait de lui un personnage central. Il reçoit en permanence des informations de divers organismes, informations qu'il doit redistribuer à ses collègues en fonction de leurs intérêts respectifs. Ainsi, au PBM, il lui parvient aussi bien un appel d'offres de la Communauté européenne à propos du projet de recherche sur l'étude de "Ralstonian solanacearum", l'annonce d'un congrès en Guadeloupe sur le "pouvoir pathogène", une liste de bourses post-doctorales offertes pour la discipline biologie moléculaire donnant priorité aux recherches sur les micro-organismes. Voilà quelques exemples d'informations qui doivent être rapidement communiquées à ceux qui sont susceptibles d'en faire quelque chose.

Le directeur doit aussi coordonner les multiples activités dans lesquelles intervient l'unité en distribuant les responsabilités parmi les membres. Il s'agit, par exemple, de la formation doctorale de Saint-Cyr, des séminaires et colloques réalisés par l'IFR, des réunions des organismes de tutelle CNRS et OREA. Il en résultera que certains seront appelés à participer aux réunions du centre OREA de Saint-Cyr, que certains collaboreront aux cours dispensés dans la formation doctorale et que d'autres animeront les séminaires au sein de l'IFR. S'ajoute à ces tâches la nécessité d'être attentif aux inquiétudes exprimées par ses collègues, toujours à la recherche de correspondants externes. Ainsi, lors d'une réunion au sein du conseil du département, si, par exemple, l'un des présents organise un réseau dans le cadre des programmes prioritaires de l'OREA, le directeur du PBM interviendra pour que ses équipes y participent dans la mesure où elles sont concernées par le sujet.

En tant que représentant de l'institution et responsable de "la qualité scientifique du laboratoire", c'est à lui que recourent le personnel permanent et les non-permanents pour ce qui est des problèmes inhérents à l'activité quotidienne. L'emploi volontaire ici de termes vagues tels que "les problèmes" et "l'activité quotidienne" se justifie par l'impossibilité de définir avec rigueur ce qui est réellement du ressort du directeur. Il est, à cet égard, le destinataire des demandes les plus diverses<sup>142</sup>. La définition institutionnelle du rôle de directeur, nécessairement générale et abstraite, doit être resituée de manière concrète en fonction de la spécificité de chaque unité scientifique<sup>143</sup>. Elle doit faire également l'objet d'une confrontation avec le modèle que les membres du laboratoire reconnaissent comme celui du "directeur idéal". Nous traiterons ces questions à partir des récits produits autour de cette crise, donc gardons-les à l'esprit et revenons, maintenant, aux récits historiques du directeur du PBM et du co-fondateur, Emile.

Conséquence des diverses manoeuvres mise en place pour éviter de se retrouver au poste de directeur, le PBM reste à nouveau avec cette fonction vacante. Philippe et Claire, qui s'étaient présentés pour assurer l'intérim, se verront avec un problème entre les mains : "Il y a une nouvelle situation de panique. C'est vraiment une situation de panique parce que finalement avec Claire on se retrouvait... On ne pouvait pas refaire appel à quelqu'un de

*l'extérieur, il n'y a pas, quand même, énormément de candidats... Et puis je pense que toute cette situation avait été vécue de façon assez négative par le laboratoire. L'image du laboratoire vis-à-vis de l'extérieur : 'finalement ils ne sont pas capables de se trouver un directeur entre eux' quoi! C'est pour ça qu'il y a eu tout un enchaînement d'événements qui faisait qu'il fallait faire quelque chose! C'est comme ça que, finalement, on a représenté notre candidature et bon! (...) Emile était la personne naturelle pour le poste mais la suivante c'était moi. J'ai bien réalisé... C'est un des arguments qui m'a aussi amené à prendre cette décision!"*

A travers ces dernières considérations, Philippe peint sa présence à la tête du PBM presque comme un sacrifice personnel en faveur de l'ensemble : l'image du laboratoire étant en jeu, il n'a eu d'autre possibilité que de présenter sa candidature, même si le premier candidat "naturel" pour ce poste était Emile. De ce fait, la légitimité de sa position institutionnelle, d'après ses arguments, est fragile puisque la personne idoine pour la direction est Emile.

Le dialogue s'oriente vers ce sujet, le "malaise" qu'il ressent se précise :

*"Et depuis que vous avez accepté d'être à la direction, comment vous êtes-vous habitué, fait à l'idée?"*

*- Bon! Je ne me suis toujours pas fait! Pas vraiment fait! Non, je commence un petit peu à m'y faire mais je dirai que c'est très cyclique. Il y a vraiment des moments où j'assume et il y a des moments où...*

*- Et puis ce n'est pas vraiment le bon moment! Ce n'est pas l'époque de Gérard...*

*- Non! S'il demandait des postes, il avait des postes, s'il demandait des équipements, ils les lui achetaient comptant! Ce n'est pas comme la réunion qu'on a eue ce matin<sup>144</sup> pour rayer une demande qui coûte 100.000 francs parce qu'on ne les a pas! C'est impossible à gérer! Il n'y a rien à gérer quoi! C'est une catastrophe!"*

Philippe fait un long silence. Il a, en quelque sorte, orienté son regard sur ces dernières années et il fait une synthèse de cette expérience : "Alors il y a des moments où je le prends avec philosophie en me disant 'finalement, c'est tellement ubuesque, ce n'est même pas de ma faute!'" Après une pause il reprend : "Il y a aussi ce côté administratif mais c'est peut-être le plus facile à gérer puisqu'il n'y a rien, il n'y a pas d'argent. J'essaie d'avoir de l'argent puis je n'en ai pas! Tant pis! Il y a le côté relations, gestion des ressources humaines, relations! En fait, ça, c'est une tâche! Ça prend beaucoup de temps! Régulièrement, il y a des problèmes à résoudre entre les gens. Je n'ai strictement aucune formation dans ce domaine. Il existe des stages de formation mais je pense qu'il m'en faudrait fréquenter beaucoup beaucoup avant de! (il rit) Je pense qu'il y a des gens qui arrivent, plus ou moins, à manipuler ceux qui sont en face d'eux, à leur faire faire ce qu'ils veulent. Moi, je n'ai pas ces capacités-là et je n'ai pas envie de les avoir, de manipuler les gens. Donc j'écoute, j'écoute, mais ça ne fait pas forcément avancer très, très vite les choses. Je ne suis pas persuadé de... (il doute) faire forcément ce qu'il faut, de faire remuer les choses. Et puis, du point de vue scientifique... j'ai aussi du mal à assumer, maintenant, comme directeur. Parce

qu'autant je me sentais à l'aise dans ce qui était mon sujet de recherche, je suis vraiment capable de parler en connaissance de cause des choses, autant quand il s'agit de l'ensemble du laboratoire, des sujets que je connais nettement moins bien, etc., je me sens mal à l'aise. Chez moi, dans la vie quotidienne, je suis quelqu'un qui a du mal à prendre une décision : j'hésite longtemps pour la couleur de la peinture... J'ai du mal à me décider quand je pèse bien tous les arguments, alors ici, je suis conscient de ne pas bien maîtriser certaines choses, c'est évident! Je suppose qu'il y a des gens qui ne le montrent pas, qui ne l'extériorisent pas, qui font 'comme si...', ce n'est pas du tout ma personnalité. Je pense que ça ne me met pas forcément bien dans la tâche de direction du labo. C'est pour cela que, viscéralement, je ne crois pas être un bon directeur." Cette affirmation est suivie d'un profond silence. Philippe conclut : "J'aurai bouché un trou à un moment... Je pense que Claire, au contraire, est tout à fait à l'opposé. C'est pour ça que j'avais envie de me binômer avec elle. Elle est très structurée... C'est bien d'être deux, on se compense, il y a un équilibre."

Philippe vient donc d'avouer un sentiment de malaise et une impression d'illégitimité. Pour l'expliquer, il avance certains traits psychologiques personnels ("je suis quelqu'un qui a du mal à prendre une décision", etc.). A partir de tout cela, il brosse le portrait de ce que devrait être un directeur de laboratoire et évoque les champs qui sont du ressort de son autorité. En premier lieu, comme Emile aussi l'a décrit, cette tâche implique "un côté administratif" et même si, selon Philippe, c'est peut-être le plus facile à gérer "puisque'il n'y a pas d'argent", nous savons que les exigences financières posent de gros problèmes et sont toujours d'actualité (cf. plus haut le discours des syndicats sur "l'angoisse individuelle"). En deuxième lieu, Philippe évoque, comme Emile, l'aspect "gestion des ressources humaines", en termes "d'arbitrage" entre gens qui ont des problèmes personnels. Philippe, qui n'est pas une personne à vouloir "manipuler les gens", a une attitude d'écoute permanente, ce qui l'amène à y consacrer énormément de temps et ce au détriment de son activité de recherche. En troisième lieu, il y a le côté "scientifique". Curieusement, Emile ne l'abordait pas lorsqu'il faisait référence à son expérience de directeur (il sera pris en considération dans un autre contexte, comme nous aurons l'occasion de le remarquer bientôt).

Pour revenir à Philippe, c'est à travers cet aspect scientifique qu'il met en question sa légitimité au poste : "Moi, je pense que pour l'avenir du laboratoire, l'aspect le plus important c'est ce qui se voit de l'extérieur. C'est la politique scientifique : quels choix on fait, quel choix politique. Par exemple : quel poids donner à la symbiose par rapport à la pathologie? Doit-on envisager de développer de nouveaux thèmes dans le laboratoire? Même sur un thème donné, par exemple la pathologie, on a différents systèmes, Richard [un responsable de groupe] travaille sur deux gènes de tomate vis-à-vis de deux parasites différents, Henri [un responsable de groupe] travaille sur un autre gène de résistance d'Arabidopsis. Ce sont des équipes différentes, alors, n'y a-t-il pas d'autres choses à faire? Des choix? Des priorités? Et c'est justement là où je ne suis pas très à l'aise... Je ne me sens pas suffisamment

*sûr pour faire des choix. Mais ce qui compte à la fin c'est le nombre de publications qui vont sortir et donc l'image que l'extérieur aura de notre laboratoire. Parce que, si l'image est bonne on aura des moyens, du moins j'espère! (il rit) En tout cas, si elle est mauvaise on n'aura pas de moyens! Ça, c'est sûr!"*

Ces dernières précisions sur le rapport de l'extérieur avec l'intérieur nous permettent d'approfondir la signification du rôle de directeur. En effet, "le côté scientifique" est fondamental puisque le directeur a la responsabilité des "choix" dans ce domaine qui confèrent au laboratoire son identité propre et son image. En plus de cette image de qualité que le laboratoire reflétera vers l'extérieur, les bons choix scientifiques assurent les conditions matérielles et symboliques du maintien de l'unité.

Philippe ne cesse par ailleurs d'évoquer d'une façon insistante les rapports humains dans ce qu'il appelle "le microcosme": *"Maintenant, à l'intérieur, on est un petit microcosme. Je crois que les rapports entre les gens, c'est important. Il faut que les gens se sentent bien, qu'ils aient le sentiment de faire quelque chose d'utile. Et je crois qu'il faut essayer de gérer ça au mieux et il y a en permanence, pas forcément des conflits, mais des tiraillements d'intérêts et il faut gérer ça!"*

Sur ce sujet, il se présente comme un catalyseur, c'est-à-dire celui qui assure la cohésion interne au-delà des "tiraillements d'intérêts".

Dans un cas comme dans l'autre, Philippe expérimente un sentiment de malaise. En ce qui concerne les décisions scientifiques et les relations du PBM avec l'extérieur, Philippe estime ne pas posséder les compétences nécessaires. Ses connaissances scientifiques ne lui permettent pas de maîtriser totalement la diversité des sujets de recherche du PBM, avoue-t-il, ce qui le gêne au moment d'effectuer des choix. La question interne ne le met pas plus "à l'aise", car même s'il consacre beaucoup de temps à "écouter" les gens, les critiques à son endroit de la part du "microcosme" demeurent constantes. Un directeur doit pouvoir gérer des rapports entre des individus qui ont des intérêts particuliers et pour principe fondamental la réalisation de leur liberté individuelle respective ; son problème est de répondre au mieux à ces exigences personnelles tout en maintenant la cohérence scientifique et l'unité sociale de l'ensemble.

Les "problèmes de rapports humains" que Philippe a rapporté à différents moments de l'échange ne sont pas extraordinaires mais représentent des exemples banals et courants des situations qu'un directeur doit "gérer" pendant son mandat. Ils correspondent exactement au type de différends auxquels Emile, lui aussi, avait eu à faire face et qui, justement, l'avaient incité, entre autres raisons, à ne pas assumer à nouveau ce genre de fonction. Ces situations confèrent au directeur un rôle de médiateur plus que d'arbitre. Il s'agit moins de faire respecter des règles ou de sanctionner des erreurs<sup>145</sup> que de permettre à des individus en situation de conflit de trouver des lieux de rencontre et des points d'accord<sup>146</sup>. Le directeur doit alors pouvoir travailler sur un fait social par rapport auquel les membres du laboratoire ont leur propre interprétation, appuyée sur des critères ad hoc

(scientifiques, historiques, économiques...). Les interlocuteurs ont une vision de la situation qui dépend de la position sociale à partir de laquelle chacun construit sa perspective interprétative. Alors le rôle du médiateur est d'oeuvrer sur ces arguments (arguments pour l'action) car, à travers eux, il peut assouplir les positions individuelles ou celles des groupes, jusqu'à trouver des définitions acceptables pour les parties en conflit et pour l'ensemble (cf. chapitre 9). C'est ce travail sur le social qui stresse Philippe car, dit-il, il ne possède pas les capacités personnelles nécessaires.

De son côté, le co-fondateur du PBM sait que Philippe *"ne tire pas le même plaisir que Gérard"* du poste de directeur. A un moment du dialogue, Emile a exposé ses réflexions à ce propos : *"[Je crois que Philippe ] n'aime pas du tout être directeur. Je crois qu'il est comme moi de ce point de vue là... Gérard, lui, aimait être directeur et je pense que ce sont des raisons de santé qui ont fait qu'il s'est fatigué. Il a eu un problème de santé. (...) Il a eu un quadruple pontage.... (...) Il était en meilleure forme après l'opération qu'avant. Avant il avait l'air très fatigué! Pendant très longtemps, et c'était difficile parce que le travail de directeur est très fatigant! Mais il aimait être directeur. Par exemple, il avait accepté d'être le président de la commission de biologie végétale au CNRS, après son quadruple pontage! Il aime bien avoir ce type de responsabilité! Philippe pas du tout. Il n'aime pas être directeur."*

Si, auparavant, Emile insistait sur la filiation Philippe/Gérard, à présent, il se rapproche symboliquement de Philippe quand il avoue que lui non plus n'aime pas *"ce type de responsabilité"* (à la différence de Gérard). Il reconnaîtra à Philippe la qualité de scientifique et son indifférence au pouvoir, ce qui montre les bases symboliques sur lesquelles ils pourront établir une communication. Ayant souligné cette qualité, il faut bien demander à notre interlocuteur pourquoi alors Philippe a-t-il accepté ce poste? N'y avait-il pas d'autres personnes dans le labo pour ce rôle? *"Valables, non!"*, dira Emile. Mais, qu'est-ce qu'une personne *"valable"*? *"C'est difficile d'être directeur! Il faut quand même être scientifiquement crédible et Philippe est crédible : il a une équipe très compétitive, il est un très bon chercheur. Mais il faut aussi avoir des qualités psychologiques, humaines, savoir écouter les gens. Il y a peu de personnes qui ont ces qualités, très peu! Bon, Julien [un chercheur du PBM] par exemple, c'est quelqu'un de formidable scientifiquement, mais il a eu des conflits avec beaucoup de gens au labo. Il s'entend très bien avec les gens pendant un certain temps puis après il a des conflits très violents. Il ne serait pas possible d'avoir un directeur comme ça et en plus il a horreur de tout ce qui est administratif. Vincent, autre exemple : il a des conflits avec beaucoup de gens, presque tout le monde a eu des conflits avec lui... Il a été question à un moment qu'il prenne la direction et tout le monde priait pour que ce soit Philippe... Parce que Philippe est quelqu'un de scientifiquement compétitif et, psychologiquement, il a de bonnes relations avec tout le monde..."*

Voici donc un nouvel élément à considérer : il faut être *"scientifiquement compétitif"*. Mais comment ce facteur est-il réinvesti dans le rôle de direc-

teur? "Pour que son point de vue soit accepté par les scientifiques, explique Emile, lorsqu'il faut faire des choix, prendre des décisions, agir pour que tel poste soit attribué à tel groupe, je pense que c'est plus facile pour le directeur de faire accepter ses décisions s'il est un scientifique crédible."

Revenons sur les caractéristiques que le co-fondateur énumère, caractéristiques indispensables pour assurer une bonne direction. Il aborde, tout d'abord, le plan scientifique, ce à quoi il n'avait pas fait allusion lorsqu'il parlait de sa propre expérience. Par une voie détournée (en faisant appel non à ses propres souvenirs mais à la situation de Philippe), Emile définit un modèle de directeur très proche de celui décrit par Philippe. En effet, les deux hommes font référence aux mêmes critères : la compétence scientifique et les qualités "psychologiques" et "humaines" d'"écoute", c'est-à-dire l'aptitude à créer les conditions nécessaires au dialogue social. Pour ce qui est du premier point, Emile fait apparaître un aspect fondamental passé sous silence jusqu'ici : avoir une stature scientifique reconnue est un facteur de légitimation sociale de l'autorité pour quelqu'un qui occupe un poste institutionnel. Cette stature implique non seulement la capacité de "faire les bons choix scientifiques" mais encore l'assurance, le pouvoir de faire accepter plus facilement et d'une manière plus crédible ses décisions. Il faut que les collègues acceptent les décisions du directeur. La reconnaissance que l'institution lui confère et la possession d'un seul des critères cités par nos deux interlocuteurs ne suffisent pas à légitimer l'autorité d'un directeur. Julien et Vincent constituent des exemples de personnes qui avaient la reconnaissance scientifique mais pas les qualités humaines et psychologiques (que nous appellerons à partir d'ici qualités sociales) : ils resteront exclus de la catégorie des personnes "valables" pour un poste de direction.

Ce "modèle" de directeur révèle un aspect central de la problématique de la légitimité de l'autorité dans le laboratoire. Les qualités sociales soulignées font référence à la capacité d'assurer l'existence d'un espace d'échange en tant que tel : l'identité et l'appartenance à travers la participation des membres, i.e. le dialogue interne et l'image projetée. En effet, ce directeur idéal doit personnifier correctement l'image du laboratoire puisqu'elle sera projetée vers "l'extérieur". Grâce à cette image, il peut obtenir, en retour, certains bénéfices (qui serviront, entre autres, à une reproduction au niveau local) : reconnaissance symbolique (dans la communauté des pairs), ressources matérielles (humaines, financières...), influence dans des milieux institutionnels, etc. Il assure en même temps les conditions de l'échange réflexif parmi les membres du laboratoire, à travers lequel peuvent s'affirmer appartenance et identité collective (en construisant ainsi l'image interne).

Dans le processus de réalisation de ces deux opérations symboliques (productions de l'image externe et interne), la personnalisation du poste est une conséquence inévitable. Ce rôle exige une pratique qui implique l'identification de la personne qui occupe le poste de direction à l'image du laboratoire. Ceci nous amène à reconnaître comme important l'aspect charismatique de l'autorité qu'un directeur du laboratoire possède. En effet, étant donné qu'un directeur représente un ensemble d'individus dont

l'activité quotidienne jouit d'un statut socialement reconnu, économiquement rentable et politiquement valorisant, étant donné, par ailleurs, qu'il projette l'image d'un espace social dont la valeur symbolique est très élevée au sein du marché culturel contemporain, et finalement, étant donné que cette image "s'incarne" dans sa personne, alors il est normal qu'elle soit celle qui est mise en question (rappelons-nous le regard critique que Philippe portait sur lui-même) lorsqu'on évoque la question de la direction d'une unité scientifique (et non pas, par exemple, le cadre institutionnel, avec ses règlements et sa bureaucratie, ou le système scientifique, avec sa pression concurrentielle et ses critères individualistes de reconnaissance).

Toutes ces considérations, amènent Philippe à conclure qu'il ne correspond pas au modèle idéal et qu'il n'est pas légitime pour lui d'occuper un poste de directeur. Cependant, la conclusion de "non adéquation" de la personne Philippe et de la fonction de directeur du laboratoire, n'est pas partagée par ses collègues et n'est pas non plus corroborée par des "données objectives". Ce sont, en effet, les membres du PBM, y compris Emile, qui avaient exercé des pressions pour que Philippe accède au poste de directeur (ce qu'ils n'avaient pas fait pour d'autres personnes). Pour ce qui est des "données objectives", les positions au sein des instances scientifiques, les publications et les évaluations des commissions scientifiques spécialisées (CSS), montrent assez bien la réputation internationale dont il jouit. Nous devons donc alors chercher ailleurs l'origine d'un tel sentiment d'illégitimité éprouvé par le directeur du PBM<sup>147</sup>.

Si nous faisons le point sur ce qui a été présenté, on peut dégager les éléments suivants :

- Emile ne peut franchement et officiellement refuser le poste de directeur et il est obligé de recourir à toutes sortes de faux-fuyants ;
- il existe un modèle idéal de directeur de laboratoire qui aurait deux fonctions principales : l'une, tournée vers l'intérieur, serait de créer un espace de communication apte à construire une image interne (l'appartenance au collectif et la garantie de la réalisation des libertés individuelles), l'autre, vers l'extérieur, aurait pour objet la projection de l'image du collectif (le jeu de l'identité/altérité), toutes deux devant aboutir à des résultats bien précis : la reproduction matérielle et symbolique du laboratoire.
- la "*reconnaissance scientifique*" légitime les décisions prises par le directeur.

Au delà de cet incident ponctuel (la démission du directeur du PBM) et en gardant à l'esprit l'historicité que cette problématique implique, j'essaierai de comprendre le cadre social où s'inscrit la crise de direction que connaît l'unité de façon récurrente. Dès lors, les événements collectifs, les rencontres en tête à tête, les repas à la cantine, les messages électroniques, bref, tout échange m'apportera de nouveaux éléments de compréhension de la situation. On reviendra ici sur ceux qui ont été les plus significatifs.



## 11.

### Dédoulement du pouvoir

"L'observateur ne connaîtra à fond son objet qu'au prix d'en être connu aussi profondément. La connaissance devient alors ce que la méthode sociologique a toujours voulu éviter qu'elle soit : un *risque*. Ou bien : ce '*jeu de miroir*' de la pupille dans la pupille amie dont parle Platon dans le *Phèdre*." (Franco Ferrarotti, 1983)

Début juillet, une semaine après que les directions des organismes de tutelle du laboratoire aient reçu la lettre de démission, le directeur du PBM convoqua une assemblée générale. A l'ordre du jour figuraient une série de points mineurs mais aussi et surtout l'annonce de sa décision. Les termes dans lesquels il communiqua publiquement la situation furent les suivants : *"Une autre chose que je voulais vous dire est que je commence à en avoir marre de la direction. J'ai prévenu la direction du CNRS et de l'OREA. Je suis prêt à assumer mes fonctions de façon à permettre une transition en douceur, il n'y a donc pas de panique. On peut réfléchir à la situation jusqu'à la fin de l'année. C'est comme ça, j'en ai eu marre... Cela fait trois ans que j'y suis. Il est vrai que j'ai signé pour quatre ans, mais tout le monde sait dans quelles conditions je me suis retrouvé à cette position."*

Effectivement, tout le monde était au courant des "*conditions*" auxquelles Philippe faisait allusion ; nous aussi nous les connaissons car il les avait évoquées lors des entretiens. Il dit qu'il "*en a marre*", expression qu'il emploiera plus d'une fois, et nous pouvons nous rappeler des situations qui avaient engendré un tel état de lassitude : Philippe "*en a marre de gérer des miettes*" sur le plan financier, "*marre*" de gérer les "*tiraillements d'intérêts*" et "*marre*" de s'occuper des questions administratives qui l'éloignent de la recherche. Néanmoins, il existe encore d'autres causes non explicitées par notre interlocuteur. Ce complément d'information nous permettra de mieux comprendre sa décision ainsi que la réticence générale que manifestent les chercheurs vis-à-vis du poste de directeur. Mais avant, revenons aux réactions immédiates provoquées par la nouvelle.

Hervé, responsable d'un groupe du côté symbiose, lance une citation qui exprime ses souhaits : "*Bon! Le roi est mort, vive la reine!*", faisant allusion à Claire, directrice adjointe du PBM. Cette dernière ne tarde pas à réagir :

"Non, je ne peux pas assumer la direction. Je suis prête à continuer mon mandat de directrice adjointe jusqu'à la fin du contrat mais je n'assumerai pas la direction." Marie, ingénieur de recherche, demande à Philippe :

"Tu as déjà demandé aux autres chefs de groupe?"

- Oui, personne n'est disponible.

- Et un système de direction tournant?"

Aude, ingénieur de recherche, membre du PBM depuis sa création lui répond :

"Tu reviens quinze ans en arrière!"

- J'ai beaucoup de mal, explique Philippe. Je n'arrive pas à dissocier les deux aspects : la personne Philippe et le directeur. Sincèrement, je veux retrouver la tranquillité d'esprit."

Martine, assistante ingénieur et déléguée syndicale, s'adressant à Philippe, lui avoue :

"Je me sens un peu fautive parce que très souvent je te suis rentrée dedans! Mais bon! C'est une situation très difficile... on reçoit des coups parfois et..."

Un chercheur, Roger, essaie de convaincre Philippe de revenir sur sa décision : "la période la plus difficile est peut-être déjà terminée et maintenant ça sera plus simple : les contrats CEE arrivent. La période risque d'être plus intéressante!". Mais Philippe élimine tout espoir en ajoutant une dernière raison : "Bon, il n'y pas que ça! J'ai envie de revenir dans le groupe ; j'ai envie de changer!"

La plupart des interventions ont eu pour objet d'encourager Philippe à revenir sur sa décision, mais sans succès. D'une certaine façon, comme l'avait fait Gérard quelques années auparavant, Philippe a également décidé, seul, de faire subir un "électrochoc" au "microcosme" avec sa démission, pour le confronter à nouveau au problème de la direction de l'unité.

L'assemblée terminée, de petits groupes de discussion se sont formés dans la cour. Je me suis glissée dans celui où discutait Philippe. Se trouvaient là Rosa, l'assistant ingénieur d'Emile, Claire et Martine, qui furent rejoints par Hervé\*, Daniel\*, Roger\* et Denis\*<sup>148</sup>. L'échange auquel j'assistais alors me mit au courant de nouveaux éléments. Il s'agissait, disait-on, de trouver un remplaçant et le nom qui avait déjà commencé à circuler était celui d'Emile. Mais son assistante, Rosa, nous fit comprendre que la solution ne devait pas être cherchée de ce côté. La première à s'exprimer fut Claire :

"Je ne peux pas assumer : mon groupe n'est pas structuré. Il faudrait quelqu'un qui puisse laisser son groupe, sans problème.

- Mais selon ces critères, intervient Rosa, il n'y a qu'Emile qui puisse assumer la direction et lui, il ne veut absolument pas!

- Le problème, explique Hervé, est que, pour diriger un laboratoire il faudrait former quelqu'un. Qu'il soit adjoint et puis, petit à petit, qu'il apprenne jusqu'à ce qu'il puisse assumer la direction. On ne peut pas demander à quelqu'un qui a la responsabilité d'un groupe de diriger le laboratoire! Et ça ils le savent là-haut [la direction du CNRS et de l'OREA].

- *Tiens! toi qui as de si bonnes idées! tu pourrais former quelqu'un.....*, dit Roger à Hervé qui répond sans tarder :

- *Non, je ne peux pas... J'ai mon groupe qui a des problèmes et puis, il faudrait demander si 'le coeur' va mieux! Depuis quatre ans on s'est reposé et peut-être que maintenant 'le coeur' va mieux!*, faisant allusion aux problèmes cardiaques qu'Emile avait eu quatre ans auparavant. Un rire général unifie les présents.

Joséphine, thésarde du groupe Philippe, passe à côté de moi et me dit : *"Tu as vu? tu n'as pas de quoi te plaindre dans ce labo : c'est juste pour toi!"*, en faisant référence à la démission de Philippe qui est, d'ailleurs, son directeur de thèse ; elle ajoute d'un ton ironique : *"Tu sais? Philippe avait mauvaise conscience et maintenant il veut m'encadrer!"*

Dans cette farandole de commentaires, chacun se place en fonction de sa perspective sociale : Claire cherche à connaître la position d'Emile en sondant son assistante, Rosa ; celle-ci fait comprendre qu'il n'est pas question pour son chef d'assumer la direction, ce qui efface toute illusion ; Joséphine, à travers son commentaire, se fait l'écho du sentiment des thésards d'être *"les derniers"* du labo. Toutes les personnes qui, dans ce groupe, pourraient reprendre la direction ne veulent pas de cette place et se réfugient derrière leurs responsabilités au sein de leurs équipes respectives.

Nous sommes au coeur de cette crise de direction, le refus des chercheurs de se porter candidats reproduit une situation plusieurs fois vécue au PBM. Le vide qui se crée autour du poste de directeur réactualise des éléments qui avaient déjà vu le jour à d'autres moments : encore une fois, Emile semble le candidat *"naturel"* et, comme quatre ans auparavant, il résiste aux pressions.

Nous pouvons nous interroger sur la signification de ce retour d'une configuration sociale. Comment interpréter la *"vacance"* de la direction, *"place naturelle du pouvoir"* (selon les mots d'Emile)? Comment comprendre que personne ne voie ce poste comme une étape utile, de par son prestige, dans le cours d'une carrière? Après tout, être le directeur d'une unité de recherche dont la production scientifique est de grande qualité n'est pas un *"capital"* négligeable pour qui prétend entrer en compétition sur le *"marché"* scientifique, tant national qu'international (Bourdieu P., 1974). Cela permet en effet, par exemple, d'articuler en un même geste reconnaissance institutionnelle et reconnaissance scientifique. Voici les questions auxquelles nous essayerons de répondre au moment d'ausculter les événements qui se sont déroulés par la suite au PBM.

### **A la recherche d'une solution : le travail sur le social**

La crise de direction s'étant installée au sein du laboratoire, mes diverses investigations sur le terrain, à partir de ce moment, seront consacrées (à travers des entretiens personnels, des rencontres fortuites, des débats collectifs...) à déterminer les différentes images du poste de directeur que se font les uns et les autres. Prenant note de mon intérêt pour ce sujet, ce sont mes interlocuteurs qui, à plusieurs occasions, ont d'eux-mêmes pris contact avec moi. Ma présence dans ce champ d'échanges avait abouti progressivement à

ce que je sois considérée par les autres comme une médiatrice de plus, ce qui est un phénomène important du point de vue méthodologique. Autour de la problématique de "la direction du laboratoire", les différentes définitions de la situation finirent par former des pôles sociaux, comme à l'occasion du processus de réforme de l'OREA ; dans ce contexte, ma présence s'est révélée un moyen efficace de communication entre ces pôles. Un aspect de ma pratique ethnographique d'alors consista en allers et retours, véhiculant différents discours d'un acteur social à l'autre, et les faisant ainsi se confronter. J'étais utilisée comme un intermédiaire qui leur permettait de se communiquer leurs arguments respectifs.

Un de ceux qui ont largement exploité cette opportunité fut Emile qui, plus que tout autre, se sentait menacé par les derniers événements. Le problème principal que le co-fondateur du PBM devait affronter était comment retourner, avant qu'il ne soit trop tard, l'opinion générale qui le considérait comme candidat tout désigné. Il devait y parvenir avant que les organismes de tutelle, appuyés par le consensus interne, exigent sa candidature.

Le lendemain de l'assemblée générale à laquelle il n'avait pas assisté, Emile a voulu me rencontrer afin de m'exposer sa "théorie" sur le fait que tout le monde semblait rechigner à occuper le poste de directeur. Selon lui, ce "vide" ne devait pas être compris comme "*l'absence de personnes aptes à exercer un pouvoir*" mais comme l'expression d'un "conflit" entre la responsabilité administrative et le besoin de reconnaissance scientifique.

En effet, la reconnaissance scientifique, si possible internationale, que doit posséder le directeur du laboratoire, est menacée par l'exercice-même de cette fonction. Les tâches contraignantes qu'elle impose nécessitent que l'on y consacre un temps jusque là réservé à la recherche. Le problème s'aggrave si l'on pense que l'exercice administratif n'est pas valorisé au niveau de la communauté scientifique. A l'issue de son mandat, un ex-directeur ne recouvre pas la totalité de la reconnaissance scientifique dont il jouissait à l'origine et cette perte n'est pas compensée par des avantages substantiels sur le plan institutionnel (au mieux, peut-être obtiendra-t-il de passer de DR2 à DR1).

A travers cette théorie, Emile explique, d'une part, l'attitude de ses collègues vis-à-vis du poste de directeur et, d'autre part, il conteste une affirmation que j'avais avancée lors d'une discussion, quelques jours auparavant. J'avais en effet soutenu que le lieu du pouvoir ne pouvant rester vide et celui du directeur l'étant, "*le pouvoir*" devait sûrement résider en un autre lieu :

*"Non! c'est impossible!",* insistait Emile. *"La direction est le lieu du pouvoir. C'est la direction qui prend les décisions sur les recrutements, sur les concours, sur les avancements.*

*- Et alors, pourquoi personne ne veut s'emparer d'une telle place, si importante?,* lui répondis-je pour ensuite préciser : *Selon les critères que j'ai entendus dans des réunions et les commentaires faits par les gens, celui qui devrait prendre la direction est quelqu'un qui aurait un groupe stabilisé, structuré, comme le vôtre.*

- Je crois que ce n'est pas le cas. Pour bien mener le rôle de directeur, il faut deux choses : avoir la personnalité et l'envie. Sinon, il arrive ce qui est arrivé par deux fois consécutives dans le labo. La première fois, on a eu le cas de Gérard. Il n'avait pas envie de renouveler son mandat mais une sorte de pression morale s'est exercée et il a assumé. Deux ans après, il a présenté sa démission et il y a eu une crise. Pour assurer la direction on a créé la direction collégiale. Voilà la conséquence d'avoir fait pression sur Gérard. Le deuxième cas, c'est Philippe. Lorsque le moment de renouveler la direction est arrivé il y a eu une pression morale sur lui qui a fait qu'il a accepté le rôle. Et maintenant, un nouvel échec. Donc il faut en tirer les conséquences. Il ne faut pas faire pression sur les gens. Il faut trouver quelqu'un qui ait l'envie et la personnalité pour se charger de la direction. Il faut tirer la leçon!"

Dans la bouche d'Emile "tirer la leçon" signifie chercher des solutions réalistes ; naturellement, lui-même en a déjà quelques-unes en tête, qu'il met à ma disposition (et à celle de mes interlocuteurs, qui sont par ailleurs aussi les siens, mais avec lesquels les dialogues n'ont pas le même sens) :

"Il faudrait penser que peut-être une solution peut venir de l'extérieur...", suggère Emile.

- En faisant venir un directeur externe?

- Oui, pourquoi pas?

- Vous connaissez déjà des cas où cela a fonctionné?

- Oui, à Montpellier : un laboratoire qui a été recréé en 1994 et où on a fait appel à un directeur externe. Mais nous, on peut profiter de l'IFR et proposer à C. Lebras [directeur de l'IFR, ex-directeur du Centre de physiologie végétale, de l'UCB] de prendre en charge ce laboratoire."

L'objectif principal de la visite d'Emile fut la mise en circulation d'informations, en l'occurrence la possibilité de nommer C. Lebras à la direction, ce qui mettrait fin à la crise. Il a pu ainsi par mon intermédiaire, influencer sur le social sans avoir à se mettre lui-même en scène. Pour échapper à "la pression morale" de ses collègues il lui fallait en effet pouvoir proposer des solutions concrètes. En définitive, le problème d'Emile était de sortir de la ligne de mire où tout le monde le plaçait. Autrement dit faire en sorte que la position de figure centrale qu'il occupe ne soit pas identifiée au poste de directeur.

Ce problème ne sera pas facile à résoudre. Tout au long de l'enquête, la référence à Emile comme figure symbolique centrale dans le laboratoire, fut récurrente. La majorité de mes interlocuteurs, quelle que soit leur catégorie institutionnelle (ITA ou chercheur) et leur activité spécifique (technicien de paillasse ou d'un service général, chercheur chef de groupe ou récemment incorporé), a fait allusion aux qualités personnelles de ce chercheur. Ce sont ces vertus qui le placent au rang de référence symbolique de l'espace social. Voyons les arguments qu'utilisent les membres du PBM pour dépeindre ces qualités significatives.

Alors qu'il me racontait son parcours personnel, un chercheur confirmé (que l'on appellera ici Christophe) me décrit les rapports qu'il entretenait avec ses collègues du PBM. Je lui demandai des précisions sur les personnes dont il me parlait, ce qui nous amena au sujet qui nous intéresse : *"Il y a des gens que j'apprécie pour leur esprit critique même si je ne les aime pas trop! Ils sont capables de lire mes papiers. Il est très important d'être corrigé par quelqu'un qui n'est pas spécialiste de votre sujet, parce que s'il comprend, ça veut dire que le papier est compréhensible. Il y a toujours des gens qui ont l'esprit critique. Je crois qu'Emile et Hervé sont des chercheurs difficiles, mais que j'aime bien, que je respecte sur certains points. Pas sur d'autres... J'aime beaucoup quelqu'un comme Emile. Ce n'est pas du tout un spécialiste de ce que je fais mais je peux discuter d'une manière très technique avec lui. Il est capable de voir si je dis des bêtises et de déterminer ce qui est intéressant et ce qui ne vaut rien. (...) A mon avis, c'est l'un des rares! (pause) C'est quelqu'un qui a suffisamment lu sur un ensemble de programmes pour être capable de voir si un sujet peut être rentable tout de suite, même sur des programmes qui ne l'intéressent pas. Il ajoute à voix basse : A mon avis, c'est bien le seul."*

Christophe continue à décrire son collègue Emile en évoquant des éléments très significatifs dans ce milieu : *"Il a un état d'esprit qui est capable de... Il est très, très opportuniste, quand il vient me voir je me dis 'il a quelque chose à me demander.' (rire) En général, il a quelque chose à demander, d'accord mais bon! (...) Emile demande l'avis d'un scientifique qu'il croit être le meilleur dans un domaine donné, donc il vient me voir pour ça. Mais d'un autre côté, quand je lui donne le programme il réfléchit à tout ce qu'il pourrait faire avec vos résultats et ça, c'est très intéressant parce qu'il apporte des idées qui ne sont pas du tout les vôtres. (...) C'est pour ça que c'est un chercheur que j'aime beaucoup, pour cet aspect-là."*

Mais quels sont les aspects que Christophe n'aime pas chez Emile? : *"Il manipule beaucoup les gens. Il est très puissant dans son raisonnement et il s'arrange pour orienter les gens vers ce qui l'intéresse a priori. Ce qui l'intéresse lui, essentiellement! Mais tout le monde le sait (...) Il ne le dit pas mais tout le monde l'a compris. Et il le sait! C'est lui le directeur du laboratoire, depuis des années! Même s'il n'a pas le titre... Il n'a surtout jamais voulu l'être! Il y a été deux ans et il a dit 'je n'en veux plus!' C'est même pour ça qu'il est très très intelligent! Voilà! Il est encore très influent, sur beaucoup de programmes même si ce ne sont pas les siens! Il y a des gens qui aiment bien se laisser un peu diriger. Moi, je prends ses idées, ses critiques, mais parfois je l'ai envoyé balader parce que j'étais absolument... (pause) Il se mêlait de ce qui ne le regardait pas! Il donnait des avis sur la vie privée, en disant 'mais qu'est-ce qui se passe?' Je lui ai dit que ça ne le regardait pas! En plus, lors des commissions d'évaluation, sur le plan scientifique, il y a des gens qui m'attaquaient, et je lui ai dit 'mais qu'est-ce que ça peut vous faire, c'est moi qu'on va attaquer, pas vous! C'est moi qui fait les manip c'est pas vous! C'est moi qu'on attaquera, alors laissez moi faire!'. Mais il y a beaucoup de chercheurs qui n'aiment pas ça parce que, quand on a un*

*chercheur qui est trop... [il cherche le mot] 'indépendant', on ne peut pas le manipuler. (...) Quand je fais un programme, je cherche les meilleurs spécialistes, je fais comme Emile, je vais les voir dans leur laboratoire, on prend un café, on discute. En un jour c'est fait! C'est ça ou alors c'est pas fait! C'est clair."*

Cette citation, emblématique de l'opinion qu'on se fait d'Emile, nous permet de comprendre sa position de référence à la fois scientifique et politique. Emile, en effet, correspond au "modèle du scientifique" ("*il est capable de voir si je dis des bêtises et de déterminer ce qui est intéressant et ce qui ne vaut rien*"). Christophe et d'autres chercheurs me répéteront la même idée : ils font "*comme Emile*" quand ils vont consulter les meilleurs spécialistes ; c'est la mise en pratique de la même politique scientifique<sup>149</sup>. De plus, Christophe reconnaît chez Emile un "*état d'esprit*" qu'il apprécie au plus haut point et pour appuyer ses mots, il rappellera une anecdote très significative : c'est Emile qui, lors d'un conseil de laboratoire (CDL), a exprimé une idée sous forme d'une remarque anodine, soulignant un problème qui ne correspondait en rien à ses préoccupations scientifiques. Ce qui était une idée exposée en passant, dans un cadre tout à fait routinier tel le CDL, sera en réalité si puissante du point de vue scientifique qu'elle deviendra le véritable noyau du programme de recherche de Christophe. Le prestige d'Emile, lui, s'en est trouvé naturellement renforcé.

Sur le plan politique, Christophe définit le co-fondateur du PBM comme le véritable directeur de l'unité, "*surtout*" parce qu'il ne l'est pas "*officiellement*" (nous rencontrerons plus loin une autre citation qui va dans le même sens et qui est plus explicite encore). Ce sont, en somme, aussi bien les qualités scientifiques que l'habileté politique qui confèrent à Emile sa centralité.

Par ailleurs, Christophe insiste fortement sur un point très intéressant : la reconnaissance d'une telle centralité ne doit pas entraver l'autonomie de chaque chercheur. "*Les manips*", c'est-à-dire la manière de conduire son programme de recherche, et "*la vie privée*" sont deux domaines où la réalisation de la liberté individuelle est souveraine. Autrement dit ce n'est pas parce qu'Emile a l'autorité scientifique et la reconnaissance sociale, qui font de lui un interprète pour le collectif, qu'il a un droit d'ingérence dans ce qui structure le programme d'une équipe et dans la "*vie privée*"<sup>150</sup> de ses collègues. Cette distinction signale l'existence d'une frontière symbolique qui démarque deux espaces d'interaction bien différenciés. En effet, ici se trouvent pleinement mises en lumière la portée et les limites de l'autorité conférée à une personne "*scientifiquement éminente*". On comprend alors qu'il existe un clivage entre deux espaces, "groupe" et "laboratoire", clivage qui repose sur la valeur de la liberté individuelle. L'équipe de recherche est un domaine où l'unique "autorité-responsabilité" est celle de son chef. C'est dans le contexte du groupe que le chercheur peut pratiquer la science comme il l'entend. La liberté que chaque scientifique revendique quant à sa réalisation individuelle a pour limite la liberté de ses collègues ainsi qu'un besoin de reconnaissance par les instances scientifiques. Dans le milieu de la

recherche, à travers les mécanismes d'objectivation du système de récompenses (publications, prix, invitations aux événements à caractère scientifique), dans le milieu institutionnel, à travers les divers procédés d'évaluation (comité d'évaluation, concours et diplômes, attribution de postes élevés dans les organismes de recherche, par exemple la direction d'un département scientifique ou d'une commission nationale), ce clivage est un fait acquis. Est reconnue également la valeur qui lui donne son sens : la réalisation de la liberté individuelle.

En somme, d'une part, un certain "esprit de géométrie" (les capacités scientifiques) allié à un certain "esprit de finesse" (l'habileté politique) sont des qualités appréciées chez l'agent qui prétend agir au niveau du collectif mais qui ne sont pas suffisantes pour prétendre s'appliquer aux groupes, voulant infléchir, par exemple, l'orientation du programme de recherche. D'autre part, toute qualité individuelle qui peut bénéficier à l'ensemble (cf. les raisons qu'invoquait Philippe en faveur d'une direction assurée par Emile) permet à l'agent d'assurer la légitimité sociale de son autorité.

Nous pouvons, maintenant, comprendre les raisons sociales qui interdisent à Emile d'exprimer un refus net et franc du poste de directeur. En effet, un individu prétendant orienter les décisions du collectif et, de ce fait, occupant une place centrale de la scène sociale ne peut en même temps refuser explicitement de se mettre au service de l'ensemble sans saper les bases sur lesquelles se construit son autorité <sup>151</sup>.

Une autre voix du PBM nous laisse entrevoir de nouveaux sens découlant de "la centralité" d'Emile ; avec elle nous retrouverons une idée laissée en suspens : Emile est le véritable directeur du laboratoire : *"Emile? Je crois qu'Emile s'est construit un labo [le groupe d'Emile] avec de bons scientifiques, comme Denis [chercheur qui est là depuis Versailles] et Paul [jeune chercheur intégré au groupe depuis 1990]. C'est un laboratoire qui tourne bien, je pense que ça, c'est l'art d'Emile. On a toujours dit 'chez Emile'. (...) Alors chez Emile, tout le monde, c'est clair, travaille pour sa gloire. Maintenant, pour l'extérieur, le labo entier est le 'labo Emile'. On n'est pas le labo ni de Gérard, ni de Philippe, on est le 'labo-Emile'. Alors qu'il n'est pas le directeur du labo! Les gens qui viennent de la région parisienne m'ont dit qu'à Paris on dit 'le labo Emile' ou 'chez Emile' en parlant de tout le labo... (...) Emile, c'est la carrière de la puissance, du pouvoir. Ce n'est pas la même chose que la reconnaissance scientifique au niveau international. Emile a un énorme pouvoir, c'est un peu l'éminence grise, je ne sais pas si tu vois ce que cela veut dire. C'est, si tu veux, celui qui tire les ficelles mais sans qu'on le sache, sans qu'on le voie. Tout ce qui a été fait au labo, dans un sens, c'est parce qu'il le voulait bien et ce qui n'a pas été fait c'est parce qu'il ne le voulait pas."*

Pour appuyer ses dires, notre interlocuteur commence à citer "des faits" : *"Par exemple, Philippe directeur du laboratoire. Emile n'a jamais voulu y être parce qu'il sait très bien qu'être directeur du laboratoire, qu'est ce que c'est? Ce n'est pas le pouvoir!, ce n'est pas le pouvoir! [Un autre exemple] : Il ne voulait pas de certains personnes (...) Un jour il me l'a dit. (...) Le pro-*

*blème c'est qu'Emile te dit les choses, comme ça, entre quatre-z-yeux, mais il n'y a pas de magnétophone... : 'Le leader c'est Philippe, vous, vous ne serez jamais rien.' (...) Emile, a été très malin! Il a mis Philippe, Philippe, Philippe, devant! Il a gardé le pouvoir et il a mis Philippe à l'administration. Gérard était aussi un administratif. Je pense que le pouvoir n'a jamais été qu'à Emile. J'estime qu'il a été très, très malin."*

Comme il est difficile d'imaginer que l'on puisse "manipuler les gens" à ce point, notre interlocuteur nous fournit une dernière preuve de l'objectivité de ses propos : "On dit 'émilesque'! C'est un adjectif qu'on a appris, inventé, émilesque... Alors, émilesque est quelqu'un qui ne dit jamais 'bonjour', qui n'adresse pas la parole, ni rien, mais tu peux être sûre que s'il vient te voir un jour et te dit 'alors, comment ça va?' cela signifie qu'il a besoin de quelque chose. Ca, c'est émilesque! (rire) (...) Etre émilesque c'est... c'est : il ne se soucie pas du tout de toi mais un jour il te dit 'bonjour, ça en est où?' alors que ça fait trois ou quatre ans qu'il ne demande pas de nouvelles, rien! Alors, tu te dis : 'ah!'."

Nous constatons que quelques assertions reviennent souvent : Emile est "l'éminence grise" du laboratoire, il est opportuniste ("s'il ... te dit : 'alors, comment ça va!' c'est qu'il a besoin de quelque chose"), et il est le véritable directeur du laboratoire même s'il ne l'est pas officiellement. Soulignons, également, l'idée nouvelle de cet interlocuteur : Gérard fut lui aussi un "administratif" ; notons, pour finir, le néologisme "émilesque".

Tous les éléments que l'on vient de relever suffisent à nous faire comprendre qu'Emile est un véritable "phénomène social". Il est un sujet de discussions pour les membres du PBM, il stimule l'interaction sociale et c'est en fonction de lui que les autres vont se situer dans l'espace social ("je fais comme Emile", Emile "ne voulait pas de certaines personnes", ...), et, enfin, il est perçu par ses collègues comme étant à l'origine de nombreuses situations telles le fait que Philippe soit directeur ou que Christophe développe tel programme de recherche plutôt qu'un autre.

Au delà des relations entre les faits (vérifiés ou non) et leurs causes (la volonté d'une personne : Emile), liens que nos interlocuteurs invoquent pour expliquer "la réalité", il est important de souligner l'efficacité symbolique et sociale d'Emile. La preuve en est que nos interlocuteurs lui assignent la responsabilité de certains états des choses dans le PBM. A présent, si la centralité de la figure d'Emile dans l'espace social du PBM est un fait acquis, l'identification du pouvoir à cette centralité plutôt qu'au titre de directeur l'est également. La véritable centralité d'Emile semblerait correspondre à une marginalité institutionnelle, ce qui conforte une autorité effective et reconnue localement.

D'après les explications d'Emile, le fait qu'il ne soit jamais devenu directeur trouve son origine dans les points suivants : 1) les raisons historiques (il était en désaccord avec Gérard à propos de la "forme" que ce dernier avait donnée au rôle de directeur) ; 2) la santé (ses problèmes cardiaques) ; 3) les raisons personnelles (il n'en avait tout simplement pas l'"envie" ou le "goût") ; 4) les raisons scientifiques (son intérêt "vital" pour la compétition

scientifique au niveau international). Tous ces motifs relèvent de sa volonté (explicitement dans les cas 1, 3 et 4 et comme un aléa dans le deuxième). Cette attitude a été possible parce que Gérard n'avait pas des aspirations "internationalistes" au niveau scientifique et donc pouvait se charger de toute la partie "sociale et institutionnelle" du laboratoire. Un jour, Emile m'explique :

*"Pour moi... 'la sal de la vida' <sup>152</sup>, dit-il en espagnol, c'est la compétition internationale. Je vis pour ça! Etre directeur aurait été une perte d'efficacité. Donc je n'allais pas me charger de la direction."*

Pensant à Gérard qui s'est effectivement chargé de cette tâche, je lui dis : *"Heureusement vous étiez avec quelqu'un pour qui"...* Sans me laisser le temps de compléter ma phrase, Emile enchaîne :

*"Quelqu'un pour qui la compétition internationale était moins importante et qui avait d'autres critères de valeur. Le but de son existence n'était pas d'être reconnu au niveau international, c'était de participer à la construction d'un laboratoire où les relations humaines seraient bonnes."*

- *Toute votre vie est organisée par rapport à ça?*

- *Presque tout ... la plongée non! (rire). Dans la vie scientifique ce qui est très important pour moi, c'est la compétition internationale. Mais cela était comme ça très tôt. Très tôt, j'ai essayé de bien écrire en anglais, de bien prononcer l'anglais, pour être accepté dans la communauté internationale."*

Encore une fois, le "grand partage" entre les deux pères du PBM intervient dans les descriptions du développement historique et de la structure actuelle du laboratoire <sup>153</sup> : Gérard soucieux du "dedans" et des problèmes humains, Emile préoccupé par le "dehors" et la question scientifique.

Toutefois, il est nécessaire de nuancer une telle description du fonctionnement du PBM. En tant qu'éminence grise, Emile continue à orienter les décisions qu'assume le collectif social PBM. Ses moyens d'action sont variés : comptes-rendus par e-mails, interpellations spécifiques (cf. dans l'entretien plus haut : *"quand il vient me voir je me dis qu'il a quelque chose à me demander"*), ses contacts officiels ou officieux à tous les niveaux (groupes scientifiques, institutions de recherche, comités de revues) et, surtout, sa participation aux petits comités. Ce sont ces interventions qui lui permettent de travailler sur "le collectif" tout en évitant "l'institutionnel" (et ses conséquences administratives non désirées, comme il l'a expliqué lors des entretiens). Ses pairs locaux, eux, ne sont pas parvenus à éviter cette obligation qui leur permet de justifier leurs interventions sur le social. C'est ce qui avait conduit un chercheur à ne voir en Gérard qu'un *"administratif"* au service d'Emile qui, seul, a toujours vraiment détenu le pouvoir.

A ce stade de l'analyse, on peut saisir l'ampleur, les implications et les conséquences de la centralité d'Emile. Sur le plan local, une telle figure crée les signifiés socialement et symboliquement efficaces et les met en circulation. Sur les plans national et international, c'est elle qui en définitive personifie l'image collective : le PBM est reconnu par l'extérieur comme le laboratoire d'Emile (il est habituel de dire *"chez Emile"* pour *"au PBM"*). Cette figure centrale coïncide bien avec le modèle idéal évoqué par les cher-

cheurs (il incarne l'identité à l'intérieur et à l'extérieur) et convient également à la définition élaborée par l'institution (le rôle de trait d'union entre "le dedans" et "le dehors" du laboratoire).

Que la centralité sociale et la direction institutionnelle ne soient pas réunies en une même personne crée un état de crise insoluble : autorité légitime aux yeux de ses collègues, Emile vide de sa substance le poste de directeur, ne lui laissant qu'une reconnaissance institutionnelle abstraite et la lourde charge des responsabilités administratives.

Au terme de cette partie nous pouvons résumer ainsi le rôle de cette personnalité marquante dans le laboratoire : - Emile est au centre de l'espace d'interaction, - il est la plus haute autorité sociale du PBM et - il en incarne l'image scientifique tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

C'est le moment de nous demander par quels moyens ce chercheur a pu établir les bases de sa légitimité contre (ou en dehors de) la définition institutionnelle de l'autorité. Pour répondre à cette question, nous devons considérer les mécanismes d'intervention sur le social dont dispose un agent pour produire sa position individuelle (petits comités/démocratie participative ; interprétations de base/traductions ayant efficacité symbolique et sociale, devenir un point d'accès). Il est important aussi de prendre en compte la lutte pour l'hégémonie par rapport aux éléments qui circulent et l'adhésion qu'ils suscitent (réflexivité généralisée). La dynamique qui s'établit entre ces facteurs, que nous aborderons dans un instant, est à l'origine, en grande partie du moins, de la tension entre le système "officiel" et la pratique "officieuse" de l'exercice du pouvoir dans le laboratoire.

### **Centralité sociale et autorité institutionnelle**

Nous avons observé (cf. chapitre 9) que l'articulation du petit comité à la démocratie participative permet de gérer les conflits et d'établir un ordre social dans le PBM. Nous avons aussi souligné que ce type de gestion suppose un certain dynamisme interne du pouvoir. S'impose une confrontation permanente des arguments qui se voient soumis à des traductions successives par un processus de mise en circulation. Cette série de traductions rend compte de l'évolution des arguments de leur origine jusqu'aux espaces de plus en plus larges (petit comité—réunion de chefs de groupe—conseil de laboratoire—assemblée générale). Toutes les couches de l'oignon sont ainsi atteintes.

Ce mode d'organisation est en adéquation avec le rôle de directeur du laboratoire tel qu'il est souhaité par les chercheurs (selon le "modèle idéal", le directeur, rappelons-le, doit construire une image interne par son "travail sur le social", ce qui permet des conditions de communication). Ce rôle implique la pratique du jeu réflexif local (ce que j'appellerai désormais le "modus operandi").

Dans l'agir communicationnel, pour reprendre l'expression de J. Habermas (1987), le directeur de l'unité doit pouvoir respecter les désirs de chacun (faire la science que l'on souhaite), en élaborant des traductions et des interprétations de base qui permettront de renouveler le sentiment

d'appartenance au collectif. En étant le médiateur symbolique privilégié, en produisant des espaces de rencontre, il permet à un ensemble de se reconnaître comme tel (l'image interne) et justifie par là même le poste qu'il occupe.

Signalons à présent un aspect de ce mode de gestion du social (modus operandi) : il peut engendrer certains dysfonctionnements par rapport au système institutionnel d'attribution de l'autorité ; les détenteurs des postes que l'institution réserve à l'exercice de l'autorité ne sont pas toujours les auteurs des meilleures interprétations (i.e. celles qui ont une légitimité sociale).

En effet, les interprétations de base concurrentes sont mises à l'épreuve de la double confrontation du contexte (défini par les éléments qui entrent en jeu) et des interlocuteurs. La traduction retenue ne sera pas forcément celle de la personne à qui l'institution (OREA, CNRS) avait conféré l'autorité. La répétition trop fréquente d'une telle situation, où ne coïncident pas système institutionnel et modus operandi, remet en question la légitimité de l'interprète qui occupe ce poste institutionnel.

Que Philippe soit un bon représentant du PBM et un bon défenseur de ses intérêts, cela sera visible pour ses collègues à travers ses interventions lors des événements collectifs. Ces interventions devront expliquer (traduire) correctement ce qui s'est réellement passé dans les espaces de participation dont ses collègues étaient exclus. La qualité de ses interprétations sera également comparée à celles d'autres traducteurs. De ce fait, les critères d'attribution de la qualité sont relatifs. Rien ne garantit (dans ce mode local de légitimation) que le directeur du PBM en soit le meilleur interprète ; l'autorité dérivée de ce modus operandi est *révisable et révisée* (caractère réflexif) à tout moment. Du point de vue de la définition institutionnelle de l'autorité dans le laboratoire, cet examen constant peut engendrer des tensions importantes. Etant donné la nature abstraite et normative d'une telle définition, on ne peut s'attendre à ce qu'elle tienne compte de la réflexivité nécessaire à l'intérieur de cet espace social.

Rappelons brièvement le contenu de cette définition : l'autorité du directeur trouve sa légitimité dans l'accomplissement de ses obligations ; il est le représentant de l'institution au niveau interne, il est le responsable de la qualité scientifique du laboratoire vis-à-vis des organismes de tutelle et il est le représentant de l'unité à l'extérieur (au sens large), devant mettre en valeur les résultats de l'unité dans tous les milieux possibles. En cela tient sa qualité d'intermédiaire.

Ces obligations ne correspondent que partiellement à celles que les membres du PBM exposaient comme modèle idéal. Ici la médiation fait référence aux relations entre "l'extérieur" et "l'intérieur", ce qui implique la conjonction du travail sur le social et de l'activité de point d'accès.

L'institution, par les attributions et la reconnaissance qu'elle lui accorde, met à la disposition du directeur les éléments grâce auxquels il construira sa légitimité. Or, selon Philippe, ces bases ne sont pas suffisantes pour donner une légitimité au poste : même si le directeur du PBM n'a évoqué à aucun

moment un possible manque d'appui de la part du système institutionnel, les éléments que celui-ci lui accorde n'ont pas suffi pour que Philippe se sente "à l'aise" dans sa fonction. Cette insuffisance relève du fait que la définition qu'en donne l'institution ne prend pas en compte une des dimensions de la problématique : les bases sociales sur lesquelles se construit la légitimité de l'autorité. Le problème de la direction d'un laboratoire touche certainement à la dynamique institutionnelle et impose des conditions très précises à l'exercice du poste (activités administratives, responsabilités pratiques) mais il n'épuise pas la question de la légitimité de son autorité<sup>154</sup>. Au contraire, et comme il a été signalé jusqu'ici, pour répondre à la diversité des demandes qui se posent dans l'exercice quotidien d'un tel poste, le directeur doit disposer de compétences multiples, dont le dénominateur commun est la capacité de travailler réflexivement sur le social.

Chaque résolution d'un problème accroît la légitimité sociale de l'autorité du directeur et, symétriquement, chaque conflit non réglé la réduit. Elle est également menacée lorsqu'un autre traducteur trouve une solution plus efficace. La compétence réflexive s'exerçant sur les solutions des problèmes collectifs, est absolument nécessaire dans cet espace et se révèle dans l'interaction des agents ; ici, la dimension interpersonnelle s'affirme avec toute sa puissance.

En conclusion, le directeur n'étant pas nécessairement au centre de la scène sociale, son autorité locale est toujours "révisable". Dans le cas où cette autorité ne lui reviendrait pas, comme cela arrive au PBM, le directeur ne peut alors pas pratiquer l'une de ses deux fonctions fondamentales (reconnues à la fois par le modèle et par l'institution) : la réalisation de l'image interne du collectif, image qu'il est censé incarner.

La crise provoquée au PBM par la démission de son directeur et l'absence de volontaire pour occuper cette place vacante semblent pouvoir être expliquées de manière convaincante par la tension que nous venons d'explicitier. La centralité d'Emile rend le poste de directeur inintéressant, le réduisant à des tâches administratives. Des explications complémentaires de Philippe vont étayer cette analyse : d'une part, Emile a été l'interlocuteur quasi permanent des instances externes au PBM et c'est à travers lui que s'établissaient les contacts du laboratoire. D'autre part, il n'a pas communiqué à l'autorité officielle toutes les informations qu'il avait en sa possession concernant le problème du rattachement. Ce dernier épisode, ajouté à une lassitude déjà ancienne, a abouti à la décision de Philippe.

On observe alors une forme d'autorité qui, bien qu'elle ne passe pas par les mécanismes de l'institution, est uniquement justifiée par sa capacité à créer des conditions de réflexivité. Cette légitimité, socialement définie, relève de la pratique locale où sont réinvestis des éléments institutionnels, scientifiques, politiques, historiques, dérivés des interventions des agents.

L'analyse que nous venons de présenter permet, en fin de compte, de répondre à la question que l'on s'était posée au début de ce chapitre, à savoir "pourquoi personne ne considère-t-il que le poste de directeur peut être, de

par son prestige, un élément non négligeable dans sa carrière?" En effet, nous sommes à même de comprendre le problème du vide créé autour de cette fonction : comme l'autorité reconnue par l'institution n'a plus de véritable signification locale (car le labo, c'est "*chez Emile*"), aucun chercheur en quête de prestige ne pourra utiliser ce poste pour sa carrière. Pour que la fonction institutionnelle retrouve une valeur, offrant un "plus" à qui l'occupe, la centralité sociale d'Emile doit être nécessairement disputée. La carte maîtresse qui permettrait de gagner cette partie est, comme nous allons le voir, la reconnaissance scientifique. En ce sens, il est compréhensible que tous les chercheurs socialement "*valables*", pour reprendre l'expression d'Emile, s'investissent autant dans leurs fonctions de responsables de groupe, lieu où se produisent les résultats susceptibles d'être réinvestis dans le système de récompenses.

### **Le constat d'une situation insoluble**

Nous avons remarqué qu'Emile travaillait à produire des solutions pertinentes à la crise provoquée par la démission de Philippe. Naturellement, ce travail sur le social fut également pratiqué par d'autres membres du PBM : Philippe, Gérard et Claire. Début septembre, lors d'un entretien avec le directeur, j'apprends que pendant les mois de juillet et août un "*programme d'action*" avait été mis au point pour faire face à la crise de direction. Même si ce programme fut présenté par le directeur, il était évident, d'après son contenu et ses implications, qu'au moins Gérard et Claire (et peut-être François, d'une manière consultative) avaient pris part à son élaboration. La communication entre ces personnes ne fut jamais problématique, mais plutôt fluide, comme l'indiquent les évocations de la ligne de filiation Philippe/Gérard ou celle du binôme Claire/Philippe. C'est peut-être une des raisons qui expliquent que je sois restée en marge de leurs accords, débats et échanges car ils n'avaient pas besoin d'un médiateur.

Tel que l'a décrit le directeur du PBM, ce programme d'action comporte trois étapes. En premier, discuter avec les quatre personnes (Claire, Terry, François et Daniel) qui "*potentiellement*" pourraient assumer le poste. Le choix de ces personnes se fonde sur le fait qu'"*elles ont le sens de l'intérêt commun.*" En deuxième lieu, comme le directeur ne devrait entrer en fonction que deux ans plus tard (date à laquelle le mandat de Philippe aurait dû s'achever officiellement) il y a un intervalle de temps à prendre en considération. On le consacrerait à la "*formation*" du candidat par Gérard. De cette façon, ils pourront fabriquer, en quelque sorte, un successeur compétent au poste de directeur. Et finalement, pendant ces deux ans, Gérard sera le directeur intérimaire <sup>155</sup>.

Philippe n'a fait aucune allusion à une éventuelle personne externe pour occuper le poste (à la différence d'Emile qui avait proposé C. Lebras). Il n'a pas non plus évoqué la possibilité de demander à Emile d'assumer sa "responsabilité historique". Il semblerait que pendant ces mois d'été, tous

soient arrivés à la conclusion qu'il était impossible de faire pression sur Emile et/ou qu'il n'avait pas "*le sens de l'intérêt commun*".

C'est d'une manière informelle, au cours d'une réunion dans le bureau du directeur, que l'on "*discuterait*" avec ces quatre personnes. Philippe m'a dit que ma présence n'y était pas souhaitable. Cette situation n'avait pas, m'a-t-il expliqué, pour origine un manque de confiance à mon endroit, mais plutôt l'intention de créer un climat de discussion ouverte, qui permette à tous de "*parler franchement*". Cette mise à l'écart, que j'avais déjà eu l'occasion de vivre, ne m'avait donc pas étonnée. A ce stade de l'enquête, j'avais compris qu'une "*réunion informelle*" était un des euphémismes locaux de ce que, moi, j'ai dénommé *petit comité*. En ce sens, j'ai perçu cette mise à l'écart comme allant de soi, mais la surprise de taille fut qu'Emile et Gérard eux non plus n'étaient pas conviés à cette séance.

D'après ce que j'ai pu comprendre des paroles de Philippe, la non-participation de Gérard avait été décidée avec l'accord de ce dernier. Pour ce qui était d'Emile, rien n'avait encore été conclu. Comme l'explique Philippe, c'était une situation délicate : d'une part il ne voulait pas qu'Emile vienne à "*la petite réunion*" et d'autre part, il ne pouvait pas "*le laisser complètement en dehors*" de la question. Ainsi, il s'arrangera pour lui rendre visite la veille afin de lui demander son "*avis sur la situation*". C'est au cours de cette rencontre que Philippe sera mis au courant de la dernière stratégie conçue par Emile pour sortir de la crise de direction : "*Il m'a dit que, après avoir discuté pas mal avec toi, il avait réfléchi au fait que personne ne voulait prendre la direction. L'idée lui était venue que, comme les groupes sont très petits, si un chercheur part pour assurer la direction, le groupe perd sur le plan scientifique et donc personne ne veut partir. Il pense donc qu'il faudrait faire une restructuration interne : faire quatre groupes : 'symbiose plante', 'symbiose microbiologie', 'pathologie plante', 'pathologie microbiologie' et ainsi il y aurait la possibilité de dégager des chercheurs pour la direction.*"

Dans ce commentaire, ma position de médiatrice entre Emile et Philippe est évidente. Produit de mon implication, je deviens dans cette configuration un acteur sur le terrain. Mes interlocuteurs m'assignent un rôle : Emile, quand il se réfère à moi comme légitimant sa proposition de restructuration du PBM, Philippe quand il me communique ses échanges avec Emile. En tant que condition de production des connaissances ethnologiques, l'implication dans ce jeu d'échanges m'a permis de comprendre comment, dans cette problématique précise, se réactualise le poids de l'historicité des relations sociales. Néanmoins, c'est cette même implication qui m'attire quelques inconvénients. D'une part, j'ai accès à la construction de filiations imaginaires qui, en même temps qu'elles permettent la communication entre Philippe, Gérard et François, la rendent difficile entre ces personnes et Emile, d'où ma position de médiatrice. D'autre part, la pratique ethnographique et les principes théoriques qui la définissent (mon autonomie en tant qu'anthropologue) sont en porte-à-faux avec cet engagement<sup>156</sup>. Le souci de préserver l'indépendance intellectuelle, c'est-à-dire d'affermir ma position

d'ethnologue, observant les principes d'anonymat des interlocuteurs, de discrétion, et la conscience du "statut" que l'on m'a assigné (et que j'ai assumé) me conduiront à être particulièrement attentive, à ne pas me laisser prendre dans un jeu d'alliances et de réseaux qui, comme nous l'avons vu, fonctionne en permanence.

Dans le cas précis de cet échange avec Philippe, j'ai récusé l'affirmation d'Emile en disant que je n'avais jamais imaginé la possibilité d'une restructuration interne du PBM en quatre secteurs. Philippe m'a alors confié qu'il voyait dans cette nouvelle idée l'expression de la même stratégie utilisée par le co-fondateur : éviter, encore une fois, de se retrouver au poste de directeur, et il a ajouté pour finir : "*enfin, une restructuration interne, ce n'est pas la manière que j'ai pensée pour résoudre le problème*", confirmant ainsi que "*le programme d'action*" dont il m'avait parlé auparavant était toujours d'actualité.

La séance en petit comité entre les personnes qui ont "*le sentiment de l'intérêt commun*" eut lieu, comme prévu, dans le bureau du directeur et occupa presque tout l'après-midi. J'avais prévu ce jour-là un entretien avec Gérard. Au lieu d'aller dans la salle commune comme d'ordinaire, Gérard préféra rester dans la cour, près du bureau du directeur, car on pouvait "*avoir besoin de lui*" pendant la réunion. Le mieux, dit-il, était de rester aux alentours, "*à portée de main*". De là, nous pouvions apercevoir, en levant les yeux vers l'entresol, le profil des cinq personnes qui avaient été invitées.

Philippe m'avait exposé son "*programme*" en me demandant de le garder "*secret*" jusqu'à ce qu'un accord soit intervenu entre ceux qui se réunissaient cet après-midi. Il ne voyait pas d'inconvénients cependant à ce que j'en discute avec Gérard. Lorsque je lui fis un commentaire sur son "*éventuelle reprise de la direction*" il m'interrompit, visiblement surpris et quelque peu mécontent de me voir au courant de certains "*secrets*", pour me demander "*qui*" m'avait fait part de cette nouvelle ("*Ah mais, vous savez beaucoup de choses! Qui vous a dit ça?*"). Ce dialogue avec Gérard fut beaucoup moins "fluide" que ceux que j'eus par exemple, avec Emile ou Philippe, mais suffisamment explicite pour souligner l'importance de la valeur symbolique de la connaissance d'une information dans ce milieu social. Par ailleurs, concernant l'attitude des chercheurs vis-à-vis du poste de directeur, il a évoqué des arguments que nous avons déjà entendu : "*Le problème du labo, explique Gérard, c'est qu'il y a beaucoup de gens qui d'ici à cinq ou dix ans seront tout à fait capables d'assurer la direction. Maintenant ils sont trop jeunes, ils veulent faire de la recherche et c'est normal.*"

Après l'entretien court et tendu qu'il m'accorda (il était évidemment préoccupé par d'autres sujets), je me suis rendue au laboratoire d'Emile pour connaître ses impressions sur cette séance. Je ne l'ai trouvé ni là ni au centre OREA ; il était rentré déjeuner chez lui, comme d'habitude, et ne devait revenir que beaucoup plus tard, une heure après la fin de la réunion, elle-même très longue. Emile, lui, n'était pas à "*portée de main*".

Le contraste entre les deux attitudes était frappant : Gérard était soucieux de rester "*disponible*" alors que, pour Emile, l'utilité de sa présence à proximité d'une telle réunion était hors de propos.

Ceux qui ont participé à ce petit comité ne sont pas forcément tous des responsables de groupe, ils n'ont pas tous le même statut administratif et ils ne sont pas tous des "*anciens de Versailles*". Nous connaissons déjà l'une des particularités commune : avoir le sentiment de l'intérêt général ; l'autre, également importante, est d'appartenir à une génération plus jeune que celle des pères fondateurs.

Lors de mon premier entretien avec Philippe, celui-ci avait évoqué l'état du PBM : le laboratoire était arrivé, grâce à une évolution constante durant seize ans, à "*une phase de plateau*" où le plus gros problème n'était pas d'"*atteindre une masse critique*" de chercheurs, mais l'éventuel départ à la retraite des fondateurs du laboratoire. Aujourd'hui, leur absence au petit comité marquait matériellement et symboliquement l'affirmation sociale de la nouvelle génération. Pour cette dernière, l'enjeu était de résoudre la crise de direction, sujet récurrent dans l'histoire du PBM, en dépassant le clivage historiquement constitué autour des deux acteurs principaux : Gérard et Emile. A en croire le programme d'action, aucun des co-fondateurs ne possédait de clé pour résoudre la crise. Même si Gérard devait contribuer à l'exécution du plan, son rôle resterait temporaire.

Cette réunion, de participation restreinte, a représenté la première étape du processus habituel de gestion des conflits, la deuxième aura lieu lors d'un CDL, deux semaines plus tard, début octobre. Entre-temps, l'information sera transmise à tous les niveaux du laboratoire, irriguant toutes les couches de l'oignon. Répétant le phénomène que l'on a analysé et schématisé, le CDL sera l'occasion de consolider et d'officialiser les interprétations de base produites au sein du petit comité. On peut constater, à partir du compte rendu de ce CDL, la façon dont les échanges intervenus lors de la "*réunion informelle*" ont été transmis aux collègues. Voyons les passages du texte en question :

*"Point 3. direction du laboratoire*

*Après un rapide historique de la situation, Philippe précise qu'à la suite de la réunion du collège chercheurs permanents qu'il a organisée le 23 septembre [la réunion dans le bureau de Philippe ], il apparaît qu'il n'y a pas, au sein du laboratoire, de candidat à la direction du laboratoire, ni pour assurer l'intérim, ni à l'échéance du présent contrat d'association OREA-CNRS (2000). Il semble donc qu'il faille s'orienter vers la recherche, à l'extérieur du laboratoire, d'une personne qui prendra en charge la direction à ce moment là. Compte tenu de cette situation, Philippe a sollicité Gérard pour assurer l'intérim jusqu'à la fin du présent contrat. (...)*

*Gérard précise la mission qu'il entend assurer durant ces 2 ans d'intérim :*

*1) recherche d'une solution extérieure pour présenter un directeur aux organismes de tutelle à l'échéance du contrat du laboratoire (janvier 2000)*

2) *l'intérim qu'il assurera ne sera pas attentiste mais scientifiquement ambitieux pour le laboratoire.*"

C'est ainsi que les membres du PBM ont inscrit publiquement la vacance problématique du poste de directeur. On peut constater que les efforts de la jeune génération pour résoudre ce problème sans les fondateurs du PBM ont débouché sur un échec. La seule solution à cette crise est alors le recours à une personne "externe". Pour retrouver une centralité, même artificielle, le futur directeur devra être quelqu'un capable d'échapper au jeu interne que structurent les signifiés construits historiquement. Seul un chercheur doté d'une importante reconnaissance scientifique et étranger à l'historicité des relations sociales du PBM pourrait cristalliser à cette place, institutionnellement définie comme celle du pouvoir, l'autorité reconnue par le laboratoire.

En manière de synthèse générale sur cette complexe problématique, on peut souligner qu'il existe, d'une part, un type d'autorité qui est légitimé par la centralité, elle-même produit des conjonctures et des dynamiques propres au champ d'échanges. Elle s'acquiert par l'exercice de la condition réflexive<sup>157</sup>. On constate, d'autre part, une autorité définie institutionnellement, abstraite et normative. Il arrive que ces deux types d'autorité ne coïncident pas dans la même personne. Lorsque la centralité ne revient pas au directeur, il se pose un problème de l'institutionnel dans l'espace social. C'est le cas de notre laboratoire où Emile se situe au sommet de la hiérarchie scientifique, au centre du champ d'échanges et en dehors du système institutionnel d'attribution de l'autorité, ce qui produit alors une dissociation entre la position du pouvoir socialement reconnu et celle du pouvoir objectivement accordé.

En premier lieu, étant donné que l'autorité dans ce champ repose principalement sur des critères scientifiques, il paraît difficile que le directeur puisse répondre aux besoins de légitimité fondés à la fois sur des bases sociales et des bases institutionnelles puisque l'exercice de la fonction administrative l'éloigne de l'activité de recherche, source de son prestige social. En deuxième lieu, l'autonomie relative du champ scientifique permet au chercheur engagé dans "une lutte de concurrence qui a pour enjeu spécifique le monopole de l'autorité scientifique"<sup>158</sup> (Bourdieu P., 1974) de construire une position de reconnaissance plus au moins indépendante du système institutionnel. En troisième lieu, les règles imposées par ce dernier constituent un cadre normatif dans lequel se retrouve inscrit tout le personnel, ce qui est un trait caractéristique de cet espace à activité finalisée : un laboratoire de recherche dépendant du secteur public. En ce sens, l'autorité (normative) et la centralité (sociale) semblent être des éléments constitutifs de cet espace d'interaction et indissolublement présents dans l'exercice du pouvoir au sein du laboratoire.

L'analyse que nous avons réalisée jusqu'ici nous a amené à identifier deux espaces d'interaction reconnus par les membres du laboratoire. En effet, après avoir fait un détour par les deux processus sociaux (les analyseurs : "La réforme de l'OREA" et "La crise de direction"), nous avons pu constater

l'existence d'un espace social qui se structure à l'extérieur des groupes de recherche ; on l'a appelé "public". En contraste avec celui-ci, un domaine se profile, que l'on a appelé "privé", évoqué par les chercheurs comme un univers autre, régi par des critères d'interaction différents<sup>159</sup>. A ce propos, rappelons-nous, ce domaine privé est organisé autour d'une valeur fondamentale : l'affirmation de la liberté individuelle, c'est-à-dire, le droit de pratiquer la science comme on l'entend.

A présent, il nous faut revenir sur certaines remarques faites au moment de présenter la catégorie des permanents (cf. chapitre 7). A cette occasion-là, nous avons soutenu que l'analyse respecterait l'amalgame effectué par les membres du laboratoire lorsqu'ils associent dans la même catégorie, le personnel ITA et le personnel scientifique. En étudiant les processus sociaux, nous n'avons exclu l'intervention d'aucun membre du PBM sous prétexte qu'il appartient à l'un ou l'autre corps administratif. Cependant, il faut reconnaître que la présence des ITA aux événements qui ont retenu notre attention n'a pas été très active. Nous avons pu constater aussi à plusieurs reprises un refus explicite de la part des ITA de s'intéresser aux problèmes des chercheurs, "*ces gens égoïstes*".

Au-delà des singularités qui se sont exprimées tout au long des analyseurs étudiés, on peut dire d'une manière générale que la participation du personnel permanent ITA a été marginale. Cette situation tient fondamentalement au fait que les événements que nous avons abordés ont été définis par les acteurs principaux des interactions, c'est-à-dire les chercheurs, selon des critères qui excluent la contribution légitime de l'autre catégorie administrative<sup>160</sup>. Dans le premier processus, la réforme de l'OREA, le fait d'avoir réalisé la discussion locale en adoptant une définition scientifique du laboratoire a eu comme conséquence secondaire la mise en marge des ITA qui, à cause de leur caractérisation institutionnelle, ne sont pas directement concernés par un débat axé autour de ces critères scientifiques. En effet, parce qu'ils sont catégorisés comme "les assistants" des chercheurs (rappelons-nous le *Rapport Alain Costes*) ils n'ont pas de légitimité institutionnelle ou symbolique pour participer aux débats scientifiques organisés au laboratoire. Ainsi, la seule intervention importante que nous ayons observée de la part des ITA a été celle de la déléguée syndicale CGT (Martine) à propos de laquelle il faut faire une remarque : la légitimité de cette entrée en action tient sans doute à des critères politiques (défense de la recherche publique, définition de la relation entre le secteur public et le secteur industriel, etc.) et non à des critères proprement scientifiques. Et ceux-là ont été systématiquement ignorés par les protagonistes du débat neutralisant, en quelque sorte, les interventions de la syndicaliste<sup>161</sup>.

En ce qui concerne le deuxième analyseur considéré, la crise de direction, la mise à l'écart des ITA est également due au fait que la situation a été définie surtout à partir de critères scientifiques. Il faut se rappeler que l'autorité qu'un agent aspire (éventuellement) à conquérir doit être construite sur la base d'une reconnaissance scientifique importante. Avec cette forme de légitimation, le débat sur la direction dans le PBM ne concerne pas

personnellement l'ingénieur ou le technicien et encore moins le personnel consacré au service administratif. Aucun d'eux ne peut prétendre à une forme quelconque d'autorité telle qu'elle a été définie précédemment. Mais, comme nous le verrons plus loin, cela ne signifie nullement que les ITA ne peuvent pas se donner un autre type de pouvoir fondé sur d'autres formes de légitimation. Les modalités de participation des ITA dans l'espace "public" et "privé" du PBM acquièrent des traits spécifiques qui dépendent des différentes activités que chacun d'eux réalise. Ces modalités ont leur propre microphysique du pouvoir (c'est-à-dire une manière singulière de structurer les relations de pouvoir) qui, naturellement, est articulée avec les autres caractéristiques signalées jusqu'ici pour ce qui est des non-permanents et pour ce qui est des chercheurs.

Compte tenu de ce qui vient d'être exposé, le laboratoire, défini dans des termes scientifiques (du point de vue des chercheurs) laisse peu de place à l'intervention des ITA. Cependant, cette marginalité des ITA dans les affaires publiques du PBM se transforme si nous considérons d'autres événements. Il nous faut donc identifier ces situations, où les membres de ce groupe social interviennent de manière centrale, pour essayer de dégager les critères qui légitiment ces participations. On s'interrogera notamment sur les domaines d'interaction où les ITA se positionnent en tant que protagonistes de l'interaction et l'espace de signification dans lequel ils s'inscrivent.

Un deuxième commentaire porte sur le domaine privé du chercheur : le groupe. Les processus sociaux considérés dans les chapitres précédents nous ont amenés à nous occuper de l'interaction qui s'établit dans l'espace public. Ainsi, nous avons pu identifier une série de mécanismes, de faits, de sens... sociaux (la gestion des conflits, l'articulation entre le petit comité et la démocratie participative, la centralité sociale et l'autorité). Mais, d'un autre côté, nous nous sommes maintenus éloignés d'autres aspects qui contribuent à l'existence du champ scientifique, notamment à ceux qui sont liés à l'interaction qui s'établit au niveau de l'équipe de recherche. Dans ce sens, nous devons revisiter le caractère marginal de la participation des ITA : si le groupe quitte la scène du public telle qu'elle a été définie jusqu'ici, il semble naturel que les ingénieurs et les techniciens, qui sont surtout associés à l'activité de la paillasse, disparaissent avec lui. En effet, étant données les caractéristiques de ce laboratoire, le personnel qui "assiste" les chercheurs dans leur tâche scientifique est directement lié au travail de paillasse ou à celui effectué dans le cadre des services généraux. Ces deux occupations ont pour but de pourvoir aux besoins du travail scientifique. Penchons nous maintenant sur la participation des ITA en considérant l'activité spécifique assumée par les ingénieurs et les techniciens, ce qui nous amènera à nous situer au niveau du groupe de recherche.

En prenant comme référence les espaces d'interaction "public" et "privé", tels qu'ils ont été évoqués par les chercheurs et dans le but de restituer l'espace de signification où les interactions déclenchées par les ITA s'inscrivent, nous nous intéressons à la pertinence de la frontière qui donne du sens à ces deux espaces, mais maintenant du point de vue des ITA, aux

critères qui définissent les événements, les situations d'interaction et les tâches auxquelles prennent part les ITA comme protagonistes, et aux formes de légitimation de ces interventions.



## 12.

### Production sociale des ITA

"L'homme ignorant de l'érotisme n'est pas moins étranger au bout du possible qu'il n'est sans expérience intérieure. Il faut choisir la voie ardue, mouvementée - celle de l'homme entier, non mutilé." (Georges Bataille, 1954)

Le contact avec les membres du groupe social "*les ITA*" a pris des formes spécifiques qui correspondent aux deux étapes de l'enquête. Durant la première période, où je n'étais associée à aucune équipe (le mode de présence que j'ai appelé "électron libre"), c'est moi qui sollicitais les membres ITA du laboratoire, principalement en leur proposant des entretiens sur leur parcours personnel. Au cours de la deuxième étape, comme j'ai intégré un groupe de recherche, l'interaction avec eux a eu pour cadre de référence privilégié l'activité qu'ils assuraient dans le processus de production scientifique<sup>162</sup>. Ces divers modes d'échange ont permis de constater que les formes d'intervention du personnel ITA sont très variées. Analytiquement, il est possible d'identifier trois types d'interaction de base : a) des relations horizontales qui se tissent dans l'espace local ; b) verticales, mettant en jeu surtout les critères hiérarchiques ; c) transversales qui nous mèneront à prendre en considération d'autres instances ou d'autres secteurs de participation (par exemple, le centre OREA, les syndicats, l'association pour le développement des activités sportives - ADAS -). Nous aborderons ces formes d'intervention, d'une part, à travers le matériel fourni par certaines situations-clés qui se sont présentées aussi bien dans l'espace public du laboratoire que dans le domaine privé du groupe de recherche. D'autre part, nous reprendrons les entretiens comme une source ethnographique pertinente : le récit produit par les interlocuteurs ITA s'est révélé être un matériel suffisamment autonome pour permettre de le travailler de manière interprétative. Ce fait constitue par lui-même une donnée significative, surtout si nous nous rappelons que le discours produit par le personnel scientifique, sollicité pour réaliser le même type d'expérience, ne s'est pas prêté à une telle pratique analytique. Au contraire, il a fallu le replacer dans son contexte historique, social et institutionnel. Dans ce sens, les récits des ITA, sans être aussi indépendants que ceux produits par les non-permanents, sont moins tributaires

du contexte que la plupart de ceux des scientifiques. Autrement dit ces récits ont une autonomie relative : chacun de mes interlocuteurs a pu construire son personnage, son intrigue, le sens de son histoire d'une manière cohérente sans avoir forcément besoin de faire intervenir l'histoire du PBM et des autres personnages qui y évoluent, même si les discours s'y réfèrent naturellement. Dès lors, à cause des caractéristiques que l'on vient de noter, ce matériel acquiert de l'importance car il permet de présenter les traits principaux de cette catégorie de personnel et devient pertinent pour une analyse interprétative.

Ainsi, dans ce qui suit, nous allons repérer les éléments essentiels que les ITA utilisent pour se constituer en catégorie sociale dans le domaine public. Cet exercice sera réalisé, comme pour les autres acteurs de la scène locale, dans le but de composer un premier tableau de l'espace de signification de ce troisième groupe social. Dans un second moment (chapitre 13) on replacera ces analyses dans le cadre de l'équipe de recherche ("le privé"). On y prêtera une spéciale attention aux rapports qui se structurent entre les divers agents qui participent au processus de production scientifique, c'est-à-dire entre les chercheurs, les ITA et les non-permanents. Pour finir, nous assisterons au déroulement d'un nouveau analyseur, "*Les Saint-Cyriennes*". Il s'agit d'une demi-journée consacrée aux jeux sportifs et aux épreuves culturelles au cours desquels les différents laboratoires et stations expérimentales du centre OREA de Saint-Cyr s'affrontent. L'étude de ces événements aura pour objectif de replacer dans des situations d'interaction les connaissances que nous avons acquise lors des analyses précédentes et de rendre ainsi intelligible un nouvel aspect du mode de communication qui structure ce champ d'échanges.

### **L'espace symbolique et social propre à la catégorie des ITA**

Avant d'avancer dans la présentation des ITA, il est nécessaire de considérer la formation de ce groupe social dont on parle d'une manière générale. A première vue, il est surtout le résultat d'une définition institutionnelle : les ITA sont ceux qui "assistent" les chercheurs dans leur pratique scientifique. Cette formulation est cependant trop vague et trop simpliste ; elle n'arrive pas à restituer la complexité technique, sociale et même institutionnelle qu'englobe cette catégorie du personnel permanent. En effet, dans cet ensemble, nous retrouvons, par exemple : Aude, ingénieur de recherche de deuxième classe, en possession d'un doctorat en biologie et qui travaille dans une équipe de recherche sous la direction d'un responsable de groupe ; Sylvie, ingénieur d'études deuxième classe, titulaire d'un doctorat en écologie, qui s'occupe de la gestion financière et du personnel du laboratoire et, à ce titre, coordonne la tâche de deux autres ITA (Jean, adjoint technique de deuxième classe et Tina, secrétaire d'administration de la recherche normale) ; Alain, technicien de recherche, travaille seul dans l'atelier du PBM (où sont réparés tous les appareils et où l'on fabrique les pièces spéciales) ; Catherine, adjoint technique de première classe, est responsable du service général laverie (dépendance en charge du nettoyage de tous les matériels qui

sont la propriété commune du PBM : les éprouvettes, les boîtes de Pétri, les pipettes, ainsi que de la "préparation des milieux") et coordonne l'activité de trois agents techniques (Antoine, Nathalie et Paul).

Ces quelques exemples suffisent à montrer la diversité des cas de figure que présente la catégorie des ITA : des diplômés de différents niveaux (doctorat, DEA, maîtrise, bac...) et divers types d'activité (personnel d'équipe ; personnel de service ou encore personnel administratif). Faisant allusion à cette pluralité, Simone, un ingénieur d'études dans une équipe, m'a dit de manière très synthétique : *"Bon, n'importe comment, les statuts des techniciens sont tous un peu différents. Simplement, en dehors du cadre OREA et CNRS, il y a ceux qui sont dans les services communs et ceux qui sont dans le service de la paillasse, enfin, ils sont dans les équipes"*.

La façon dont on traitera cette diversité des cas de figure s'adapte au matériel ethnographique sur lequel est basée l'analyse. Par conséquent, on fera allusion à cette hétérogénéité progressivement et non de manière schématique, en proposant par exemple un tableau explicatif au début. On commencera donc par étudier la manière dont cette catégorie du personnel permanent se produit en tant qu'acteur de ce champ d'échanges en nous concentrant sur les entretiens. L'exercice consistera à identifier les caractéristiques principales du cadre spatio-temporel et les éléments mobilisés dans la présentation de soi, aussi bien en ce qui concerne leur participation dans l'espace public que leur participation dans le domaine privé.

### *Le cadre spatio-temporel*

Dans le récit de leur parcours personnel, les ITA ont élaboré l'intrigue en faisant intervenir des situations d'ordres divers : socio-historique, familial, personnel, professionnel... A partir de cette pluralité d'éléments, la temporalité a été construite en suivant le fil de l'évolution de leur vie : tous viennent de quelque part (Paris, Angers, Tours, ...), d'une famille et d'une époque (les trente glorieuses, mai 68...). Ils ont constitué, à leur tour, leur propre famille (le mari, les enfants,...) et ils ont contribué à façonner leur milieu social (l'activité syndicale, associative...). L'avenir se dessine dans leurs discours d'une manière très concrète. Chaque interlocuteur a bâti des scénarios dans lesquels jouent ses multiples appartenances, professionnelle, personnelle et sociale, et cela en articulant dans son exposé des questions "privées" et "publiques" afin d'expliquer pourquoi il se trouvait, à un moment donné, dans un endroit précis, en train d'assumer une tâche particulière.

Ainsi, par exemple, pour décrire le début de son parcours professionnel, Simone commence par associer sa situation de *"fille dépendante"* à celle de la recherche d'un emploi qui lui procurerait sa liberté : *"Alors, ma formation. Au départ je n'ai pas une formation très, très importante. Je n'ai qu'un bac. J'ai voulu travailler parce que j'en avais marre d'être chez mes parents (rire) Donc, un jour, j'ai décidé que, ras le bol, j'allais travailler! Mes parents n'étaient pas très contents. Et comme j'avais fait un petit peu de laboratoire, j'ai commencé à travailler dans une entreprise pharmaceutique qui testait les médicaments qu'ils créaient sur des animaux. (...) Mais j'ai eu du*

*mal à supporter, parce que... travailler sur des animaux, ça ne me convenait pas, surtout qu'après on les tuait. J'ai donc cherché un autre travail, tout simplement! A l'époque, le travail était assez facile à trouver : on claquait une porte et le lendemain on avait du travail. Donc j'ai cherché un petit peu et, juste en face, il y avait l'Institut Pasteur, à Paris. (...). J'ai traversé la rue en disant, 'est-ce que vous voulez de moi?' (...) Puis, une dame m'a appelée et m'a dit 'Simone je peux vous prendre pendant un an, en remplacement d'une personne qui est en congé maternité.' A cette époque-là on ne passait pas des concours, on rentrait comme ça! Alors, pendant un an, j'ai travaillé avec elle. Ils étaient très contents de mon travail."*

Un autre exemple est une technicienne, Cécile, qui explique ses multiples mutations en faisant intervenir alternativement des raisons "personnelles" et "professionnelles" : *"Moi, je suis rentrée à l'OREA en 1972. Je suis rentrée au plus bas niveau, dans un laboratoire, à Jouy-en-Josas. (...) Après, pour suivre mon mari, j'ai été mutée à Angers, (...) un autre centre OREA, où je faisais quelque chose de complètement différent. A Jouy, je travaillais sur l'animal et je faisais de la biochimie, à Angers je suis passée au végétal et je faisais de la bactériologie. (...) Après, en 82, j'ai été mutée pour des raisons de service à Avignon (...) (Mon mari), il a pu avoir une mutation lui aussi et, comme il était marseillais, ça l'arrangeait (...). Ensuite, en 91, j'ai divorcé et j'ai eu envie de partir pour deux raisons. D'abord parce que ça faisait 17 ans que je faisais de la 'bactério' et que je n'avais plus grand chose à apprendre. Et puis, quand il y a des moments un peu particuliers dans la vie personnelle si, au travail, en plus, on ne se sent pas bien, ça n'arrange rien. Moi, je voulais faire de la biologie moléculaire depuis plusieurs années, donc, à ce moment-là, je me suis dit qu'il fallait partir."*

Ces récits illustrent bien le premier trait à souligner : le naturel avec lequel les interlocuteurs ITA se situent d'emblée à une époque, dans un lieu, dans une situation "personnelle", dans des conditions de travail précises. En définitive, nous sommes face à des sujets complètement enracinés, non seulement dans leur espace professionnel mais aussi dans leur milieu historique, lequel a un grand poids lorsqu'ils exposent les intérêts et les vicissitudes de leur itinéraire.

Signalons simplement, pour le moment, le contraste entre ce mode de présentation de soi et celui adopté par les scientifiques (actuels ou potentiels) qui, d'une manière générale, n'ont pas fait intervenir des situations personnelles. Le mode de présentation des chercheurs est caractérisé par la production d'une frontière entre "vie privée" et "vie professionnelle", ce qui se place aux antipodes de la façon de se décrire des ITA dans laquelle ladite frontière s'efface et cela fait partie justement de l'identité revendiquée, celle d'un "homme entier, non mutilé" (Bataille G., 1954).

Lorsque nous revenons aux entretiens réalisés avec le personnel ITA, on constate que la confrontation explicite ou implicite avec "les scientifiques" constitue un élément fondamental autour duquel s'élaborent les sens évoqués dans les récits. Ces éléments interviennent afin de construire "la différence" avec les chercheurs puisqu'ils ne relèvent pas du domaine scientifique

mais de l'appartenance familiale, religieuse, politique... Un exemple clair de cette manière d'évoquer des raisons fondées sur des critères autres que ceux soulignés par les scientifiques est fourni par Patricia, lorsqu'elle décrit son attitude vis-à-vis du travail : *"Quand je suis passée ingénieur, il y a des chercheurs qui sont venus me voir en me disant 'tu en as de la chance d'être ingénieur, parce que toi, quand tu as fini tes 'manips', tu peux rentrer chez toi le soir, nous c'est la galère'. Il y a une espèce...comment dire? de costume du parfait chercheur : quelqu'un qui s'en va tard le soir, il a un bureau en désordre, il a une paillasse en désordre, il a toujours l'air débordé, il a... tu connais Tintin et Milou, la bande dessinée? il y a un personnage qui s'appelle Tournesol, c'est le savant fou. Ils voudraient tous être des Tournesol, en fait, un peu... le savant fou, quoi, comme dans les bandes dessinées! (rire) (...) Des 'manips' tu peux en faire 24 heures sur 24, sauf quand tu dois faire pousser les bactéries. Là, heureusement, tu es obligée de t'arrêter, mais tu pourrais faire des 'manips'... Moi je trouve que c'est très bien d'avoir des enfants. (...) Mes enfants étaient en vacances là, en Normandie, avec mes parents. Ca va très bien. Mais les gens me disent 'Mais Patricia, tu dors au labo en ce moment?' J'ai essayé d'aider Claudette [une thésarde], comme je n'avais pas mes enfants (...) je reste très tard tous les jours.(...) Mais, justement, c'est très bien d'avoir une famille, d'avoir... de t'en occuper et tout, parce que tu te dis 'à cinq heures je m'en vais, moi'. Et puis, en plus, il faut que tu prennes ta voiture, que tu ailles à l'école : le tiroir 'labo', tu le fermes et tu ouvres le tiroir 'enfants'."*

Cette citation nous permet de voir à quel point l'évocation des "autres aspects de la vie", qui aide l'interlocuteur à se situer par rapport au travail (la place qu'il occupe en relation aux autres appartenances, exemplifiées ici par la famille), lui sert aussi pour exprimer son point de vue sur ses partenaires scientifiques de tous les jours : ils sont toujours ancrés dans leurs problèmes de "prestige", de "reconnaissance", loin des "soucis terre à terre" tels que "les tables de multiplication de leurs enfants", "les problèmes liés à la gestion de la cantine" ou l'organisation des activités sociales comme "la fête de fin d'année".

#### *Présentation de soi par rapport au laboratoire*

La mise en scène des divers registres d'appartenance est une caractéristique distinctive de cette catégorie du personnel. Dans un passage de son récit, Simone illustre de manière particulièrement claire le jeu de métamorphose discursive qui mène d'un argument d'ordre "professionnel" (la carrière, par exemple) à un autre "personnel" (en l'occurrence, les petits-enfants), en passant par un troisième de type "récréatif" (disons, un hobby) : *"Comme il me reste quelques années à faire, je vais m'impliquer davantage dans le travail que je fais maintenant. Je vais voir quelle est l'évolution du travail que je peux avoir. Là (...), il y a une thésarde, Viviane, qui vient d'arriver. (...). J'ai trouvé que c'était intéressant, donc je voulais en discuter avec le responsable du groupe pour savoir si je pourrais travailler un petit peu avec elle. Enfin, avoir une ouverture un petit peu différente du travail, en me*

*disant plutôt que d'aller voir s'il fait beau ailleurs, autant m'impliquer plus, pour les années qui me restent, dans ce travail. Parce que maintenant, bon, je pourrais me battre mais ça va me demander un an ou deux, donc il ne me restera pas beaucoup de temps pour en profiter! On travaille jusqu'à 60 ans! On peut rester plus longtemps mais bon! Vu la période économique et tout ça, ça m'étonnerait qu'on me dise de rester plus longtemps. Et puis, personnellement, je n'ai pas envie! (...) Il y a d'autres choses à faire! Oh! la la! Il y a plein d'autres choses à faire, je ne sais pas.... Par exemple, j'aime beaucoup les orchidées, et il peut y avoir des tas de choses à faire avec les orchidées. On peut créer un groupement, on peut aller se promener pour les récupérer. Bon, ça, c'est un peu individuel, mais j'adore la photo. Je ne me suis jamais vraiment impliquée dans la photo, alors pourquoi pas? Et puis, le travail intellectuel; moi, j'aimerais bien reprendre des études. Des tas de choses! Apprendre d'autres langues, je ne sais pas moi! Voyager! Et puis, il y a les enfants et les petits-enfants! (rire)"*

Cet ingénieur n'est pas plus âgée qu'Emile ou que Gérard, par exemple, et eux se sont présentés comme étant totalement immergés dans leurs projets personnels liés au PBM (le premier plutôt dans le domaine scientifique et le second plutôt dans le social), alors qu'ils arriveront à la retraite à peu près en même temps que Simone. Il ne semble pas que l'âge ait influencé d'une quelconque manière sa capacité d'évoquer des intérêts autres que ceux du travail proprement dit. En ce sens, l'attention accordée par les ITA aux activités extra-scientifiques n'est pas une question liée spécialement à l'approche de la retraite : les jeunes ITA s'impliquent aussi dans ce genre de manifestations et affichent la même capacité d'articuler leurs multiples terrains d'investissement personnel (familial, politique, loisir, religieux...).

Dans la présentation de soi, avec les multiples dimensions du parcours, il est possible d'identifier trois traits supplémentaires. En premier lieu, une tendance claire qui se dégage des entretiens est la caractérisation polyvalente de "la présence" des ITA au laboratoire. Cette présence s'exprime non seulement en faisant référence à l'activité spécifique de l'ingénieur, du technicien ou de l'employé administratif (travail dans une équipe, dans un service général, dans l'atelier, dans la serre) mais aussi aux autres occupations qu'ils assument en leur accordant une place aussi importante que leur activité spécifique : représentant syndical, président d'une association locale, correspondant de la formation permanente, responsable de l'achat des produits biologiques du PBM. Ces évocations font que l'espace d'interaction dans lequel ils s'inscrivent déborde souvent le périmètre du laboratoire pour s'étendre jusqu'au centre saint-cyrien de l'OREA ou d'autres univers institutionnels (aussi bien de l'OREA que du CNRS, par exemple les conseils de gestion des départements scientifiques, les commissions paritaires, les commissions nationales) ou encore des lieux de vie associative et syndicale (l'association pour le développement des activités sportives - ADAS -, l'association des usagers de la cantine - AUC -).

En deuxième lieu, la récurrence des autres dimensions de la vie nous renseigne sur la relative autonomie qu'expriment les ITA par rapport au labo-

ratoire comme ressource identitaire à partir de laquelle ils peuvent construire leurs présentations personnelles. Dans la mesure où le laboratoire n'est qu'un aspect entre autres de leur vie, le parcours peut se construire bien des fois indépendamment de lui et, à d'autres moments, d'une manière conjointe. L'enjeu de l'ITA n'est pas d'ériger une frontière entre le scientifique et les autres facteurs qui interviennent dans ses expériences quotidiennes, il a un certain recul par rapport à "l'histoire du laboratoire" : son histoire personnelle n'est pas (ou pas seulement) liée d'une manière intrinsèque à l'histoire du PBM. Comme l'a dit Patricia, le "*tiroir laboratoire*" et "*le tiroir enfants*" sont indépendants et ont une importance équivalente. En ce sens, l'historicité des relations sociales sera une caractéristique moins marquée dans cette catégorie du personnel mais elle ne sera pas complètement absente. Pour ceux qui possèdent un passé important dans le PBM, le recours à l'histoire pour expliquer des positions actuelles sera éventuellement possible, la différence fondamentale par rapport aux chercheurs étant que l'ingénieur, le technicien ou l'administratif ne construira pas une appartenance hégémonique autour de son activité professionnelle mais une identité "entière" ou multiple, récupérant tous les espaces-temps de son existence.

En troisième lieu, pour tous les membres ITA, l'évocation du futur comme un lieu qui sera "partagé" avec les partenaires actuels prend force et pertinence dans certaines circonstances. Ce trait nous renvoie au caractère *permanent* de la présence de cette catégorie de personnel au laboratoire. Comme nous l'avons déjà signalé (voir chapitres 2 et 3), ce caractère découle du statut de fonctionnaire.

Aussi bien l'autonomie relative par rapport au laboratoire comme ressource identitaire que la permanence supposée dans l'espace social impliquée par le statut de fonctionnaire sont des éléments qui composent l'horizon significatif des ITA. Ces éléments travaillent de façon contradictoire au sein de cette catégorie, et peuvent conduire à des positions ambiguës. Dans certaines situations, mes interlocuteurs ont donné la priorité à leur indépendance par rapport au laboratoire : par exemple, un ITA d'équipe explique que le thème de recherche sur lequel il travaille depuis dix neuf ans peut changer n'importe quand, sans que cela modifie le moins du monde son attitude vis-à-vis de son travail. En revanche, à d'autres moments, ils souligneront la relation de dépendance (liée à la condition de *permanent*) vis-à-vis du PBM. Ainsi, un autre ITA d'équipe me raconte que la demande de "*mobilité*" qu'il avait faite deux années auparavant n'a pas été satisfaite parce que la politique de recrutement appliquée par les organismes de tutelle exige la réduction des concours au minimum indispensable. C'est pourquoi il a décidé de voir s'il pouvait "*trouver quelque chose qui (l')intéresse, dans le groupe pour (s')impliquer davantage*", afin que les huit années de permanence au PBM qui lui restent à faire se déroulent le plus agréablement possible.

D'une manière générale, on peut dire que, comparés aux chercheurs et aux non-permanents, ceux qui se présentent comme intéressés aux aspects sociaux et "*humains*" de leur milieu de travail quotidien (le laboratoire) sont,

sans aucun doute, les ITA. La sensibilité aux "rapports humains", qu'ils explicitent maintes fois, est une caractéristique qui les distingue fondamentalement, insistent-ils, des scientifiques : *"J'ai vu souvent faire des conneries... Je l'ai vu [à propos d'un scientifique du PBM très renommé] souvent faire des conneries avec les gens! Parce que les scientifiques sont des gens qui ne savent pas gérer les hommes et les femmes... Ils ne savent pas gérer les humains. C'est incroyable! C'est-à-dire que... [hésitant sur la façon de définir ce qu'il veut dire] Au niveau humain, leur sens humain est très, très limité quoi! Je crois qu'ils font des erreurs colossales au niveau humain, colossales!"* Ce portrait n'acquiert pas de nuances même lorsque l'ethnologue fait remarquer que la difficulté de gérer des "rapports humains" s'exprime un peu partout dans les différents domaines de la société. *"Au contraire, renchérit l'ITA, nous, nous avons un environnement favorisé! On devrait, tu vois? Tous les gens, ils sont des fonctionnaires. Ils ont un poste (...) On devrait profiter de ça! (...) et il y a des chercheurs qui se font chier, qui s'engueulent, qui sont violents, qui se gâchent la vie alors qu'on est des fonctionnaires!"*

Dans ses réflexions, cet interlocuteur souligne les conditions de travail spécialement privilégiées dont bénéficient, dans les sociétés occidentales modernes et riches, les fonctionnaires par rapport à la plupart des employés, avec des rythmes de travail paisibles et la possibilité de prendre quotidiennement certaines libertés. En évoquant cette situation, sans tomber dans l'exagération, il énonce cependant une demi-vérité : les chercheurs sont non seulement fonctionnaires mais aussi membres d'une communauté internationale qui a ses propres canons d'appartenance et d'exclusion. Cette différence fondamentale entre les deux catégories du personnel permanent est passée sous silence par notre interlocuteur. Nous devons alors considérer l'amalgame qu'il produit avec la formule *"nous sommes tous des fonctionnaires"* comme une autre façon de mettre en question la frontière qui sépare l'aspect "scientifique" de l'aspect "institutionnel", frontière qui permet aux chercheurs de légitimer leur position sociale (comme différente de celle des ITA). En effet, il faut tenir compte des normes définies par la communauté scientifique internationale, telles que la reconnaissance et le prestige, pour interpréter le comportement, la subjectivité, les discours, bref, la logique sociale dans laquelle l'identité revendiquée par les scientifiques trouve son sens. En d'autres termes, nous devons comprendre la distinction entre le comportement "humain" des ITA et le comportement "inhumain" des scientifiques comme un moyen indirect qu'utilise l'ITA pour dénoncer la relation de dépendance qui lie ces deux partenaires et qui trouve sa légitimité grâce à la frontière qui sépare l'aspect scientifique et l'aspect institutionnel.

Encore une fois, nous pouvons voir la récurrence de la production d'une identité "par opposition", c'est-à-dire comme étant le négatif de l'image que les ITA découvrent chez les chercheurs : dans le premier cas, cela s'est fait par la revendication des multiples dimensions de la vie (au moyen de l'évocation des activités diverses et des intérêts variés) en contraste avec l'étroitesse qu'ils attribuent aux chercheurs. Tandis que, dans l'exemple que

nous venons d'observer, l'opposition se construit en faisant intervenir les qualités humaines cultivées par les ITA face à des chercheurs qui font preuve d'un "sens humain très, très limité", alors que tous bénéficient du même "environnement" et du statut de "fonctionnaire".

### *Présentation de soi par rapport au groupe*

Un aspect qui peut étonner fortement est le nombre non négligeable d'ingénieurs et de techniciens d'équipe qui ont manifesté un certain détachement face à la possibilité d'apparaître comme coauteurs des articles qu'ils ont contribué à produire avec leur travail. Claude, un ingénieur d'équipe, a manifesté le plus clairement cette attitude : *"Si un jour on me disait, à condition que je continue à faire de la biologie moléculaire, 'Bon tu ne travailles plus sur ça, tu travailles sur ça, et puis il faut qu'il y ait un résultat dans deux ans parce qu'il faut que ça, ça et ça aillent mieux', pourquoi pas? C'est peut-être tout à fait intéressant de travailler sur un sujet appliqué. Qu'est-ce que veut dire faire de la science avec un S majuscule? (...) Des fois ça ne me satisfait pas du tout, moi! Avec toute cette énergie, ce temps passé! Et, au bout de compte, qu'est-ce que tu as? (...) Il y a des jours où tu n'as pas le moral, où ça gueule [il fait référence aux problèmes de concurrence qu'il y a entre deux chercheurs permanents dans son groupe], et tu vois que tu as ça au bout, sous les yeux, c'est pas très enthousiasmant non plus. Ce n'est même pas comme si tu avais travaillé sur une bactérie du fromage ou je ne sais pas quoi, si tu avais un problème qu'il faut résoudre dans les deux ans qui viennent, tu te rends compte?! (...) Qu'est-ce que ça me rapporte à moi de faire de la science? Je ne veux plus mon nom sur les publications (silence). J'ai toujours considéré mon travail comme un travail, c'est-à-dire que je me suis toujours barré le soir à l'heure. Sauf quand il y avait des 'manips' importantes, je n'ai pas traîné au labo. Je ne veux pas que le labo prime sur ma vie privée, et je ne veux pas non plus que ma vie privée prime sur le labo. Maintenant j'essaie de mener une vie la plus équilibrée possible..."*

Dans son discours, Claude nous fait comprendre, d'une part, la position d'altérité revendiquée en tant qu'ITA par rapport aux chercheurs. Cette altérité se manifeste aussi bien en ce qui concerne le produit scientifique ("*Qu'est ce que veut dire faire de la science avec un S majuscule*") qu'au niveau de la reconnaissance symbolique ("*Je ne veux plus mon nom sur les publications*"). D'autre part, la représentation du laboratoire est construite comme un domaine d'investissement personnel, certes, mais qui doit rester à sa place, dans une relation "équilibrée" avec les autres espaces d'appartenance de l'interlocuteur. Cette harmonie n'est pas sans lien avec ce qui a été signalé précédemment à propos de la présentation de soi (qui se construit en opposition à celle des chercheurs). C'est pourquoi on n'insistera pas davantage sur ce point. Par contre, nous nous concentrerons sur le premier aspect signalé : la relation aux produits du travail (matériel et symbolique) et les relations sociales que ce dernier instaure.

A un autre moment de l'entretien, Claude a décrit son activité dans le groupe en adoptant une perspective exégétique qui nous fournit des éléments précieux pour notre compréhension d'un ensemble de problèmes. Il pourrait être formulé dans les termes suivants : comment s'articulent la revendication de l'altérité par rapport aux scientifiques et l'activité assumée par cet ingénieur de recherche? : *"Au labo, à l'heure actuelle, tel qu'il est structuré, il y a : Tony [chercheur] ; lui, il a Jean, qui finit sa thèse mais bon, il a travaillé pour Tony. Il ne faut pas se leurrer : il a travaillé pour la gloire de Tony. Jean travaille avec Pierre qui est technicien. Alors Pierre travaille avec Jean et, en fait, Pierre travaille pour Tony. Ensuite Tony est censé avoir Corinne, la nouvelle thésarde, qui est arrivée il y a six mois, OK? Bon, elle travaille pour Tony. Et moi je travaille avec Corinne, donc, je travaille pour Tony. Donc, on est quatre à travailler pour Tony, quand même eh! Tony n'est pas si mal que ça, par rapport à Sami [chercheur] qui est tout seul. Il travaille avec personne!"*

Nous reconnaissons ici la situation de "dépendance" partagée aussi bien par les ITA que par les non-permanents du groupe : les uns et les autres travaillent *"pour la gloire de..."* un chercheur. Cette description des relations sociales à l'intérieur de l'équipe coïncide avec celle d'un certain nombre de nos interlocuteurs ITA : la position qu'ils occupent dans le processus de production de la connaissance peut être assimilée à une relation de domination à l'égard du scientifique qui dirige le groupe puisqu'ils travaillent *"pour"* lui (sa reconnaissance, son prestige). Le lien existant entre l'altérité revendiquée par cet ingénieur par rapport aux chercheurs et la place qu'il occupe dans le processus de production devient alors évidente : cette articulation se fait dans la position d'exclusion de l'ITA vis-à-vis de la possibilité de s'appropriier du produit symbolique de son travail<sup>163</sup>. Le problème est ici l'appropriation différentielle de l'objet scientifique (essentiellement dans sa forme symbolique : la gloire, la reconnaissance et le prestige)<sup>164</sup>.

La description produite par Claude sur les autres membres du groupe nous permettra de connaître des nouveaux éléments sur sa situation : *"Sandra [post-doctorant] est indépendante. Charles [chercheur permanent] et Sandra travaillent... ehemm, ehemm... [ces onomatopées visent à faire comprendre qu'il existe un problème entre ces deux personnes], disons, sur des sujets très proches [ton ironique et il rit]... Ils ne travaillent pas ensemble (...) Et Sandra n'est pas très claire non plus, tu sais? Sandra, elle emmène son cahier de 'manips' tout les soirs 'parce qu'on ne sait jamais!' Elle n'a confiance en personne. Même en moi, elle n'a pas confiance, alors, qu'est-ce que tu veux que je fasse, franchement! (il rit). Elle n'a rien compris! Il y a une collection chez nous! (...) Mais Sandra, elle a des problèmes avec Jean [le thésard] aussi. Lui aussi, il a mis les doigts sur son sujet de recherche post-doctorale. Alors, comme Sandra elle ne veut pas travailler pour Tony [chercheur permanent], elle ne veut pas travailler avec Jean. Mais comme elle voit que, maintenant, entre Tony et Jean ça ne marche pas très bien, elle essaie de se rapprocher de Jean. Enfin, c'est très, très, très compliqué. C'est très compliqué. (silence) Moi, je vais continuer à faire le travail qui me plaît"*

*et c'est tout. Mais tu ne peux pas continuer à faire un travail sans que tous ces problèmes te cabossent. Pierre [ITA] lui, il compte les points."*

Un nouvel élément nous est révélé : dans cette atmosphère de concurrence effrénée, qui ne concerne que les chercheurs, Claude et Pierre, les deux ITA du groupe, se mettent en marge en se réfugiant dans leur activité d'"assistants" et en cherchant à faire "ce qui leur plaît". Cependant, deux phrases plus loin, cet ingénieur va expliciter l'impossibilité "affective" d'assumer complètement cette attitude : *"Pierre, il regarde et il s'en fout totalement. Même, à la limite, ça le fait rire. Moi, ma position est différente parce que je travaille beaucoup avec Corinne [thésarde] ; que j'aime beaucoup... Ensemble on investit beaucoup d'énergie pour son... pour notre travail à tous les deux. Je me sens... je me sens impliqué dans son travail."*

Claude n'arrive pas à se décider sur le sujet de l'énonciation : l'ingénieur hésite entre la première personne du pluriel ("*notre travail*"), l'impersonnel ("*on investit*"), la première personne du singulier ("*j'ai...*") et la troisième du singulier ("*son travail*"), ce qui exprime la discrimination des singularités mises en relation. Cela est dû au fait qu'il ne s'agit pas seulement de son implication "dans le travail" mais aussi des relations interpersonnelles que celui-ci instaure : *"Moi, par rapport à Corinne, je suis... je me sens... C'est quelqu'un que j'aime bien! C'est vraiment quelqu'un qui est très bien. Je m'entends bien avec elle, on rigole ensemble et tout. Cette fille, on l'a prise un an trop tôt. Le sujet, j'avais dit qu'il fallait que je le travaille, moi, pendant un an avant qu'elle n'arrive. Ce sujet aurait été bien pour prendre un thésard un an plus tard ; mais bon, on ne m'a pas demandé mon avis non plus! C'est-à-dire que [nom du responsable du groupe] quand il y a une décision à caractère scientifique à prendre, il ne demande pas mon avis. On considère... là, on me considère comme un balai. (...) Je pense que, pour [nom du responsable du groupe], je suis un technicien de haut niveau et puis c'est tout!"*

Avec cette réflexion finale sur la structure sociale du groupe, Claude en revient au thème du début : les rapports de dépendance au niveau scientifique (en tant qu'ingénieur il n'est pas consulté au moment de prendre des décisions sur le programme de recherche) et la subordination hiérarchique que cela comporte ("*on me considère comme un balai*" ou "*je suis un technicien de haut niveau et puis c'est tout*"). Bien que Claude ait une thèse et que son nom figure sur les publications, sa position reste subordonnée, simplement parce que cet ingénieur travaille *pour* un autre. Nous reviendrons sur cet aspect lorsque nous analyserons la rupture existante entre le personnel ITA et les non-permanents au niveau des valeurs qui sous-tendent l'activité expérimentale. Il est nécessaire, maintenant, de mettre en évidence d'autres manières d'évoquer la participation du personnel ITA à la production scientifique du groupe.

Souhaitant connaître l'importance accordée par les ITA au fait de figurer dans les publications, j'ai posé franchement cette question. Nicole, technicienne d'équipe, a élaboré une réponse qui nous offre une vision globale de la problématique : *"Ça dépend. Ça dépend du labo ; il y a des labos où*

on vous mettra en deuxième ou troisième auteur et il y a des labos où on vous mettra 'ressource technique'. La seule chose que peut revendiquer un ITA c'est par exemple de rédiger les techniques. [Mais] il n'y en a pas beaucoup [qui s'intéressent à ça. Ça regarde] beaucoup moins les ingénieurs de recherche que les assistants techniques."

Reprenons la distinction que fait cette interlocutrice lorsqu'elle se réfère à l'implication des ITA dans le produit du travail, entre les techniciens d'une part et les ingénieurs de l'autre. En effet, nous trouvons, parmi le personnel ITA du PBM, certains dont la participation au travail reçoit en échange une reconnaissance personnelle au niveau symbolique. Leur nom figure sur les publications (même si ce n'est pas comme premier auteur). Ils sont cités dans les présentations publiques, au moins dans celles que l'on fait au sein du PBM (lorsque, par exemple, les thésards présentent leur thème de recherche à l'ensemble du laboratoire). Ils assistent aux activités d'ordre scientifique qui ont lieu au PBM quand elles sont en rapport avec le sujet de recherche du groupe (séminaires hebdomadaires, conférences spéciales).

Dans ces cas, l'importance que la personne accorde au fait de figurer ou non dans une publication est plus grande que ne l'admet Claude. Cependant, malgré l'investissement local dans le programme de recherche, la participation de ces ITA à des rencontres à l'extérieur du PBM ne semble pas plus active que celles des ITA qui, eux, ne revendiquent pas une reconnaissance symbolique. Dans ce sens, la capacité de réinvestir le produit scientifique dans d'autres espaces d'intervention, comme le font les chercheurs, ne semble pas différente de celle qui a été signalée dans les cas précédents. Il y a, dans cet aspect, une continuité quant à la "localité" du mode de participation au champ scientifique.

A partir des caractéristiques signalées jusqu'à présent, on peut constater : d'une part, la diversité des formes d'intervention que peut adopter le personnel ITA du PBM, par rapport aussi bien au groupe qu'au collectif. D'autre part, en dépit de cette hétérogénéité, le type de relation sociale que l'ITA établit au laboratoire (définie en fonction de *l'espace local* et de la position de subordination par rapport au partenaire scientifique) reste structuré sur le mode de participation de cette catégorie au processus de production de connaissances scientifiques (mode marqué par leur exclusion de la dimension symbolique du travail : le prestige, "la gloire").

La recherche d'un équilibre entre la vie "professionnelle" et la vie "personnelle" est une préoccupation qui, comme nous l'avons vu, est exprimée de diverses manières mais toujours présente dans l'esprit des ITA. Dans le cas des ingénieurs et des techniciens qui travaillent à la paillasse, cet équilibre peut être menacé par la tyrannie imposée par le rythme des "manips". Ainsi, Denise, un ingénieur d'études m'explique : "J'ai une copine qui est chercheur à Alger. Elle a commencé à monter les échelons et tout, et elle me disait, parce qu'elle était à Saint-Cyr, elle me disait : 'Ah! ça fait un an et demi que je n'ai pas fait de 'manips' : c'est génial! Je peux faire du sport, de tout!' Et c'est vrai, parce que quand on fait des 'manips', on a du mal à gé-

*rer le temps. Il faut vachement s'organiser : il faut savoir que la 'manip' dure au moins trois heures, alors si tu commences maintenant... Elle m'a dit aussi : 'Maintenant je fais du sport quand j'en ai envie. C'est plus facile de manier son stylo qu'une 'manip'!' Et c'est vrai!"*

Le travail manuel (assumé principalement par les ITA et par les non-permanents) est présenté par opposition au travail intellectuel (réalisé principalement par les chercheurs et, surtout, par les responsables d'équipe) : *"La paillasse! Travailler à la paillasse, c'est là que tu as des urgences par rapport au temps, par rapport au timing! Quand tu fais de l'ordinateur, tu fais 'enregistrer' et tu t'en vas! Tu peux dire : 'Je prends une disquette et je vais travailler chez moi' (parce qu') il (le responsable du groupe) est marié, alors il travaille chez lui!"*

L'activité manuelle est évoquée tant par les ITA d'équipe (dans la version du travail à la paillasse) que par les ITA des services (qui effectuent des tâches pour l'ensemble du PBM<sup>165</sup>), comme étant, fondamentalement, contraignante. Cependant, une fois cette position vis-à-vis du travail manuel définie, il faut encore considérer les spécificités liées au type d'interaction quotidienne dans l'un ou l'autre secteur. Simone, l'ingénieur d'équipe que l'on a déjà entendue, a précisé la différence entre le travail dans un groupe et celui dans un service : *"Dans le service commun c'est plus difficile à vivre que dans une équipe (...) Parce que, quand on est dans le service commun, on est au service de tout le monde! Ça c'est un petit peu plus difficile. Dans une équipe, enfin, quand on est bien dans l'équipe, que les choses se passent bien, c'est plus facile. En plus on est très souvent remercié dans les publications, alors que les personnes dans les services communs ne le sont pas!"*

D'après ce que dit Simone, nous devons comprendre que, premièrement, le fait d'être associé à "une équipe" suppose une façon de travailler plus organisée (*"on n'est pas au service de tout le monde"*, les tâches sont plus délimitées à cause de la participation à un groupe) et, par conséquent, l'ITA se trouve plus à l'abri d'éventuels "abus" face aux demandes du "chef" (à condition que *"les choses se passent bien"* avec le responsable) ; deuxièmement, intégrer une équipe garantit à l'ITA un certain niveau de reconnaissance, en revanche, *"la vie de l'ITA est plus difficile"* dans le cadre du service commun parce qu'il travaille pour le collectif et il lui est alors plus ardu d'obtenir la reconnaissance d'un interlocuteur en particulier.

Effectivement, en identifiant ces deux thèmes (abus de pouvoir et reconnaissance interpersonnelle), Simone "met le doigt dans la plaie" dans la mesure où ils représentent la face problématique de l'interaction ITA-chercheur. Ils seront le leitmotiv qui viendra, comme le refrain d'une chanson, ponctuer régulièrement et à propos de questions très diverses les commentaires que nous observerons dans ce chapitre. La reconnaissance acquiert ici une connotation différente de celle à laquelle nous avons fait allusion lorsqu'on évoquait la figure du chercheur : il ne s'agit pas du prestige symbolique qu'offre la communauté scientifique internationale mais de celle que l'on peut obtenir auprès des autres membres du laboratoire. C'est une

reconnaissance que nous pourrions dire "locale" car elle intervient au niveau de l'espace d'interaction qui se structure dans les rapports interpersonnels.

La reconnaissance locale, du point de vue de l'ITA, est un problème autour duquel convergent des facteurs institutionnels, scientifiques et sociaux qui s'articulent de façon complexe. La définition inscrite dans les documents des organismes de recherche situe les ITA à une place secondaire, comme "*assistants*" des chercheurs dans les objectifs scientifiques qu'ils dirigent, ce qui détermine la relation de subordination hiérarchique qui encadre les échanges entre ces acteurs de la scène sociale. Cette définition est fondée sur la dépendance scientifique des ITA par rapport aux chercheurs. Alors, étant donnée la subordination hiérarchique, légitimée par les critères scientifiques, il semble naturel que la reconnaissance soit une initiative de direction unilatérale des scientifiques vers les ITA.

En effet, comme l'a expliqué assez clairement Nicole (technicienne d'équipe) : "*Quand vous êtes ITA (...), même si on a un petit rôle pratique pour mettre une technique au point, des choses comme ça, je vais dire qu'on n'a pas, ITA, un rôle de décision, comme un chercheur qui réfléchit.*" En poussant un peu cette formulation, on pourrait dire que, puisque la "réflexion" et la "décision" sont d'un côté, de l'autre il ne reste qu'à exécuter les ordres et attendre la reconnaissance du "chercheur" pour la tâche réalisée. A la lumière de ces éléments, l'affirmation de Simone, "*c'est plus difficile à vivre dans les services communs que dans l'équipe*" acquiert toute sa signification : chez les ITA des services, les médiations entre le "chercheur" et l'ITA" sont plus grandes et il se produit une dépersonnalisation de la relation. C'est pourquoi la reconnaissance locale semble plus difficile à obtenir que chez les ITA d'équipe.

La question de "la personnalisation des rapports" dans les laboratoires scientifiques a été un objet de réflexion pour G. Lemaine, G Darmon et S. El Nemer dans *Noopolis* (1982). Dans cet ouvrage, que je reprendrai *in extenso* plus loin, les auteurs étudient des laboratoires "à technologie légère" et des laboratoires "à technologie lourde" et ils signalent pour chacun d'eux une tendance différente en ce qui concerne l'organisation de l'espace de recherche. Cet espace implique, entre autres, la relation entre les ITA et les chercheurs qui dépend tant de la composition de chacune de ces catégories administratives que du type de tâche que chacun assume et du type de recherche que l'on fait au laboratoire. A propos de la composition de la catégorie ITA, les auteurs expliquent :

"Dans les petits laboratoires (à technologie légère), (...) l'ensemble des variables (considérées) décrit donc un groupe de techniciens de rang moyen qui travaillent dans de petites équipes de chercheurs. Leur proximité physique avec la 'vie de recherche' les favorise de ce point de vue en les faisant participer', bien que leur niveau de formation tende à les exclure de cette vie de recherche. On constate donc que la participation peut être influencée par d'autres variables comme la taille du laboratoire et le type de rattachement (équipe ou service). (...) (Dans les laboratoires à technologie lourde), nous trouvons un tout autre groupe de techniciens, bien que de formation identi-

que au précédent. Ces techniciens ont pour supérieur hiérarchique un autre technicien. Mais on trouve deux formes de rapports dans le travail : soit qu'un technicien guide et oriente leur travail, soit que personne n'est leur intermédiaire dans le travail. (...) (Il s'agit donc d') un groupe de techniciens également de rang moyen mais qui sont rattachés à des services techniques appartenant à de grands laboratoires-usines où ils effectuent des tâches précises. Ces techniciens ne participent pas à la 'vie de recherche' du fait de leur éloignement aux chercheurs." (1982 : 134-136).

Dans le cas du PBM, on constate la présence des deux types de techniciens : ceux qui travaillent dans les services ("*laverie et production de milieux*", "*la serre*"...) et ceux qui sont rattachés à une équipe. Les premiers, restent "irréremédiatement étranger(s) aux opérations de recherche 'centrales', celles qui conduisent à la production des données, des résultats" (Lemaine *et al.* 1982 : 26), alors que les seconds sont au courant de l'évolution du projet auquel ils participent, même dans les cas où il s'agit d'une participation en tant qu'"auxiliaire". Notons également les différents types de relation hiérarchique : un technicien de service peut avoir comme supérieur hiérarchique un autre technicien (rappelons-nous les exemples cités : service de "*laverie et production des milieux*" et service de "*gestion financière et du personnel*"), alors qu'un technicien ou un ingénieur d'équipe aura comme interlocuteur hiérarchique un chercheur.

Cependant, il faut insister sur une question : les techniciens de service du PBM, un laboratoire "à technologie légère", n'ayant pas les mêmes caractéristiques que ceux d'un laboratoire "à technologie lourde", les conclusions que les auteurs de *Noopolis* exposent ne seront pas reprises entièrement<sup>166</sup>. Compte tenu de cette différence, il ne serait pas correct de transférer leur analyse à cette étude d'une manière linéaire quoiqu'il soit possible de conserver les deux dimensions identifiées par G. Lemaine, G. Darmon et S. El Nemer : le mode de participation à la recherche et la catégorie d'appartenance de l'interlocuteur hiérarchique (un autre ITA ou un chercheur).

Il devient évident que, si un ITA de service a comme interlocuteur un autre ITA et s'il est "irréremédiatement éloigné de la vie de recherche", les ressources dont il dispose pour obtenir la reconnaissance des chercheurs (pour lesquels il travaille, même indirectement) sont bien minces. En effet, quels seraient les motifs qui pourraient inciter quelqu'un, dont le souci permanent est de savoir si les "manips" qu'il a dirigé ont donné des résultats positifs ou combien de fois il a été cité dans l'année, à changer d'objet d'intérêt et à se tourner vers un quelconque service technique pour en reconnaître la qualité du travail? Le seul motif plausible capable d'entraîner un tel retournement serait que le service marche si mal que "la vie de recherche" en soit affectée. Evidemment, ce n'est pas le cas de figure qui intéresse le personnel ITA de service. Comme le disent si bien les auteurs de *Noopolis*, "le technicien parle au chercheur qui parle à d'autres chercheurs."

Lemaine *et al.* signalent que "cette asymétrie, conduit, dans certaines conditions, au repli sur le métier et à la dérive des services techniques" (1982 : 165). Pour notre part, on ajoutera que cette quête de reconnaissance peut,

dans certaines circonstances, pousser l'ITA à un investissement personnel dans des activités extra-scientifiques qui s'organisent dans cet espace d'interaction. Cette éventualité étant un objet de réflexion important pour notre analyse, on reviendra plus tard avec détails sur ce cas de figure.

Bien que la marge de manœuvre dont disposent les ITA d'équipe pour obtenir la reconnaissance de leur travail soit plus grande que celle des ITA de service, ils dépendent de l'attention que voudront bien leur accorder les chercheurs. La reconnaissance peut s'exprimer dans les publications (le nom d'un ITA figurant parmi les noms des auteurs de l'article) mais aussi dans les notes que chaque responsable d'équipe doit remettre lorsqu'un ITA présente sa candidature pour obtenir un avancement dans sa carrière. Suzanne (ingénieur d'équipe) qui, grâce à sa thèse, a conquis une autonomie considérable par rapport à son "chef", décrit ce qui est arrivé lors des deux dernières évaluations : *"Il y a deux ans, [nom du responsable du groupe] m'avait collé une appréciation atroce, pour passer première classe, en disant que j'analysais les résultats de mes 'manips'. J'avais marqué que, heureusement, un ingénieur de recherche sait analyser les résultats de ses 'manips'. J'avais écrit la même chose tellement c'était odieux, enfin! Bon, là il n'y a pas longtemps, il m'a refait une appréciation pour le concours de stade D. Alors, là c'était : je suis géniale, c'est extraordinaire, c'est merveilleux, et je trouve que c'est aussi fou... (...), parce que le chef de département, quand il a vu l'appréciation de cette année qu'est-ce qu'il a marqué : 'Que de changements depuis l'année dernière!' (...). C'était pousser dans l'autre sens. (...) Mais bon... Ça m'est égal! Il y a très, très peu de postes pour passer de deuxième classe à première classe. (...) Je ne me fais pas beaucoup d'illusion ni d'ambition et c'est très bien!"*

Les sens qu'elle transmet nous montrent, d'une part, la manière spécifique dont s'exprime le problème de la reconnaissance dans le cas des ITA d'équipe à cause de l'interaction quotidienne avec le "chef". D'autre part, on voit que dans le thème de "la reconnaissance locale" s'articulent l'aspect institutionnel et l'aspect scientifique, sous la forme du souci de "la carrière". En effet, si la carrière prend une place importante dans l'esprit de l'ITA c'est, en partie, parce qu'à travers les procédures qu'elle met en marche s'explique la reconnaissance du "chef" à l'égard du travail réalisé par "son personnel" ITA. La carrière est un scénario dans lequel les personnages principaux sont les "chefs" et les ITA ; ces acteurs sont convoqués par les règlements pour incarner une intrigue dont l'argument central a pour titre la reconnaissance interpersonnelle.

### *La carrière chez les ITA*

L'importance que les ITA accordent à la question de la carrière devient évidente à travers les nombreuses allusions qui ponctuent les entretiens. Elle se manifeste aussi par l'intérêt qu'ils montrent à participer aux instances désignées par l'administration ou constituées au niveau du PBM pour s'occuper de "la gestion de la carrière". Le rôle central que les ITA jouent dans de nombreuses situations sociales qui s'organisent au PBM autour de la

carrière et le nombre de communiqués et de réflexions que les syndicats leur consacrent témoignent, également, de la place significative qu'occupe ce thème.

Le travail analytique consistera ici à déceler la manière dont la notion de "carrière", qui est institutionnelle dans son origine, est réinvestie dans les rapports sociaux. En accord avec une problématique ainsi formulée, il nous faudra préciser les différents éléments qui contribuent à la définition de cette notion. Premièrement, la gestion de la carrière apparaît comme une affaire exclusive des ITA. En effet, aucun document institutionnel sur ce sujet n'est consacré aux chercheurs ; aucun scientifique n'a manifesté, lors du récit de son parcours, la moindre inquiétude de ce genre ; aucune situation d'interaction dont les protagonistes étaient les scientifiques ne s'est définie en fonction d'un problème de carrière. Deuxièmement, du point de vue institutionnel, les chercheurs sont "évalués" et les ITA sont "promus". Naturellement, cette formulation est quelque peu synthétique puisque les ITA sont, eux, aussi soumis à des processus d'évaluation et les chercheurs ont des promotions dans leur carrière. Cependant, j'insiste sur le fait que chacune de ces notions est spécialement réservée à une catégorie spécifique du personnel, comme l'utilisation de ces notions le fait apparaître dans les documents institutionnels <sup>167</sup>.

### La carrière comme objet d'investissement subjectif :

Comme je l'ai déjà dit, les techniciens, les ingénieurs et le personnel administratif ont abordé, à un moment ou à un autre de leur présentation, le thème de la carrière, en utilisant précisément cette formule. Les récits pittoresques, pleins de détails et de sursauts d'émotion, ces anecdotes amusantes sur les relations interpersonnelles au PBM, la vie familiale, les multiples activités hors laboratoire, en définitive, cette capacité narrative stimulée par certains thèmes, tout s'évanouit lorsque ces personnes abordent le sujet de la carrière. La description devient, pourrait-on dire, technique, se centrant presque invariablement sur les années qui leur restent à accomplir, les possibilités réelles "d'avancement", "de promotion", parfois sur certains projets de "mobilité" ou de "mutation". La question étant ainsi associée à l'avenir, très souvent ce que l'on attend du futur n'éveille guère de grandes sensations puisqu'il est englobé dans la notion institutionnelle de "carrière". Nous allons considérer brièvement, à travers quelques extraits représentatifs de ces moments d'échange, les sens que nos interlocuteurs élaborent à ce propos.

Nicole (technicienne d'équipe), qui a encore devant elle quelques années de service à l'OREA, m'explique sa vision du futur : *"L'avenir? Alors pour moi, que ce soit dans ma vie personnelle ou dans ma vie professionnelle l'important est de faire ce que j'ai envie de faire. Je pense que ça c'est très important. Professionnellement, je suis en fin de carrière, c'est-à-dire que je ne pourrai plus progresser. Donc c'est pour cette raison que, professionnellement, je fais presque tout ce que j'ai envie de faire. On ne peut plus rien me faire, on ne peut plus m'obliger à quoi que ce soit. Je travaille le mieux*

*possible parce que cela fait partie de moi mais bon, après eh! Je crois qu'il est important de faire ce qu'on a envie de faire, d'être vrai c'est-à-dire de faire ce que l'on a promis. Mais après, on ne peut pas prévoir comment se passeront les choses. Pour moi, la parole donnée est importante, par exemple."*

D'après l'exposé de sa situation, son activité au sein du groupe de recherche peut être présentée comme un engagement "de personne à personne" : la parole donnée. Par ailleurs, elle m'explique que l'on ne peut plus rien lui faire. Mais qui pourrait la menacer, l'inquiéter? : L'administration? La direction du PBM? Son patron de groupe? Qui? Personne! Personne ne peut l'obliger "à quoi que ce soit" parce que, tout simplement, elle est "en fin de carrière". Elle ne pourra plus progresser dans la hiérarchie interne de son corps administratif, donc on ne pourra "plus l'obliger à quoi que ce soit". Ici, la notion de carrière est évoquée comme un cadre dans lequel se constitue la subjectivité d'un ITA puisque c'est un élément à travers lequel on peut faire pression sur lui (i.e. "l'obliger à ...").

Simone (ingénieur d'équipe), à qui restent neuf ans pour compléter sa "vie de service", explique sa relation au travail, ses souhaits et la réalité : *"Maintenant je travaille sur les plantes transgéniques. Alors c'est un travail que ... Comment dire? C'est bien mon parcours : j'ai bien bougé! J'aurais voulu, enfin je voudrais et j'ai du mal, bouger! J'aurais voulu changer, aller ailleurs! C'est très difficile. J'ai essayé de faire des demandes mais, comme maintenant, en plus, j'ai un certain âge... Il me reste maintenant 9 ans avant d'arriver à la fin de mon travail, enfin, de ma vie de travail. Maintenant il faut choisir : ou je m'en vais ou je reste. Et comme c'est de plus en plus difficile de bouger je pense que je vais finir par rester ici. (...) J'ai cherché! J'ai été à l'administration, au CNRS, j'ai fait des demandes de changement. Je ne voulais plus faire de travail de recherche. Je voulais être dans l'administration. Pour le moment, je n'ai pas réussi. A chaque fois, les portes se sont fermées. Et comme une technicienne ne possède pas son poste, il lui faut toujours trouver un poste pour aller quelque part. Bon, la situation était claire : le directeur du laboratoire m'a dit que lui, il ne me laisserait pas partir avec mon poste. Donc, il fallait que j'en trouve ailleurs. (...) Mais toutes les places que j'avais envisagées, là où on demandait du personnel, toutes ces places-là ont été prises par les chercheurs. Parce que les chercheurs, effectivement, posent moins de problèmes que les techniciens ; le chercheur a son poste! (...) Donc, à chaque fois, tout au moins les trois possibilités que j'avais envisagées, les trois ont été prises par des chercheurs. Voilà! On m'a dit : 'C'est beaucoup plus facile d'avoir un chercheur, on n'a pas besoin de se battre avec un directeur', donc... J'ai été un petit peu découragée."*

Il est évident que l'avenir professionnel évoqué par cet ingénieur d'études, vu à travers le prisme de la carrière et confronté au statut privilégié des chercheurs, ne semble pas très excitant. Les sens élaborés par Nicole et Simone illustrent les limites qu'impose l'idée de carrière aux ITA quant à leur capacité de prendre une initiative, surtout lorsque la politique de recrutement des instituts de recherche décourage toute expectative d'avancement,

de promotion ou de mutation. Ainsi, dans la conjoncture actuelle, la carrière, en tant que cadre symbolique dans lequel se construit un projet personnel, est vidée de son pouvoir de convocation. Ni les diplômes obtenus, ni le travail effectué ne peuvent être réinvestis dans les concours, qui sont parcimonieusement ouverts, ou dans les demandes de mobilité et de mutation qui mettent "*trop longtemps*" à être satisfaites.

Martine, faisant allusion à cette situation, dépeint un tableau général du milieu scientifique assez désolant dont il faut chercher les causes, en partie, dans les valeurs que cette société met en avant : "*Il y a des chercheurs, ici, qui ont des problèmes personnels et tout. Le voisin, il n'en a rien à faire... Il n'a qu'à se débrouiller tout seul! Pour les ITA, on retrouve plus au moins la même chose. Les dernières années, même à l'école, on nous apprendait : il n'y a que l'individu qui compte, il faut être meilleur que les autres, il faut être... Bon, il y a des chercheurs qui sont extrêmement individualistes ; ils regardent leur petite carrière et c'est tout. Ce qui se passe à côté, ils n'en ont rien à faire! Et pour les ITA, (...) il y a beaucoup d'ITA gris. Parce qu'il n'y a pas de carrière. Il y a défaut de carrière, très peu de concours, très peu d'avancement. Seulement par l'ancienneté, et ça fait des gens gris.*"

Les chercheurs gèrent donc leur "*petite carrière*" mais les ITA n'ont même pas cet étroit horizon devant eux, ce qui fait qu'ils ne réussissent pas à se sortir du "*gris*" dans lequel la société s'est installée depuis que l'individualisme est à l'ordre du jour. Martine continue son raisonnement en nous signalant un nouvel élément de compréhension du caractère restrictif de la carrière : "*Il y a beaucoup d'ITA gris. (...) Parce qu'au niveau de la recherche, un technicien, ou au-dessous de technicien, c'est vraiment..., on n'a pas de pouvoir de décision. Bon, un ingénieur a quand même un rôle... créatif. Un ingénieur de recherche a exactement les mêmes diplômes qu'un chercheur, eh! Ils ont leur thèse! Suzanne, elle, est ingénieur agro comme [nom du responsable du groupe], dont elle dépend, et elle a une thèse d'état que n'a pas [nom du responsable du groupe].*"

Ainsi, "le gris" des ITA est en rapport, non seulement avec la politique institutionnelle des organismes de recherche, qui ajournent les concours de ce corps du personnel, mais aussi avec la difficulté à entrer pleinement dans la carrière scientifique. L'association de ces deux facteurs signalés par notre interlocutrice constitue un argument explicatif de l'attitude qu'elle décèle chez ses collègues : le gris, couleur uniforme, fait référence à une vie étriquée, signée par l'individualisme, à des gens préoccupés à leur "*petite vie*". Nous reviendrons sur cette association lorsque nous aborderons la participation des ITA "non-gris" aux activités extra-scientifiques du laboratoire, du centre OREA et d'autres domaines d'intervention (syndicats, associations...).

Récapitulons les arguments exposés jusqu'à présent. Premièrement, la carrière est fondamentalement une question institutionnelle et l'affaire des ITA qui, exclus de la course scientifique (sauf ceux qui sont qualifiés par leurs diplômes), n'ont comme terrain principal d'investissement que leur parcours administratif. Deuxièmement, elle constitue le biais par lequel on peut faire pression sur les ITA. Mais, en troisième lieu, du fait de la con-

joncture, la carrière ne peut pas être prise comme un cadre où l'on pourrait construire sa subjectivité (par exemple, un projet personnel). Finalement, une conséquence importante de cette situation est que les membres de cette catégorie, imprégnés, comme tous leurs contemporains, des valeurs engendrées par la société individualiste, deviennent "des gens gris".

### La carrière comme terrain d'explicitation des rapports sociaux :

Malgré la politique restrictive des organismes de recherche, chaque année a lieu le rituel dénommé "*campagne d'avancement*". Il s'agit de la procédure institutionnelle à travers laquelle "*se gère*" la carrière des ITA. Cette procédure a un trait particulier: alors que les chercheurs obtiennent des "*avancements et des promotions*" par un mécanisme d'évaluation qui fait intervenir des acteurs "externes" au champ d'échanges local, le mode de "*gestion des promotions et des avancements*" des ITA remet en scène les acteurs qui s'associent quotidiennement dans la pratique cognitive. Cet amalgame constitue une source de tension qui s'ajoute à la déjà complexe interaction ITA-chercheurs.

La situation que nous venons de signaler est révélée par Suzanne, qui expose des sens univoques à cet égard (une partie de ce passage du dialogue a déjà été citée antérieurement) : "*Là, je suis ingénieur de recherche deuxième classe parce que je pense que jamais je n'arriverai à être première classe ni rien d'autre. Pourquoi? Parce qu'on me critique tout le temps... Il faut qu'on t'aime bien et je ne plais pas ici! Je crois qu'un concours, un truc comme ça, les gens disent 'ah! il faut le mériter' ; c'est pas vrai. Je crois qu'il faut qu'on t'aime bien! (...) Il y a très, très peu de postes, pour passer de deuxième classe à la première classe, mais bon, ça m'est égal! (...) J'ai X années d'ancienneté donc je peux prétendre à passer à première classe. Tous les ingénieurs de recherche qui ont tant d'ancienneté doivent présenter la première classe. Donc, ça se fait tout seul... Ou alors ça sera juste quelques années avant la retraite, pour me faire plaisir! (rire). Je ne me fais pas beaucoup d'illusion ni d'ambition et c'est très bien!*"

Ce commentaire met en évidence le *quid* de la question : le responsable scientifique est, en même temps, le responsable institutionnel car il a la faculté de "*noter*" son subordonné. Ce redoublement du rapport de dépendance est à l'origine de la tension évoquée précédemment. La procédure réservée aux chercheurs, aussi bien par le CNRS que par l'OREA, implique des acteurs "externes" à l'espace d'interaction locale : les comités nationaux et les commissions scientifiques spécialisées, respectivement. Ce sont des instances autonomes dont les membres doivent être étrangers au laboratoire auquel appartient le chercheur évalué<sup>168</sup>. De plus, il s'agit d'une commission de pairs au sens hiérarchique (tous appartiennent au même corps) et au sens scientifique (celui qui expertise appartient au même domaine que celui qui est évalué).

Dans le cas de la gestion de la carrière des ITA, les mécanismes que l'institution met à la disposition de son personnel rendent plus difficile l'objectivation de la relation d'évaluation : bien qu'il y ait des instances ex-

ternes qui s'occupent de l'avancement du personnel ITA (par exemple, les commissions administratives paritaires locales -CAPL-, les commissions administratives paritaires nationales, -CAPN-), elles interviennent dans un deuxième temps, c'est-à-dire après l'interaction chercheur-ITA. La procédure institutionnelle implique alors une interaction locale qui produit les bases (notations, liste de candidats du laboratoire) sur lesquelles les instances nationales, extérieures au champ d'échange, vont agir.

En réalité, lorsque l'institution met sur pied cette forme de gestion de la carrière, elle est tout à fait cohérente avec le mode d'organisation des relations sociales qu'engendre le processus de production des connaissances dans cet espace d'interactions. En effet, rappelons que, selon la définition officielle, la position de subordination qu'occupe le personnel ITA s'explique par des critères scientifiques : comme il s'agit du personnel "dépendant" du point de vue scientifique, il est naturel qu'il occupe une position de subordination hiérarchique. La différence en ce qui concerne la notion d'évaluation semble trouver sa justification : le personnel ITA n'est pas "évaluable" car il n'y a pas de support objectif sur lequel pourrait s'appuyer un processus d'évaluation (articles, brevets, colloques, thèses dirigées). Pourtant, l'administration doit se donner un moyen de "gérer" ce personnel. Alors, quels critères appliquer et quels supports objectifs utiliser ? Si les critères scientifiques sont évacués, seuls conservent une certaine pertinence ceux qui sont en relation directe avec la pratique quotidienne de ce personnel, définie comme une activité "*d'assistance*". Ainsi, le terrain sur lequel on peut juger de la valeur de l'ITA est celui de sa capacité à assister, correctement ou non, les chercheurs et les non-permanents pour réussir le programme scientifique (soit depuis un poste dans une équipe, soit dans un service). De ce point de vue, le seul capable de témoigner de cette aptitude est celui qui doit, en priorité, être assisté : le chercheur. En conséquence, la gestion de la carrière passe obligatoirement par l'interaction ITA-chercheur qui est alors dépourvue de toute enveloppe légitimante (les critères scientifiques). Il s'agit d'un moment où le chercheur se retrouve en face de l'ITA sans avoir comme médiation "la science" ; ainsi la relation hiérarchique est mise à nu, le scientifique devenant le "*patron*" qui doit noter son subordonné.

C'est en raison de ce moment d'explicitation des rapports hiérarchiques que le thème de la carrière se présente pour les ITA comme l'occasion d'exposer, de commenter et de réfléchir sur leur "situation de subordonnés". Personne ne pourra faire appel à des critères "extérieurs" au rapport de domination institutionnel (tels les critères scientifiques) afin de masquer la tension engendrée par ce système normatif qui est, en dernière instance, celui qui définit le rôle et la position sociale des ITA dans le champ. D'où l'investissement subjectif que ce thème déclenche chez les ITA : c'est le moment où les rapports de force se dévoilent et donc l'occasion de les affronter et d'exiger légitimement d'être écoutés.

La carrière constitue l'arène dans laquelle on peut braver "*le chef*" qui, pour une fois, sera obligé d'assumer sans détour son statut "*supérieur*". A

cause de cette situation, le moment de la "campagne d'avancement" met au jour une tension spécifique au niveau de l'interaction locale : "la campagne" est l'occasion de commenter socialement le genre de rapport qui lie quotidiennement les deux acteurs de ce milieu institutionnel.

### Gestion locale de la carrière : commission "ad hoc" du personnel

Le PBM a créé, en 1992, une "commission du personnel" qui s'est occupée, au début, du thème de l'avancement des ITA<sup>169</sup>. L'intérêt que cette commission éveille pour cette étude réside dans le fait qu'elle peut être interprétée comme une tentative de surmonter la tension au niveau de l'espace d'interaction local (visant à objectiver la responsabilité individuelle). Nous aborderons brièvement cet "artefact" social, en essayant d'identifier de nouveaux éléments de signification autour du thème la carrière.

A l'occasion du CDL organisé en mars 1996, on a rappelé le contexte qui est à l'origine de la commission : "*(La commission) a pour rôle d'aider la direction pour décider de l'avancement des ITA (classement... ) et aider les ITA dans la préparation des dossiers de concours. Cette commission à composition paritaire (3 ITA, 3 chercheurs) est présidée par le délégué aux ressources humaines (Claire, puis François).*" Comme cette définition, succincte mais claire l'indique l'objectif de la commission au moment de sa création était de fournir au collectif un outil objectif pour traiter "l'avancement". Les jugements sur son efficacité sont variés et, parfois, franchement contradictoires. Certains ITA la dénoncent comme étant un alibi pour les chercheurs qui, protégés par les fonctions qu'elle assume à leur place, n'accomplissent pas leur devoir de "noter" leur personnel. En un sens, il s'agit d'une réclamation visant à éliminer le moment de légitime confrontation dont l'ITA dispose ; confrontation interpersonnelle qui est déplacée vers un espace collectif, comme nous le verrons tout de suite. D'autres, au contraire, estiment que cette commission est un progrès vers la "démocratisation" de la vie de l'unité car elle permet de prendre une décision "consensuelle" sur le choix des ITA qui seront proposés par le directeur pour l'avancement. Au-delà de ces positions singulières, il existe un aspect qui mérite d'être considéré : cette commission se révèle un outil formidable, un artefact social créé par le PBM pour faire face à la situation de tension provoquée par la procédure institutionnelle de gestion de la carrière du personnel ITA. Voyons maintenant comment cet instrument social fonctionne.

Le "mode d'emploi" est relativement simple : lorsqu'arrive le moment de la campagne d'avancement du personnel ITA, la commission se réunit et reçoit toutes les propositions des ITA susceptibles d'être promus ; ses membres auditionnent rapidement les candidats et entament, ensuite, le débat interne en utilisant les éléments de jugement disponibles (critères techniques, ancienneté, probabilité de la promotion). Finalement, la commission prépare une liste (la "classification") des candidats qui sera présentée par le directeur du PBM aux instances hiérarchiques correspondantes.

Le fait qu'il s'agisse d'une structure "paritaire" n'est pas anodin : elle bâtit un espace de neutralité hiérarchique et d'échange collectif. Les trois

ITA et les trois chercheurs qui forment la commission ne traitent pas leurs propres cas mais ceux de l'ensemble du personnel du PBM. Ainsi l'interaction qui s'organise n'est pas un échange entre individus (le "*chef*" et le "*subordonné*") mais entre les représentants de corps différents certes, mais tous membres du même laboratoire, ce qui donne la priorité à l'appartenance collective <sup>170</sup>.

Malgré les efforts consentis pour surmonter les tensions provoquées par le redoublement de la relation de subordination, mise en scène au niveau local par la procédure de l'avancement, la commission du personnel ne réussit pas à neutraliser complètement ces dissensions. Cet artefact social, créé afin d'objectiver le rapport hiérarchique, a réussi à dépersonnaliser la situation de "*classification*" <sup>171</sup> mais il reste toujours un outil agissant sur le plan local. Dans ce sens, la commission, tout paritaire ou *ad hoc* qu'elle soit, ne résout pas le noyau problématique puisque les acteurs restent les mêmes, ceux de l'entreprise scientifique quotidienne. Ainsi, elle ne sert pas à objectiver totalement la question en la déracinant du champ local. Comme il s'agit de répondre aux exigences imposées par une procédure institutionnelle (noter, classer), les interlocuteurs se retrouvent forcément prisonniers de la définition que l'institution donne de leurs positions respectives : les chercheurs étant les responsables des ITA à la fois sur le plan scientifique et sur le plan administratif. Le résultat est que, grâce à la commission, les tensions diminuent car la situation se dépersonnalise, sans pour autant en transformer le sens car il n'y a pas d'objectivation des rapports sociaux. Finalement, cet artefact est assez convenable pour "*gérer*" une situation qui semble ne pas pouvoir être dépassée de par sa configuration intrinsèque : le seul qui peut "*noter*", témoigner de la capacité de l'ITA, est celui qui doit être assisté, i.e. le chercheur.

En manière de synthèse, on soulignera, à propos de "la carrière" dans la perspective des ITA, qu'elle est une lame à double tranchant. D'un côté, elle représente un objectif dans lequel ils vont investir une grande partie de leur énergie et de leur subjectivité. Sous la forme d'"*avancement*", de "*promotion*", de "*concours*" ou de "*mutation*", l'avenir professionnel fait l'objet de réflexion, de débat et d'affrontement dans les divers espaces d'interaction (local, régional, national) et entraîne différentes formes de participation (comme membre du collège des ITA au sein du laboratoire, représentant syndical du personnel ITA dans les centres régionaux, dans les différents conseils). Cet investissement subjectif est dû, premièrement, au fait que la carrière est une affaire des ITA qui les concerne directement, légitimant ainsi leur intervention sur la scène publique largement dominée par les scientifiques ; la carrière est un argument qui leur permet de conquérir un rôle social de premier plan. Deuxièmement, la gestion de la carrière mobilise une dynamique sociale dans laquelle s'explique la relation de subordination qui définit la position des ITA dans la structure des rapports locaux, ce qui leur donne l'occasion d'en parler sans être soumis, encore une autre fois, au régime des critères scientifiques ; la carrière est un argument qui neutralise

les critères scientifiques, légitimant les rapports de pouvoir, les laissant alors à nu et passibles d'être abordés dans un débat social.

De l'autre côté, étant donné que la carrière est seulement institutionnelle (par opposition à celle du chercheur qui s'inscrit aussi dans le registre scientifique), elle se présente comme une question assez prédéfinie ou prévisible, au moins à partir d'un certain stade du parcours. Cet aspect "déterministe" de la carrière prend un caractère résolument négatif lorsqu'il s'associe à la politique restrictive de recrutement menée actuellement par les organismes de recherche. Finalement, tout espoir investi sur la carrière devient vain et elle perd beaucoup de son pouvoir de stimulation.

En même temps que se réduit la possibilité d'investir la subjectivité dans une évolution au sein de la carrière, l'ITA se voit dépourvu de l'enjeu principal qu'elle véhicule : discuter sa position de subordonné. En l'absence d'une politique promotionnelle, la définition de sa situation d'"assistant" qui, en principe, l'exclut de l'"autre carrière" (i. e. scientifique, et la reconnaissance symbolique qui en découle), ne peut être commentée, discutée, débattue autant qu'il le faudrait avec le "*responsable hiérarchique*". En effet, n'étant guère en jeu une promotion méritée ou une notation qui servira à tenter un concours, quel serait alors le support du débat social qui obligerait ces interlocuteurs à se rencontrer?

La configuration qui s'organise à partir des deux traits analysés (la carrière institutionnelle interrogée dans sa capacité de ménager un espace d'échange intersubjectif à cause de la politique restrictive de recrutement et l'exclusion du personnel ITA de la reconnaissance scientifique) pousse un bon nombre d'ITA à intensifier leur participation à d'autres aspects de la vie du laboratoire. Ainsi ils animent des activités qui leur permettent de construire des espaces différents et indépendants de la politique des institutions et non tributaires des critères qui font intervenir unilatéralement la volonté de reconnaissance des chercheurs. Dans ce sens, les membres de ce groupe social vont revendiquer les activités extra-scientifiques dont ils s'occupent révélant ainsi une nouvelle notion d'"espace public".

### *Une autre définition de l'espace public*

Compte tenu des arguments exposés précédemment, il est nécessaire maintenant d'orienter l'attention vers la participation du personnel ITA à des activités extra-scientifiques. Marginalisés des bénéfices symboliques au plan scientifique (la reconnaissance et le prestige), dépourvus, faute de concours, de la possibilité de réinvestir leur subjectivité dans la construction d'une carrière, il est naturel que les activités sociales en général (ou la "vie privée") leur apparaissent comme une alternative consistante, à l'abri de manipulations extérieures, d'ordre scientifique ou institutionnel. Nous pouvons alors porter un autre regard sur l'insistance avec laquelle nos interlocuteurs ITA répétaient que "*dans la vie, il y a d'autres choses que le laboratoire*" ou sur la fluidité dont ils ont fait preuve lorsque, dans leur présentation de soi, ils passaient de la "vie professionnelle" à la "vie privée", des relations sociales dans leur groupe de travail ou dans le laboratoire à celles de voisinage et en-

core à celles qu'ils ont avec leurs enfants ou leur conjoint. Nous pouvons également reconsidérer l'importance attribuée aux activités développées sur le centre OREA ou celles associées aux syndicats. En effet, lorsque les ITA présentent leurs parcours, ils expriment un attachement très important à leur participation à la vie matérielle (contribution à l'entretien des espaces communs et des appareils d'usage collectif), institutionnelle (collaboration au déroulement des CDL et des assemblées générales), sociale (organisation d'activités extra-scientifiques comme, par exemple, la rencontre intra-centre appelée "les Saint-Cyriennes", l'ADAS, l'AUC) et syndicale.

Les deux caractéristiques convergent vers le même objectif : s'inscrire dans un espace d'interaction public qui se présente comme une libération de l'enracinement provoqué par l'appartenance à une équipe.

Les activités assumées en dehors du groupe contribuent à l'élaboration de l'appartenance individuelle au collectif :

Aude (ingénieur d'équipe) m'a expliqué, lors d'un échange au "coincafé", combien il est important pour elle d'avoir des contacts avec "tous les gens du laboratoire" :

*"Moi j'essaie d'avoir le maximum de collaborations.*

*- Quelles sont les collaborations que tu as ?*

*- Ce ne sont pas des collaborations scientifiques mais techniques ou n'importe quoi. J'essaie de contacter un maximum de gens parce que sinon... Si tu veux, ce que je reproche à notre métier, c'est de vivre dans un truc fermé et si je m'occupe de tous les produits de biologie moléculaire du labo c'est justement pour avoir une ouverture sur l'extérieur. J'ai des relations avec les fournisseurs à l'extérieur, aussi bien techniques, scientifiques et tout. A l'extérieur, maintenant, les gens me connaissent dans les boîtes. Je m'occupe des contrats annuels, pour essayer de faire des contrats pour la fourniture des produits du laboratoire et de la génétique cellulaire, de façon à avoir plus de réductions. J'essaie de connaître toutes les 'manips' des gens au laboratoire comme ça quand je lis des nouveautés, des techniques, je peux aller les leur porter. Quand les fournisseurs viennent me voir et me disent : 'On fait ci, on fait ça' je leur dis qui ça peut intéresser. (...). J'essaie d'apprendre des choses, de les transférer à d'autres, tu vois? Tout à l'heure, il y avait Pierre [thésard d'un autre groupe]. Il me demandait : 'comment tu fais ci, comment tu fais ça?'. Et ça n'arrête pas! C'est toute la journée comme ça. C'est fatiguant mais ce que je trouve fantastique, c'est que je discute avec tout le monde et ça me sort de..."*

Aude ne termine pas sa phrase mais, selon le sens de son discours, nous pouvons comprendre que "ça la sort" du petit monde qu'est le groupe ou de l'activité spécifique qu'elle y assume. Ainsi les activités que l'on pourrait appeler "extra-techniques" qu'un ITA décide de réaliser représentent une sorte de pont vers "l'extérieur".

Un peu plus loin dans sa description, Aude revient sur la manière dont elle s'y prend pour s'assurer que les canaux de communication seront toujours à sa disposition : "C'est vrai que je fais des commandes, je porte les co-

lis, etc., mais je trouve un plus. Je ne veux pas avoir d'e-mail. Je ne veux pas que les gens me contactent par e-mail. Je veux que les gens viennent me voir ; je veux que les jeunes au labo viennent me voir : 'comment tu t'appelles?', 'Tu es dans quel groupe?' Quand ils viennent me voir, je leur demande des renseignements pour les connaître, pour voir qui c'est, ce qu'ils font. Je ne veux pas d'e-mail au labo! Et si on m'en impose un, je ne vais jamais l'ouvrir. Parce que le contact par téléphone ou par e-mail c'est la fin de tout, je trouve. Et c'est justement parce que je discute avec les gens que je sais ce qu'ils font. Les gens acceptent parce qu'ils ont compris ça : je sais qui fait quoi au labo et je peux leur dire 'tiens il faudrait que tu ailles voir Machin, tu pourrais aller voir Bidule', 'tu ne sais pas comment je peux trouver ceci, comment je peux faire cela?' J'essaie de savoir tout, comme ça je peux les orienter."

Aude consacre du temps à ces activités collectives parce qu'elle y trouve "un plus" : lorsqu'elle assume la tâche de faire "les commandes des produits de biologie moléculaire", elle réussit à dépasser les limites de son petit groupe (et même celles du PBM), multipliant ainsi les possibilités d'entrer en contact avec "tous les gens". Un bon nombre de membres de cette catégorie sociale ont manifesté une attitude semblable, laissant comprendre par leurs commentaires sur ces activités "extra-scientifiques" que pour l'ITA ce n'est pas facile d'entretenir des relations interpersonnelles en dehors du groupe de travail. Derrière leurs réflexions, on peut reconnaître une nouvelle signification attribuée au binôme groupe/laboratoire. Ces deux espaces déjà considérés au travers des références faites par les chercheurs et les non-permanents, doivent maintenant être révisés en fonction des sens élaborés par les ITA. Le groupe est évoqué par ces derniers comme un lieu restrictif, qui confine la personne, surtout par rapport à la possibilité d'établir des relations sociales au niveau du collectif. En revanche, le laboratoire est présenté comme un domaine d'échanges "intéressants" que les ITA cultivent pour se tenir au courant des intérêts de chacun, de leurs besoins, pour savoir qui est qui, quelles sont les nouvelles lignes de recherche, quelle est l'évolution du PBM, quelles sont ses singularités, en définitive pour réactualiser leur appartenance au collectif.

Continuons donc à interroger d'autres interlocuteurs sur leur participation à l'espace public, en prêtant une attention toute particulière à la façon de présenter le laboratoire et au contenu de leur implication. En premier lieu, entendons Simone : "D'abord, je dois dire que je suis très marquée politiquement. Je suis dans un syndicat. C'est un syndicat CGT, donc je suis déjà impliquée quelque part dans la vie du laboratoire. Parce qu'on est informé de tout ce qui se passe. Donc j'affiche beaucoup d'informations, je sais beaucoup de choses et je les affiche. Et l'implication autre c'est que j'ai été très longtemps, jusqu'à la dernière fois, membre élu du conseil de laboratoire. Dans le laboratoire, je suis également correspondante de la formation permanente et, au niveau de la région, je suis membre de la commission de formation permanente. Au CNRS, il y a différents départements. Il y a le département des Sciences de la vie, et dans ce département il y a des commis-

sions, et je suis membre élu de la commission 27 du CNRS. Je suis encore correspondant national de la formation permanente, ça vient de se mettre en place, donc, c'est tout nouveau comme fonction."

Son poste dans la commission 27, a conduit Simone à visiter d'autres laboratoires dans d'autres régions françaises, à établir des contacts avec du personnel de toutes les catégories et de tous les corps administratifs. Comme elle-même l'explique, elle a été amenée à jouer un rôle d'intermédiaire entre ses collègues au niveau local et l'institution. Quant à sa place au CDL, elle lui permet surtout d'être informée et "de faire remonter les choses" ; c'est, en plus, un espace qui assure la participation de tous les membres du PBM (surtout du personnel ITA) et, dans ce sens, il faut défendre son existence : "Les conseils de laboratoire sont obligatoires. C'est dans les statuts! Sinon, il n'y en aurait pas. Il n'y aurait sûrement pas des réunions. Ca, c'est un acquis de 68. (...) Il y en a beaucoup qui ne le savent pas, mais ça n'existait pas avant! Ca s'est passé peut-être un peu plus tard, parce que ça ne s'est pas fait tout de suite, mais c'est à partir de cette date-là. Sinon, on disait qu'il y avait des mandarins qui décidaient tout seuls." En revanche, son appréciation quant au rôle des assemblées générales est plus ambigu : "Alors [les assemblées générales], c'est suivant les laboratoires... Maintenant, on n'est plus obligé d'en avoir dans les laboratoires. Je crois qu'il leur faut au moins une réunion par an. (...) Ici, ça continue à se faire mais... Bon, ce n'est pas une obligation. Mais moi, je ne sais pas si c'est très nécessaire, ici, une assemblée générale parce que, d'abord, il n'y a presque plus de personnel qui y va, ensuite, il y en a très peu qui parlent. Toutes les choses qui s'y disent... Bof! Il y a peu de choses enfin qu'on se dit. Ca se dit plutôt dans les couloirs qu'en assemblée générale. (...) Il faudrait le dire au conseil de labo, et des fois c'est dur!"

Les sens que notre interlocutrice met en évidence confirment, d'un côté, l'analyse faite dans les chapitres précédents, par rapport à la fonction sociale du CDL et des assemblées générales : ce sont des lieux de traduction où sont mises en circulation les interprétations de base. D'un autre côté, du point de vue de cette représentante du personnel ITA, le CDL constitue une arène politique (elle rappelle le lien avec mai 68) étant donné qu'il a été le moyen de limiter le pouvoir des "mandarins" (c'est-à-dire des chercheurs qui dirigeaient les unités selon leur volonté, seule souveraine au laboratoire). Dans ce sens, pour les ITA, la participation à cet espace public est importante car, dans ce forum de débat politique, ils peuvent se faire entendre, donner leurs opinions sur les arguments exposés par les chercheurs. Bref, cet espace se présente comme un lieu où les ITA peuvent confronter légitimement leurs positions avec celles des chercheurs. Ainsi la "préparation" des CDL <sup>172</sup> est une activité qui engage une bonne partie du personnel ITA. L'ensemble des interactions liées au fonctionnement de cette instance suppose la reconnaissance d'une appartenance au corps des ITA (qui siège en tant que collègue au CDL) et un engagement aux questions collectives qui se posent au sein du laboratoire.

Les interventions extra-locales permettent de bâtir une position personnelle dans l'espace public :

Tout comme Simone, Martine assume, outre son activité "*d'assistante du responsable scientifique*" de l'équipe où elle travaille, une série de tâches liées à ses nombreux titres. Elle est, en effet, déléguée élue du personnel ITA au CDL, présidente locale de l'ADAS (association pour le développement des activités sportives du personnel de l'OREA), membre élue au conseil de gestion du département de Pathologie végétale à l'OREA, membre élu du conseil de gestion du centre et déléguée syndicale CGT au comité technique paritaire de l'OREA. Evidemment, étant donnée la diversité des domaines d'intervention (local, régional et national), Martine doit organiser son temps en fonction de ses multiples responsabilités. Regardons en particulier les sens qu'elle élabore pour ce qui est des enjeux de chaque terrain d'action : "*On ne fait pas grand chose parce que, en fait, on n'a plus de pouvoir. Par exemple, le département de Patho, c'est plutôt des réunions d'information. Quand on arrive, tout est joué, tout est distribué, vraiment! Donc, on peut avoir un peu un rôle de réflexion, mais on n'a pas du pouvoir véritablement. Au niveau du centre, on a un petit peu plus de pouvoir, mais bon, c'est pareil! Souvent, c'est tout décidé. Alors, au niveau du centre, on regarde ce qui se passe sur le plan de la sécurité, sur la cantine, sur l'ADAS, sur les travaux qui vont être exécutés, les aménagements, des choses comme ça. Par contre, dans les commission d'avancement on a un peu plus de pouvoir, un peu plus de parité entre l'administration (et le personnel).*"

Selon ces arguments, les espaces de participation auxquels elle fait référence ne semblent pas avoir la même importance politique que celle qui a été constatée dans le cas du CDL. Le "*pouvoir*" du personnel semble avoir été neutralisé par l'administration. Devant cette description se pose la question des bénéfices que procure la participation à tous ces espaces, vu qu'ils ont été vidés de leur ancien et réel pouvoir. On trouvera un élément de compréhension dans l'évocation que Martine fait des diverses réunions auxquelles elle assiste. Lorsqu'elle décrit des situations concrètes, on reconnaît le nombre d'informations auxquelles ces espaces lui donnent accès. Aussi, on constate la possibilité que lui offrent ses interventions d'établir des contacts avec des personnes du milieu scientifique et institutionnel (souvent, il s'agit de personnages centraux de la scène locale ; par exemple, elle explique : "*en conseil de gestion, comme élu sur la liste CFDT il y a monsieur Gérard, et moi, sur la liste CGT*"). C'est par le biais de sa participation à ces domaines extérieurs au laboratoire que Martine pourra ensuite assumer le rôle de "*traductrice*" au niveau local, devenant un point d'accès pour des questions bien précises, comme nous l'avons vu aux chapitres 9 et 10.

De même qu'Aude ou Simone, Martine, assistante technique, réussit à dépasser son ancrage dans le terrain local auquel elle est liée par son statut d'ITA d'équipe, en s'inscrivant à des activités extra-scientifiques. Martine, Simone, Aude et tous les ITA qui décident d'assumer des activités sociales, politiques ou associatives réussissent, par ce biais, à accéder à l'espace public ; ces activités deviennent ainsi leurs vecteurs d'intervention lorsqu'il

s'agit de dépasser le niveau de l'équipe ou du service auquel ils sont rattachés en tant que personnel "assistant" des scientifiques.

Nous sommes en mesure, à présent, de restituer la nouvelle définition du rapport public (laboratoire)/privé (groupe). En effet, nous avons noté que, dans le cas des chercheurs, l'espace public apparaît comme un lieu où se traitent des questions qui distraient l'attention, au détriment des intérêts du groupe, ce dernier étant "le domaine privé" où se réalise la liberté individuelle du scientifique. En revanche, l'espace public des ITA se présente comme une ouverture par rapport aux étroites perspectives dans lesquelles les enferme leur appartenance à une équipe. C'est le scénario où ils peuvent édifier une certaine position d'autorité, dans la mesure où la participation ne dépend pas exclusivement des critères scientifiques : par exemple, l'identité syndicale ou associative réussit à être une dimension pertinente sur laquelle ils peuvent bâtir leur intervention. Les chercheurs sont interpellés par des situations définies en vertu de critères scientifiques alors que ceux qui légitiment l'intervention des ITA sont, schématiquement, disons, les "non-scientifiques". En ce sens, s'il y a une réminiscence quelconque de l'idée de "liberté" dans les évocations de nos interlocuteurs ITA, elle s'affirme principalement dans les interventions publiques et seulement d'une manière très précise par rapport au groupe : lorsque l'on innove dans certaines techniques ou que l'on met au point de nouvelles "manips". Cette différence, qui porte sur la signification du laboratoire en tant qu'espace public et de l'équipe en tant que domaine privé du chercheur, suscite des évaluations très contrastées de "ce qui est en jeu" dans les deux lieux, comme l'explique cet ITA avec véhémence : *"J'ai appris, maintenant, qu'il faut tout mettre au même niveau. Justement, c'est extraordinaire de dire 'j'ai un métier qui me passionne', c'est-à-dire que quand je suis au labo je suis passionné ; quand les 'manips' marchent, c'est merveilleux, quand elle ne marchent pas, je suis malheureux comme tout. Mais il ne faut quand même pas sacrifier ta vie de famille, tes enfants, ta maison, tes loisirs, tes vacances, tes week-ends, tes lectures, enfin, tout ce que tu veux! Ca peut être des choses... du sport, des choses tout à fait différentes."*

Une fois établie la distinction entre les différentes activités ainsi que leur valeur spécifique, l'ITA développe le noeud de son argument : *"Moi, je crois qu'au labo je suis entouré de déséquilibrés, se sont des gens déséquilibrés! La concurrence je dirais qu'elle n'existe qu'avec des gens comme Lucie [post-doctorant], des gens comme Louise [thésarde], des gens qui ont besoin de faire leurs preuves pour trouver un travail! Mais des gens qui sont fonctionnaires! On est des fonctionnaires! On n'est pas une boîte privée, on est des fonctionnaires! C'est-à-dire que tu as les échelons qui tac, tac, t'ont augmenté. Après deux ans, encore, tac, tac, tactac. Des fonctionnaires! Les gens comme Léa, comme Benoît [deux chercheurs permanents du PBM], pourquoi? Pourquoi tant d'ambition, pourquoi tant de concurrence? Ils ont un travail, ils ont un salaire qui tombe tous les mois. Ils savent qu'au bout d'un an, deux ans, ils vont passer au-dessus. Qu'est qu'ils ont? C'est quoi? C'est quoi? C'est le renom international? Alors, le renom international :*

*nous sommes un laboratoire peut-être connu - je vais être sympa, soyons sympa - par vingt labos au monde! Vingt labos doivent connaître notre laboratoire. Maximum! C'est-à-dire que le jour où on fait une publication, vingt personnes dans le monde vont dire : 'vous avez vu, à Saint-Cyr, ils ont fait ça. C'est bien!' On travaillerait sur le SIDA, on mettrait au point un vaccin, on verrait notre photo grand comme ça sur toutes les couvertures des journaux, de Paris Match ou autres, je comprendrais qu'on y mette de l'ambition personnelle! Parce que le type qui va trouver un vaccin contre le SIDA, il va être connu dans l'immédiat, il va parler à la télévision, il va être connu dans le monde entier, il va être connu par des gens qui ne sont pas du domaine de la science. Mais qui se soucie de notre travail sur la terre? Per-sonne! Tu comprends? Elle est mal placée, leur ambition. Ils ne travaillent pas à l'endroit qu'il faut pour être ambitieux! L'ambition d'être connu de vingt personnes dans le monde entier! Et ils se détruisent la santé, l'environnement et le travail pour ça. Parce que nous, on est un groupe, on est nombreux, on aide des jeunes, on est enthousiaste, on aime ce qu'on fait. On ne fait qu'une publication, le travail n'avance pas, on stagne, c'est lamentable! On détruit tout. Tout ça parce qu'il y a de l'ambition, mais l'ambition de quoi? Franchement! Tu vois? On serait dans une boîte privée. Mon frère travaille dans une boîte privée. Quand on est content de lui, il est convoqué par son chef et il lui dit : 'On a décidé, vous avez été bien là. Vous avez 1000 francs de plus par mois.' Mais c'est une boîte privée, c'est normal! Nous, on n'a pas ça! Je pourrais rester, maintenant, jusqu'à la fin de ma carrière, à faire deux heures de travail par jour, ça ne changera rien! Je vais bientôt arriver, dans quelques années, en haut des échelons, il n'y en aura pas d'autres, ma carrière, elle est finie! Donc, il n'y a rien... C'est fou de les voir dans l'état dans lequel ils se mettent! Parce que c'est pareil, leur carrière, elle est tracée."*

Grâce à cette description des attitudes des uns (les ITA) et des autres (les chercheurs) face à l'enjeu du travail qui les associe chaque jour, nous voyons une fois de plus que le point de vue à partir duquel on évalue les fruits de ce travail est très différent : le raisonnement de cet ITA paraîtrait dépourvu de sens aux yeux de Benoît, de Léa ou de n'importe quel autre chercheur qui serait sérieusement inscrit dans la course vers la reconnaissance de ses pairs (que ce soient les 20 personnes connues de Benoît ou Léa ou que ce soient les membres du comité qui siège à Stockholm ; pour les effets imaginaires, cela n'a pas la moindre importance).

Je n'insisterai pas de nouveau sur l'assimilation des ITA aux chercheurs faite par notre interlocuteur grâce au critère institutionnel ("*on est des fonctionnaires*"), ni sur le thème de *la carrière* car ce seraient des répétitions inutiles. En revanche, il y a deux points à souligner : d'une part, nous voyons ici apparaître sous un autre jour la différence que nous avons constaté précédemment dans la manière dont l'une et l'autre catégorie du personnel permanent se représentent le travail quotidien (c'est un aspect essentiel qui caractérise l'interaction ITA-chercheur) : alors que les chercheurs vont réinvestir le produit de leur travail dans de nouveaux univers extra-locaux

(scientifique, mass média, universitaire), la plupart des ITA s'investiront dans la scène locale (pour obtenir des promotions ou des avancements dans leur carrière administrative, au cas où la politique institutionnelle ouvrirait cette voie en instaurant de nouveaux concours et de nouvelles possibilités d'avancement, de mutations<sup>173</sup>). D'autre part, cette description confirme ce qui a été dit sur la représentation différentielle que chaque catégorie se fait du groupe (et de l'activité que l'on y assume) comme un espace de construction de sa subjectivité : pour les scientifiques, ce qui est en jeu est leur "nom", alors que l'identité des ITA se trouve répartie dans divers registres (la famille, les loisirs, les hobbies, les vacances...) qui doivent garder une relation "équilibrée" entre eux.

Pour clore cette première description de la catégorie ITA, je citerai l'extrait d'un dialogue avec Martine dans lequel elle m'explique le type de relation qui s'établit entre eux. A la question "*Et vous, les ITA, est-ce que vous avez des relations de collaboration?*", Martine répond :

*"D'abord, on se réunit pour préparer les réunions [du collège des ITA du CDL]. Il y a des ITA qui s'entendent bien et des ITA que ne s'entendent pas. Avec les chercheurs, ou bien il y a des affinités ou bien il n'y en a pas. La seule chose, c'est que quand il y en a un [ITA] qui a un problème, en général on fait corps avec lui.*

*- Et des collaborations, par exemple pour enseigner des techniques.*

*- Ah oui, oui, mais ça, c'est tous les jours qu'on donne des petits trucs. C'est évident, s'il y en a un qui galère il va trouver les autres ITA ou d'autres choses comme ça. Mais ça ce sont des échanges de techniques de tous les jours."*

D'après cette représentante du personnel ITA, il n'y aurait aucun élément en particulier (concernant, par exemple, l'activité technique, le domaine des équipes ou la spécialité du laboratoire) autour duquel s'organiseraient les échanges entre ses collègues ; le plus souvent, il s'agit "d'affinités électives". L'appartenance à la catégorie administrative ne revêt de sens que lorsque l'on se trouve face à un "problème" de type hiérarchique, alors l'attitude corporatiste ("*on fait corps avec*") est prépondérante.

L'altérité groupe/laboratoire, telle qu'elle est élaborée du point de vue du personnel ITA, nous amène à nous interroger d'une manière particulière sur l'interaction qui s'établit au niveau de l'espace privé : le groupe de recherche. Ainsi nous allons considérer dans le prochain chapitre les traits soulignés jusqu'à présent en fonction de l'activité quotidienne dans laquelle sont associés les ITA et les chercheurs. Cela nous mènera à focaliser l'étude sur les ITA d'équipe plutôt que sur les ITA de service.



## 13.

### **ITA/chercheur/non-permanent : interactions croisées**

"Le technicien parle au chercheur qui parle à d'autres chercheurs." (Gérard Lemaine, 1982)

"La hiérarchie c'est aussi la prééminence de la Parole. MAI 68 avait dit-on, libéré la parole chez beaucoup. C'était formidable. Chacun osait dire ce qu'il avait sur le coeur. Plus de complexes. Finie l'idée qu'on ne peut parler après son chef parce qu'on parle moins bien que lui. (...) Mais on n'en est pas là. (...) Parler est le début de la contestation. Malgré la difficulté, l'apprentissage de la parole est à faire dès aujourd'hui. Il faut refuser de se taire sous le prétexte qu'on s'exprime moins bien." (Labo-contestation, N°4, 1971)

D'une manière générale, le problème de l'organisation de l'activité de recherche dans les laboratoires a intéressé, entre autres, les sociologues, les psychologues sociaux et les ethnométhodologues<sup>174</sup>. Les angles d'analyse ont été très divers, la priorité étant accordée chaque fois à un point différent : la spécialité disciplinaire et le degré de technicité de l'activité qui réunissent les acteurs de l'entreprise scientifique ; la structure sociale du laboratoire et son rapport avec le domaine scientifique auquel il appartient ; l'association des réseaux de collaboration et des collègues invisibles... On retiendra le programme de recherche élaboré par Gérard Lemaine et ses collaborateurs, en raison du détail et de la profondeur avec lesquels ils ont réussi à articuler une série de facteurs fondamentaux qui interviennent dans l'activité de recherche<sup>175</sup>. Notamment, ils ont privilégié l'analyse des relations sociales et des sens élaborés par les agents du champ d'interaction, objets généralement oblitérés par un bon nombre d'études sociales de la science<sup>176</sup>.

C'est dans *Noopolis* (1982) que G. Lemaine, G. Darmon et S. El Nemer rendent compte, grâce à la jonction des analyses qualitative et quantitative, de deux aspects qui ont trait à la problématique que nous abordons ici : la division du travail entre les chercheurs et les techniciens dans les laboratoires d'une part et les dimensions qui structurent les rapports entre ces acteurs sociaux d'autre part<sup>177</sup>. Dès le début du premier chapitre, les auteurs présen-

tent les trois dimensions qu'ils ont pu identifier : sociale, cognitive et institutionnelle. Ils expliquent qu'"il faut savoir que les chercheurs ont en moyenne une origine sociale plus élevée (et des diplômés plus 'valorisés') et que, dans le travail de recherche, les techniciens sont des auxiliaires des chercheurs, 'dominés' en quelque sorte dans leur vie quotidienne." (1982 : 17). Plus loin, dans le même chapitre, ils développent les implications institutionnelles et scientifiques de ces positions sociales : "Nous disions plus haut que les techniciens étaient des auxiliaires en un sens très général ; c'est dire qu'ils occupent une position dominée dans le système de la recherche ; il s'agit de leur position hiérarchique dans le laboratoire, de leur pouvoir dans les décisions, de leur capacité à orienter les travaux dans un sens ou un autre (...) les chercheurs ne sont pas seulement membres d'un laboratoire, ils sont aussi membres d'associations scientifiques, ils vont à des colloques, congrès, ils vont faire des stages dans des laboratoires et vont enseigner dans des universités à l'étranger. (...) Les chercheurs sont des 'cosmopolites' (...) les techniciens (...) sont des 'locaux', et, disons, *des locaux 'obligés'*." (1982 : 19-20, je souligne).

G. Lemaine, G. Darmon et S. El Nemer (dorénavant Lemaine *et al.*) reconnaissent un dernier aspect, plutôt symbolique, qui va encore différencier les positions occupées par les uns et les autres : "La multiplicité des affiliations professionnelles, l'ascension dans la communauté scientifique qui se repère à de nombreux signes, l'ascension universitaire (que le chercheur soit enseignant ou chercheur au CNRS) séparent encore un peu plus les chercheurs des techniciens qui, eux, ont une carrière très prévisible et beaucoup moins prestigieuse. *Le prestige est décidément du côté des chercheurs* (...)"(1982 : 20, je souligne)

D'une manière générale, les dimensions soulignées dans *Noopolis* (sociale, institutionnelle et scientifique, avec leur traduction symbolique, le prestige) demeurent pertinentes malgré le temps écoulé. Cependant, il faut attirer l'attention sur la façon dont elles interviennent dans la structuration des relations sociales car c'est là que les changements se sont opérés. Bien que nos interlocuteurs de la catégorie ITA aient invoqué des raisons qui pourraient être identifiées comme relevant de la dimension sociale, institutionnelle ou scientifique, la manière dont elles vont contribuer à expliquer leur type de relation avec les chercheurs semble mettre en évidence de nouveaux aspects qui n'ont pas été mentionnés dans *Noopolis*. En ce sens, la différence entre les contextes socio-historiques des deux études devient notable.

Lemaine *et al.* ont également signalé la nécessité de "distinguer différents types de chercheurs et différents types de techniciens, leur position de responsabilité dans la hiérarchie mais aussi leur appartenance à un type défini de laboratoire, leur insertion dans une équipe ou un service technique." (1982 : 24). Dès lors que l'interaction de ces acteurs est conditionnée par des facteurs qui relèvent, entre autres, de la pratique de recherche (recherche lourde ou légère) et de la hiérarchie institutionnelle (par exemple, directeur de recherche/ingénieur de recherche, adjoint technique/administratif), il est

nécessaire de circonscrire le cas qui nous occupe ici : le PBM correspond au type "petit laboratoire à technologie légère".

Dans ce type de laboratoire, "depuis longtemps déjà les chercheurs ont jugé que beaucoup d'opérations pouvaient être effectuées soit par des personnes qui n'ont aucune formation scientifique, ni même parfois, technique (laver la vaisselle dans les laboratoires de biologie par exemple) soit par des gens qui, eux, ont reçu une formation technique particulière. (...) L'idée est, d'une part, que le travail d'un professionnel sera de meilleure qualité et que cela peut être très important et, d'autre part, qu'il est mieux que le chercheur consacre son temps à des activités 'heuristiques' et ne s'égaré pas dans des tâches de 'logistique' (...). Le chercheur est donc secondé par des techniciens qui font, dans ce cas de figure, ce qu'il serait en mesure de faire mais ils le font mieux et le libèrent pour des tâches jugées plus 'centrales', 'nobles', 'importantes'." (1982 : 24-25). Le rôle des chercheurs du PBM s'ajuste parfaitement à ce cas de figure ; on retrouve également leur besoin d'être secondés par les ITA, de façon à rester libre d'accomplir des tâches plus "centrales", "nobles" ou "importantes". Dans ce sens, les ingénieurs et les techniciens d'équipe (et encore plus ceux de service) correspondent, pour la plupart, au type "dépendant" des chercheurs <sup>178</sup>.

### **Les dimensions structurantes du rapport ITA-chercheur revisitées**

Malgré les continuités signalées entre l'organisation des laboratoires étudiés dans *Noopolis* et le PBM, des changements survenus dans le nouveau contexte socio-historique obligent à réviser les conclusions tirées par nos auteurs de référence. Examinons, tout d'abord, la caractéristique qui a trait à l'écart social entre les chercheurs et les ITA, les premiers ayant "une origine sociale plus élevée" que les seconds. L'implication la plus significative de ce fait, du point de vue qui nous intéresse ici, est la différence des diplômes que chacune des catégories possède. Ce bagage légitimerait la position de "subordonnés" qu'occupent les ITA par rapport aux chercheurs.

Dans le cas du PBM, nous devons indiquer que cette différence reste pertinente pour la génération "senior" (ceux qui ont 45 ans ou plus) de la catégorie du personnel ITA mais qu'elle devient plus ambiguë dans le cas de la génération "junior". En effet, les ITA "seniors" évoquent leur "origine sociale défavorisée" pour expliquer leur statut subordonné au laboratoire. C'est le cas de Martine qui décrit le contexte social qui l'a amenée à "choisir" le "métier" qu'elle exerce aujourd'hui lors de l'entretien sur son parcours personnel : *"Mes diplômes ne me permettaient pas... J'ai passé des concours interne à l'OREA et c'est tout. Et je n'ai pas des diplômes supérieurs. En fait, à la fin de l'école, je le voulais... (pause) Je suis d'une génération où c'était encore un peu difficile aussi de continuer... Je suis d'un milieu très défavorisé, donc les études c'était pas encore dans les moeurs. C'était il y a presque 40 ans (rire). Ce que je ne voulais pas, c'est être dans un bureau et c'est vrai qu'à l'école, la chimie, la physique, les mathématiques, me plaisaient, la biologie aussi. Et c'est comme ça que j'ai choisi.*

*Mais avec le recul, par exemple, un métier qui m'aurait convenu et que j'aurais aimé faire, c'est l'art floral, mais avec le recul!"*

Simone, un ingénieur de la même génération, a exposé les raisons qui ont fait qu'elle travaille actuellement "dans un laboratoire, à la paillasse" et non pas à la laverie en faisant intervenir également son origine sociale : "Mais moi je ne voulais pas être... travailler dans la recherche! C'est le hasard! Moi, je voulais faire de l'enseignement! Alors, il y avait plusieurs choses. Je voulais être puéricultrice ou être dans l'enseignement. Quand j'ai voulu rentrer dans l'école de puéricultrice, bah! j'étais trop jeune! J'avais 17 ans et j'étais trop jeune. Mes parents m'ont dit 'Il faut bien qu'on te mette quelque part. Donc, où veux-tu aller?' Alors moi, je me suis dit 'va dans cette école' qui était donc une école de laboratoire. Je ne m'y suis pas vraiment plu. Je me suis dit 'Quand j'aurais l'âge j'irai à l'école de puéricultrice.' Donc j'ai continué dans cette voie, mes parents m'ont dit 'mais écoute, dans un laboratoire c'est pas mal' et tout ça. Et bon, c'est là que j'ai passé une partie de mon bac. Après, je suis partie en me disant 'je n'en peux plus, je vais travailler.' Puis j'avais dit 'avec ce que j'ai je pourrais devenir institutrice'. Et je ne sais plus pour quelle raison je n'ai pas été..., je ne sais plus, enfin, il y a eu encore un problème qui a fait que bien! (...) J'ai fini dans la recherche! Mais ce n'était pas du tout mon envie, du tout! du tout!"

Comme dans le cas de Martine, Simone se retrouve dans un laboratoire de recherche sans l'avoir vraiment choisi. Autrement dit, elle a été contrainte, pour des raisons "d'origine sociale défavorisée" de "se mettre au travail" là où elle le pourrait. Simone approfondit ce point : le choix de technicien. Elle fait intervenir deux facteurs qui relèvent du contexte socio-historique : d'abord, les concours, après, la crise du marché de l'emploi. A la question "Et comment est-ce qu'on se retrouve dans un service commun ou dans une équipe?" Simone répond :

*"Parce qu'on passe un concours pour ça.*

- *Alors chacun choisit dans quel type de structure il veut se retrouver?, demandes-je. Ceux qui sont dans les service communs c'est parce qu'ils voulaient être là?*

- *Ce n'est peut-être pas ce qu'ils voulaient ; ils voulaient peut-être travailler. Ce qui est différent!*

- *Et vous, vous avez pu maîtriser votre carrière?*

- *Oui! mais il faut aussi un caractère qui va avec. Ce n'est pas aussi évident! Parce que moi, je sais dire non! Alors qu'on ne me dise pas que j'ai eu de la chance ; non! C'est aussi parce que je me suis donné les moyens d'avoir de la chance! Quand je ne veux pas faire quelque chose, je ne le fais pas. A un moment, il faut savoir aussi dire 'je n'ai pas envie de faire ça' ou 'ça ne correspond pas à mon statut.' Mais c'est aussi un peu le hasard qui a fait que j'ai travaillé dans une équipe, tout de suite. Quand j'ai traversé ma rue, je travaillais dans une entreprise privée comme technicienne, mais j'ai traversé la rue et peut-être qu'on aurait pu me dire [à l'Institut Pasteur] : 'vous allez travailler à la laverie'. Là, j'aurais dit peut-être 'non!' Moi, quand j'ai traversé ma rue pour aller en face, on aurait pu me dire 'Ecoutez*

*il y a une place de libre, de disponible à la laverie, vous pouvez travailler à la laverie'. Bon, j'aurais pu commencer comme ça. Bon, ça ne s'est pas fait. Comme on ne passait pas des concours à ce moment-là, j'ai tout de suite été intégrée dans une équipe. Après, quand cette personne a cherché à me recaser quelque part, elle n'a demandé un travail ni de secrétaire ni de laverie, elle a dit 'j'ai une technicienne de laboratoire qui c'est qui la veut?' Donc j'ai été dans un laboratoire, on avait besoin d'un technicien. Mais j'aurais pu effectivement être dans une laverie. Après, quand il y a eu des concours c'est devenu différent."*

Cette première étape que l'on pourrait qualifier de "personnaliste", dans laquelle les destins étaient assez liés au pouvoir discrétionnaire du "patron" et à la chance du technicien en question, prend fin lorsque l'administration adopte les concours comme condition d'entrée au corps des ITA. Cependant, les concours ne garantissent pas que chaque poste sera occupé par des personnes qui possèdent les diplômes requis par la fonction puisque le contexte de crise dans le marché de l'emploi introduit un biais dans l'esprit désincarné du règlement : *"Il y a un concours, bon! La plupart des gens ont besoin de travailler parce que sinon ils sont au chômage. Donc ils vont choisir n'importe quoi, comme concours! Il y a des gens qui vont avoir une thèse par exemple et ils vont se retrouver à faire la vaisselle. (...) Moi j'ai vu des gens avec une thèse d'Etat qui sont devenus techniciens! Enfin, il y a ici quelqu'un, Nadine, qui voulait devenir chercheur et elle n'a pas été embauchée comme chercheur. Elle a passé un concours qui est équivalent de celui de technicien, ici, dans la maison. Il faut manger! Richard, qui travaille au séquençage, il a un DEA et il est technicien. Donc ils n'ont pas choisi vraiment ces situations mais ils ont choisi le fait d'avoir accepté ce poste : ils ont passé le concours, ils l'ont eu, bon! Ils sont techniciens! Est-ce un choix? Ce n'est pas vraiment un choix! C'est parce que la situation économique fait que... on prend aussi ce qu'on trouve! On a besoin de vivre! (...) Alors, est-ce qu'ils ont choisi ou est-ce qu'ils n'ont pas choisi? (...) Voilà! Mais ça arrive régulièrement! Parce qu'ils n'ont pas eu leur concours de chercheurs et bon! les postes de chercheur il n'y en a pas tous les jours! Ils n'ont pas trouvé à s'employer ailleurs parce qu'on n'a pas eu besoin d'eux! Il y a des tas de raisons... Il y a des gens qui pourraient être chercheurs, et qui postulent pour des postes de technicien."*

Ainsi beaucoup d'ITA "juniors" vont se retrouver sur-diplômés par rapport au poste qu'ils occupent, situation qui ne sera pas sans conséquences quant à la légitimité de la subordination par rapport aux chercheurs. En effet, ceux qui possèdent des "diplômes valorisés" (et, parfois, plus cotés que ceux de leurs directeurs d'équipe) vont avoir de sérieuses difficultés pour assumer le statut hiérarchique subalterne dans lequel les emprisonne la définition institutionnelle de leur poste. Les arguments de Simone paraîtront par moments un peu exagérés (*"il y a des gens qui vont avoir une thèse par exemple et ils vont se retrouver à faire la vaisselle"*). Cependant, pour la description générale du problème (*"est-ce un choix?"*), ils sont assez proches de ceux relevés par le CNRS à travers le *Rapport Alain Costes* : "(...) au cours

des dix dernières années (...) des jeunes chercheurs [le groupe social "les non-permanents"] ont été encouragés à présenter leurs candidatures à des postes d'IE ou d'IR, faute d'un nombre suffisant de postes de chercheurs." (1997 : 108)

Si nous reprenons la description de la relation ITA-chercheurs faite par les auteurs de *Noopolis*, nous voyons que le changement survenu dans le contexte socio-historique (surtout en ce qui concerne la crise de l'emploi), nous oblige à reconsidérer leur analyse. Au moment où G. Lemaine et ses collègues ont développé leur étude, la donnée contextuelle de la crise de l'emploi n'était pas significative (rappelons ce que dit Simone : "*à l'époque le travail était assez facile à trouver puisqu'on claquait une porte et le lendemain on avait du travail.*"). En revanche, "l'origine sociale moins élevée" dont la conséquence secondaire était l'obtention de diplômes moins valorisés (et cela, dans les meilleurs cas) permettait d'expliquer la position de subordination que le personnel ITA occupait dans le laboratoire. En effet, si, du point de vue scientifique, les ITA ne dominaient pas "l'entreprise cognitive" dans laquelle ils travaillaient, laissant les chercheurs comme les seuls capables d'avoir une vision stratégique sur l'activité quotidienne, alors il était légitime que se soient ces derniers qui occupent les positions de prestige et de reconnaissance et les ITA celles de "subordonnés" (du point de vue de la hiérarchie institutionnelle) et de "dominés" (sur le plan cognitif).

Durant les vingt dernières années, l'accès aux études supérieures s'est "démocratisé", les universités se sont "massifiées", la plupart des jeunes des pays occidentaux et riches ont incorporé "*les mœurs qui vont avec...*", pour reprendre l'expression de Martine. Résultat : il y a davantage de docteurs ès sciences que de postes vacants correspondant à ces diplômes. C'est ici que le raisonnement "réaliste" de Simone prend du poids : "*on a besoin de vivre! (...) les postes de chercheurs il n'y en a pas tous les jours! (...) Alors il y a des gens qui pourraient être chercheurs et qui postulent pour des postes de techniciens.*" Mais cette logique réaliste entre en contradiction avec les raisons de type scientifique découlant du contexte socio-historique précédent (conservées comme des réminiscences dans la situation actuelle), raisons qui donnaient un sens à la relation de subordination et de domination établie entre les ITA et les chercheurs, comme il a été signalé dans *Noopolis*.

En effet, la contradiction qui existe entre les motifs "réalistes" et les raisons "scientifiques" est due au fait que, même dans le contexte actuel, ces dernières justifient la distinction d'origine institutionnelle dans le personnel permanent. Comme nous pouvons le constater dans le *Rapport Alain Costes* déjà cité, il est dit que "(l'identification des deux corps, les chercheurs et les ITA,) offre l'avantage de distinguer les activités de recherche proprement dites de l'assistance technique et administrative indispensable qui les accompagne." (1997 : 107). Cette définition de la relation redistribue de la même manière les rôles entre les participants<sup>179</sup> en faisant fi du changement qui s'est opéré en ce qui concerne l'accès à l'enseignement supérieur.

Naturellement, le décalage entre la théorie et la pratique transparaîtra d'une manière quelconque. Ainsi, une situation conflictuelle pourra en être

un symptôme, comme le souligne l'auteur du même *rapport* du CNRS : "Le passage d'un corps à l'autre est possible mais *les demandes 'embarrassent'* les sections du comité national en raison de l'absence d'une politique claire sur le sujet. La situation s'est même aggravée au cours des dix dernières années (...) nous nous trouvons aujourd'hui dans la situation où des IR et des IE exercent *une réelle activité de recherche sans en avoir la reconnaissance d'une part et sans être soumis à une évaluation du comité national d'autre part.*" (1997 : 107,108, je souligne). C'est ainsi que, finalement, est exposé le problème posé par la "logique réaliste" défendue par Simone, face à la "logique institutionnelle" puisqu'il n'est pas possible de conserver la cohérence construite il y a vingt ans entre l'appartenance à un corps et l'activité réelle que les personnes mènent au sein d'une équipe (l'activité de recherche ou l'accompagnement).

A son tour, ce problème suscite une crise de légitimité en ce qui concerne la relation de subordination hiérarchique et de domination cognitive que les uns ont le droit d'exercer sur les autres. Cette crise est soulignée par Alain Costes lorsqu'il signale qu'il y a un problème de "reconnaissance" et d'"évaluation" dans les laboratoires. Ce sociologue attire ainsi l'attention sur deux facteurs qui organisent la vie sociale et symbolique de cet espace d'interaction spécifique qu'est l'équipe de recherche : la reconnaissance et l'évaluation sont des éléments distinctifs d'un des deux corps du personnel : les chercheurs (cf. chapitre précédent).

Selon les arguments exposés jusqu'ici, les situations singulières à l'intérieur du corps ITA nous conduisent à deux constats. D'un côté, il y a une grande diversité d'origines sociales, de niveaux des études et de types de formation spécifique, en un mot, les parcours sont tellement différents qu'il est impossible de schématiser le type de rapport cognitif (défini en fonction de la maîtrise de l'entreprise scientifique) qui s'établit dans la pratique entre un ITA et un chercheur. D'autre part, il y a une continuité entre les membres de ce corps aux itinéraires variés en ce qui concerne le type de relation institutionnelle avec l'autre catégorie du personnel permanent : tout ITA occupe une position de subordination hiérarchique par rapport au chercheur.

### **Le rapport autonomie/dépendance et la relation symétrie/asymétrie**

Ce double constat nous conduit à reconsidérer le deuxième trait abordé dans *Noopolis* : l'autonomie ou la dépendance des ITA par rapport à la définition de l'activité quotidienne. Comme nous pouvons l'imaginer, un technicien ès sciences ou un ingénieur qui a fait un post-doctorat dans un laboratoire étranger devient un "*assistant*" bien particulier au moment où il reçoit des ordres de son "*patron*" sur tel travail expérimental ou sur tel projet. Probablement, ces techniciens ou ces ingénieurs ont des opinions, de bonnes raisons ou même de l'expérience personnelle dans le domaine où le directeur leur dit de travailler ; leur capacité de "maîtriser" le projet scientifique les place dans une position d'*interlocuteurs* du chercheur et non pas dans celle d'*auxiliaires*. Pour aborder ce problème, nous reviendrons encore une fois à nos auteurs de référence.

Gérard Lemaine et ses collègues se centrent sur l'analyse des conséquences de cette distribution des rôles (ITA-dépendants/chercheurs-autonomes), sur la capacité de négociation que les uns et les autres possèdent dans leurs relations quotidiennes. Ainsi ils signalent la dissymétrie qui existe entre ces deux acteurs de la scène scientifique : "Ce qui vaut pour le chercheur ne vaut pas pour le technicien ; la qualification, l'apprentissage du technicien ne lui permettent ni de faire, ni même vraiment de comprendre les tâches ou opérations du chercheur (...) Le travail de technicien reste 'auxiliaire' de celui du chercheur qui pose les objectifs, définit le programme, même s'il n'est pas en mesure de définir, du moins opérationnellement, les sous-programmes des techniciens." (1982 : 25). Si nous reprenons ces considérations et que nous les confrontons à ce qui a été dit sur les techniciens et les ingénieurs diplômés, nous voyons clairement à quel niveau se posent, potentiellement ou réellement, les problèmes d'interaction quotidienne entre chercheur et ITA. En effet, tous les ITA ne sont pas complètement dépendants et, par conséquent, nous ne pouvons pas espérer que ceux qui ont la capacité de comprendre les tâches d'un chercheur acceptent de bon gré "la dissymétrie" qui découle de la définition.

En même temps, tout en reconnaissant la diversité des cas de figure, il faut constater que, dans les situations où les ITA sont en situation de "dépendance cognitive" par rapport à leurs "patrons", nous trouverons alors la dissymétrie qui s'ensuit. Il en est ainsi, par exemple, du groupe Bleu dont le personnel technique peut être caractérisé, selon les critères signalés par nos auteurs, comme "dépendant" et ayant une relation dissymétrique avec le personnel scientifique. D'un côté, l'assistant ingénieur du groupe effectue des tâches que le responsable maîtrise complètement du point de vue technique et, de l'autre, cet assistant ingénieur ne saisit pas complètement le programme scientifique auquel il participe de façon "auxiliaire" ou "secondaire" : il ne participe ni au choix du problème à traiter ni à la décision sur les étapes expérimentales à suivre. Bien qu'il ait un certain degré de spécialisation (en général, il applique une technique expérimentale dont il est "un spécialiste"), cela ne l'autorise pas à occuper une position de relative autonomie par rapport au responsable scientifique car il ne parvient pas à être irremplaçable.

La dépendance cognitive de l'assistant ingénieur du groupe Bleu induit un certain type de rapport avec son "*chef*". Ce dernier le supervise du point de vue expérimental en suivant quotidiennement son travail et en dirigeant personnellement les "manips", clés de l'expérience en cours. Il vérifie que tous les pas du protocole sont respectés et participe activement aux manipulations les plus risqu es afin d'assurer le succès du résultat final. D'une façon globale, la capacité et la maîtrise complète du programme scientifique sont des attributs qui caractérisent le responsable non seulement dans sa relation avec les ITA de l'équipe mais aussi, rappelons-le, avec les non-permanents. Pour continuer avec le même exemple, dans le groupe Bleu, c'est le directeur qui organise la participation du reste de "son personnel" afin de compléter les différents résultats obtenus par chacun d'eux. La manière dont le respon-

sable du programme aborde la description de "son" groupe, les compétences de chacun et l'action qu'il exerce sur les projets dont il est le leader, nous renseigne sur sa position, essentiellement stratégique : ainsi il explique que si un projet de thèse n'avance pas à la vitesse espérée, il faut ouvrir un autre chantier pour obtenir des résultats valables qui permettront la soutenance dans les délais prévus (cf. la situation de Marc) ; si deux personnes quittent le groupe, il faut réorganiser les "manip" en fonction de cette nouvelle donnée (cf. le cas de Marie et de Jean) ; lorsqu'un thésard fait preuve de capacités particulières, le directeur interprète cette qualité comme de bon augure pour le projet dans lequel ce non-permanent est impliqué<sup>180</sup>.

A partir de ces quelques éléments que l'on vient de signaler, il en ressort que celui qui possède la connaissance de tout le circuit du travail, celui qui rassemble les parties et celui qui évalue les résultats, est le directeur du groupe. En définitive, ce pouvoir s'exprime symboliquement par la valeur que l'on a résumée dans la formule : "la liberté du chercheur de faire de la science comme il l'entend" (cf. chapitres 8 et 9). Cette valeur renvoie, d'une part, aux deux attributs qu'Alain Costes a reconnu pour le statut de chercheur ("la reconnaissance" et "l'évaluation") et, d'autre part, à la distinction que les auteurs de *Noopolis* situent toujours "du côté des chercheurs", le prestige. Comme nous pouvons le constater grâce à l'exemple du groupe Bleu, la définition institutionnelle qui place l'ITA en position de subordination hiérarchique par rapport au chercheur (suivant la valeur, les attributs et la distinction précédemment soulignés), s'articule naturellement avec les conditions cognitives des tâches assumées par l'un et par l'autre dans le processus de production scientifique.

Finalement, après avoir évoqué ces différentes situations où l'on trouve des interactions ITA-chercheurs qui se situent aussi bien en continuité qu'en contradiction vis-à-vis de la définition que l'institution formule de rapports entre ces catégories du personnel, on est en mesure de réaliser la complexité du champ d'échanges. Cette configuration doit encore tenir compte d'un nouvel élément, la relation non-permanent/ITA/chercheur, ce qui enrichit sans doute l'analyse du tableau social. Dans l'étude de Lemaine *et al.*, on n'en parle pas et cette absence s'explique par le fait que, à l'époque, la première catégorie ne s'était pas complètement différenciée en tant que groupe social, pour les raisons exposées dans le chapitre 3 (cf. nature du lien qu'entretient l'individu avec l'institution : la notion de fonctionnaire et le rapport recruté/non-recruté). Mais, dans la présente étude, il semble indispensable d'aborder ce cas de figure dans la mesure où la pratique expérimentale quotidienne dans le groupe de recherche met en interaction fréquente non-permanents et ITA. Ainsi, il faut reconsidérer la dissymétrie signalée par nos auteurs en fonction du changement sur le plan hiérarchique du point de vue institutionnel (puisque les non-permanents sont en dehors du jeu de l'administration). A cette situation, il faut ajouter que, si le non-permanent en question est un thésard assez avancé ou un post-doctorant, il maîtrisera probablement mieux les questions liées à l'aspect scientifique du travail expérimental qu'il réalise avec l'ITA.

## Une nouvelle configuration locale

L'intervention de la catégorie "non-permanent" dans le jeu du groupe entraîne de nombreuses conséquences sur le mode de sociabilité qui s'établit entre les trois acteurs. Soulignons d'abord l'existence d'une continuité entre les ITA et les non-permanents car, d'un côté, les deux catégories se trouvent dans une position de subordination par rapport aux chercheurs et, de l'autre, la pratique de recherche les situe tous deux face à la paillasse. Cette continuité est prise en compte de différentes manières dans les entretiens. Par exemple, lorsqu'un conflit survient avec un chercheur, l'ITA qui se perçoit comme la victime peut étendre la validité des arguments qui justifient sa position à la catégorie des non-permanents, de sorte qu'ITA et non-permanents se retrouveront dans un pôle unifié face aux chercheurs, tel que l'exprime Denise : *"Alors, c'est très amusant : ça pose toujours un problème quand un technicien veut quitter un chef de groupe, mais un chef de groupe qui veut s'en aller ça ne pose pas de problèmes! Dans ce sens-là, ça va toujours! Mais dans l'autre, non, ça ne va pas! Si par exemple, même si c'est très rare, un chef de service dit : 'ma technicienne, elle ne me plaît pas, veuillez la mettre ailleurs!' Là, c'est d'accord. On dira 'Bon, oui, elle disparaît'. Mais si la technicienne dit 'mon chef de service, je suis désolée mais je ne m'entends pas avec', on a du mal à y arriver! C'est de la faute du technicien! Et c'est pareil pour un ingénieur. (...) Un thésard peut avoir des problèmes aussi. Ah non! C'est toujours le thésard qui a tort! Les chefs n'ont jamais... Ils ont toujours raison, mais ça c'est... c'est la France, ça! Les chefs ont toujours raison."*

Une autre manière de produire une continuité entre ces deux groupes sociaux consiste à souligner le rapport de dépendance que tous deux entretiennent avec les chercheurs. Par exemple, Simone explique le traitement que reçoivent aussi bien les ITA que les thésards, à cause du manque de "personnel" : *"Comme effectivement il n'y a pas d'arrivées nouvelles..., quand il y a un poste, enfin, quand il y a des départs à la retraite on ne redonne pas toujours un poste, ça veut dire qu'il y a une charge de travail supérieure et qui, c'est obligé, doit être redistribuée sur les autres. Alors, les techniciens!, ils prennent leur part! C'est eux qui font le travail et beaucoup, beaucoup les thésards maintenant. Les post-doctorants un peu moins, parce qu'ils sont un petit peu plus protégés : ils sont tous des étrangers! Ils sont un peu loin de... (pause) Mais tous les jeunes thésards qui autrefois (pause) Ils ne faisaient pas eh! On les prend plus pour des techniciens que pour de jeunes chercheurs!"*

A d'autres moments, l'identification se construit à travers la dénonciation du traitement dont font l'objet les thésards et les post-doctorants et dont on affirme être solidaire face aux chercheurs qui, eux, ne sont jamais passés par les "situations affreuses" que subissent les jeunes. En ce sens, Nicole réfléchit : *"Alors, on arrive à ça : on est dirigé par des gens qui n'ont jamais connu ça! Emile, Gérard, Philippe sont des gens qui n'ont jamais connu ça. Ils n'ont jamais fait de thèses ces gens-là! Gérard, Philippe n'ont pas de*

*thèse! (...) A l'époque, tu rentrais fonctionnaire après le DEA! Mais ce sont des gens qui n'ont pas connu le même cheminement que les jeunes d'aujourd'hui qui ont tellement de problèmes à trouver du travail. Ils ont eu la vie très, très, très facile! Eux, ils passaient des concours à un moment où il y avait pratiquement plus de poste que de candidats. Ils n'ont pas chié! C'est affreux, c'est affreux ce qu'on fait subir aux jeunes! Moi, je trouve ça affreux. Quand on compte le nombre d'années! Parce qu'avant on faisait la thèse en 2 ans, après on a dit on fait la thèse en 3 ans. Et après, c'est le post-doc, et un deuxième post-doc... Donc, maintenant, tu as 3 ans pour la thèse ou 4, donc tu a bac + 5, donc tu as 23 ans, deux post-doc tu as 27, 30. A 30 ans tu cherches du travail. Et si tu es une femme, tu commences à penser à faire des enfants ou si tu es un homme, tu veux avoir une femme au foyer. (...) Et puis il y a la vie privée! Non, mais ça, c'est quelque chose qui ici ne rentre pas en ligne de compte"*

L'alliance que pourraient établir les ITA et les non-permanents est encore une autre figure qui a été évoquée. Lorsque je demande à Martine comment est-ce qu'elle voit la relation entre les non-permanents et les permanents elle se rappelle : *"Dans le centre, par exemple, il y a eu un moment un peu difficile là, avec les non-permanents. C'était sur l'utilisation de la langue anglaise. Souvent ils confondent ; ils ont intérêt à avoir le soutien des ITA. Parce que nous, la hiérarchie nous traverse moins : ils [l'administration] ne peuvent rien faire (...). Donc, nous sommes leurs [les étudiants] alliés ici. Bon ils croient que c'est pas vrai parce qu'on est ITA, on a un bac + 2 et intellectuellement ... mais il n'y a que nous qui pouvons faire remonter [présenter à la hiérarchie] leurs... demandes de choses pour eux."*

L'attitude d'alliance, de solidarité ou de soutien qu'affichent les ITA à l'égard des non-permanents vient du constat que les deux catégories se trouvent dans une situation de "subordination hiérarchique" par rapport aux chercheurs. Cependant, étant donné que les non-permanents prétendent "sortir" de la position de subordination pour occuper à un moment ou à un autre celle du chercheur, ils ne répondent pas solidairement à la main tendue des ITA. Ainsi, par exemple, la discussion entre Pierre (thésard) et Christine (technicienne de recherche dans la production des plantes), que Marie a évoquée pour nous (cf. chapitre 4), nous montre que Pierre n'a manifesté aucun rapprochement identitaire et qu'il a plutôt adopté la position du "patron". Enervé par le temps que Christine avait mis "à faire ses plantes", il s'est fâché et lui a adressé quelques mots un peu forts. Cet incident a eu pour résultat que Christine, vexée, a repensé son emploi du temps et a annoncé au responsable du groupe Bleu qu'elle ignorait à quel moment précis les plantes dont Pierre avait besoin seraient prêtes. Elle n'envisageait plus de "se dépêcher dans ses tâches normales" pour mettre à sa disposition le plus rapidement possible le matériel expérimental en question. Par ailleurs, il faut rappeler qu'une des caractéristiques que nous avons signalée au moment d'étudier la catégorie sociale "non-permanents" était, justement, l'expression d'une non-reconnaissance de cette appartenance dans la mesure où elle ne

répond pas à leur horizon de signification mais à celui des chercheurs. Pour ces jeunes, en effet, il s'agit de s'inscrire symboliquement dans la lignée des scientifiques (d'où le refoulement de cette catégorie qui leur est imposée et qui leur accorde une position marginale et instable dans le champ scientifique).

D'après ces remarques, on peut dire que, à côté de la continuité manifestée au niveau de la subordination hiérarchique, il y a une rupture qui s'exprime au plan symbolique ; c'est-à-dire que, même si nous voyons ces deux acteurs sociaux évoluer face à la paillasse et dans un rapport de "dépendance" relative vis-à-vis du "chef", les conditions symboliques dans lesquelles est réalisée cette activité sont différentes. Elles sont autres surtout parce que, d'une part, les non-permanents ont la perspective de dépasser la situation de subordination (au moment de devenir chercheurs) et, d'autre part, parce que, matériellement, à travers le produit "papier", la relation avec le "chef" trouve un support sur lequel s'objectiver, ce qui ouvre un espace d'unification qui relativise la dépendance qui se transforme en collaboration (cf. chapitres 4 et 5). Par contre, étant donné leur place dans le processus de production de la connaissance scientifique, les ITA ne disposent pas des conditions nécessaires (faute de support matériel) pour dépasser leur situation de subordination et de dépendance, comme il a été dit au chapitre précédent (cf. points : *Présentation de soi par rapport au groupe* et *La carrière chez les ITA*).

Les non-permanents réalisent leur activité de paillasse dans une relation de continuité symbolique avec les chercheurs alors que les ITA représentent, à ce niveau, l'altérité. Rappelons-nous, par exemple, l'hésitation que nous remarquons chez Claude quant au pronom personnel à utiliser lorsque cet ingénieur a décrit, au cours de l'entretien, son expérience de travail avec Corinne (thésarde) : même si Corinne et Claude se coudoient pendant l'expérimentation, il n'est pas tout à fait naturel ou commode d'utiliser la première personne du pluriel (nous) pour parler de cette expérience. C'est à travers ce malaise perceptible dans l'utilisation du "nous" que s'exprime la rupture symbolique entre les non-permanents et les ITA, même si les deux catégories partagent la même paillasse tous les jours. De même, bien que la technique appliquée par Pierre (thésard de l'équipe Bleu) soit similaire à celle utilisée par Gérôme (ITA du groupe), nous ne pouvons pas en inférer qu'il y aura dans la pratique une continuité entre les deux cas. Comme le dit Nicolas (stagiaire de l'équipe Jaune) dans sa présentation personnelle, même si ITA et thésards font "*la même chose*", ils ne poursuivent pas "*les mêmes buts*"<sup>181</sup>. La continuité entre les non-permanents et les chercheurs réside dans la valeur primordiale à laquelle adhèrent ces acteurs de l'espace social : la réalisation de la liberté individuelle (dans son expression "faire de la science telle qu'on l'entend"). Bien que chacune de ces deux catégories sociales assume des pratiques différentes, elles se complètent pour atteindre les objectifs scientifiques du projet qui les unit. Ce projet ne se limite pas au produit scientifique immédiat mais il le transcende du fait que les deux partenaires s'inscrivent dans la même carrière. C'est là que réside l'essentiel de

la position qu'occupent dans la structure interne les chercheurs et les non-permanents par rapport aux ITA.

On pourrait réfuter la continuité signalée entre les chercheurs et les non-permanents en arguant que ces derniers n'ont aucune liberté pour réaliser la science qu'ils souhaitent faire. Cela n'est que partiellement exact, pouvons-nous alors répondre. Les non-permanents sont subordonnés aux chefs de groupe (ou à leurs délégués) et, dans ce sens, cette autonomie reste potentielle, à l'état d'une promesse de liberté. Mais c'est l'existence d'une telle promesse qui fonde la légitimité de la relation de dépendance puisque les non-permanents la ressentent comme provisoire. L'aspiration profonde des thésards et des post-doctorants est de devenir chercheurs pour réaliser ainsi leur liberté individuelle. Ils travaillent comme des "*larbins*" dans leur situation actuelle de non-permanents dans le but d'obtenir, un jour, pas très lointain, un poste de chercheur (ou de professeur-chercheur) qui les libérera de leur position de subordination. Les chercheurs, de leur côté, veillent à la qualité de la production scientifique de leurs dirigés et garantissent, à travers leurs "*contacts*", la valorisation correcte de cette production (de façon à ce qu'elle réponde aux exigences du système scientifique de récompenses, ce qui permettra d'investir le travail accompli dans un concours pour un poste dans un organisme de recherche, par exemple). C'est ainsi qu'est respecté le contrat moral entre ces deux parties, ce qui explique qu'il garde encore sa force de cohésion sociale, bien qu'il soit gravement menacé par la crise au niveau du recrutement.

Ceux qui restent en marge de ce jeu de complémentarité sont les membres du personnel permanent ITA. Ils occupent une position subordonnée dans l'ordre institutionnel et dans la hiérarchie scientifique mais, à la différence des non-permanents, ils n'ont pas de libération en perspective mais seulement la certitude de leur dépendance. En effet, les thésards et les post-doctorants comptent bien atteindre une position dans laquelle la réalisation de la liberté individuelle sera une valeur inaliénable tandis que les ITA sont inscrits dans un itinéraire qui se limite presque exclusivement à la carrière institutionnelle, assez prédéfinie (sauf de rares exceptions ; cf. chapitre 12, point : *La carrière chez les ITA*). Cela les astreint à être des gens "*locaux obligés*", pour utiliser l'expression forgée par les auteurs de *Noopolis*.

### **De l'espace public comme arène de production identitaire**

Si jusqu'à présent nous avons observé des situations se déroulant au sein de l'équipe de recherche, il nous faut maintenant dépasser ses frontières pour aborder des événements organisés au niveau de l'espace public d'échanges. Situés alors à cette échelle, on constate que les ITA sont particulièrement actifs dans le cadre de la vie institutionnelle et sociale de l'unité. Ils s'engagent dans les instances statutaires (CDL, assemblées générales...) et ils ont réussi à se faire une place dans les instances non-statutaires qui se créent au PBM (telle la commission du personnel *ad hoc*). L'implication de cette catégorie du personnel est bien connue également pour ce qui est des situations qui se déroulent en dehors du laboratoire. Ils s'occupent, par exemple, de

l'organisation de rencontres sociales ou de l'animation de la vie associative au niveau du centre OREA. L'une de ces activités "publiques" les plus importantes est l'association pour le développement des activités sportives (ADAS). C'est Martine qui, lors d'un entretien, a évoqué pour la première fois l'existence de cette association : elle serait le résultat d'une lutte "politique" : *"En France, on a eu ce qu'on appelle 'les comités d'entreprises'. Alors ça, c'est dans le privé. Un comité d'entreprise ce sont des gens élus du personnel de l'entreprise qui ont un droit de regard (sur la gestion de l'entreprise ; ils peuvent nommer par exemple des experts qui vont aller contrôler la gestion budgétaire). Ils vont aussi gérer ce qu'on appelle un pourcentage de la masse salariale. (...) Dans une entreprise il y a un 1% qui va être géré par ce comité d'entreprise pour assurer la formation professionnelle, pour administrer la cantine, les activités sportives et culturelles (...) Voilà donc le droit des travailleurs français. (Mais) nous, on est une entreprise publique et évidemment l'Etat ne voulait pas qu'on aille regarder dans sa gestion, alors nous on n'a pas ce comité d'entreprise. (...) Pour nous, tout ce qui est fonction publique, on n'a pas le droit. On a un peu détourné la difficulté en disant 'mais c'est pas normal que le privé en ait et nous on n'en ait pas'. Alors toutes les entreprises publiques ont créé soit des amicales soit des associations de la loi de 1901<sup>182</sup>. (...) A l'OREA, on a formé au début une amicale et puis, après, une association de la loi de 1901 que nous, on appelle ADAS : c'est l'association pour le développement des activités sportives et culturelles des gens de l'OREA. On fêtera ses 30 ans en 98, elle est née en 68."*

C'est ainsi qu'a été "détourné" le droit conquis par le personnel travaillant dans le secteur privé dans le "public" : les associations créées par les employés, bien que n'ayant pas accès à "un regard sur la gestion" bénéficient de toute façon d'un pourcentage de la masse salariale : l'ADAS reçoit 1200 francs par agent OREA. Ce qui différencie cette association de la loi de 1901 d'un comité d'entreprise c'est que l'ADAS ne gère ni la cantine ni la formation permanente ; Martine résume cette fonction par une phrase : *"on ne gère que les activités sportives et culturelles : les loisirs quoi!"*.

Cette interlocutrice fait partie du conseil d'administration de l'ADAS au niveau nationale et elle a été élue, au niveau régional (chaque centre OREA ayant sa "section"), présidente de la section Saint-Cyr. Elle décrit les diverses activités que l'association pour le développement sportif et culturel anime : *"Alors, l'activité de l'ADAS : en sport il y a du foot, du golf, du tennis, de la pétanque, du volley, du basket. En matière de culture il y a de l'art floral, une bibliothèque. (...) On a aussi la bédéthèque où sont les bandes dessinées qu'on prête gratuitement et, maintenant, il y a aussi la cédéthèque, où sont les CDROM. Il y a des cours de dessin, du théâtre... Evidemment les gens qui sont à l'OREA ont des prix préférentiels. Par exemple, on paye les cours de dessin la moitié du prix, c'est-à-dire que l'ADAS paye la moitié et la personne qui suit le cours paye l'autre moitié. (...) Une fois tous les deux ans, en général, on organise un voyage pour les enfants sur un thème particulier. (...) Une fois par an, on fait un festival musical."*

L'organisation de ces multiples activités est prise en charge, presque exclusivement, par le personnel ITA du centre. L'ADAS devient ainsi, en quelque sorte, une affaire des ITA, bien que toutes les catégories d'acteurs en profitent. Une des animations que l'on a inventée est "les Saint-Cyrianes" : *"Ici, localement, on a une originalité quand même par rapport aux autres ADAS, c'est qu'on s'est mis d'accord avec l'administration et on organise tous les trois ans une rencontre intra-centre. Pendant la rencontre toutes les stations [c'est le nom générique que Martine donne aussi bien aux laboratoires qu'aux stations expérimentales] du centre vont s'affronter dans des preuves sportives et culturelles. Cela s'appelle les Saint-Cyrianes. Alors, vous allez voir, c'est un grand événement parce que même les directeurs participent. Par exemple, Claire [directrice adjointe du PBM] joue à la pétanque pour la station, monsieur Gérard [co-fondateur du PBM] fait la dictée. On lit un texte en français, les gens l'écrivent et on voit le nombre de fautes d'orthographe. Voilà! Il y a plein d'épreuves et après on remet des médailles en chocolat aux gagnants. L'administration accorde l'après-midi aux gens pour qu'ils fassent ça. Là, c'est la deuxième édition ; à la première édition il y a eu 350 participants. Alors la deuxième, je ne sais pas... (...) En fait, on a repris un peu le modèle national. Au niveau national, tous les centres se rencontrent tous les trois ans pour les activités soit sportives soit culturelles. Donc on retrouve le même modèle pour le centre."*

Ainsi, outre les événements entraînés par "le plan de réorganisation de l'OREA", au cours desquels on a vu agir principalement le personnel permanent *chercheur*, a eu lieu cette rencontre sociale ("*les Saint-Cyrianes '97*") qui a attiré l'attention de tous les membres du PBM et dont le premier rôle a été assumé par le personnel permanent ITA. Cet événement sportif et culturel, qui s'est déroulé au centre OREA durant la demi-journée du 6 juin 1997, a été présenté comme une "*mini-olympiade*". Les unités scientifiques se sont affrontées à chaque épreuve, ont gagné éventuellement des points et finalement, il y en a une qui a emporté la coupe "*les Saint-Cyrianes '97*". Les critères qui ont légitimé les différentes interventions durant cet événement ne pouvaient pas être scientifiques car il s'agissait d'une activité "extraordinaire", en rupture totale avec l'ordre normal dont la finalité est la production de connaissance scientifique. Il paraît alors important de savoir à quel point l'implication des intervenants est en rapport avec la position que chacun occupe dans le travail quotidien au laboratoire. La question que l'on pourrait se poser alors est la suivante : quelle est la relation entre cette rencontre extraordinaire avec les échanges ordinaires étant donné que les acteurs de l'une et des autres sont les mêmes? Pour y répondre, nous aborderons maintenant ce nouvel analyseur ethnographique, ce qui nous permettra d'accéder aux derniers éléments de l'espace de signification de la catégorie sociale ITA.

### *La dynamique sociale des "Saint-Cyrianes 97"*

Les organisateurs de la rencontre ont commencé bien avant la date fixée à mobiliser le matériel et à mettre sur pied la logistique nécessaire au déroulement de l'événement. Par exemple, un beau jour de mai, des affiches sont apparues, collées aux murs des couloirs du PBM : on y indiquait la liste des épreuves sportives et culturelles proposées. A côté de chacune d'elles, il y avait une colonne vide afin que les membres du laboratoire y inscrivent leur nom. Ils manifestaient ainsi leur désir de rejoindre l'une ou l'autre des équipes qui allaient représenter le PBM (équipe de football, de tennis, de pétanque, de questions et réponses...). Pour ma part, autorisée par ce contexte de mobilisation affichée, j'ai commencé à poser des questions à droite et à gauche : "de quoi s'agit-il dans les Saint-Cyrianes?".

Aussi bien les organisateurs que les participants m'ont expliqué que l'objectif de cette rencontre était de rapprocher les personnes qui travaillent sur le centre, de manière à ce que ces gens, qui se croisent toute l'année dans les couloirs ou à la cantine, aient la possibilité de s'arrêter pour bavarder un peu et pour nouer des liens dans un cadre de loisirs et d'amusement. En un mot, cette animation vise surtout "le social".

Tous collaborent alors, stimulés par le désir de "*créer de la sociabilité*". Le président du centre saint-cyrien de l'OREA a accordé un après-midi pour que les employés puissent "*se rencontrer*". Les directeurs des "*stations*" mettent entre parenthèses leurs combats internationaux pour se concentrer sur les combats locaux (les épreuves sportives et culturelles). Cet exemple sera suivi par les chercheurs des catégories moins élevées et par la plupart des non-permanents (ceux qui s'abstiennent sont surtout les post-doctorants qui, pour la plupart, poursuivent leurs travaux expérimentaux). L'association des Usagers de la Cantine s'est proposée pour prendre en charge l'organisation et le financement du déjeuner qui ouvre la rencontre. Le tout est coordonné par la commission "*Saint-Cyrianes 97*", désignée par l'ADAS, dont les membres appartiennent au corps ITA.

Les efforts d'organisation que la commission a dû fournir n'ont pas été légers. Il a fallu mettre au point les épreuves culturelles et sportives<sup>183</sup> ainsi que distribuer l'information parmi les membres des différentes "*stations*", faire la publicité et créer un climat de participation généralisée. Il n'est pas facile de susciter une atmosphère plaisante lorsque bon nombre des participants (notamment le corps scientifique du centre) ont d'autres priorités en tête. Les membres de la commission ont veillé au bon déroulement de la journée et ont dû se pencher sur des questions aussi diverses que la présence sur le site d'une unité sanitaire et des pompiers, l'ordre des compétitions ou la fabrication de multiples objets nécessaires à la circonstance (par exemple, les médailles en chocolat et les coupes avec l'inscription "*les Saint-Cyrianes '97*"). Pour identifier ses membres et pour marquer l'ambiance "*spéciale*" de la journée, la commission a commandé des tee-shirts aux couleurs vives dont le logo correspondait bien au caractère de la rencontre : une silhouette humaine stylisée, dans une attitude "sportive", les lettres du slogan "*Saint-Cyrianes 97*" disposées en demi-cercle, entourant une partie du personnage.

Sur les affiches du PBM, les espaces destinés à recevoir le nom des participants se sont remplis peu à peu. Quelques jours avant la fête, les équipes étaient au grand complet ; il ne manquait que quelques joueurs pour les équipes de football et de volley. La distribution des membres permanents et non-permanents du laboratoire dans les différentes activités s'est organisée en tenant compte généralement des capacités personnelles déjà démontrées. La plupart des jeunes se sont inscrits aux matchs sportifs et les moins jeunes aux épreuves culturelles ; ceux qui maîtrisaient une discipline sportive particulière, comme c'est le cas de Marc et de Claudette (deux thésards), excellents joueurs de tennis, l'ont choisi naturellement pour représenter le PBM et ont remporté la médaille correspondante. Les autres se sont inscrits en fonction de leurs goûts et aussi pour compléter les équipes, sans qu'interviennent des critères de vocation ou d'aptitude. C'est cette dernière raison qui m'a poussée à m'inscrire dans l'équipe de football du PBM.

La journée a été exceptionnellement normale. Toutes les épreuves se sont déroulées comme prévu. Le déjeuner et le dîner de clôture, qui marquaient le caractère extraordinaire de cette rencontre, ont agi comme on s'attendait : comme des espaces d'échange social. Il n'y a eu ni incendie ni blessé grave nécessitant l'intervention spectaculaire des unités sanitaires et/ou des pompiers. Les médailles et les coupes ont été distribuées aux vainqueurs (le PBM conquérant le premier prix) sans réactions outrées des perdants. En définitive, chacun s'est comporté de la manière attendue. Et cela est vrai surtout si l'on tient compte de certaines situations singulières.

Par exemple, le président du centre, pendant toute la rencontre, était vêtu d'un uniforme sportif choisi pour l'occasion : un casque, des genouillères bien solides et de fantastiques patins rollers. Ma surprise a été grande lorsque je l'ai vu, pour la première fois, dans son équipement pare-chocs. Mais il semble que j'étais la seule à être déconcertée. Justement, lorsque le président est passé devant moi, j'étais en compagnie de Martine qui m'a fait le commentaire suivant : "*c'est pas mal, non ?*" C'est certain, ce n'était pas mal, au contraire, il avait l'air d'avoir un excellent entraînement physique.

Afin de comprendre le choix du président (se présenter en rollers), il faut revenir sur la manière dont la journée a été organisée. L'événement étant conçu comme une compétition entre des individus représentant des groupes, ce sont les "*stations*" (laboratoires, stations expérimentales, unités administratives) qui s'affrontent. Le président du centre, incarnant l'institution, ne pouvait participer qu'à titre individuel, ce qui ne rentrait pas dans la logique de la rencontre. Alors, il a trouvé le moyen d'intervenir, quand même, en adoptant un sport que visiblement il maîtrise et qui lui permet d'être en harmonie avec l'ambiance ludique de la journée. C'est en quelque sorte la stratégie qu'il s'est donné pour pouvoir collaborer au travail "*de création du social*" dont il est question dans les *Saint-Cyriennes*

En général, les situations d'interaction ont été marquées par des comportements "étranges" ou plutôt "inattendus". Il est possible d'identifier une série de micro-situations dans lesquelles le rôle assumé par chaque participant au jeu ne correspondait pas à sa position "normale". Un exemple est

fourni par un des co-fondateurs du PBM, Gérard, avec qui cinq autres thésards et stagiaires du laboratoire et moi avons partagé le déjeuner sur la pelouse : il s'est chargé d'apporter le dessert qu'avait choisi chacun de nous en faisant plusieurs fois le trajet jusqu'au buffet dressé à quelques mètres plus loin. L'image de cette scène aurait pu me faire croire que j'assistais à un vaudeville : ce "senior", qui normalement représente la Science (avec majuscule) était en train d'apporter de petites assiettes en carton, de ses propres mains, en faisant des pirouettes pour empêcher que la glace dégouline sous ce soleil brûlant, et tout cela afin que ces jeunes, installés confortablement, puissent déguster leur dessert. La situation était presque ridicule mais j'étais la seule qui semblait gênée. Mon étonnement devant ces situations insolites, que tous trouvaient naturelles, montrait que je n'avais pas encore compris ce qui se passait réellement dans cette rencontre.

De quoi s'agissait-il alors dans ce jeu social organisé ce 6 juin 1997? Quelles étaient les règles et comment s'organisait la distribution des rôles? D'abord, soulignons l'élément commun aux micro-situations : elles mettent en scène une interaction dans laquelle les hiérarchies habituelles ne sont pas reconnues par les participants qui, à travers leurs interventions, les nient ou les mettent entre parenthèse. En deuxième lieu, ce sont toujours les ITA (sauf dans un cas, le football) qui ont assuré le rôle d'arbitres dans toutes les épreuves (culturelles ou sportives) et ce sont les scientifiques réels (les chercheurs) ou potentiels (les non-permanents) qui se sont affrontés, suivant les jeux proposés par la commission. Ainsi on a vu un ITA du PBM faire la dictée, corriger la copie de Gérard et lui indiquer sa note. On a vu également un autre ITA du laboratoire formuler les questions de connaissance pour l'auditoire, composé des différentes équipes du centre, parmi lesquels se trouvait l'équipe du PBM : toutes les catégories du personnel y étaient représentées (y compris un ITA) mais la plupart des participants appartenaient au corps des chercheurs avec, à leur tête, "un ancien de Versailles", DR2. Quant à l'épreuve dénommée la recherche du trésor, l'équipe était coordonnée par le directeur du PBM, Philippe, fier d'avoir mérité la médaille en chocolat qui lui fut remise par un ITA.

D'une manière générale, on peut dire que la règle du jeu qui a structuré la rencontre sociale "*les Saint-Cyriens 97*" était, justement, l'inversion de celle qui préside aux échanges "normaux". Cette règle inversée s'est exprimée aussi bien dans l'organisation des actes "officiels" (c'est-à-dire les épreuves culturelles et sportives) que dans les échanges spontanés. Pour ce qui est de ces derniers, on a identifié l'élément commun qui les caractérise : la mise entre parenthèses des rapports hiérarchiques. Quant aux actes "officiels", il faut souligner comment s'est organisée la participation des joueurs : bien que les équipes aient été formées de gens de toutes les catégories du personnel (permanent et non-permanent), ce sont les ITA qui ont défini, coordonné et corrigé les épreuves et ce sont les chercheurs qui ont été évalués, corrigés et arbitrés dans leurs activités. En vertu de cette règle, ceux qui ont distribué les tâches et donné les résultats étaient, justement, ceux qui, dans la vie quotidienne "normale" occupent la position de subordination : les

ITA. Et, inversement, ceux qui habituellement distribuent les tâches et évaluent les résultats (c'est-à-dire les chercheurs), se sont trouvés dans une place "dépendante" (dépendante de la dynamique des épreuves définies par les ITA). Finalement, ce sont les ITA qui ont distribué les médailles et les coupes (voir tableau n° 2 en annexe).

Une fois dégagées les règles du jeu, nous comprenons mieux dans quel sens il opère sur le social : en inversant les rapports hiérarchiques qui structurent quotidiennement l'activité des "stations". En effet, cette inversion prend du sens si l'on confronte la structure qui se dégage de cette journée avec celle créée par les relations de travail entre chercheurs et ITA. Le sens de l'effervescence qu'ont communiqué les ITA durant *les Saint-Cyriennes*, la place du président du centre et l'implication des chercheurs (surtout des directeurs) ne peuvent être compris qu'en tenant compte de l'opération symbolique pratiquée sur les relations quotidiennes "normales". *Les Saint-Cyriennes*, qui constituent "le négatif" de l'image habituelle, agissent comme une affirmation de la règle dans sa version inversée. De même que, durant toute l'année, on attend que les agents fassent ce qu'ils doivent faire selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, on attend également qu'ils fassent ce qu'ils doivent faire lorsqu'ils occupent la catégorie de "l'autre", confirmant ainsi la définition des relations <sup>184</sup>.

Pour terminer cette analyse, nous pouvons dire que la rencontre, utilisée ici comme analyseur, exprime autrement ce que nous avons déjà signalé dans les sections précédentes sur le mode de relation qui s'établit au sein du groupe entre l'ITA et le chercheur. En effet, *les Saint-Cyriennes* constituent une situation d'interaction qui nous permet de voir à quel point ce mode de relation structure l'espace social dans lequel évoluent quotidiennement nos interlocuteurs : si cette rencontre agit "sur le social", elle le fait en affirmant la règle qui place les uns du côté de ceux qui "notent" et les autres, du côté des "notés", les uns du côté des "dirigeants" et les autres, du côté des "dirigés". Bref, les uns deviennent subordonnés et les autres, supérieurs.

Les règles du jeu *des Saint-Cyriennes* ne nous parlent que d'une manière détournée sur les questions que nous avons traitées aux chapitres 8 à 11 (petit comité, démocratie participative, réflexivité généralisée, légitimité sociale du pouvoir). Cela est dû au fait qu'il s'agit d'une inversion conservatrice qui "commente", sans les transformer, ces relations hiérarchiques ou de domination qui se nouent dans la pratique quotidienne. Dans ce sens, il faut signaler l'importance de cette activité au moment de définir les modes de participation du personnel permanent aux affaires publiques du laboratoire. Ce mode se définit avec des critères scientifiques et, par conséquent, les ITA sont exclus de l'espace public, comme nous l'avons montré ; c'est le sens du débat autour du rattachement et de la crise de direction. La structure des rapports sociaux "normaux" est mise en évidence, même inversée et, en définitive, c'est sur cette structure qu'a été organisée la rencontre des *Saint-Cyriennes* 97.

Au cours des deux derniers chapitres, nous nous sommes immergés dans l'espace de signification dans lequel trouvent leur sens les échanges dont les ITA sont les protagonistes. Commentons maintenant les scénarios que nous avons observés résultant de la superposition des différentes couches descriptives.

En premier lieu, par rapport au travail réalisé au niveau du groupe, les ITA n'influencent que d'une manière très secondaire l'orientation de la recherche ou les décisions scientifiques concernant les projets en cours. En ce sens, ils se situent dans une position de subordination dans l'interaction avec leurs partenaires, qu'ils soient chercheurs confirmés (alors, il s'agit décidément d'une relation de domination) ou chercheurs potentiels (les thésards et les post-doctorants). Comme l'implique cette situation, cette catégorie du personnel permanent ne participe pas, en principe (il y a toujours des exceptions), à la course pour le prestige scientifique et elle est exclue des positions centrales d'autorité de la scène publique locale (définies avec des critères scientifiques).

En accord avec les modes de participation au processus de production de la connaissance scientifique que nous avons identifiés, les ITA représentent l'altérité fondamentale dans le laboratoire : la continuité signalée entre les chercheurs et les non-permanents est basée sur les mêmes éléments qui marquent la rupture entre ces deux catégories et les ITA : pour ces derniers, il ne semble pas possible de dépasser les conditions institutionnelles de travail. Même si les non-permanents se trouvent dans une position concrète les situant en dehors du système administratif, symboliquement, ils s'inscrivent dans un corps précis, celui des scientifiques. Cela est renforcé par les produits objectifs, les "*papiers*" (i.e. le support matériel) qu'ils fabriquent avec leurs interlocuteurs privilégiés, les chercheurs. Ces deux catégories se retrouvent unifiées sur un même champ, la communauté scientifique, où ils vont réinvestir ce produit en fonction de la dynamique sociale de ladite communauté. Les non-permanents pourront ainsi dépasser leur marginalité institutionnelle en fixant un terrain d'entente commun avec ces partenaires scientifiques. Cela permet, en même temps, l'objectivation des mécanismes administratifs, l'appropriation des retombées symboliques et l'inscription dans un réseau de valeurs légitimes (par exemple, les critères hégémoniques d'autorité, de réalisation individuelle). Les ITA, des "gens locaux obligés" plus que des esprits cosmopolites, sont ancrés dans l'équipe de recherche ou dans le service commun sans avoir l'espoir d'une libération des rapports institués sur la base des compétences cognitives. Ils s'investissent alors dans une multiplicité d'activités "extra-scientifiques", ce qui "les sort" des étroits domaines d'ingérence technique.

Ces mêmes considérations nous obligent à revenir sur l'amalgame produit localement en rassemblant dans la même catégorie les ITA et les scientifiques, les permanents. Cette unification peut être interprétée à partir des éléments que l'on vient d'évoquer : elle constitue le trait central du mode de communication des permanents qui, contrairement aux non-permanents, participent à une relation structurée sur des critères hiérarchiques sans avoir

l'option de la dépasser. On peut dire, en jouant un peu sur les mots, qu'aussi bien les chercheurs que les ITA sont installés en permanence dans le rapport pré défini par leur statut institutionnel, légitimé par des critères scientifiques et explicité dans les textes officiels, comme nous l'avons signalé à propos du *Rapport Alain Costes* (malgré les changements advenus dans le contexte socio-historique et qui s'expriment sous la forme d'"embarras" administratif).

En deuxième lieu, dans les interventions significatives dont le rôle principal est assuré par le personnel ITA, on peut identifier deux forces sociales structurantes : l'une plutôt critique et l'autre plutôt conservatrice. La première s'est surtout manifestée lorsque nous avons analysé la production de soi en tant qu'acteur social, pris dans sa globalité, présenté comme un être "humain entier, non mutilé", revendiquant la pluralité de ses appartenances. Nous avons vu que les termes dans lesquels s'exprime cette production révèlent la discussion métaphorique que mènent les ITA sur la frontière instaurée par les scientifiques entre le public et le privé. Par la mise en question de cette frontière, les ITA bâtissent leur propre espace public sur des critères autres que les scientifiques, légitimant ainsi leur participation aux affaires collectives. Cette intervention est commandée par une force critique puisque, en discutant du modèle du sujet "dissocié" (sur lequel on construit l'identité sociale du scientifique), elle remet en question, par extension, la légitimité des critères scientifiques qui fondent l'autorité dans ce champ d'échanges. Rappelons-nous, par exemple, l'unification produite par les ITA entre eux et les scientifiques en utilisant la notion de "fonctionnaire". Lorsque l'interlocuteur ITA fait valoir son identité de fonctionnaire, partagée par les deux groupes, cela ne signifie pas qu'il ignore les règles du jeu imposées par le mode de reconnaissance scientifique mais qu'il recompose la définition des catégories sociales en la déplaçant du terrain scientifique au terrain institutionnel afin de porter une critique sur le comportement social des chercheurs ou sur l'abus de pouvoir lorsqu'ils imposent un certain climat dans le groupe au nom de ces règles. Les déplacements que les ITA opèrent ont pour but de démasquer les aspects qui restent cachés par la suprématie accordée aux critères scientifiques : ainsi, ils font appel à l'élément familial, syndical, humain, loisir, économique...

Le deuxième type d'interventions que nous avons caractérisées comme étant structurées par une force plutôt conservatrice a trait aux activités "extra-scientifiques" que les ITA animent et dont ils sont les protagonistes (cf. leur participation aux associations locales ou nationales comme l'AUC, l'ADAS, aux différentes instances comme la commission du personnel, la commission administrative paritaire, le conseil de gestion,...). Nous avons concentré notre effort analytique sur deux situations : la première est la rencontre sociale *les Saint-Cyriennes* dont les règles de participation reflètent, d'une manière inversée, les relations sociales engendrées par le processus de production dans lequel sont associés normalement les ITA et les chercheurs ; la deuxième concerne la commission du personnel, un outil social qui prétend objectiver les relations internes de domination hiérarchique et scientifique dans lesquelles sont fixés les ITA et les chercheurs. Sur la base des éléments dégagés

de l'analyse de ces situations, on peut signaler que ces tentatives de dépassement de la position de subordonnés faites par les ITA, en multipliant leurs interventions dans des univers extra-scientifiques, ne réussissent pas à dialectiser la structure originale dans laquelle ils ont été installés puisque ces univers reproduisent le modèle, la norme des rapports hiérarchiques, par une sorte d'inversion conservatrice.

Ce qui vient d'être dit montre que la frontière entre "l'espace public" (i.e. lieu d'expression du collectif) et "le domaine privé" (i.e. l'équipe de recherche) est également reconnue par les ITA dans leurs interactions car ils marquent une distinction quant aux modes de participation aux événements selon qu'ils se déroulent dans l'un ou l'autre de ces cadres (le public ou le privé). Seulement, il est fondamental de noter les changements de signification que les membres de cette catégorie accordent à ces deux domaines par rapport aux sens élaborés par les chercheurs. Tous deux font allusion à l'espace public et à l'espace privé en révélant comment les critères fondateurs (scientifiques ou institutionnels) sont réinvestis dans leurs pratiques<sup>185</sup>. Le groupe de recherche est évoqué positivement par les chercheurs (c'est "leur" domaine "privé") car c'est là que se réalise leur "liberté individuelle". En revanche, pour l'ITA c'est le lieu où il ressent l'oppression (c'est le lieu approprié pour/par l'autre). Pour ce qui est de l'espace public, le chercheur réalise l'existence de l'institution par rapport à laquelle il reconnaît sa position d'opprimé, on n'est plus sous l'emprise des critères scientifiques. Pour l'ITA, au contraire, c'est le domaine où il peut mettre entre parenthèses sa position de pure domination, évidente lors des activités scientifiques, et accéder à d'autres critères de participation : sociaux, sportifs, économiques, syndicaux.

Finalement, ce n'est donc pas au niveau du laboratoire, ou des pratiques et situations auxquelles il est associé, que le personnel ITA pourra dépasser sa condition de catégorie subordonnée. L'exemple le plus clair de cette impossibilité (de dépassement) est la rencontre sociale *les Saint-Cyriennes*. Elle est le fruit de la volonté et de l'investissement des ITA et, par là même, une expression unique du conditionnement avec lequel cette catégorie du personnel signifie sa présence dans l'espace social d'interaction : le laboratoire. Un autre symptôme de cette situation est la manière dont l'ITA se manifeste en acteur de cet espace social lorsqu'une ethnologue lui demande un entretien sur son parcours personnel (son appartenance, son identité) ; le personnage qu'il présente se trouve en rapport étroit avec son exclusion du milieu scientifique et avec sa situation de subordination au niveau institutionnel. En effet, la présentation de soi comme "être humain intégral", "parlé" lors des récits du parcours personnel et "agi" par l'investissement quotidien dans les domaines extra-scientifiques (la "*gestion de la carrière*", "*la participation à des activités sociales*", "*la lutte syndicale*"<sup>186</sup> et "*l'intérêt pour tout*" ce qui n'est pas "*strictement scientifique*") peut être interprétée comme étant l'image inversée de ceux qui sont leurs partenaires dans l'activité cognitive et dans la situation institutionnelle, les chercheurs.

Cela nous rappelle que le laboratoire de recherche scientifique est non seulement un lieu où certains cultivent le rêve de "réaliser leur liberté individuelle" mais aussi un univers institutionnel, ayant une activité finalisée, dans lequel on débat des questions liées à "l'organisation des laboratoires, du pouvoir des patrons, de leur rôle exorbitant sur différents plans, rôle d'autant plus mal accepté qu'il n'est pas perçu comme 'fonctionnellement' justifié" (Lemaine G. *et al.*, 1982 : 27). Dans ce sens, le laboratoire est un espace social qui, comme tous les autres lieux de production, est structuré en fonction du processus de travail requis par le produit. Les spécificités que détermine le type d'objet qui se fait dans cet univers (la connaissance scientifique et, en particulier, la connaissance de la biologie moléculaire et de la génétique de l'interaction plante/micro-organisme) jouent un rôle en imposant certaines conditions (matérielles et symboliques) à l'exercice de l'autorité, à la gestion du social, aux relations hiérarchiques, comme nous l'avons constaté tout au long de ces pages.

Ce dernier aspect, qui entraîne un débat résolument politique sur le type d'organisation sociale adopté par le milieu scientifique, peut être restitué dans la réflexion, plus générale, déclenchée par le "mouvement anti-science", spécialement fort durant les années 60, un peu affaibli pendant les années 70 et disparaissant dans les années 80. En effet, la réflexion proposée, à ce moment-là, par une partie de la communauté scientifique à l'ensemble de la société civile stimulait la sensibilité politique et encourageait à sortir de la tour d'ivoire pour établir une communication généralisée sur le rôle de la politique dans la science et chez le scientifique. Par exemple, dans le compte rendu du congrès international de mathématiques tenu à Nice en septembre 1970 ("*Sciences, revue de la civilisation scientifique*") l'auteur, A. Vouiber, commente certaines nouveautés : "La remise en cause par de nombreux congressistes de l'axiome affirmant à tort que le métier de mathématicien est apolitique vint rappeler que la politique est aujourd'hui ouvertement présente dans ce genre de manifestation. L'attitude professorale et traditionnelle de certains restituait toute sa fraîcheur à l'apparition des hippies, cheveux longs et pieds nus, tandis que Grothendieck et Chevalley défendaient des préoccupations auxquelles ils sont attachés depuis longtemps en lançant le mouvement pacifiste *Sur-vivre*."

Lemaine et ses collègues ont signalé de leur côté la préoccupation que le mouvement anti-science portait sur l'utilisation de la science, "son manque d'autonomie par rapport aux militaires ou à l'Etat, sa mauvaise organisation qui n'est pas seulement celle des labos (où l'on dénonce la hiérarchie, l'arbitraire) mais aussi celle de la cité scientifique (où l'on dénonce le règne effréné de la concurrence et de l'idéologie d'élite)." (G. Lemaine *et al.*, 1982 : 27). Ce mouvement a eu son importance en France, non seulement parce qu'il a mis à l'ordre du jour le débat sur les conditions de travail de la cité scientifique, en laissant de côté l'idéologie d'élite, mais aussi parce qu'il a propulsé sérieusement la "mise en cause de ce qu'on produit comme science et comme technologie". Dans ce sens, il convient de rappeler que les manifestations "anti-science" ne doivent pas être considérées "comme une ré-

volte de quelques marginaux, non adaptés à la nature du système, fourvoyés dans une communauté qui avait recruté énormément entre 1960 et 1967" mais qu'elles doivent être comprises en tant qu'actions qui "posent, dans un style propre, des problèmes que nous ne pouvons pas ignorer (...) : Que la revue '*Labos-Contestation*' (maintenant disparue) publie dans son premier numéro un article intitulé 'Faut-il des domestiques?' ou que '*ImpaScience*' (disparue elle aussi), dans son troisième numéro, parle des techniciens comme de subalternes et s'intéresse aux problèmes de la division du travail et au sens que le technicien cherche à donner à son travail", doit être considéré comme une situation "à interpréter" puisqu'il s'agit de la "mise à nu de quelques problèmes qu'on aurait tort de sous-estimer." (G. Lemaine *et al.*, 1982 : 28).

Avec ces brèves allusions au mouvement de contestation du champ scientifique, on ne prétendra pas épuiser le travail de recherche qui devrait être fait si l'on voulait confronter ces manifestations aux problèmes actuels auxquels elles nous renvoient. En revanche, il semble opportun de rappeler ici que, à un moment de l'histoire pas très lointain, quelques-unes des questions qui ont apparu dans cette étude (grâce à la confrontation des points de vue, aux actions et aux réactions des ITA, des chercheurs et des non-permanents) ont fait l'objet d'un débat généralisé auquel ont participé tous les acteurs sociaux qui peuplent le laboratoire<sup>187</sup>. Cela illustre le fait que les positions sociales revendiquées et les sens qui leurs sont associés, communiqués par les interlocuteurs de cette ethnographie, sont des produits historiques et des réalisations dialectiques dont le lien avec le contexte social est indissoluble.

## Conclusion

"Les *formes* des signes - dit Bajtin, et il faut remarquer qu'il ne parle pas simplement des "contenus" - sont conditionnées par l'organisation sociale des participants concernés. Cela inclut, bien sûr, les formes *résistantes* au pouvoir et à la domination (...). Par conséquent, le discours est fortement conditionné par les manières dont les groupes sociaux essayent de *souligner* leurs *mots* de manière à ce qu'ils expriment leur expérience et leurs aspirations sociales (...): le langage, comme n'importe quel autre *contrat*, est le produit d'une certaine relation de forces, plus que le résultat d'un consensus. Cependant, comme il reste toujours des résidus de résistance, il y a certains produits culturels (...) qui, intentionnellement ou non, laissent à découvert la polyphonie latente qui sous-tend l'harmonie apparente du consensus". (Eduardo Gruner, 1998)

Nous avons cherché dans cet ouvrage à restituer "la manière dont les sujets sociaux résistent aux interpellations de l'idéologie dominante qui cherche à donner aux sujets des identités figées, sans fissure, afin de réussir une meilleure administration des corps" (Gruner E., 1998 : 55). Privilégiant cet objectif, les réflexions présentées ont tenté d'exposer ces formes de résistance. Il a fallu donc décomposer les mécanismes sociaux, scientifiques et institutionnels qui légitiment les interventions des différents acteurs, expliciter l'articulation entre les sens produits individuellement et leur espace (collectif) de signification, interpréter les situations de malentendu, d'exclusion/inclusion, d'omission volontaire ou involontaire, de définition ambiguë ou "indéterminable". Dans ces analyses, le but a été de montrer comment les signifiés s'incarnent dans les pratiques sociales, dans l'organisation institutionnelle et productive et dans les principes d'autorité qui structurent ce champ d'échanges.

Maintenant, replaçons ces analyses dans une dynamique plus générale afin de produire des outils conceptuels capables d'envisager d'autres terrains d'investigations et d'apporter quelques éléments aux débats anthropologiques actuels. Dans cet ordre d'idées, on abordera, en premier lieu, la question de l'articulation entre les systèmes abstraits institutionnel et scientifique et la manière dont elle est réinvestie dans les pratiques sociales. Deuxièmement, on s'attaquera à un sujet qui a été présent, directement ou indirectement, tout au long de cette étude : le travail social qui aboutit à la production des ac-

teurs sociaux du champ d'échanges. Pour finir, on essayera dans la troisième partie de cette conclusion d'approfondir l'analyse sur la microphysique du pouvoir en proposant une synthèse conceptuelle qui fera intervenir aussi bien des réflexions théoriques qu'ethnographiques venues de divers horizons.

### **Le travail de localisation des systèmes abstraits institutionnel et scientifique**

Dès les premières situations ethnographiques rapportées, il a été possible de mesurer l'importance conférée aux critères objectifs propres aux systèmes institutionnel et scientifique dans l'interaction qui se produit dans le laboratoire. Le passage par toute "la ligne hiérarchique" (le président du centre, le directeur du secteur scientifique OREA, le directeur du PBM, tous les membres du PBM) pour négocier la présence d'une ethnologue, l'obligation de souscrire une assurance et la bourse accordée par l'institution qui m'a donné un statut dans l'organigramme sont des éléments qui définissent une configuration particulière<sup>188</sup>, dès le départ, à cette enquête. Cette configuration est tellement différente de celle que j'ai connue en Argentine qu'on ne peut manquer de remarquer qu'il s'agit là d'une variable dépendant du contexte socioculturel. En Argentine, le cadre symbolique dans lequel se sont établis les échanges ne s'agençait pas autour de l'aspect institutionnel mais il s'est construit en mettant l'institution et ses règles en dehors de l'interaction. Schématiquement, les significations se structuraient, se "lisaient" alors à travers une grille constituée par l'intersubjectivité dans chaque conjoncture. Cela a eu des conséquences sur la temporalité qui pouvait être construite sur ces bases, avant tout éphémères, sur la prédominance du mode "personnel" de gestion du social et, surtout, sur le type de réflexivité qu'il était possible de développer dans un tel espace d'interactions. En revanche, en France, dès les premiers contacts avec le PBM, les acteurs du champ, d'une part, et les représentants de l'institution, de l'autre, ont déclenché des faits qui mettaient en évidence certaines règles du jeu incontournables, surtout parce qu'elles sont considérées par les acteurs comme des moyens d'action<sup>189</sup>. La place de la dimension institutionnelle doit donc être analysée en considérant l'articulation entre "le global" et le "local". L'aspect institutionnel est réinvesti de manière différente dans chaque contexte, avec des significations précises et, dès lors, des modes particuliers de sociabilité s'élaborent.

La logique de l'institution est imprimée, entre autres, sur des supports matériels<sup>190</sup> et dans les règlements écrits autorisant ou limitant la réalisation des activités que développent ses membres. Les tâches et leur statut sont définis par l'institution de manière abstraite : les postes de travail sont organisés en fonction des catégories administratives ordonnées hiérarchiquement, le résultat de l'effort de chaque "corps du personnel" est soumis à des mécanismes d'évaluation, les salaires sont fixés à l'avance en correspondance avec le statut et l'évolution de la carrière.

Cette logique abstraite de l'institution est soumise à un premier travail de "localisation" (appelons-le "a") qui découle de l'articulation avec l'activité

spécifique se déroulant dans cet espace <sup>191</sup>, où l'objectif est d'établir une correspondance entre les deux systèmes abstraits : le système institutionnel et le système scientifique (c'est un moment que nous pouvons caractériser surtout comme idéologique).

Les conditions de ce travail de localisation se réalisent dans un système scientifique ayant un mode de production de connaissances qui suppose un ensemble de principes théoriques et méthodologiques en fonction desquels les sujets organisent leurs pratiques de recherche. Brièvement, on peut dire que c'est un système qui produit en chaîne, s'appuyant chaque fois sur les résultats antérieurs : la connaissance doit circuler, doit être communiquée, doit pouvoir être cumulée pour être utilisée dans de nouveaux processus de production ; dans ce sens, elle a besoin d'adopter une organisation sociale qui réponde à ces besoins (d'où les revues, les congrès, les séminaires, l'internationalisation des échanges, les réseaux, l'Internet). La distribution des postes sociaux dans cette organisation est, en principe, méritocratique, étant entendu que le mérite est mesuré en fonction du savoir produit : la qualité compte plus que la quantité. Les critères pour caractériser la qualité de la connaissance sont historiquement dépendants (cf. les études sur les prix Nobel <sup>192</sup>, par exemple) : à certains moments prédomine la science fondamentale, à d'autres la technologie et à d'autres encore la techno-science... Finalement, c'est la communauté scientifique qui évalue l'activité scientifique d'un individu selon des critères "internes" (entre autres : objectivité, reproductibilité, avance par rapport à l'état précédent du domaine) et aussi par rapport à la contribution sociale qu'une connaissance suppose (une contribution est définie d'une manière socio-historique). Dans ces évaluations, le système scientifique exhibe son échelle de valeurs, en fonction de laquelle il distribue les récompenses et reconnaît les distinctions personnelles (d'où les prix, la désignation d'un fait scientifique par le nom du découvreur, les places honorifiques dans les événements collectifs).

Les mécanismes de distribution de la reconnaissance, des récompenses et de la promotion sociale propres au système scientifique doivent être mis en rapport avec les mécanismes d'origine institutionnelle que chaque organisation nationale se donne. Par exemple, si un prix Nobel avait le statut de chargé de recherche deuxième classe au CNRS ou un niveau équivalent dans le système institutionnel argentin (le CONICET), cela serait vécu objectivement (c'est-à-dire, d'une manière abstraite) comme une injustice.

Ce rapport s'établit d'une manière précise en hiérarchisant les critères des deux systèmes abstraits. Continuons avec notre exemple : si l'on inverse le sens des arguments, on n'obtient pas le même résultat. Si un DR hors classe, polytechnicien classe X voyait contester, au nom de critères "scientifiques", un article qu'il a envoyé au *The Plant Journal* (par exemple, par un comité de lecture qui signifierait que les travaux expérimentaux sur lesquels ce directeur fonde ses affirmations ayant été catégoriquement rejetés par un groupe américano-japonais, la publication est subordonnée à l'apport de preuves supplémentaires), il ne pourrait pas se plaindre d'avoir été l'objet d'une injustice.

Par conséquent, la localisation est un travail d'articulation (dans une relation hiérarchique) entre les critères exposés en fonction desquels les "scientifiques" occupent une place hégémonique par rapport aux "institutionnels". Autrement dit, la logique institutionnelle est hiérarchiquement dépendante de la scientifique. Cette relation de subordination qu'il y a entre ces logiques légitime l'organisation sociale car cette subordination se présente comme étant une conséquence des besoins objectifs du travail scientifique (cette situation a été illustrée par la définition des catégories administratives présentée dans le *Rapport Alain Costes*). Dans ce sens, l'organisation sociale en tant que telle est soustraite à la discussion politique puisqu'elle se trouve justifiée par des critères dérivés de l'activité scientifique ; d'où le caractère idéologique de ce travail de localisation <sup>193</sup>.

Situons cette relation, définie en termes abstraits, dans des contextes socioculturels spécifiques où l'on peut observer le réinvestissement du cadre objectivé dans les pratiques sociales. Il s'agit là d'un second travail de localisation (appelons-le "b") réalisé au niveau du champ local (c'est un moment où la capacité critique due à la réflexivité sociale peut éventuellement s'exercer). Naturellement, la distinction nette entre les deux travaux de localisation ne peut se faire que dans un but analytique car, dans la pratique concrète des sujets, les deux se trouvent associés.

Reprenons l'exemple utilisé précédemment. La première situation "d'injustice" (inversion du rapport hiérarchique qu'entretiennent les critères scientifiques et les institutionnels au moment de définir la position d'un individu dans le champ) est probablement plus fréquente en Argentine qu'en France. En effet, étant données les caractéristiques conjoncturelles du contexte argentin (où les conditions institutionnelles sont refoulées à la marge, laissant le centre à une intersubjectivité, construisant les modes d'échange autour des "personnalités locales"), les cas de scientifiques *reconnus internationalement* mais qui occupent des places marginales, par exemple à l'université, ne semblent pas impensables. Dans ce cas-là, l'hégémonie du critère scientifique sur l'institutionnel est remise en question par la manière dont les deux critères sont réinvestis dans les relations sociales : le rapport hiérarchique est objet de manipulation sociale dans le contexte socioculturel où il se produit.

Faisons le même exercice de contextualisation sur l'organisation sociale des récompenses. Une des récompenses importantes dans la communauté scientifique est la publication des résultats de recherche et la reconnaissance d'originalité qui en découle. Cependant, le mécanisme de publication d'un résultat n'est pas fait seulement d'éléments d'ordre scientifique (importance de telle ou telle connaissance dans l'état actuel de la discipline, perfection méthodologique) mais il suppose aussi d'autres facteurs que nous pourrions considérer comme "d'ordre social". En effet, ce n'est pas la même chose d'avoir accès à une revue pour obtenir la publication de résultats scientifiquement corrects si l'on occupe une position "périphérique" à l'intérieur de la communauté scientifique ou si l'on occupe une position "centrale". La tactique appliquée par la plupart des chefs de groupe des laboratoires latino-

américains (argentins, péruviens, vénézuéliens, brésiliens...) illustre l'enchevêtrement de ces deux types d'éléments. Je citerai ici la stratégie la plus explicite, formulée par Manuel, un chef de groupe vénézuélien avec qui j'ai eu un entretien à Buenos Aires en 1992.

Chaque fois que Manuel avait l'occasion de publier des résultats, il procédait selon un schéma bien réfléchi. Quand sa ligne de recherche progressait, il rédigeait un article sans préciser les expériences ou les résultats mais en expliquant simplement le contenu de la recherche. Ce texte était adressé à une ou deux revues qui n'étaient pas de première importance et n'avaient pas le plus grand prestige dans le domaine concerné (revues de niveau deux ou trois). Alors, pour quelle raison prendre de telles précautions (niveau mineur de la revue et sans résultats ni expériences)? Lorsqu'on connaît l'objectif stratégique de cette première communication scientifique, les réponses semblent cohérentes. Pour Manuel, le but de cette première publication était de s'assurer un "droit de propriété" sur le sujet de recherche. Ainsi, en envoyant l'article à des revues mineures, étant donné ce classement, l'acceptation et la publication étaient presque garanties. Quant au contenu expérimental, il était réservé pour la seconde étape du processus de publication ; elle consistait à faire en sorte que les résultats soient considérés comme un apport original dans le domaine de recherche. Alors, et seulement alors, Manuel procède à l'envoi d'un nouvel article mais cette fois à des revues de plus haut niveau, avec le détail des expériences et des résultats obtenus. Alors, pourquoi avec toutes les informations maintenant? Parce qu'au cas où l'article est refusé, on ne court pas le risque que soit plagiée la ligne de recherche ("l'idée", dit R. Merton).

Toute cette stratégie appliquée par Manuel ne sert pas seulement à publier, elle est conçue fondamentalement comme un mécanisme défensif pour se protéger de possibles emprunts. Lorsque j'ai demandé au directeur de laboratoire vénézuélien de m'expliquer comment se produisent ces plagiats, il m'a répondu que, quand on envoie un article à une revue, les réactions sont différentes selon qu'on appartient à un groupe de recherche "*reconnu*" ou "*inconnu*". Dans ce dernier cas, l'auteur court le risque (d'ailleurs assez probable) qu'un membre du comité de lecture refuse l'article en alléguant, par exemple, que les résultats n'ont pas une importance suffisante pour justifier leur parution dans cette revue de haut niveau et qu'il cherche à profiter des informations obtenues pour les utiliser dans son propre travail. Il arrive qu'on vole toute la ligne de recherche. Etant donnés les conditions d'inégalité dans lesquelles le Sud et le Nord sont en compétition, "*les plagiaires*" obtiennent des résultats beaucoup plus rapidement que les laboratoires spoliés, gagnant ainsi reconnaissance et récompenses. Toutefois, si le groupe de "*méconnus*" a acquis un droit de propriété intellectuelle avec la "*publication-dépôt*" dans une revue de second ordre, alors ce risque est pratiquement éliminé de sorte que même si l'article est refusé on peut espérer qu'il ne sera pas plagié.

La stratégie défensive que ce responsable scientifique a mise au point nous informe des risques encourus lorsqu'on occupe une position

"périphérique" dans la communauté scientifique internationale ; d'ailleurs, ces dangers ont été évoqués comme étant plutôt habituels<sup>194</sup>. La pratique quotidienne des scientifiques inclut, entre autres, de concevoir des politiques qui vont promouvoir avec succès le labeur du laboratoire en obtenant la reconnaissance méritée. A travers le récit de Manuel, nous voyons que le problème n'est pas uniquement d'obtenir des résultats, mais qu'il est aussi nécessaire de créer des stratégies destinées à gérer l'interaction avec les autres groupes de recherche qui font partie de la discipline<sup>195</sup>. Les politiques d'action sont conçues et menées à bien principalement par "les chefs de groupe" mais sont connues des autres chercheurs qui participent à la production scientifique et qui interpellent, exigent, demandent, se sentent satisfaits et respectent "le chef" si le travail est couronné de succès (Kahn A., 1990). Nous avons vu dans cette étude la stratégie de publication que s'étaient donnés Marc et son directeur (groupe Jaune) afin de ne pas se faire "doubler" par une équipe nord-américaine ou japonaise, toutes deux sur le point d'arriver aux mêmes résultats que nos interlocuteurs du PBM. Il s'agit, en définitive, d'un travail de localisation dans la mesure où le responsable scientifique articule dans sa *promotion* du groupe dans la communauté des pairs<sup>196</sup> aussi bien les produits de la recherche (les résultats) que les stratégies sociales (Lemaine G., 1969, 1973 et 1977). De la sorte, la connaissance scientifique que reflète l'article publié par une revue est le résultat de processus cognitifs et politiques interagissant pour produire tant les preuves (scientifiques) que l'espace matériel et symbolique (social) dans la communauté scientifique (représentée dans ce cas par le comité de lecture et le mécanisme complexe de l'acceptation d'articles).

Ces quelques exemples permettent d'illustrer le travail de localisation qui se fait aussi bien au niveau de l'articulation entre les deux systèmes abstraits (sens "a") qu'au niveau des pratiques locales des agents qui replacent les logiques dérivées de ces systèmes abstraits dans des réseaux de signification socialement partagés (sens "b"). Le résultat est la production de modes d'échange qui présentent certaines particularités pertinentes du point de vue ethnologique, exigeant une réflexion qui "...va au-delà de la mise au point d'un savoir technique et au-delà de l'élucidation herméneutique de certaines traditions" (Habermas J., 1973 : 81). En effet, le type de réflexion dont on a besoin pour étudier ces espaces d'interaction "porte sur la mise en oeuvre de moyens techniques dans des situations historiques données dont *les conditions objectives (potentiels, institutions et intérêts) font à chaque fois l'objet d'une interprétation spécifique dans le cadre de la conception que le groupe se fait de lui-même...*" (Habermas J., op. cit. : 81, je souligne). C'est justement en considérant comme axe de l'analyse l'interrogation sur ces "interprétations spécifiques" (et donc la conception que le groupe se fait de lui-même) que l'on peut faire intervenir les coordonnées contextuelles, c'est-à-dire les conditions symboliques et matérielles dans lesquelles se produisent les deux types de travail de localisation décrits précédemment.

Dans cette même optique, on peut reconsidérer l'analyse réalisée sur les catégories sociales reconnues au PBM (les permanents et les non-permanents) comme étant le produit du réinvestissement de critères institutionnels et scientifiques dans les rapports sociaux. En identifiant *l'espace de signification* désigné par chacun des ensembles sociaux, on a étudié, en définitive, le travail de localisation qui s'opère sur les critères objectifs d'appartenance hiérarchique et sur les principes qui organisent l'activité finalisée. Les réflexions développées sur ce sujet nous amènent au deuxième point annoncé : la production des identités individuelles et collectives.

### **Le rapport à la norme dans la production identitaire**

On a identifié les modes de présentation de soi des trois acteurs collectifs de la scène sociale du PBM (les non-permanents, les chercheurs et les ITA) en signalant les logiques mobilisées dans leurs interactions<sup>197</sup>. Maintenant, et en tenant compte des éléments dégagés de l'espace de signification de chacun de ces groupes sociaux, approfondissons l'analyse sur ces modes de présentation de soi en faisant intervenir le cadre normatif dans lequel ils se sont produits.

Comme l'a signalé Gérard Althabe (1998), "du point de vue des sujets dans une société urbaine française intervient le partage clair entre les sphères du privé et du public ; le sujet occupe une position à double face et ses pratiques quotidiennes sont une permanente négociation entre les deux sphères auxquelles il appartient ; cette dualité est constitutive de son individualité, cette négociation est le cadre de l'espace produit par des entretiens comme ceux menés dans cette étude<sup>198</sup>."

Cette dualité renvoie au contexte social dans lequel le sujet se constitue en acteur. Dans l'espace public, les échanges sont structurés sur la base d'une raison, d'une cohérence qui leur est "extérieure". En revanche, le privé se produit comme étant un domaine limite dans lequel les échanges suivent des règles qui leurs sont "endogènes". G. Althabe signale alors les deux développements auxquels répond cette configuration sociale : d'une part, l'expulsion des modes de communication relevant des relations familiales en dehors du champ des espaces publics et, d'autre part, le refoulement et la réduction dans le privé. C'est dans cette conjoncture qu'intervient l'édification du sujet individuel : "d'un côté il négocie la coexistence des sphères publiques et privée, de l'autre c'est en tant que tel (c'est-à-dire autonome par rapport à ses appartenances familiales ou religieuses) qu'il est acteur des espaces publics (la référence extérieure définit le champ de la communication entre les acteurs)." (1998 : 208-209)

Il est donc nécessaire de considérer l'horizon normatif dans lequel prend place le discours social ; chaque contexte socioculturel a ses propres normes qui doivent être incorporées à l'analyse des sujets en train de se produire en acteurs. Revenons alors aux modes de présentation de soi élaborés par les interlocuteurs de cette ethnographie, en commençant par les "non-permanents". L'étude de cette catégorie sociale, constituée sur l'absence

d'une caractéristique, offrira la possibilité de s'initier, par contraste, aux deux autres acteurs du champ, unifiés sous l'étiquette de "permanents".

En réexaminant les pratiques et les signifiés dont les protagonistes sont les non-permanents, il est possible de préciser les traits essentiels de cet acteur social. D'une part, son horizon spatio-temporel est dessiné par son activité finalisée : les jeunes, qui se présentent "déracinés" et "mobiles", raisonnant la temporalité à travers les cadres offerts par les cycles institutionnels (surtout universitaires) et scientifiques (notamment par les expériences et leurs résultats) sont, en même temps, "les bras" du PBM, sans qui "il faudrait fermer la boutique". Ainsi l'*atemporalité* qui caractérise leur investissement dans le travail (avec des semaines sans week-end et des journées sans limite horaire) est en correspondance avec le *déracinement* et la *mobilité* qu'ils expriment dans leurs récits. D'autre part, il s'agit d'un individu dont l'émotivité est mobilisée lorsqu'il évoque des situations relevant du domaine *professionnel* (i.e. la vie *publique*) : cet interlocuteur a rappelé avec passion et force détails des événements où se jouent les rapports avec son directeur (d'ordre hiérarchique) ou avec ses collègues (de type concurrentiel). En somme, on se trouve en face d'un acteur qui personnifie un drame dont l'argument principal relève du social : la crise du marché de l'emploi, la concurrence professionnelle, la course vers la promotion et la réussite individuelle.

Selon ces observations, la figure sociale qui surgit peut être caractérisée en fonction de la logique imposée par l'activité scientifique, de la conjoncture du contexte socio-historique et de la mise entre parenthèses des autres appartenances identitaires. Les "faits privés" et "les critères personnels" sont évités, parfois celés et, le plus souvent, simplement esquivés.

On peut déceler ici la norme sociale qui agit dans le contexte social français : d'une part, l'expulsion en dehors des espaces publics des modes de communication engendrés dans le développement des relations familiales et, d'autre part, l'édification du sujet individualisé. Sur la base de ces deux opérations, ce sujet se produit en acteur de l'espace professionnel en réactivant son refoulement des appartenances communautaires.

Cette norme sociale intervient dans la production de soi comme acteur du champ d'échanges dans le cas des non-permanents et elle agit également dans celle des chercheurs<sup>199</sup>. L'opération de refoulement des appartenances relevant du privé est renforcée par un assouvissement identitaire construit sur la base d'un critère qui se veut non seulement hégémonique mais unique : "l'être scientifique". Les sujets situés au centre du champ se trouvent confrontés à un travail d'auto-production "en scientifique" (et uniquement en tant que tel) et cette modalité de présentation individuelle devient un trait fondamental. Il s'agit d'une forme que reproduit le cadre normatif car elle maintient la dissociation des espaces d'intervention, qui a comme conséquence ce mode de présentation au niveau de l'individu (le refoulement des autres éléments identitaires). Dans le but d'élaborer une position sociale et symbolique *légitime* dans ce champ, les non-permanents se placent *dans la continuité* des chercheurs qui, eux, se construisent dans la rupture avec leur pluralité d'appartenances, en accord avec la norme telle qu'on l'a décrite

précédemment. En effet, en bâtissant leur personnage social en continuité avec le modèle identitaire offert par leurs aînés, les non-permanents travaillent pour assurer leur place dans la lignée dans laquelle s'inscrivent ces apprentis scientifiques.

Cette continuité en ce qui concerne le mode de présentation de soi doit être confrontée à la figure sociale qui surgit des pratiques et des signifiés élaborés par le personnel *ITA*. Ces derniers revendiquent leur pluralité d'appartenances et leurs autres scénarios d'intervention, notamment ceux qui relèvent "du privé" (la vie familiale, personnelle, intime). Cette caractéristique est essentielle dans la mesure où elle résulte de la tension engendrée par l'imposition d'un cadre hégémonique d'échange (construit sur des critères scientifiques et institutionnels) qui refoule la pluralité d'appartenances des individus. Ce cadre symbolique, qui structure les sens et permet d'inscrire les pratiques des agents, suppose une dissociation au niveau de l'individu, comme on l'a vu agir chez les chercheurs et les non-permanents. Or les *ITA*, en produisant un discours social qui, apparemment, fait fi de cette dissociation et en mettant en avant des interactions qui tendent à relier ces divers registres identitaires nous obligent à reconsidérer les conséquences qu'a ce cadre normatif au niveau de l'individu.

Selon G. Althabe, pour se produire en acteur, le sujet doit, en correspondance avec la norme sociale, opérer une rupture avec sa pluralité d'appartenances. Bien que nous ayons montré que le principe de la dissociation possède une pertinence analytique comme norme sur laquelle se construisent les positions sociales centrales (les chercheurs) et les positions marginales (les *ITA*), il est aussi vrai que ce principe ne se traduit pas *nécessairement* par une rupture avec ses divers domaines d'appartenance, au niveau de l'individu. Nous avons vu que cette norme peut devenir, dans le cas des *ITA*, un moyen pour défier l'organisation sociale qu'elle légitime. En effet, lorsqu'ils revendiquent leur pluralité identitaire devant le micro de l'ethnologue, ils se servent de cette norme (en la mettant en question) pour valoriser les positions qu'ils occupent et, ce qui n'est pas moins important, pour ridiculiser celles construites par leurs supérieurs. Ici, la dissociation normative (toujours en vigueur au niveau collectif) n'intervient pas chez "l'individu", qu'il se nomme Martine, Claude ou Simone ..., comme une "rupture" avec leurs appartenances familiales, politiques, sportives... Au contraire, ces individus font intervenir ces éléments *personnels* et *privés* dans l'échange dans un sens très précis : *remettre en question l'hégémonie d'un mode d'intervention sociale construit sur les critères scientifiques*.

Si l'on souligne ici ces autres formes d'expression de la norme (des formes de résistance) ce n'est pas pour remettre en question son rôle symbolique. Au contraire, ces expressions le réaffirment car ces produits socioculturels de *résistance* se construisent contre elle. Le fait de chercher à comprendre les différentes manières dont cette norme emblématique des sociétés occidentales et modernes se traduit peut conduire à mettre en évidence des exercices collectifs de type réflexif et réactif, en plus des exercices plutôt reproductifs et émulateurs (aussi bien au niveau de l'individu qu'au niveau

d'un groupe, d'un mouvement social ou d'une classe)<sup>200</sup>. En ce sens, il faudrait multiplier les travaux dans le contexte socioculturel français pour comprendre comment le normatif est investi par les acteurs afin de construire des positions contre-hégémoniques ou pour "commenter" la distribution du pouvoir qu'il privilégie (par exemple, l'inversion des positions de pouvoir dans le cas des *Saint-Cyriennes*), ou enfin, pour le reproduire.

### **Hierarchies et pouvoir comme objets d'enquête anthropologique**

Le rappel de ce cadre normatif nous conduit à aborder une problématique complexe et centrale : la microphysique du pouvoir qui se met en place dans ce champ social. Ce thème était apparu aussi bien sous la forme d'une dénonciation des rapports hiérarchiques de la part des jeunes biologistes (chapitres 4 et 5) qu'à travers les modes de gestion du conflit et les formes de légitimité de l'autorité dans le laboratoire (chapitres 8 à 11). Bien des scénarios évoqués avec intensité par les interlocuteurs de cette ethnographie correspondent à des situations liées à l'exercice du pouvoir et les analyses ayant trait à cet aspect présentées alors provenaient surtout du matériel d'enquête. A présent, il faut faire une synthèse conceptuelle en utilisant les éléments nécessaires à une démarche anthropologique qui cherche à réfléchir sur la question de l'autorité, sur les rapports hiérarchiques, bref sur les modes de domination dans des espaces sociaux à activité finalisée. Pour ce faire, on aura recours à des interlocuteurs venant de divers horizons intellectuels mais qui ont en commun une préoccupation spécifique pour cette problématique. On commencera par introduire la réflexion développée du point de vue anthropologique en reprenant l'ouvrage déjà cité : *Démarches ethnologiques au présent* (G. Althabe et M. Selim, 1998). En deuxième lieu, à partir des éléments identifiés précédemment, on essaiera d'élargir la perspective d'analyse en faisant intervenir d'autres regards : sociologique, à travers Anthony Giddens, et philosophique, grâce à Jürgen Habermas. Finalement, sur la base de ces réflexions on abordera quelques problèmes d'ordre méthodologique.

#### ***La production des rapports hiérarchiques et des modes de légitimation du pouvoir***

G. Althabe et M. Selim (1998) s'interrogent, d'une manière globale, sur l'objet qui peut être légitimement abordé par un ethnologue à partir d'une enquête menée dans les conditions imposées par un espace social à activité finalisée. Plus particulièrement, ils réfléchissent sur la nature de la connaissance que cette démarche est capable d'engendrer lorsqu'il s'agit de traiter de questions telles que "les rapports hiérarchiques, les modes de domination et les formes de légitimation de l'autorité". Comme point de départ, G. Althabe caractérise ces espaces sociaux : "... L'entreprise [ou le laboratoire] se présente à l'ethnologue comme un domaine entièrement finalisé, structuré par les règles de fonctionnement du marché concurrentiel [pour le laboratoire il s'agit du fonctionnement de la communauté scientifique] : l'organi-

sation des activités et les positions hiérarchiques des agents apparaissent comme produits par la mise en oeuvre de ces règles ; en elles résiderait leur sens.

En restant dans cette perspective, l'ethnologue s'interdit la possibilité de construire un objet ; en effet *l'autonomie (relative) du champ des échanges interpersonnels est la condition nécessaire à la pertinence d'un effort de production du dedans*. Là où il se place, il n'atteindrait donc que les manifestations de l'actualisation de règles qui s'imposent de l'extérieur, un théâtre d'ombres en quelque sorte". (1998 : 91-92, je souligne)"

Ainsi toute analyse sur l'autorité, les hiérarchies ou l'exercice du pouvoir dans un laboratoire, par exemple, devrait nécessairement se référer aux besoins posés par le cadre technique et procédural et, en conséquence, la démarche ethnologique resterait superflue. Ce n'est que lorsqu'une "autonomie relative" peut être postulée, permettant, à travers une étude, de dégager un champ social, que l'ethnologue retrouvera une place au sein des espaces organisés autour des activités finalisées. M. Selim précise, à propos de son terrain, cette problématique : "... Si une autonomie relative des processus micro-sociaux doit être postulée (dans l'hypothèse contraire, l'investigation anthropologique n'a plus de raison d'être) dans l'entreprise comme sur les terrains urbains, cette dernière se joue *dans l'écart entre la structure hiérarchique formelle et objective et les logiques internes de constructions statutaires nourries des insertions identitaires externes* qui ont des effets de retour symbolique essentiels sur le groupe de travail." (1998 :108, je souligne).

Cet "écart", dont M. Selim parle, semble spécialement saisissable à travers une enquête ethnologique du fait qu'elle se déroule là où "les insertions identitaires" agissent afin de produire une "logique interne de constructions statutaires". Cette problématique apparaît spécialement saisissable à travers la démarche ethnologique du fait qu'elle se déroule au niveau où le cadre partagé par les acteurs s'explique : les pratiques et les sens que les agents leur donnent.

Grâce à ces considérations, de nouveaux éclairages se projettent sur certains éléments de l'objet ethnologique. En effet, il apparaît que les principes objectifs et abstraits des systèmes autorégulés et qui justifient l'activité finalisée ne suffisent pas à engendrer une dynamique sociale. Les agents font souvent appel à des critères de reconnaissance interpersonnelle (d'ordre subjectif, qui échappent au cadre abstrait dont relèvent les supports techniques) qui nous font passer dans le registre du communicationnel. Ainsi *l'autorité dérivée de l'activité finalisée, contenue dans les systèmes techniques, est structurellement placée dans une insuffisance de légitimation*.

Il s'agit donc de rendre compte de l'insuffisance structurelle des critères objectifs de légitimation de l'autorité ; cette insuffisance peut être mesurée par *l'écart* qui existe entre ces critères et les pratiques communicationnelles. Pour en revenir à notre étude, le travail analytique que nous avons mis en oeuvre en abordant la question de la production des hiérarchies a pu montrer quelques-unes des formes qu'adopte cette *insuffisance*. Par exemple, les ca-

tégories sociales (aussi bien celles qui sont reconnues par l'administration que celles qui sont créées par les agents en vue de s'auto-organiser) entretiennent des *relations de continuité et de rupture* (de rapprochement et de prise de distance) qui ne peuvent être interprétées qu'en faisant intervenir des éléments d'ordre relationnel (pratiques communicationnelles). Comment pourrait-on expliquer la continuité qu'il y a entre deux groupes d'acteurs qui ne partagent pas un même statut administratif (les ITA et les jeunes non-permanents) sans faire appel au cadre symbolique sur lequel s'unifient leurs positions sociales de "sujets dominés"? Par ailleurs, c'est seulement en insistant sur l'écart "entre la *structure hiérarchique formelle et objective* et les *logiques internes de constructions statutaires nourries des insertions identitaires externes*" qu'il est possible de rendre compte de la façon dont les ITA produisent leur présentation de soi (en faisant appel à la pluralité d'appartenances) et de leurs interventions dans l'espace public (en multipliant les activités extra-scientifiques). Les deux pratiques contribuent à contester la séparation (normes hégémoniques) entre le "public" et le "privé", entre la "vie personnelle" et la "vie professionnelle". Cette remise en question du cadre normatif est possible, justement, grâce à l'écart qui existe dans tout espace social. Il s'agit en quelque sorte d'un travail que M. Selim décrit en termes "d'efficience imaginaire" et qui doit être un objet important de recherche anthropologique dans des lieux où les rapports hiérarchiques *se présentent* comme étant le reflet des besoins techniques et administratifs. M. Selim écrit : "... l'efficience imaginaire, comme tentative de dépassement de structures objectives d'assujettissement qui doivent être sociologiquement dé-crites, en constitue d'une certaine façon l'horizon dans la mesure où elle fonde les espaces d'autonomisation des acteurs." (1998 : 115)

Une autre forme sociale qui illustre *l'insuffisance structurelle* se révèle dans le besoin d'inverser les rapports hiérarchiques "normaux" afin de corroborer leur pertinence. Parce que comment interpréterait-on un événement comme *les Saint-Cyriennes*, qui se passe avec l'accord unanime de ceux qui, justement, sont tous les jours présentés comme "les supérieurs", sans considérer les règles qui structurent cette fête? On peut voir l'élément d'ordre relationnel (inversion des positions de subordination) grâce auquel la relation hiérarchique se reproduit symboliquement en recréant ses conditions de légitimité dans la logique sociale "normale". C'est ainsi que l'on peut identifier de quelle manière la pratique communicationnelle vient au secours de l'organisation rationnelle du travail. Un dernier exemple concerne la façon dont les agents mobilisent les facteurs de "reconnaissance scientifique" (liée à l'activité) ou "institutionnelle" (liée à l'organisation) pour construire leurs positions dans le champ. Nous avons vu que ces divers facteurs ne suffisent pas pour assurer les positions de pouvoir que l'on prétend contrôler. D'un côté, Emile, celui qui détient la reconnaissance scientifique au plus haut degré, est obligé d'affirmer la position de pouvoir qui en découle à travers sa participation dans les petits comités (en produisant les *interprétations de base*), participation qu'on peut toujours remettre en doute (cf. réunion d'où sont exclus Emile et Gérard). D'un autre côté, Philippe, celui qui détient la

reconnaissance institutionnelle, est contraint de "montrer" qu'il est l'autorité ou de "négocier" avec ses interlocuteurs cette position ; le fait d'être désigné par l'institution comme "son représentant" dans le laboratoire ne lui suffit pas à construire une position d'autorité socialement légitime (nous reviendrons sur ces questions lorsque nous traiterons le point suivant).

A partir des éléments conceptuels que nous avons avancés, nous pouvons formuler l'affirmation suivante : les expressions concrètes d'"efficacité imaginaire" dont font preuve les sujets dénoncent l'insuffisance structurelle que contiennent ces espaces "rationnellement" organisés. Dans ce sens, le cadre objectif, découlant de l'articulation des systèmes abstraits, qui ordonne les rapports hiérarchiques et qui légitime l'autorité, entretient une relation de *tension* avec les pratiques communicationnelles. L'organisation fonctionnelle à activité finalisée (produit du travail de localisation dans le sens "a", c'est-à-dire le moment idéologique) n'est jamais un acquis, elle est en permanence objet de débat, source de commentaires sociaux (travail de localisation dans le sens "b").

A propos de ces arguments, il faut souligner deux problèmes : d'un côté, l'ethnologue est confronté en permanence à cette tension car, qu'il le veuille ou non, il devient une "voix" qui participe au "commentaire social" sur le pouvoir et la hiérarchie. D'un autre côté, le cadre objectif rationnel (fonctionnel pour l'activité productrice) n'étant pas un acquis fait que le trait réflexif devient un facteur essentiel au mode de production de cet ordre hiérarchique et de ce pouvoir. Cela nous amène à considérer un deuxième point : la capacité communicative dont fait preuve cet espace d'interaction, identifiée par la notion de réflexivité généralisée.

### *Polyphonie sociale sur un fond de modernité*

La réflexivité est un élément intrinsèque au mode de gestion du social dans le laboratoire dans la mesure où l'articulation entre le petit comité et la démocratie participative se fait grâce à cette pratique communicative (cf. chapitre 9). Qu'un tel registre d'interaction domine ce champ d'échanges nous rappelle sa condition de représentant emblématique de la modernité car, comme le dit A. Giddens, "la révision chronique des pratiques sociales à la lumière de la connaissance de ces pratiques fait intimement partie du tissu des institutions modernes". (1994 : 47). D'une manière globale, la réflexivité s'est emparée définitivement de tous les registres symboliques, cantonnant "la tradition" dans un rôle folklorique ; elle est devenue un exercice omniprésent qui implique toutes les formes d'échange et de production du social. Dans ce contexte, l'enquête ethnologique ne peut faire l'économie de cet exercice. La connaissance que produit l'ethnologue est un matériel au service du champ d'interactions. Par exemple, une simple phrase dans un rapport d'étape peut devenir, comme nous le verrons plus loin, un élément de construction du social parce qu'elle collabore à cette pratique réflexive en stimulant un débat collectif. La collectivité adopte la phrase ou la remet en question et cela permet de fixer les frontières symboliques qui donnent existence au "dedans" et au "dehors". En effet, c'est au moyen du débat

qu'une certaine image de l'ensemble social peut se créer et donc être projetée à l'extérieur.

Du point de vue de la production de connaissances ethnologiques, une conséquence importante de la "génération continue d'auto-connaissance systématique" a été signalée par A. Giddens lorsqu'il souligne qu'elle "ne stabilise pas la relation entre le savoir expert et le savoir appliqué aux actions courantes. Le savoir revendiqué par les observateurs experts rejoint son sujet, tout en l'altérant" (1994 : 51). Lorsqu'il est dans une situation d'enquête dans un espace à activité finalisée, cet ethnologue assume indéfectiblement le rôle "d'expert" parce qu'il applique son savoir à l'auto-connaissance des pratiques de cet espace social. On peut rappeler ici la phrase d'Emile : "*il est difficile pour un cannibale de se laisser bouffer!*" Le "scientifique-chasseur-d'information", matériel nécessaire à toute réflexivité, est poursuivi par la "chercheuse-ethnologue" lorsqu'elle lui demande quelles sont ses méthodes de chasse, c'est-à-dire lorsqu'au cours d'un entretien, elle l'interroge sur ses contacts, son activité, bref, sur l'acteur social qu'il est. Comme nous l'avons vu, Emile construit sa centralité, c'est-à-dire son autorité *sociale*, grâce à sa brillante capacité réflexive. Il s'ensuit qu'une concurrence au niveau de la maîtrise de l'information remet directement en question sa centralité. Il est clair que l'ethnologue ne prétend pas entrer en concurrence pour l'autorité sociale, mais elle peut éclairer un peu les fils avec lesquels se tisse chaque jour cette centralité. Les connaissances qu'elle produit depuis sa position "d'expert" peuvent en effet être récupérées par tous les membres du champ pour les réinvestir dans le mouvement réflexif social.

Avec les arguments présentés, nous pouvons dire que la condition réflexive de la modernité est certainement une *condition* mais aussi le *résultat* du savoir ethnologique. Elle se manifeste en tant que condition à travers des formes bien précises pour l'ethnologue qui prétend enquêter dans les espaces emblématiques de la modernité. Un collègue nord-américain synthétise ainsi un fait qui devient de plus en plus fréquent : "... lorsque l'on voyage vers ces autres zones - les bureaux juridiques, les institutions médiatiques, les bureaux gouvernementaux, les entreprises, les agences de publicité [ou les laboratoires scientifiques] - on fait une découverte pleine de richesses : ces zones sont déjà toutes remplies de leurs propres intellectuels. Ces derniers regardent simplement en haut et demandent : 'bon, qu'est-ce que vous pouvez faire exactement pour nous?'" (Hunter 1992 : 372 ; traduction personnelle). Cette question résume la *condition* de la réflexivité qui traverse les espaces sociaux dans lesquels prétend s'introduire l'ethnologue. La viabilité de l'enquête dépendra de la réponse que celui-ci saura organiser. La formule "qu'est-ce que vous pouvez faire exactement pour nous?" peut être exprimée autrement : votre production intellectuelle, en quoi aidera-t-elle notre activité d'auto-connaissance systématique, c'est-à-dire notre exercice de réflexivité généralisée? Dans ce sens, le processus de négociation destiné à conquérir le terrain d'enquête peut être interprété comme un grand dialogue entre les interlocuteurs successifs et l'ethnologue sur sa *capacité à collaborer* à leurs différentes activités d'auto-connaissance.

Si nous revenons à la description du processus de négociation (cf. chapitre 1) et tenons compte de la question "que peut faire un ethnologue pour un laboratoire?", nous pouvons distinguer deux moments dans ce processus : le premier, pendant lequel je tente de donner une réponse au niveau institutionnel à travers le support "dossier" (c'est-à-dire le curriculum vitae et le projet de recherche présenté pour évaluation au sein d'instances internes à l'OREA <sup>201</sup>) et le second où j'essaie d'articuler une réponse au niveau local à l'occasion de la conférence publique face aux membres du laboratoire <sup>202</sup>. Ces échanges seront la matière première de la réflexion sociale sur l'acceptation de ma demande. Tant le "dossier" que l'"exposé" (les réponses) leur ont donné des éléments convaincants : un travail ethnologique peut être intéressant à cause des connaissances qu'il apportera.

La réflexivité est une condition de production du savoir ethnologique mais elle en est aussi le *résultat*. En effet, en produisant des connaissances sur le social, l'ethnologue fournit un matériel qui, *du point de vue de ces champs d'échange*, sera incorporé aux mécanismes d'organisation existants (sous forme de gestion du social et autres). Ces deux aspects entraînent des conséquences bien précises concernant la notion d'*implication*. Leur expression dans ces terrains à activité finalisée est liée à la question de la production de rapports hiérarchiques et à la légitimité de l'exercice du pouvoir, comme nous le verrons plus loin. Pour le moment, revenons à l'exercice de la réflexivité auquel se livrent les membres de ces espaces d'interaction pour gérer la tension entre le *cadre objectif rationnel* et les *pratiques communicationnelles*.

Le fait que la réflexivité joue un rôle de premier ordre dans la manière d'organiser les rapports sociaux est en relation avec le caractère "mouvant" des institutions, elles-mêmes tenues de s'adapter à l'évolution des processus techniques et scientifiques. La meilleure description de l'interdépendance de ces niveaux d'analyse (l'interaction, les relations sociales, le cadre institutionnel, les rapports de production) reste celle formulée par Karl Marx en 1848 : "Ce qui distingue l'époque bourgeoise de toutes les précédentes, c'est le bouleversement incessant de la production, l'ébranlement continu de toutes les institutions sociales, bref la permanence de l'instabilité et du mouvement. Tous les rapports sociaux immobilisés dans la rouille, avec leur cortège d'idées et d'opinions admises et vénérées se dissolvent ; ceux qui les remplacent vieillissent avant même de se scléroser. Tout ce qui était solide, bien établi, se volatilise, tout ce qui était sacré se trouve profané et à la fin les hommes sont forcés de considérer d'un oeil détrompé la place qu'ils tiennent dans la vie et de regarder leurs relations réciproques sans illusions." (Manifeste communiste)

Or, depuis l'analyse des situations d'interaction que j'ai énumérées plus haut (gestion du social, articulation du petit comité et de la démocratie participative...) cette réflexivité (qui peut être assimilée à l'idée marxienne d'un oeil détrompé) est au service de la reproduction des rapports hiérarchiques, des modes de légitimation du pouvoir, puisque, comme l'on a vu, elle est un instrument pour construire les positions centrales et d'autorité. Cela veut dire

aussi exclure certaines catégories du personnel des débats où se négocient les interprétations de base (i.e. qui auront du pouvoir : efficacité symbolique donc sociale). Cette configuration renvoie au problème de la distribution et de l'appropriation du savoir : ni l'une ni l'autre ne se font de manière homogène, le savoir restant entre les mains de quelques uns, il est mis au service des intérêts particuliers (Keesing R. 1987, Giddens A., 1994, Augé M., 1975). Si l'on conjugue ce fait avec l'une des conséquences de la modernité, "l'institutionnalisation du doute", soulignée par A. Giddens avec insistance<sup>203</sup>, l'on doit alors poser autrement le problème de l'exercice du pouvoir. En effet, si nous convenons avec cet auteur que le doute tient lieu d'institution, alors nous nous demandons comment sont tranchées les questions controversées. N'ayant ni dieux, ni ancêtres pour nous envoyer des signes, l'aspiration à la validité (ou la volonté de faire la vérité) ne peut être ni religieuse ni traditionnelle. Elle est *scientifique*, c'est-à-dire objective et rationnelle. L'usage de la raison (préalable à la réflexivité) apparaît nécessairement comme complémentaire de l'institutionnalisation du doute. L'efficacité de la réflexivité sociale montre alors l'ambiguïté de ses services : elle peut contribuer aussi bien à un projet de "domination" qu'à un projet "d'émancipation", pour reprendre une notion de J. Habermas.

Cette performance communicative moderne, liée aux conditions matérielles de la société capitaliste, doit être interrogée soigneusement par la recherche anthropologique. Monique Selim attire l'attention sur ce point : "La communication hiérarchique - enchaînement des proximités et des distances qu'elle exhibe dans une interconnaissance obligée - est un objet primordial de l'enquête. La nature des rapports sociaux, pour être atteinte, implique de ressaisir cette communication hiérarchique à partir des différents angles où elle s'initie et de déconstruire la clarté apparente des catégories et de la segmentation par la restitution, dans la durée, des mouvements qui ont précédé la fixation statutaire.(...) (La) hiérarchisation interne, comme logique et comme dynamique interpersonnelle, s'offre donc à l'observation avant tout dans les contradictions, les exclusions, les polarisations négatives et positives qu'elle érige en distance avec l'idéologie légitimante que tend à mettre en place toute entreprise (...) Appréhender la polysémie du processus de production hiérarchique interne à l'entreprise dans le cadre de sa double articulation, d'un côté aux champs micro-sociaux de fondation/évasion des acteurs, de l'autre à l'espace politique global des représentations de la domination/contestation étatique et ce à travers un mode d'investigation qui se révèle un laboratoire de décryptage." (1998 : 108, 109 et 116)

Ainsi, M. Selim souligne le besoin de restituer l'espace global aux modes de réinvestissement du cadre objectivé - critères scientifico-institutionnels - qui légitiment les rapports hiérarchique et d'autorité, dans les pratiques communicationnelles du champ d'échanges. Cet exercice de restitution demande un élargissement à venir des thèmes ici présentés, ouvrant un agenda de travail dont voici quelques points :

*Au niveau du champ d'échanges*, on devra tenir compte des questions liées à l'articulation entre le mode de réinvestissement local des systèmes

abstrait et l'ordre politique du contexte socioculturel. Dans ce cas là, l'affirmation suivante semblerait être une bonne hypothèse de travail : selon les différences associées aux divers contextes socioculturels entre le mode de localisation de ces systèmes abstraits (cf. exemple observé pour le cas argentin/français), nous devrions pouvoir identifier des modèles politico-idéologiques de gestion du social également différents. Il faudrait oeuvrer ici pour caractériser ces modèles et pour établir le genre de correspondance dont il s'agit (comment est-elle formulée, par rapport à quels facteurs). Si nous adoptons ce type d'articulation, les réflexions sur les processus de rationalisation (étudiés, par exemple, par Jürgen Habermas, 1973, ou par Agnès Heller, 1987, dans une version différente mais non moins révélatrice et stimulante) peuvent constituer de bons instruments intellectuels de confrontation <sup>204</sup>.

*Au niveau de l'individu*, il faudrait rendre compte de la variété de configurations du rapport "public"/"privé" contenues dans ces modèles. Il semble fondamental de s'interroger sur les formes de traduction subjective de la norme sociale que nous pourrions appeler provisoirement communication réflexive. Elle impose certaines manières de présentation de soi, d'intersubjectivité et d'interaction collective qui sont en relation aussi bien de continuité que de rupture avec la distinction des espaces "public" et "privé". Nous pourrions approfondir de nouveau l'analyse de ces questions grâce à une comparaison des différents contextes. D'autre part, une quantité non négligeable d'études d'orientations diverses (philosophique, sociologique et historiographique <sup>205</sup>) semblent indiquer que ces interrogations sont symptomatiques de notre condition moderne. La confrontation avec de telles études est un outil indispensable pour un travail de mise en rapport comme celui que nous proposons. Cela ne signifie pas que nous effaçons la différence épistémologique qui nous sépare de ces études : dans notre cas, nous nous intéressons à la contribution qu'apportent, au niveau de la subjectivité, les continuités et les ruptures au modèle politique global de chaque contexte socioculturel.

Finalement, la polyphonie sur un fond de modernité doit être considérée comme un objet d'étude ethnologique particulier ; il est important d'avoir bien présentes à l'esprit les différences avec les polyphonies propres aux autres formations historico-culturelles. Comme cela a été fortement rappelé au cours des débats épistémologiques sur la production des savoirs anthropologiques ainsi que dans de multiples réflexions méthodologiques présentées par les ethnologues à partir du moment où ils ont investi leur démarche cognitive dans les sociétés contemporaines, *les dispositifs conceptuels qu'une enquête située dans le présent doit se donner lui sont entièrement spécifiques*. Cette remarque nous conduit au dernier sujet que nous allons traiter dans cette conclusion.

### *Construction de dispositifs conceptuels*

L'enquête menée dans les domaines d'échange dominant le monde contemporain ne peut être solidaire de dispositifs conceptuels élaborés dans la confrontation avec les terrains "traditionnels" de l'ethnologie (Althabe G., 1969). Dans le cadre de notre terrain, la notion d'*événement cérémoniel*, par exemple, devient stérile lorsqu'on veut l'utiliser pour rendre compte d'une fête, telle que *les Saint-Cyriennes*, organisée dans la cadre d'un institut de recherche. En effet, il semble naturel que la société contemporaine, qui s'est bâtie sur la distinction des champs d'échange, ne puisse pas se donner un cérémonial qui, comme le montrent les études ethnographiques, impliquerait l'unification du corps social qui le pratique. Chaque institution, chaque espace d'activité sociale, économique, religieuse, sportive... bref chaque champ produit ses propres événements rituels en rupture avec les autres, d'où le danger de vouloir "lire" la "totalité sociale" à partir des situations qui se déroulent dans un champ spécifique. En revanche, ce qui peut être analysé à travers un processus social produit sous la norme sociale de la dissociation est en relation avec la configuration de l'espace d'échanges où il s'est déroulé. Dans ce sens, nous faisons appel à nos analyseurs tout en restant conscients de leurs limites. La portée que nous avons accordée à l'étude faite sur la base de ces processus a été bien précise et elle concerne une configuration sociale particulière. Un autre exemple est l'utilisation du dispositif conceptuel que nous avons appelé *l'historicité des relations sociales*. Grâce à lui, nous avons pu relever deux caractéristiques associées d'une manière spécifique à la constitution de ce champ d'échanges : en premier lieu, l'historicité sert à classer les acteurs qui ont "un nom" et ceux qui n'en ont pas, ceux qui sont "membres permanents" et ceux qui ne le sont pas ; en deuxième lieu, ceux qui peuvent se situer par rapport à l'histoire font intervenir ce fait comme ressource herméneutique.

Sur la base de ces exemples il paraît important de revenir sur certaines affirmations pour les préciser. "Une conséquence importante de la norme sociale qui fonde les espaces distinctifs d'interaction, dit G. Althabe (1998), est qu'elle décompose les références 'traditionnelles' qui servent aux sujets pour établir leur identité et leurs catégories d'appartenance : la communauté, le territoire et l'histoire." Or, il semblerait qu'elle impose plutôt un travail symbolique de recombinaison de telles catégories. Par exemple, les coordonnées spatio-temporelles qu'ont produites les jeunes non-permanents peuvent être considérées comme étant les premières tentatives sociales pour constituer de nouveaux schémas sur lesquels projeter une forme de subjectivité engendrée par les expériences de la vie contemporaine (la mobilité et l'avenir, un futur ouvert mais, en même temps, impossible à spécifier, le couple "à distance"). En ce sens, une ethnologie qui se situe aux portes d'un nouveau millénaire, dans un "univers urbain et industriel" et qui se donne comme objet d'étude cet espace et les sujets qui l'habitent ne peut se passer

d'une réflexion sur : a) les profondes influences que la mondialisation exerce sur la constitution de la subjectivité, b) les conséquences de l'intervention au niveau local du processus de scientification de la sphère politique (les raisons politiques ont été remplacées par celles de type scientifique, technocratique, statistique) et c) les conséquences de la technicisation des modes de production sur les pratiques sociales au sein des différents cadres d'interaction (le travail, l'école, les loisirs, le religieux...<sup>206</sup>).

Etant donnée l'ampleur des questions traitées, ce travail de réflexion conceptuelle implique des disciplines qui se sont constituées sur la base d'objets de connaissance fragmentés. Il est nécessaire alors d'entreprendre une reconfiguration théorique des sujets de recherche et un travail de collaboration interdisciplinaire<sup>207</sup>. Dans cette réflexion générale sur l'organisation conceptuelle des dispositifs de recherche d'une anthropologie du présent, on s'arrêtera d'une manière ponctuelle sur une problématique que nous avons évoquée à propos de la réflexivité généralisée : l'implication *dans* la condition de la modernité.

Dans l'introduction de cet ouvrage, on a explicité ce concept méthodologique : l'implication est un moyen que l'ethnologue se donne pour produire des connaissances sur son objet. Mais, à la lumière des arguments exposés sur la nature réflexive des espaces d'interaction sur un fond de modernité, il faut insister maintenant sur le fait qu'elle a un caractère paradoxal : elle est, en même temps, un "moyen de connaissance" pour l'ethnologue et un "moyen de connaissance" pour ses interlocuteurs. Comme nous l'observerons par la suite, ce caractère paradoxal introduit d'une manière spécifique la dimension politique de la notion d'implication<sup>208</sup>. L'ethnologue est confronté à la situation qu'il occupe par rapport aux pratiques sociales destinées à légitimer un certain exercice du pouvoir ou une certaine manière de produire les hiérarchies internes. Dans l'impossibilité d'imaginer un "extra-monde" objectif d'où l'on pourrait observer ses interlocuteurs ou encore d'extraire son savoir du champ d'échanges en se réfugiant dans la métropole académique, l'ethnologue doit, au moins, se maintenir dans la "conscience malheureuse<sup>209</sup>", travaillant analytiquement sa position grâce à la notion d'implication, en y incorporant la dimension politique. Nous allons maintenant développer ces affirmations.

Nous avons considéré précédemment *le caractère paradoxal de la connaissance* que génère l'ethnologue par rapport à ses conséquences épistémologiques : le savoir est à la fois un produit du champ d'échanges et un matériel qui le sustente. A propos du mode de production des rapports hiérarchiques et de légitimation du pouvoir, nous avons ensuite signalé que l'efficacité de la réflexivité sociale montre *l'ambiguïté de ses services* car elle peut collaborer à un projet aussi bien de "domination" que d'"émancipation". Le lien entre ces deux questions devient particulièrement important au regard de la notion d'implication : si la connaissance ethnologique est, en même temps, un produit et un matériel réflexif au service du champ d'échanges et si ce champ structure le mode de production des rapports hiérarchiques et de légitimation du pouvoir sur la pratique réflexive,

alors il semble impossible que l'ethnologue, qui produit une partie du matériel de ladite pratique, ne soit pas "impliqué" dans le jeu des rapports hiérarchiques et de pouvoir qui, à leur tour, sont orientés par des projets de domination et/ou d'émancipation. D'où la sensibilité que ces espaces manifestent vis-à-vis de la production du "savoir expert" et de la présence de l'ethnologue.

Un exemple qui illustre cette sensibilité est l'impact qu'a eu au sein du PBM un passage du rapport d'étape de cette ethnographie, rédigé pour le comité de pilotage. Voyons brièvement en quoi a consisté cette situation créée autour de quelques lignes écrites par l'ethnologue.

Une des conditions institutionnelles de ma présence au laboratoire était la formation d'un comité de pilotage, constitué, entre autres, par le président du centre OREA de Saint-Cyr, Serge. Comme lui-même l'a expliqué, l'objectif de ce comité était "de faire le point une fois par an" en organisant un échange sur la base d'un "rapport d'étape" préalablement mis à la disposition du comité. Au terme d'une conversation avec Serge, où je lui ai expliqué que pour des "raisons déontologiques" je ne pouvais pas rendre publiques les questions liées à mon travail de terrain (il fallait respecter "l'anonymat", la "réserve" et "protéger ma relation avec mes interlocuteurs"), j'ai pu obtenir une certaine marge de manoeuvre par rapport au "pilotage" institutionnel que ce comité supposait : je serai seul maître de la forme et du contenu du rapport d'étape à présenter de manière à ce que mes "principes déontologiques" soient préservés.

Le comité a tenu deux réunions (1997 et 1998) et les rapports produits à l'occasion de ces rencontres ont été transmis à la direction scientifique du département auquel j'étais rattachée administrativement. Dans la pratique, la construction de ces documents n'a pas été facile : il fallait garder un discours assez général pour ne pas rendre malaisée ma présence au laboratoire et, en même temps, il devait être consistant afin de ne pas remettre en question la continuité de mon enquête, mes "employeurs" pouvant juger qu'elle n'était pas intéressante ou sérieuse. L'application de ces deux critères a eu pour résultat un premier rapport plutôt descriptif (avec une chronologie du travail de terrain, une liste d'activités à réaliser et un programme pour l'année suivante). Le deuxième rapport était plus délicat à négocier car, après deux années de recherche, il fallait faire preuve d'une *certaine* élaboration conceptuelle si je ne voulais pas paraître intellectuellement incapable et, par conséquent, courir le risque d'être "dispensée" de mon activité. Finalement, le texte soumis en 1998 a été synthétique (10 pages), identifiant certains thèmes présentés comme "les axes d'étude" que je me proposais d'aborder à partir de deux "analyseurs". Le niveau d'élaboration de ces sujets était fondamentalement "théorique", de façon à m'éloigner le plus possible de "l'empirique", c'est-à-dire du PBM et de ses membres. Malgré toutes ces précautions, un des thèmes signalés a *fait irruption* au laboratoire d'une manière significative : il a donné matière à des réflexions dans un conseil de laboratoire (CDL), il a été commenté dans les couloirs et m'a valu une inter-

pellation personnelle. Ces remous et réactions ont été déclenchés par les lignes suivantes :

"La deuxième situation est celle créée par ce que nous appellerons *la fracture* existant entre 'les permanents' et 'les non-permanents', telle qu'elle intervient dans la production du social dans le laboratoire. Le fait même qu'un ensemble assez important d'individus - très efficaces et indispensables du point de vue de la productivité scientifique du laboratoire - soit défini par une négation - les non-permanents - révèle, en quelque sorte, l'existence d'une situation significative. Les sujets identifiés comme non-permanents sont ainsi caractérisés selon un chef de groupe : 'Sans eux, nous devrions fermer nos boutiques' ce qui nous mène à constater que le travail de recherche au quotidien est entretenu par cet ensemble qui reste au-dehors de la classification positive institutionnelle que s'est donné le champ pour identifier les autochtones.

Au demeurant, historiquement, l'expérience de *vie scientifique* que possèdent la plupart des chefs de groupe ne correspond pas à celle des non-permanents dans la mesure où 'le monde' n'est plus ce qu'il était il y a quinze ans - entre autres : le chômage, l'accessibilité aux postes de recherche, la compétitivité internationale, la mobilité ont beaucoup changé l'expérience du monde quotidien -. Ainsi, les non-permanents expriment un sentiment d'étrangeté vis-à-vis du 'monde des permanents' - qui se renforce par une impression d'isolement total lorsqu'il s'agit de se confronter à la pratique passée qu'ont eue leurs directeurs quand ils étaient étudiants - ; de même, ils mesurent le fossé existant entre leur propre précarité et la stabilité professionnelle dans laquelle vivent ces mêmes directeurs. A travers cette situation, on peut s'interroger sur la construction de la légitimité de l'autorité, à l'intérieur des groupes, dans le déroulement de l'activité de recherche. On peut aussi s'intéresser aux représentations du temps - notamment le futur - chez les non-permanents dans la mesure où l'on constate la difficulté qu'ils ont à exprimer des projets - personnels ou autres - quand ils dépassent le cadre imposé et structuré par les programmes de recherche, les thèses, les stages de DEA, etc."

Ces deux paragraphes ont fait l'objet d'une communication du directeur du PBM, dans le cadre d'un CDL, au moment où était confirmée l'élection d'un nouveau représentant du collège des non-permanents. Cela a été inscrit dans le compte rendu du CDL comme suit :

"[Le directeur] fait part de l'élection de C. Deslaux, représentant le collège des non-permanents au conseil de laboratoire. Cette élection lui donne l'occasion de signaler que l'appellation de ce collège, ainsi définie par opposition aux deux autres collèges 'permanents' en raison de l'hétérogénéité des statuts des personnes qui le composent, *est notée de façon très négative* dans le rapport d'étape de Valeria Hernández (thèse de sociologie)." (Compte rendu du CDL du 29/01/98, je souligne)

Cette interprétation du rapport d'étape m'accorde une activité *d'évaluation* : pour preuve, la remise en question que j'aurais faite en soulignant la situation d'exclusion des non-permanents du champ de la positivité

(à cause du nom utilisé). Cette situation non seulement a mérité d'être notée dans ce compte-rendu, document officiel du laboratoire, mais encore elle a provoqué une série de commentaires dans les couloirs, dont certains m'ont été rapportés (par exemple, une assistante technique - auxiliaire d'équipe, sans participation à la vie collective extra-scientifique - est venue à ma rencontre pour me manifester son appui et pour me dire qu'elle approuvait ce que j'avais écrit). Deux paragraphes, sur un ensemble de dix pages, écrites dans le but de constater une situation locale connue de tous et explicite (personne n'ignore que les thésards, les stagiaires et les post-doctorants sont appelés "non-permanents"), sont devenus un fait social, mobilisant les membres du PBM. L'objet du débat a été l'appellation que le laboratoire a donné à l'un des trois collègues du CDL<sup>2</sup> ; le directeur du PBM en donne les raisons au CDL : "en raison de l'hétérogénéité des statuts des personnes qui le composent". Le thème qui provoque les commentaires n'est autre que le mode d'inclusion/exclusion de l'espace social, c'est-à-dire la production de critères de légitimité en fonction desquels s'organise la participation des sujets. L'ethnologue est impliquée dans l'interaction à partir du savoir qu'elle génère sur ce mode localement instauré, réintroduisant dans le débat social ce que le cadre objectif rationnel prétend soustraire. La justification de l'organisation existante, due aux besoins techniques et aux exigences de l'activité productive, est alors interrogée dans les espaces collectifs, comme le CDL. C'est ainsi que le lien entre la réflexivité et les projets sociaux contradictoires (de domination et d'émancipation) qui circulent dans n'importe quel champ d'échanges se trouve au carrefour créé par l'ethnologue : *ses produits interprétatifs*.

L'implication se révèle par un autre moyen : le choix d'un thème considéré comme un "fait ethnologique intéressant", en l'occurrence l'histoire du PBM. L'explicitation d'une histoire a été le champ de bataille des positions sociales que chacun prétendait occuper dans le laboratoire. Probablement, mon attachement à restituer "l'historique" a encouragé les sujets à s'installer dans ce registre pour se battre pour *l'hégémonie des signifiés*, avec le souci de légitimer une version au détriment des autres. Cependant, ce registre est un moyen et non une fin : s'il n'y avait pas eu le combat pour l'hégémonie des sens historiques il aurait probablement été un autre moyen. Par ailleurs, il faut rappeler que la mise en scène du passé est un exercice bien connu des membres de cet espace social ; ils pratiquent cet exercice sans avoir besoin qu'une ethnologue vienne insister sur la question.

L'activité "historiciste" qui est réalisée dans une unité scientifique sert, d'une part, à (re)produire l'imaginaire collectif (rapports d'activité, plaquettes de présentation, discours destinés à l'extérieur). Le passé, matière première avec laquelle se construit l'image qui sera projetée vers l'extérieur, est ainsi un lieu de rencontre car c'est dans cette activité de construction que se nouent des relations sociales internes : il faut s'entendre sur ce que l'on veut dire de "nous" aux "autres", sur cette image que l'on veut donner. En ce sens, la définition des événements passés devient un enjeu social car ils sont desti-

nés à l'extérieur (les partenaires institutionnels, les collaborateurs scientifiques) et implique quelque part des engagements futurs (une bonne image produit des effets importants : contrats, invitations, demandes d'expertise). D'autre part, et par ces mêmes enjeux, l'histoire se présente comme un outil spécialement adéquat pour actualiser l'opération symbolique toujours en activité : bâtir les positions sociales internes. Chacun essaiera de modeler cette image collective (destinée aux "autres") de manière à ce qu'elle soit la plus proche de sa propre figure de "spécialiste" (cf. le PBM étant perçu comme "chez Emile").

En somme, les différents éléments qui interviennent dans l'interaction entre l'ethnologue et ses partenaires nous conduisent à constater que l'attitude réflexive que le premier suscite (au cours d'un entretien à orientation historique ou à partir des analyses exposées dans un rapport d'étape, par exemple) est réinvestie par ses interlocuteurs dans un but précis : stabiliser les signifiés et contrôler leur circulation à travers la fixation discursive. Mais prenons bien garde que la relativité des perspectives n'est pas une question "sémantique". C'est une affaire d'exercice du pouvoir dans la mesure où la réflexivité est le moyen d'affirmer des identités individuelles et collectives, des modes de légitimation de l'autorité et de l'organisation du personnel. La pratique discursive devient alors un enjeu en relation directe avec cet exercice du pouvoir. C'est là que se situe le lien entre la démocratie, la réflexivité et le mode de gestion interne au niveau local : la relativité de la perspective interprétative découle du fait qu'elle est un *regard planté sur un point du réseau des relations sociales*, un regard ayant une expérience particulière des relations hiérarchiques et qui participe d'une façon spécifique à la relation d'exclusion/inclusion dans les cercles où se génère le social (par exemple, le petit comité).

Du fait de l'articulation signalée entre démocratie, réflexivité et ordre social, le registre discursif se révèle être un domaine de confrontation formidable. Bien que "le parler" soit gratuit et qu'il soit une ressource partagée démocratiquement (tout le monde possède le don de la parole), tous les sujets de l'ensemble social n'accèdent pas à ce domaine de la même manière et au même degré. C'est pourquoi la présence d'une ethnologue est l'occasion de souligner ces différences ou de tenter de les diminuer. D'où l'impossibilité pour "l'expert" de se soustraire à ce combat qui est mis en scène, à travers le discours, par ses interlocuteurs car leur propre produit est l'objet de dispute. A la lumière de ce lien, la notion d'implication prend une dimension qui n'est pas explicitée dans toutes les études ethnologiques : la dimension politique.

L'interrogation politique que suppose la notion d'implication n'est pas toujours facile à aborder. D'un côté, elle pose un problème bien concret : de quelle manière (c'est-à-dire avec quel produit interprétatif) est honoré *le contrat fondateur* que l'ethnologue souscrit lorsqu'il commence son enquête et sur lequel les interlocuteurs acceptent la présence de ce *témoin toléré*? En effet, selon ce contrat, le produit que l'ethnologue dit savoir générer sera utile à l'exercice réflexif auquel se livrent les membres du collectif so-

cial. Ce service qu'offre le savoir ethnologique ne peut être éludé parce que c'est une condition implicite de la modernité et il est à l'origine de (et donne un sens à) la présence d'un *observateur externe* dans cet espace à activité finalisée. Alors chaque étude doit expliciter la direction dans laquelle la connaissance qu'elle produit aidera à orienter le travail réflexif qu'impose "l'institutionnalisation du doute".

Du point de vue déontologique, il est difficile de trouver des réponses satisfaisantes au problème de l'implication dans ce type de contrats : l'ethnologue participe irrémédiablement à la construction du pouvoir ; qu'il explicite ou non cette participation, il ne peut que déconstruire son mode d'intervention dans ce jeu, ce qui produit chez lui une *auto-conscience déchirée* (encore plus déchirée depuis que l'on a proclamé "la fin de l'histoire et des utopies"). La province de la contemplation théorique, dans laquelle beaucoup de sociologues et de philosophes<sup>210</sup> ont vu la possibilité d'un dépassement de la subjectivité du chercheur, a été définitivement désenchantée et ses pouvoirs défensifs (contre la subjectivité, les valeurs et l'instrumentalisme) ont été neutralisés<sup>211</sup>. Cette province des idées, comme refuge dans lequel le chercheur pouvait se cantonner à l'abri du monde-vie puisqu'elle était habitée de gentilles "marionnettes" animées d'ailleurs par la grâce de ce même chercheur, s'est révélée être un parfait mirage épistémologique (Schutz A., 1987).

Dans cette étude, le travail déconstructif fait office de prémisse qui fait barrage à ce genre de mirage, le but étant de montrer comment les signifiés s'incarnent dans les pratiques sociales, dans l'organisation institutionnelle et productive et dans les critères d'autorité. Tout au long de ces pages, on n'a fait que traiter analytiquement, d'une manière sinueuse et complexe, la question de la *production de frontières*. La frontière qui fait exister les différentes catégories sociales, institutionnelles et scientifiques, la frontière qui permet de distinguer les critères *pertinents* de ceux qui ne le sont pas, la frontière qui établit l'espace *public* et l'espace *privé*, la frontière qui distingue ceux qui participent aux petits comités et ceux qui n'y peuvent accéder, ceux qui interviennent dans certains secteurs institutionnels, politiques et sociaux et ceux qui ne le font pas, ceux qui comptent occuper certaines positions et ceux qui n'ont pas cette ambition, ceux qui espèrent obtenir une certaine reconnaissance et ceux qui ne manifestent pas ce désir... Cependant, la réflexion sur les frontières n'avait pas pour seul but de signaler ce qu'elles instaurent (des territoires individuels et collectifs, des cartes spatio-temporelles, des critères de légitimité, des positions en relation avec l'activité scientifique, des identités individuelles, de groupe) en montrant ce qu'elles *séparent*. L'objectif a été également de restituer ce qu'elles *articulent*. Ainsi, par exemple, la frontière qui produit *l'intérieur* et *l'extérieur* du laboratoire a permis d'identifier la figure sociale *point d'accès* qui travaille sur l'articulation des différents espaces d'interaction liés aux multiples besoins du laboratoire. La frontière qui instaure la différence entre les permanents et les non-permanents nous a conduits à identifier deux milieux institutionnels différents, l'universitaire et le scientifique, dont l'articulation s'établit grâce à

l'expérience sociale du DEA. Au cours du stage de DEA s'articulent plusieurs niveaux et éléments : d'une part, deux logiques interdépendantes, celle de la différenciation et celle de la spécialisation, d'autre part, deux acteurs sociaux (les chercheurs et les étudiants) qui, grâce à l'interaction durant six mois vont tester leur capacité à collaborer (associer leurs besoins dans le produit unificateur, le papier). Ils apprendront ainsi s'il leur sera possible d'établir "un contrat moral" satisfaisant lors de l'étape, plus importante, de la thèse. La frontière hiérarchique qui sépare les chercheurs des ITA a permis d'identifier une continuité entre ceux-ci et les non-permanents du fait qu'ils partagent une position de subordination face au "chef". Enfin, en reconnaissant la frontière qui délimite les critères pertinents des refoulés, on a pu mettre en évidence l'articulation qui se produit entre eux dans certains discours (lorsqu'un agent revendique dans l'espace scientifique la multiplicité d'appartenances), permettant de les saisir comme des produits socioculturels de résistance.

Finalement, c'est seulement en reconnaissant la tension engendrée par l'assujettissement aux critères scientifiques et institutionnels, qui légitiment le mode de domination, et le refoulement des autres éléments identitaires des sujets, qu'il est possible de restituer certaines situations sociales ne répondant pas aux dits critères hégémoniques. Tel est le cas de *la production des rapports hiérarchiques* : on a vu intervenir des critères objectifs (organigramme scientifique-institutionnel) articulés avec des critères élaborés dans l'interaction dont la pertinence est définie de façon conjoncturelle et provisoire (permanents et non-permanents). Aussi, concernant la question de *la légitimité (ou l'illégitimité) d'un directeur* : on a constaté qu'elle ne peut être déterminée *seulement* sur la base des principes hégémoniques car ces derniers se trouvent réinvestis dans la dynamique produite par l'historicité des relations sociales et dans les modes locaux de gestion du social. La manière de gérer les conflits, grâce à l'articulation entre le petit comité et la démocratie participative, montre qu'une réflexivité permanente, qui travaille sur la tension résultant de la rencontre entre "l'institutionnel" et "l'historicité", est indispensable pour obtenir des accords ponctuels et pour légitimer une autorité, permettant de garder la cohésion du collectif. Quant à *la production de soi en acteur du champ*, la participation active du personnel ITA aux activités extra-scientifiques, la catégorisation d'un ensemble de personnes sur la base de l'absence d'un attribut (les non-permanents), la différence symbolique que l'on construit autour de l'activité expérimentale (continuité et rupture entre les ITA et les non-permanents par rapport "à la paille"), la dissociation (les chercheurs) ou la revendication (les ITA) des appartenances..., on a montré que toutes ces situations ne peuvent être interprétées avec comme seule référence les principes scientifiques et institutionnels. Elles incarnent d'une façon privilégiée la tension que ces principes provoquent car elles constituent des *commentaires sociaux* sur la position hégémonique qu'ils détiennent.



## Postface

Président du centre OREA de Saint-Cyr 1985-1999

Mon fils m'avait commenté les préoccupations de l'équipe dirigée par Gérard Althabe, sous la direction duquel il préparait sa thèse. Cette tentative d'ancrer la démarche anthropologique dans des sociétés industrialisées me séduisait. En effet, une telle attitude contribuait aux décloisonnements indispensables entre les différents domaines du savoir. Il s'agissait de mettre au service de la compréhension de nos sociétés "avancées" un outil qui avait fait ses preuves pour comprendre des sociétés à la fois lointaines et considérées comme "primitives". Intuitivement, je pressentais l'intérêt d'un tel "détournement méthodologique". A ce moment, en tant que président du centre OREA de Saint-Cyr, j'étais très mobilisé par l'enjeu que constituait le rassemblement sur notre site de laboratoires de plusieurs organismes de recherche et universités. Il s'agissait de faire émerger dans notre région un grand complexe de recherches en biotechnologies végétales, susceptible d'une aussi grande crédibilité que les ensembles articulés à l'industrie aéronautique et spatiale. Ainsi la proposition de Valeria Hernández avait à mes yeux plusieurs avantages, à la fois une contribution originale à l'anthropologie de la modernité et une intrusion des sciences humaines dans un grand laboratoire de recherches biologiques de l'OREA. Elle offrait la possibilité d'être observé et analysé par quelqu'un qui venait d'un pays lointain, l'Argentine, distance qui contribuait à renforcer l'inversion de la démarche des anthropologues "classiques". Quant au choix du laboratoire de PBM, il m'était rapidement apparu évident car sa notoriété internationale, la réputation de ses fondateurs, le domaine de pointe sur lequel il travaillait, son caractère mixte OREA-CNRS exemplaire... tout cela donnait de la crédibilité à une entreprise que certains au sein de l'OREA auraient considérée comme hasardeuse voire folklorique si elle avait été engagée dans le cadre d'une unité de recherche moins "installée". Il fallait aussi que les "sujets" de cette recherche anthropologique soient réceptifs à la démarche, que la direction du laboratoire s'approprie le projet, mais également que les chercheurs et que le personnel technique et administratif y soient intéressés. Un tel travail rejoignait aussi les préoccupations de la direction générale de l'OREA relatives à une amélioration du management des unités de recherche qui s'appuierait sur une meilleure compréhension de leur cohésion humaine. C'est pourquoi l'aide matérielle que j'avais sollicitée s'était traduite par beaucoup plus qu'une aide : l'attribution d'une bourse de thèse.

Le travail réalisé par Valeria Hernández s'est déroulé alors que des crises affectaient simultanément le laboratoire lui-même, le centre de Saint-Cyr, et l'OREA au niveau national. Ces événements n'étaient pas prévisibles, mais l'on pourrait admettre que ce contexte en mouvement, de telles remises en cause, les incertitudes provenant du jeu des acteurs à différents niveaux sont désormais propres à nos sociétés. C'est pourquoi l'insistance mise par Valeria Hernández sur le thème de la permanence mérite une attention particulière. En effet, à partir de ses récits et de ses analyses, deux constats peuvent être formulés : la permanence de l'existence des unités de recherche n'est pas synonyme d'immobilisme, l'excellence scientifique est réalisée par des équipes associant des permanents et des non-permanents. Les caractéristiques de ce modèle et son efficacité, qui sont celles de la recherche publique en France, pourraient être comparées à celles d'une organisation "par projet", mise en œuvre dans d'autres pays ou même dans d'autres organismes français, où l'existence des équipes de recherche peut être remise en cause périodiquement et où les personnels sont par construction "mobiles". Mais là n'était pas l'objet de ce travail. Ce qui a attiré très tôt mon attention, c'est la notion de "scénario historique". J'avais cela en tête lorsqu'en novembre 1997, je fus désigné par la direction générale de l'OREA comme l'un des rapporteurs chargés d'analyser les résultats de la grande consultation nationale qui avait été organisée auprès des unités de recherche comme ultime tentative pour sortir de la crise de réorganisation de l'organisme qui durait depuis des années. Les premières notations effectuées par Valeria Hernández, dont j'avais eu connaissance dans le cadre du comité de pilotage de thèse, m'ont alors aidé à pointer la signification de certaines expressions qui figuraient dans les rapports.

En effet, le premier schéma de réorganisation qui avait été proposé par la direction générale de l'OREA au printemps 97 consistait essentiellement à modifier les frontières structurelles en place depuis deux décennies et dans le cadre desquelles les recherches de l'organisme étaient conçues, gérées et affichées. Il s'agissait notamment de modifier l'intitulé des cinq grands secteurs scientifiques, de changer l'affectation des départements de recherches au sein de ces secteurs, et même d'effectuer la fusion de certains départements de recherche. L'argument avancé par la direction générale était qu'il fallait que l'organigramme soit plus lisible et qu'il rende plus explicite les finalités des recherches en réponse aux nouveaux besoins de la société, notamment en termes de respect de l'environnement, de qualité des produits, de sécurité sanitaire des aliments. Or la lecture des rapports montrait que plusieurs unités de recherche avaient éprouvé le besoin de raconter leur histoire, et ceci parce qu'elles se considéraient menacées dans leur reconnaissance scientifique, dans leur identité, dans leur existence même par le nouveau découpage de "l'espace recherche" de l'OREA. C'est ainsi que le rapport du PBM expliquait que par sa constitution et par sa tradition, à l'articulation entre l'amélioration des plantes et la pathologie végétale, le nouveau schéma n'était pas acceptable. Il instaurait une frontière entre ces deux départements, l'un étant alors affecté à un secteur scientifique "Plantes

et produits végétaux" et l'autre à un secteur "Environnement, forêt et agriculture". La conséquence de ce schéma pouvait être l'éclatement même du PBM entre les équipes plus orientées vers la résistance des plantes aux maladies et les équipes qui travaillaient sur la fixation symbiotique de l'azote. La contre-offensive consistait d'abord à rappeler aux nouveaux directeurs de l'OREA la logique scientifique de l'histoire du laboratoire. Or ce qui aurait pu être anodin, voire banal, prenait un autre sens à la lumière des analyses réalisées au sein du PBM par Valeria Hernández. Il y avait là effectivement un "marqueur" dont je retrouvais la trace dans les rapports de certaines unités de recherche. Ainsi leur réaction première n'était pas d'argumenter la nécessité de leur permanence par la pertinence de leurs projets de recherches pour le futur. Elle était de mettre l'accent sur leur histoire au cours de laquelle s'étaient construits des savoir-faire, des compétences, des domaines d'excellence, des systèmes d'alliance... à la fois uniques et indispensables pour des travaux futurs de qualité. Ces unités se considéraient comme "menacées" par la réforme, mais elles ne se contentaient pas de se défendre ; elles proposaient aussi des solutions, pour résoudre leur problème propre certes, mais aussi pour l'ensemble de l'OREA. C'était là l'intérêt de ces rapports "singuliers". Certes, pour certaines unités le souci de la permanence exigeait de ne rien changer, ce qui n'était pas acceptable par la direction générale. On pouvait également adopter le principe de la "double appartenance" à deux départements de certaines unités de recherche. Or j'avais expérimenté une formule analogue pour les chercheurs individuels lors de la création d'une unité pluridisciplinaire de recherches sur les "Systèmes agricoles et ruraux" sur le centre de Saint-Cyr, mais à l'usage cela n'était guère commode à gérer : en effet, les conséquences de cette formule étaient la nécessité pour les chercheurs concernés de participer aux instances de concertation et d'arbitrage de deux entités, et cela devenait rapidement difficile à vivre, en termes d'emploi du temps notamment. Enfin, certains rapports faisaient mettre le doigt sur ce qui allait devenir la clé de la réforme de l'OREA : ce qui devait être mis en cause ce n'était pas la nature du découpage mais le principe même du découpage par secteurs scientifiques. L'argumentaire était le suivant : dans un organisme de recherches finalisées comme l'OREA dont les finalités sociétales devenaient de plus en plus complexes et diversifiées, alors que la finalité unique d'origine – la modernisation de l'agriculture – avait légitimé une organisation des compétences "en ligne", il fallait désormais adopter une logique d'organisation plus réticulaire qui devait permettre aux compétences scientifiques d'être mobilisées selon des préoccupations diverses, économiques, environnementales, sanitaires, techniques, sociales, etc. A la suite d'un séminaire national, puis après délibération des instances statutaires, la nouvelle organisation de l'OREA était adoptée au début de 1998. Jusqu'alors, chacun des cinq directeurs scientifiques de l'OREA avait la responsabilité des orientations et des moyens de trois à cinq départements qui relevaient en quelque sorte de sa juridiction. Au cours de la dernière décennie, cette logique avait accentué la coupure entre des unités de recherche appartenant à des départements différents, eux-

mêmes au sein de secteurs différents, et elle conduisait à des luttes d'influence entre les directeurs, chacun d'entre eux défendant "son" secteur auprès du directeur général. La solution, maintenant opérationnelle, consistait en la suppression des secteurs. Les directeurs scientifiques composent désormais avec le directeur général et le président de l'OREA une "agence d'objectifs interne", agence qui est chargée d'élaborer une stratégie globale de recherche, et qui formule des "demandes de recherche". Les départements (une quinzaine) sont dotés de moyens en fonction de leurs "offres de recherches" en réponse aux "demandes". Dans ce contexte, un laboratoire tel que le PBM, localisé désormais dans un département "Santé des plantes et environnement" pouvait poursuivre sa stratégie d'excellence à la frontière entre plusieurs types de préoccupations telles que la biologie végétale, la génétique, la microbiologie.

Un autre élément fort d'évolution impliquant le PBM était le renforcement du pôle scientifique de Saint-Cyr, sur la base d'une stratégie d'alliance entre l'OREA et plusieurs établissements, aboutissant au regroupement géographique de laboratoires en vue de constituer une masse critique reconnue au niveau international. Les premières pièces du puzzle avaient été assemblées au début des années 80 avec la création du PBM, en tant qu'unité mixte "OREA-CNRS", et son installation auprès d'une unité "OREA" de génétique cellulaire spécialisée dans le domaine animal, et ceci suivant l'idée conçue plus de dix ans auparavant lors de la décentralisation de plusieurs laboratoires de la région parisienne. Un deuxième assemblage avait été constitué par le programme "Génome et informatique", traduit physiquement par un bâtiment mettant en communication le PBM et l'unité de génétique cellulaire avec une autre unité de l'OREA de recherche en informatique et en statistique orientée vers l'analyse des génomes. Au cours des années 90, un consensus avait été dégagé sur le centre de Saint-Cyr entre les trois unités concernées et avec les chercheurs impliqués, ce qui s'était traduit par cette unicité du discours qui avait frappé Valeria Hernández lors de sa première visite. Enfin, au début de 1998, plusieurs unités de recherche de l'Université Claude Bernard et de l'ENSAS, associées soit au CNRS soit à l'OREA, s'installaient dans un très grand ensemble immobilier nouvellement construit avec le concours du Conseil régional, articulé également aux locaux du PBM, pour constituer avec lui le "Pôle de recherches en physiologie des plantes". Avec un total de près de 250 personnes, plus les étudiants, cela pouvait commencer à peser. Et la reconstruction de l'ENSAS confortait le concept d'"Agrobiopole", un périmètre de 150 hectares où s'étaient progressivement installés à partir des années 60, outre le centre de l'OREA, de nombreux organismes, écoles, unités expérimentales, services, tous liés à l'agriculture, à l'agro-alimentaire, aux territoires ruraux. C'est dans ce contexte qu'à la fin de 1998, une autre crise surgissait, "l'oubli" par le ministre de la recherche de l'existence de Saint-Cyr comme l'un des sites majeurs de la génomique en France... L'émotion était grande dans les laboratoires... L'intérêt du puzzle d'organismes et d'unités de recherches, assemblé durant une période de vingt à trente ans avec pugnacité par un petit groupe décidé,

allait-il être nié et ses morceaux être éparpillés? La réaction allait s'organiser autour du directeur de l'unité de génétique cellulaire, l'un des concepteurs du projet "Génome et informatique", qui allait permettre l'élaboration d'un dossier ambitieux en réponse à l'appel d'offre du ministère de la recherche pour la constitution d'un réseau français de génopoles. Le dossier était ambitieux car il taillait plus large que ce qui avait été fait précédemment. Il impliquait tout un vaste ensemble de compétences en génomique des plantes, des micro-organismes, des animaux et des hommes – présentes dans des laboratoires de l'OREA, du CNRS, de l'INSERM, de l'École Nationale Vétérinaire, de l'INSAS, de l'ENSAS, au sein de l'ensemble du complexe universitaire et scientifique de Saint-Cyr... Après une expertise internationale, la réponse positive était obtenue au cours de l'été 1999 : le génopole de Saint-Cyr était reconnu comme l'une des cinq génopoles en France, et était doté en conséquences de moyens importants! La crise était surmontée.

Un autre analyseur de l'espace social de la recherche, utilisé par Valeria Hernández est la manifestation des "Saint-Cyriennes", cette fête et ces compétitions d'une journée, analysées sous l'angle de l'inversion des hiérarchies sociales qui confirme l'existence de celles-ci, un peu comme le "charivari" de la tradition de certains villages. Pour moi, les Saint-Cyriennes constituent aussi un autre signal, celui de la pénétration de la vie quotidienne de la société dans la vie des territoires de la recherche. Car chacun s'inscrit dans ces Saint-Cyriennes aussi en fonction des "talents" qu'il exerce dans la vie civile, tel que courir sur rollers le samedi matin sur les pistes cyclables le long du canal du Nord, participer à des compétitions de rugby, etc. De fait, les préoccupations de la société peuvent faire irruption dans l'espace social de la recherche. Cette pénétration peut se manifester physiquement. Par exemple, au cours de l'été 2000, un groupe de manifestants anti-OGM s'invite sur le centre de l'OREA, avec ses banderoles et ses slogans, puis au cours de l'automne les essais d'une serre d'expérimentation du PBM sont détruits par un groupe qui signe "des chercheurs dans la nuit", de même qu'en avril 2000, un champ expérimental de colza transgénique par José Bové et ses collègues. Mais la pénétration de la société peut se manifester au niveau de l'attitude des chercheurs eux-mêmes, avec la nécessité ressentie par certains d'entre eux de s'impliquer dans les débats publics et dans les controverses, afin de mieux comprendre la perception qu'a désormais la société de la recherche et de l'innovation, tout particulièrement à propos de l'agriculture, de l'alimentation et des biotechnologies. Au sein même des unités, les attitudes et les analyses peuvent être diversifiées parmi les chercheurs, le personnel technique et administratif, les permanents et les non-permanents, selon leurs engagements dans la société, leurs propres références culturelles, leur histoire individuelle, leurs conditions familiales. Comment cela se manifeste-t-il dans l'espace social de la recherche et cela le modifie-t-il aussi? Voici un nouveau champ d'investigation en sciences humaines. En effet, les interpellations de la recherche par la société ne se traduisent pas seulement par de nouveaux thèmes de recherche, ou encore par de nouveaux modes d'organisation, avec

un nouvel organigramme des établissements, telle que la réforme réalisée au sein de l'OREA l'avait réalisé pour répondre à de nouveaux besoins.

Il fallait aussi donner une suite à la crise de succession de la direction du laboratoire qui était intervenue simultanément aux deux autres crises. Après la démission surprise de Philippe, c'est finalement Gérard, l'un des deux fondateurs, qui a accepté de reprendre une nouvelle fois cette fonction en 1997. Mais, il y a mis ses conditions : cette troisième fois est la dernière fois et son objectif est de mettre en œuvre une procédure claire qui doit conduire à choisir un nouveau directeur du PBM provenant de l'extérieur. Il obtient qu'un poste de directeur de recherches Ière. classe soit affecté à l'unité. Le concours de recrutement est ouvert au niveau international et le choix se porte sur un chercheur d'un pays de l'Union européenne, qui travaillait jusqu'alors dans une université américaine réputée après un parcours aux Pays-Bas et en Allemagne. Il collaborait déjà avec le PBM depuis de nombreuses années sur le thème de la biologie moléculaire de la fixation symbiotique de l'azote. Anco a pris ses fonctions au cours de l'année 2000 et a maintenant en charge de poursuivre le projet d'excellence du PBM alors que ses deux fondateurs approchent de la retraite.

Serge

## Annexe

Au moment de commencer cette enquête, le PBM compte cent personnes, aux statuts très divers, tel que l'on peut l'observer dans ce tableau :

Tableau n°1 : Membres du PBM (1997)

Catégorie/ Rattachement institutionnel	CNRS	OREA	Université <sup>212</sup>	Autres <sup>213</sup>
Chercheur	11	13		
Chercheur-Enseignant			2 <sup>214</sup>	
ITA	11	20		
Post-doctorant				9
Thésard			20	
Stagiaire			11	

### Chapitre 13 :

Tableau n°2 : Les Saint-Cyriennes : inversion des positions sociales

Projet	Catégorie de personnel	Fonction	Rôle dans le projet
Scientifique	- Chercheurs	spécialistes	Arbitres et évaluateurs (actuels ou potentiels) du travail des ITA
	- Non-permanents	futurs spécialistes	
	- ITA	assistants savoir technique	évalués
Activité sociale	- ITA	organisateurs	Arbitres et évaluateurs
	- Chercheurs - Non-permanents	acteurs qualifiés ou non par un savoir technique (tennis, pétanque, dictée, etc.)	évalués



---

## Notes

<sup>1</sup> Cet ouvrage est issu d'une thèse de doctorat en ethnographie et anthropologie sociale (EHESS, 1999)

<sup>2</sup> Ce discours circule à travers différentes structures communicatives (tels que les mass média, les réunions savantes, les produits culturels...) et porte sur des sujets aussi divers que les médicaments issus du génie génétique, les aliments transgéniques, les bourses financières mondialisées (avec les indices de "la nouvelle économie"), les lois sur les brevets, les comités d'éthique, etc.

<sup>3</sup> De Foucault M. (1969) à Bourdieu P. (1984), en passant par Feyerabend P. (1975), Habermas J. (1973, 1976), Holton G. (1981), Rorty R. (1990 et 1990a) ou Weber M. (1965), on mesure bien la diversité des points de vue.

<sup>4</sup> Les faits scientifiques ayant alors des caractéristiques précisées soit par le paradigme (Kuhn T.), soit par le critère de falsifiabilité (Popper K.), soit par un critère d'efficacité (Laudan L.), etc.

<sup>5</sup> En guise d'illustration de ce dialogue multidisciplinaire, on peut citer l'échange qui s'est déployé à travers les médias et Internet depuis quelques années : "l'affaire Sokal". Il a donné lieu à des rencontres académiques, tant en France qu'ailleurs, au cours desquelles des chercheurs des deux côtés de l'Atlantique ont entretenu des discussions très fructueuses (quoique, à certains moments, un peu tendues). Des dizaines de publications ont été produites dont je ne citerai que quelques unes : Sokal A. et J. Bricmont (1997), Jurdant B. (1998), Duclos, J. P. (1997) et Jeanneret Y. (1998).

<sup>6</sup> Je voudrais exprimer ma profonde reconnaissance à celui qui fut le directeur de ce travail, Félix Gustavo Schuster, philosophe de la science, qui m'a initiée à la réflexion épistémologique et a éveillé mon intérêt pour les questions concernant les conditions de production des connaissances, aussi bien en sciences naturelles qu'en sciences sociales.

<sup>7</sup> Voir également : Schuster F. (1985 et 1995), Hidalgo C. (1992) et Stagnaro A. (1999).

<sup>8</sup> J'ai choisi un laboratoire du même domaine disciplinaire (biochimie et biologie moléculaire) dont le programme scientifique portait sur le même organisme (le *Trypanosoma cruzi*, parasite qui provoque la maladie de Chagas) et qui appartient également au système "public" de recherche argentin.

<sup>9</sup> Une revue détaillée de la diversité des approches utilisées tout au long des quarante dernières années pour étudier la science a été réalisée par Dubois M. (1999). Voir aussi des révisions partielles dans Lécuyer B. (1978 et 1998), Matalon B. (1996), Isambert F. A. (1985), Vink D. (1995), Pestre D. (1995).

<sup>10</sup> R. Merton a développé une tradition de recherche dans la sociologie nord-américaine dont le but principal était de "déchiffrer" ce qui fait que la science est unique, parmi les institutions productrices de culture, et qui explique les origines de la science moderne au XVIIe siècle et son ascension, en quatre siècles, vers une position de monopole cognitif dans certains domaines de décision (Merton R. 1938, Olivé L. 1985, Vessuri H., 1991). R. Merton a trouvé en K. Mannheim (1972) un interlocuteur permanent dont il a voulu se démarquer dès le commen-

---

cement : il a centré sa critique de la sociologie de la connaissance, dont K. Mannheim était le maître à penser, sur le fait qu'elle s'intéressait aux implications épistémologiques de la dépendance entre la connaissance et la position sociale du sujet. La préoccupation était de postuler la genèse sociale de la pensée comme facteur déterminant de sa validité ou de son erreur. Dans un essai daté de 1938, R. Merton critique les thèses de K. Mannheim sur la "pensée humaine". Le point principal de son argumentation sur l'étude de la science est la distinction initiale entre la méthode scientifique et la structure culturelle de la science (comme institution). En ce sens, une sociologie de la science devrait s'occuper seulement du second aspect : "Ainsi nous envisagerons, non pas les méthodes de la science mais les normes qui les protègent" (Merton R., 1977 : 57, traduction personnelle), lesquelles constituent "l'ethos" scientifique.

<sup>11</sup> Le côté "fort" du nouveau programme de la sociologie de la connaissance fait référence à l'intention d'expliquer non seulement les "croyances erronées" mais aussi celles qui sont considérées comme "vraies". Pour ce faire, ils vont mettre en relation les croyances (tant erronées que vraies) avec les intérêts et les buts des acteurs qui les soutiennent. Ces sociologues veulent ainsi abandonner définitivement la "sociologie de l'erreur". En relation avec l'analyse de la production scientifique, David Bloor (1976) postule quatre principes : 1) la sociologie de la science doit fournir des explications causales, c'est-à-dire s'occuper des conditions d'apparition de la croyance ou des états de connaissance ; 2) elle doit être impartiale envers la vérité et l'erreur, la rationalité et l'irrationalité, le succès et l'échec. Les deux faces de ces dichotomies requièrent des explications ; 3) elle doit être symétrique dans son style d'explication. Les mêmes type de causes expliquent, dirons-nous, les croyances erronées et les vraies ; 4) elle doit être réflexive. En principe, ses schèmes d'explication pourront être appliqués à la sociologie elle-même. Un trait essentiel du programme fort est qu'il postule que *la connaissance scientifique est le résultat d'un consensus auquel sont parvenus les sujets dans la pratique et que les modifications dans la structure sociale se répercutent directement dans le corpus de la connaissance*. La stratégie du programme fort est de donner aux moyens, objectifs, intérêts et buts des acteurs le statut de cause des différentes instances de connaissance et par conséquent un caractère explicatif. On fait l'hypothèse que l'intérêt inspire la construction de connaissances de façon spécifique par rapport à un contexte social et culturel. Voir également : Barnes B., (1972, 1982a), Barnes B., Bloor D. et Henry J. (1996), Bloor D., (1982), Woolgar S. (1981).

<sup>12</sup> Ce courant intellectuel a servi de "support théorico-méthodologique" à toute une série de travaux ethnographiques en ouvrant les portes des laboratoires de recherche (considérés comme des modèles d'application de la microsociologie) à la recherche sociologique : Latour B. et S. Woolgar (1979), Knorr-Cetina K. (1981), Lynch M. (1985). Pour une critique à cette approche sociologique de la science voir : Amsterdamska O. (1990), Lemaine G. (1983), Ziman J. (1981), Bunge M., (1991) ; voir aussi, Gingras Y. (1997), Caille A. (1981), Hacking I. (1992) et Boudon R. et M. Clavelin (1994).

<sup>13</sup> En adoptant un point de vue historique, Thomas Kuhn (1962) avance que l'histoire de la science est celle des paradigmes et des communautés scientifiques. Le paradigme, tel qu'il le définit, est une façon de voir le monde et, en ce sens, il est aussi important en tant que guide pour la perception des scientifiques qui intègrent une communauté déterminée. Cela inclut, ainsi, la notion de poids théorique dans l'observation, proposée par Hanson N. R., (1958). En effet, T. Kuhn postule qu'il n'y a pas un domaine d'entités indépendantes du sujet : les concepts acquièrent un sens dans le cadre du réseau théorique dont ils font partie et, en ce sens, "(...) il est nécessaire qu'il existe quelque chose de similaire à un paradigme comme condition requise préalable pour la perception elle-même. *Ce que voit un homme dépend aussi bien de ce qu'il regarde que de ce que son expérience visuelle et conceptuelle antérieure l'ont préparé à voir.*" (1962, traduction personnelle). Par ailleurs, T. Kuhn (1982) estime que les historiens en général, comme ceux de la science en particulier, lui ont reproché à plusieurs reprises sa fa-

---

çon de décrire le développement scientifique qui se base exclusivement sur des facteurs internes de la science et qu'il ne réussit pas à inscrire les communautés scientifiques dans la société à laquelle elles et leurs membres appartiennent. Cette élaboration donne l'impression que le développement scientifique est immunisé contre les influences des milieux culturels, économiques, religieux et philosophiques. Malgré ces critiques, il est indubitable qu'à partir de *La structure des révolutions scientifiques*, s'ouvre non seulement un profond débat théorique sur de nouvelles questions mais que, en outre, l'approche de T. Kuhn a introduit de nouvelles relations entre des aspects théoriques et empiriques. L'un des programmes qui s'appuie sur les apports de T. Kuhn est, précisément, "*Le Programme fort*" de la sociologie de la connaissance (cf. Barnes 1982b).

<sup>14</sup> *L'approche cognitive* mise en place par Gérard Lemaine pour approfondir l'étude et la compréhension de la pratique de recherche est centrée sur l'étude ethnographique de la production de la connaissance dans le lieu classique de l'action scientifique, le laboratoire. L'idée directrice est que, pour aboutir à *une interprétation réaliste* de la façon dont on "élabore un savoir donné", il faut tenir compte tant du contenu cognitif (le programme d'investigation) que de la forme de mener la recherche (stratégies), donnant ainsi une place très importante à la démarche de l'enquête. Comme G. Lemaine l'indique lui-même : "Situant l'analyse au niveau des laboratoires c'est finalement les hommes dont on étudie la production, ce qui reflète non seulement des options théoriques comme on vient de le dire, mais aussi des options de méthode, les unes n'étant pas d'ailleurs indépendantes des autres." (Lemaine G. *et al.* 1977 : 2). Lemaine et ses collègues se sont orientés vers l'étude (...) qui porte sur le contenu des recherches et qui vise à repérer les courants, déceler les échanges, les communications et les emprunts de modèles et de techniques, en bref qui souhaite rendre explicite les mécanismes par lesquels s'élabore un savoir donné." (op. cit. 1977 : 39) Il est clair qu'avoir mené (et en quelque sorte inauguré) des études ethnographiques sur la science lui permet d'élaborer des outils conceptuels pour l'analyse de la pratique de recherche qui prennent en compte les multiples éléments qui agissent sur le terrain scientifique. Les notions telles que "stratégies de recherche", "choix", "prise de risque", "processus de différenciation sociale", "espace de recherche" en sont quelques-unes.

<sup>15</sup> En ce sens voir : Giere R. N. (1988), Fuller S. *et al.* (1989), Galison P. (1997).

<sup>16</sup> Voir : Hernández V. (1994 et 1996), Filippa A. et V. Hernández (1999).

<sup>17</sup> Sur cet auteur, G. Althabe écrit : "(...) le domaine des pratiques quotidiennes et des relations interpersonnelles relève, semble-t-il, de ce que J. Habermas (1987) appelle la "colonisation du vécu", c'est-à-dire que leur sens et l'origine de la cohérence que l'on peut y déceler doivent être recherchés en dehors d'elles (par exemple dans les interventions institutionnelles ou dans les nécessités produites par le fonctionnement de l'ensemble social). Ce faisant, la démarche ethnologique contient en apparence une contradiction importante : le domaine que l'ethnologue atteint par l'enquête de terrain ne posséderait point une autonomie rendant pertinente l'intention d'en produire une connaissance de l'intérieur. Est-il possible de considérer ce domaine comme un champ social dans lequel les interventions venues de l'extérieur sont remodelées, réappropriées, contestées à travers des processus et une cohérence interne? Telles sont les questions qui sont posées à une ethnologie désirant se déployer dans le présent de notre société..." (1990 : 40-41).

<sup>18</sup> Cette série de questions et de réponses s'inspirent de celles que formule M. Kilani par rapport à son propre objet d'analyse, les notions de croyance et de savoir en anthropologie.

<sup>19</sup> Voir entre autres : Augé M. (1994), Althabe G. (1990), Althabe G. et M. Selim (1998), Adam J. M. *et al.* (1990), Atkinson P. (1992), Appadurai A. (1997), Isambert F. (1996), Keesing R. (1996), Lahire B., (1996), Sardan J. P. (1996).

<sup>20</sup> La réflexion autour de la notion d'implication constitue un enjeu épistémologique important à partir du "tournant interprétatif" des années 70, dont l'origine est liée, d'une part, à la

---

réflexion méthodologique de l'anthropologie nord-américaine et, d'autre part, aux processus de décolonisation des terrains traditionnels d'enquête ethnographique. Une œuvre classique de révision interprétative sur le rôle que joue l'implication de l'ethnologue dans la production du savoir est *Reflections on fieldwork in Morocco*, de Paul Rabinow (1977). Consulter également : Althabe G. (1969, 1990 et 1998), Bazin J. (1998), Crapanzano V. (1980), Crick M. (1982a), Descombes V. (1998), Geertz C. (1976, 1986, 1987 et 1998), Hagstrup K. (1987), Kilani M. (1990), Rosaldo R. (1991). Un versant qui apparaît lié à cette question est la constitution de la figure de l'ethnologue comme "auteur". Voir les écrits classiques de : Clifford J. (1983), Clifford J. et G. Marcus (1986), Marcus G. et M. Cushman (1982), Geertz C. (1988).

<sup>21</sup> La séparation entre le domaine à activité finalisée et les autres espaces d'intervention sociale (l'espace de l'"intime", pour reprendre l'expression d'Anthony Giddens -1998-, des loisirs, des activités associatives, politiques...) est construite au moyen de dispositifs de divers ordres. En ne considérant que ceux qui seront repris plus tard dans cet ouvrage, on peut citer, en premier lieu, les formes architecturales. Elles désignent un espace objectivé dans la matérialité des murs mais surtout elles sont investies dans les discours que tiennent les agents lorsqu'ils se trouvent en face d'un interlocuteur externe, afin de construire un cadre symbolique désignant un intérieur. En projetant une image du "dedans", ils produisent une identité qui affirme la séparation d'avec le "dehors". En ce sens, "l'espace parle d'autre chose que de lui-même, autre chose que de sa matérialité (...) nous sommes ici dans une problématique de la manipulation spatiale (l'espace comme faire-faire)." (Levy A., 1996 : 171).

Deuxièmement, les conditions institutionnelles de circulation dans ces domaines (badges, codes d'accès, cadre légal comme par exemple les assurances) collaborent aussi à produire la frontière entre un "dedans" et un "dehors" et à accorder des statuts d'appartenance ou d'exclusion aux individus présents (membre ou étranger).

Troisièmement, les conditions techniques et procédurales qui relèvent de la spécificité de l'activité qui s'y exerce prennent une matérialité explicite dans les règlements administratifs et les appareils, lieux et objets qu'emploient les agents dans le déroulement de leurs tâches quotidiennes. Cette matérialité contribue à son tour à créer des zones liées à chaque type d'activité. Par exemple, dans le centre de recherche où est situé l'unité scientifique étudiée, on observe plusieurs types de zones : "administratives" (services généraux), "expérimentales" (stations d'élevage, etc.), de "recherche" (les laboratoires), "collectives" (la cantine, le parking, les jardins et couloirs, les courts de tennis). Au niveau du laboratoire, on trouve également des zones spécifiques : "bureau du directeur", "salles communes" (trois), "services" (secrétariat de direction, gestion financière et du personnel, documentation, maintenance technique, serre, laverie et préparation des milieux, collection de souches), "espaces collectifs" (coin café, cours, bibliothèque), "salles techniques" (où l'on trouve des appareils d'usage collectif), "laboratoires" (dans le sens restreint : l'espace physique qu'occupe chacun des douze groupes de recherche ; en général, il s'agit d'une vaste pièce divisée en deux parties : la plus grande, consacrée à l'activité expérimentale et l'autre, au travail de bureau).

En quatrième lieu, certaines productions collectives, telle l'histoire partagée, peuvent être le scénario où se fixe l'image interne : lorsque l'histoire est racontée comme résultant de l'activité finalisée (en excluant la participation de tous les autres facteurs identitaires du sujet de la narration), alors elle devient un instrument qui sert à produire ce "dedans" puisqu'elle en témoigne.

Ainsi, l'ethnologue se heurte au problème méthodologique : comment pénétrer symboliquement et matériellement les frontières produites et reproduites en permanence par ses interlocuteurs et par les objets. Mais, en plus, étant donné que la construction de ces frontières est un enjeu d'ordre constitutif dans ces lieux, l'introduction d'une personne qui incarne l'extérieur ne peut pas être étrangère à cet enjeu.

---

D'une part, pour entrer dans cet espace et y rester pendant un certain temps, l'ethnologue doit "négocier" la forme qu'adoptera sa présence. Cette tractation n'est pas seulement un moyen pour pouvoir faire l'enquête, elle fait elle-même partie de l'enquête. L'ethnologue doit aborder analytiquement les éléments qui entrent en ligne de compte pour être accepté par ses interlocuteurs car ces éléments indiquent les "locus" significatifs par lesquels circule la réflexion commune : quels sont les termes du contrat entre lui et ses interlocuteurs? Quelles sont les limites (symboliques et matérielles) qui vont lui être imposées?...

D'autre part, ce nouveau venu se présente comme un écran supplémentaire sur lequel on projettera l'image interne qui reflétera l'identité collective. Alors le travail ethnographique consiste aussi à déconstruire cette image pour en trouver les signifiés partagés.

<sup>22</sup> Par exemple, mes interlocuteurs vont s'intéresser aux produits interprétatifs que je vais élaborer dans ma recherche ou éventuellement, publier ou exposer publiquement puisque cela fixe une certaine "image" individuelle et collective.

<sup>23</sup> En effet, en tant qu'"observatrice" des interactions dont le sens relève ou de la pratique scientifique (par exemple, quand je collabore à une expérience) ou de règlements institutionnels (par exemple, quand je participe aux réunions de conseils de laboratoires, dorénavant CDL), je deviens en fait un témoin de la façon dont les rapports se construisent dans ce champ social puisque je ne suis pas impliquée dans le cadre symbolique dans lequel ces interactions puisent leurs sens. Même si je participe à une expérience ou si j'interviens dans un CDL en prononçant quelque phrase, ces interventions ne sont pas structurées par les enjeux qui traversent la pratique de mes interlocuteurs dans ces situations précises.

<sup>24</sup> En ce sens, l'ethnologue n'interroge pas son objet d'étude comme le ferait, par exemple, un sociologue des organisations (qui, justement, mettrait l'accent sur le fait qu'il s'agit des espaces organisés sur des bases rationnelles, objectivées dans les règlements administratifs et les procédures scientifico-techniques de recherche) puisqu'il n'est pas intéressé à "la performance", "le management" (i.e. atteindre la "cohérence maximale entre la technologie et la structure", Lemaine G., 1982 : 43), les capacités d'"adaptation de l'organisation à son environnement", etc. (Cf. : Caille A. 1981, Bagla-Gökalp L., 1988).

En ce sens, l'ethnologue construit les dispositifs d'enquête afin d'identifier la façon dont ses interlocuteurs raisonnent sur leurs expériences, leurs aspirations, leurs regrets, bref, le cadre symbolique de référence auquel ils participent, qui leur permet de "lire" leur existence et dans lequel chacun s'insère personnellement et insère les autres. Ces dispositifs doivent donc aborder aussi bien l'individuel que le collectif mais surtout ils doivent pouvoir s'adapter aux différentes situations empiriques : soit des interactions en tête à tête (entretiens à orientation biographique - individuelle -, à orientation historique - collectif -, rencontres interpersonnelles diverses), soit des interactions sociales (participation à des événements collectifs - conseil de laboratoire, assemblée générale, réunion de chefs de groupe... -, activités dans le cadre de l'équipe de recherche, fêtes, déjeuners), soit des interactions spécifiques (participation à la pratique expérimentale, à des séminaires).

Pour ce qui est du matériel obtenu dans ces divers types d'interaction, je ne parlerai pas de "traitement de l'information" mais de restitution de *l'espace de signification* où l'unité d'interprétation est la situation de rencontre (c'est-à-dire des sens produits d'une manière intersubjective dans un contexte conjoncturel dont les coordonnées doivent être explicitées). Je ne ferai pas appel, non plus, à l'idée "d'informateur-clé", il s'agira chaque fois d'un interlocuteur ou des interlocuteurs qui véhiculent des sens précis ne pouvant être analysés en dehors de leur contexte d'énonciation. Il est important de préciser à ce sujet que l'usage que je ferai des concepts "acteur", "agent", "sujet", "membre", "participant", "personne" et "individu" a pour but de souligner la relation de "l'interlocuteur" avec "le contexte de l'énonciation".

Par exemple, s'il s'agit d'une situation dans laquelle le caractère public de l'interaction est hégémonique (Habermas J., 1987), j'utiliserai le concept "d'acteur" pour, justement, mettre

---

en évidence ce trait de l'agir communicationnel (l'événement est considéré comme un "scénario" dans lequel se joue une "pièce" socialement significative dont l'ethnologue essaye d'interpréter l'"argument" et le "rôle" de chaque "acteur"). En revanche, si la situation d'échange est structurée par le système normatif (action régulée par des normes, Habermas J., 1987), j'utiliserai alors la notion "d'agent" (pour souligner la capacité d'appropriation de la règle de la part de mon interlocuteur, "agencement" ou "agency") ou celle de "participant" (pour souligner l'intervention de "stratégies d'action" de la part des interlocuteurs) ou encore celle de "membre" (pour signaler l'idée "d'appartenance" véhiculée par mon interlocuteur : membre d'une institution, d'un groupe, d'une génération...) En ce sens, la relation de l'interaction avec le cadre normatif qui découle du système institutionnel et du système scientifique est au centre de l'événement que l'on analyse. Ces concepts (agent, participant, membre) ont été élaborés dans différentes perspectives théoriques. Consulter : Giddens A. (1976), Goffman E. (1974), Garfinkel H. (1967), Habermas J. (1987). Les notions d'"individu" et de "personne" seront employées dans des situations dans lesquelles le sens de l'interaction est orienté par la production d'une individuation ou d'une personnalisation, c'est-à-dire que, dans ce contexte, mon interlocuteur structure le sens de sa communication à travers l'opération de dissociation par rapport à la pluralité de ses appartenances, construisant ainsi la figure de "l'individu autonome" (G. Althabe, Séminaires EHESS, 1999, Paris) ou, au contraire, revendiquant cette pluralité comme une manière de répondre au refoulement normatif fondateur, faisant émerger la figure opposée à celle d'individu autonome : "la personne intégrale". Ici, il s'agit de mettre en relief un cadre symbolique général : socialisation/individuation, public/privé, personnel/professionnel. Finalement, j'utiliserai la notion de "sujet" lorsque je réaliserai des interprétations ayant un certain degré de généralisation et, par conséquent, une certaine indépendance par rapport aux événements de l'enquête. Il s'agira du "sujet" de ma réflexion. Pour justifier cette multiplication conceptuelle, je dirais qu'elle répond à une nécessité expressive et non pas à un objectif théorique.

<sup>25</sup> Pour une étude ethnologique sur l'entreprise voir : Selim M. (1992, 1993-94, 1993 et 1998), Bazin L. (1998), Flamant N. (thèse de doctorat, 1998).

<sup>26</sup> Par exemple, les cas de "déviation" sont généralement des situations où les principes mis en oeuvre dans la pratique ne correspondent pas avec ceux du champ d'intervention : un maire favorisant son fils dans le cadre d'un contrat HLM ; un chercheur éliminant un candidat parce qu'il ne fait pas partie de son "lobby".

<sup>27</sup> Des débats autour de questions telles que : "... comment les anthropologues réalisent-ils le passage de la description à l'explication, de l'empirie à la théorie? Quels sont les procédés qu'ils utilisent pour construire leurs objets, en général discursifs, à partir des référents donnés par l'expérience? En tant que la monographie ethnographique est une manifestation discursive et langagière, quelles sont les procédures énonciatives qui sont à l'origine du passage du figuratif au thématique, du glissement de la description à l'interprétation et à l'explication? Si le terrain est une 'façon de faire', c'est donc aussi un 'moyen d'écriture' (Boon 1983 : 131) puisqu'il transforme une expérience individuelle en une expérience scientifique, en une représentation textuelle qui fait autorité" (Kilani M., 1990 : 100-101). Voir aussi : Agger B. (1994), Althabe G. et M. Selim (1998), Borel M. J., (1990), Fuchs S. et S. W. (1994), Marcus G. et D. Cushman (1982), Pulman B. (1988), Rabinow P. (1995).

<sup>28</sup> Rappelons que cette recherche a été menée dans le cadre de mes études doctorales à l'EHESS.

<sup>29</sup> Cet établissement scientifique, le village où il est situé, la capitale de la région et les personnes citées ont des noms fictifs.

<sup>30</sup> Les noms de ces établissements sont fictifs.

<sup>31</sup> Le pôle de biotechnologie saint-cyrien est un projet amorcé en 1986. Il s'agissait de créer un centre de référence nationale et internationale auquel sont associés avec l'OREA, l'UCB, l'ENSAS, l'Institut national des sciences appliquées (INSA) et l'Ecole nationale vétérinaire

---

(ENV). Son objectif est de faire de Saint-Cyr une référence d'excellence dans le domaine de la biotechnologie au niveau européen. Depuis, plusieurs initiatives lui ont valu la reconnaissance de la communauté internationale. Actuellement, grâce à la collaboration de trois des institutions nommées (OREA, UCB, ENSAS), ils ont bâti sur le même site géographique un ensemble de laboratoires spécialisés en biologie moléculaire et génétique végétale, regroupés dans un Institut fédératif de recherche (IFR).

<sup>32</sup> Le "P3" est un laboratoire étanche, équipé d'un autoclave à double entrée, d'un sas et d'un système de filtration d'air. Il est utilisé pour faire des manipulations de la bactérie "Pseudomonas solanacearum" qui est classée par la commission de génie génétique comme une bactérie à "confinement".

<sup>33</sup> Ces chiffres ont évolué depuis et en janvier 1997, le PBM comptait un total de 60 personnes (27 chercheurs, 31 ITA et 2 enseignants universitaires). Nous y reviendrons en détail dans le chapitre suivant.

<sup>34</sup> Les sept programmes sont : 1- "Les fonctions symbiotiques précoces de Rhizobium" ; 2- "Gènes végétaux impliqués dans des étapes précoces" ; 3- "Etude biochimique et moléculaire des fonctions précoces chez la plante" ; 4- "Fonction et régulation des gènes de fixation de l'azote de Rhizobium" ; 5- "Régulateurs de Rhizobium" ; 6- "Cytologie moléculaire des interactions plantes/micro-organismes" ; 7- "Génétique moléculaire de Medicago".

<sup>35</sup> Ce modèle correspond aux espèces végétales et bactériennes choisies par le PBM : "Les systèmes fixateurs les plus efficaces sont des systèmes qui permettent un couplage entre la fixation d'azote et la photosynthèse. Ainsi, la fixation d'azote par le symbiose Rhizobium-Légumineuses joue un rôle écologique et économique considérable : elle est responsable de la moitié de l'azote fixé annuellement à la surface du globe. La famille des Légumineuses comprend plus de 15.000 espèces adaptées à des conditions climatiques extrêmement variées. Les Rhizobium provoquent chez leurs plantes-hôtes la formation d'organes particuliers, les nodosités, dans lesquelles ils se multiplient et fixent l'azote de l'air : la plante fournit une niche protectrice et de l'énergie aux bactéries qui, en échange, synthétisent de l'ammoniac pour leur hôte." (rapport d'activité 1991-1995 : 8)

<sup>36</sup> L'intérêt que le PBM porte à ce type d'interaction (phytopathogène) est signalé dans le rapport d'activité 1991-1995 : "Soumise à l'attaque d'un agent infectieux, la plante réagit et tente d'endiguer la progression de l'agent pathogène dans ses tissus. Dans la majorité des cas, cette réponse aboutit à l'élimination de l'agent pathogène et la plante est alors dite résistante. Cette résistance se traduit souvent par le développement d'une réaction hypersensible (HR). (...) Dans le cas de plantes dites tolérantes, l'agent pathogène n'est pas éliminé et sa multiplication limitée est alors compatible avec un développement de la plante permettant une production agronomique acceptable. L'interaction entre les deux organismes en présence est donc une interaction dynamique au cours de laquelle chaque partenaire réagit en permanence aux signaux émis par l'autre. En conséquence, toute étude de cette interaction qui ne tiendrait compte que de l'un des deux protagonistes serait automatiquement amputée d'une dimension importante. C'est pourquoi, après avoir commencé par l'étude du partenaire microbien, le laboratoire a récemment décidé d'entreprendre l'analyse complémentaire du partenaire végétal." (rapport d'activité 1991-1995 : 87)

<sup>37</sup> Notamment, le groupe *Science en Question* organise des débats sur l'actualité scientifique en invitant des personnalités reconnues internationalement. Ces personnalités développent un sujet qui permet un échange entre le public et les intervenants. Les débats donnent toujours lieu à une publication sous la responsabilité de l'OREA. Durant les années 1996 et 1997, le groupe *Science en question* a invité, par exemple, Pierre Bourdieu, Bruno Latour et Philippe Roqueplo.

<sup>38</sup> Paul Ricoeur (1983) définit "les événements discordants" comme ceux "qui permettent de faire avancer l'histoire, la mise en intrigue".

<sup>39</sup> Il a reçu les distinctions scientifiques suivantes : - élection à l'European Molecular Biology Organisation (EMBO, 1992), - lauréat de l'Académie des sciences, Grand prix Alexandre Joannidès conjointement avec un chercheur du PBM, Hervé, et un collègue externe, V. S. P. (1994), - prix scientifique Philip Morris "Génome et environnement", avec les mêmes personnes (1995). Emile participe à de nombreuses activités d'animation et d'administration de la science aussi bien au niveau régional, national qu'international. Il a été membre de l'Editorial Board de *FEMS Microbiology Reviews* (1992-1994) et du conseil scientifique de l'International Society for Molecular Plant-Microbe Interactions (1988-1994). Actuellement il est membre du comité EMBO chargé de l'organisation des cours et colloques. Il est expert pour l'évaluation de projets de recherche auprès des agences suivantes : United States Department of Agriculture, National Science Foundation (USA), Agriculture Canada, International Foundation for Science, International Human Frontier Science Program, Biotechnology and Biological Sciences Research Council (Royaume-Uni). Il expertise des articles pour les revues suivantes : *EMBO Journal*, *Journal of Bacteriology*, *Molecular and General Genetics*, *Molecular Microbiology*, *Molecular Plant-Microbe Interactions*, *Nature (London)*, *The Plant Cell*, *The Plant Journal*, *Trends in Microbiology*.

<sup>40</sup> Paul Ricoeur écrit en ce sens : "La personne, comprise comme personnage de récit, n'est pas une entité distincte de ses expériences. Bien au contraire : elle partage le régime de l'identité dynamique propre à l'histoire racontée. Le récit construit l'identité du personnage, qu'on peut appeler son identité narrative, en construisant celle de l'histoire racontée. C'est l'identité de l'histoire qui fait l'identité du personnage." (1983 : 175). Voir également : Beaud S., (1996), Bertaux D., (1988), Delory-Momberger Ch. (2000), Ferrarotti F., (1983), Kaufmann J.-C., (1996), Lejeune Ph. (1980) Thompson P. (1980), Mayer N. (1995), Blanchet (1991), Bourdieu P. (1986).

<sup>41</sup> Il existe trois classes de DR : DR1, DR2 et les DR hors classe.

<sup>42</sup> Nous reviendrons sur la question du "rôle du directeur" aux chapitres 10 et 11.

<sup>43</sup> Gérard est, en outre, membre du conseil de département de Pathologie végétale de l'OREA, de la commission de restructuration du phytotron (1992), du conseil de gestion du centre OREA Saint-Cyr, de la commission travaux du centre OREA de Saint-Cyr, de la commission administrative paritaire directeurs de recherche de l'OREA. Sur le plan international, il est membre du comité de pilotage du programme franco-israélien de biotechnologie, du comité AIP (action initiative programmée) microbiologie OREA, du conseil scientifique du Centre franco-polonais de biotechnologie végétale, du comité d'ACC du MESR : systématique et biodiversité. Il expertise de projets pour le conseil régional d'Aquitaine. Il est membre du comité d'expertise des bourses CEE en biotechnologie, ainsi que de demandes de bourse pour le fond national belge de la recherche. Il participe à des nombreux comités d'évaluation de laboratoires de sa spécialité et à des jurys de concours de promotions ou de recrutements DR1 et DR2 de l'OREA.

<sup>44</sup> Dans le champ biologique, signe en dernier les articles le directeur de la recherche et en premier, le chercheur le plus impliqué au niveau expérimental.

<sup>45</sup> Pour une discussion approfondie sur la notion de "choix" comme "stratégie scientifique" voir : Lemaine G. *et al* (1969 et 1972).

<sup>46</sup> Ce sont des textes présentés à la direction de l'OREA en 1973 pour justifier la création d'un laboratoire à Saint-Cyr.

<sup>47</sup> La création du laboratoire à Saint-Cyr est importante pour la promotion professionnelle de chacun. A Versailles, Gérard et Emile avaient réussi à créer un petit groupe mais ils ne pouvaient pas se développer "autant" qu'ils ont pu le faire à Saint-Cyr. Gérard a été nommé directeur de recherche peu de temps avant de déménager à Saint-Cyr dans le but d'avoir "du poids" face aux interlocuteurs (Emile aussi deviendra directeur, peu après). Cette promotion scientifique leur a permis de devenir des chercheurs à part entière, sans supérieur hiérarchique local.

---

Saint-Cyr est donc un projet qui leur donne une "existence" dans la communauté disciplinaire. On comprend mieux l'évocation de l'architecture "souple" qui autorisera des "extensions" : il y avait un projet d'émancipation et d'expansion chez ces jeunes chercheurs, âgés de trente ans à l'époque.

<sup>48</sup> Selon P. Ricoeur : "Raconter, c'est dire qui a fait quoi, pourquoi et comment, en étalant dans le temps la connexion entre ces points de vue. (...) Le récit (confère) au personnage une initiative, c'est-à-dire le pouvoir de commencer une série d'événements, sans que ce commencement constitue un commencement absolu, un commencement du temps, d'autre part (il donne) au narrateur en tant que tel le pouvoir de déterminer le commencement, le milieu et la fin d'une action. (...). De cette corrélation *entre* action et personnage du récit résulte une dialectique *interne* au personnage, qui est l'exact corollaire de la dialectique de concordance et de discordance déployée par la mise en intrigue de l'action. La dialectique consiste en ceci que, selon la ligne de concordance, le personnage tire sa singularité de sa vie considérée comme la totalité temporelle elle-même singulière qui le distingue de toute autre. Selon la ligne de discordance, cette totalité temporelle est menacée par l'effet de rupture des événements imprévisibles qui ponctuent (rencontres, accidents) ; la synthèse concordante-discordante fait que la contingence de l'événement contribue à la nécessité en quelque sorte rétroactive de l'histoire de vie, à quoi s'égale l'identité du personnage. Ainsi le hasard est-il transmuté en destin. Et l'identité du personnage qu'on peut dire mis en intrigue ne se laisse comprendre que sous le signe de cette dialectique. (...)" (1983 : 174-175) Ainsi P. Ricoeur signale que le discours narratif met le narrateur dans une position où il doit faire un effort de synthèse qui fait que tous les événements qui vont être racontés doivent participer d'une logique qui les englobe et les unifie, en leur conférant une cohérence tout au long du récit. Cette cohérence est interne puisqu'issue de la dialectique entre le personnage et le récit et produit ce qu'il appelle "l'unité de vie". Voir du même auteur : 1984, 1985 et 1990.

<sup>49</sup> Sélection qui s'opère déjà au niveau du thème que l'on va mettre en intrigue. Elle existe également sur les événements à raconter, les personnages à mettre en scène dans le récit, etc. Lorsqu'on demande à une personne de faire un récit de sa vie professionnelle, on lui impose un certain nombre d'a priori, à savoir : 1) qu'il peut, en tant que personne, produire un récit sur lui-même, donc devenir individu-agent ; 2) que ce récit peut porter sur un aspect de sa vie, c'est-à-dire son "être professionnel" dans le monde, donc il faut qu'il établisse des limites entre ses différentes appartenances sociales jusqu'à dessiner, pour l'enquêteur, ce qui relève de son agir quotidien en tant que "professionnel".

<sup>50</sup> Nous reprendrons plus loin cette définition des fonctions des deux catégories de personnel permanent. Pour le moment, nous suivrons la définition donnée dans un rapport officiel du CNRS (*Rapport Alain Costes*, 1997) qui distingue les chercheurs, lesquels ont une activité proprement scientifique, des ITA qui sont des assistants de recherche.

<sup>51</sup> L'article de T. Shinn comprend une étude complète et détaillée de la relation entre la production des hiérarchies sociales et le type d'activité cognitive propre à chaque catégorie sociale dans des laboratoires de physique et de biologie. Dans cette étude, nous pouvons voir l'articulation qui existe entre la hiérarchie sociale et l'activité cognitive.

<sup>52</sup> Parmi les DR recrutés à l'OREA avant 1981, un seul des six chercheurs avait fait une thèse de doctorat avant d'avoir été recruté ; seul un des cinq autres DR a passé sa thèse au cours de sa carrière.

<sup>53</sup> Dans les années soixante, G. Lemaine, B. Lécuyer, A. Gomis et C. Barthélemy ont réalisé une recherche sociologique rigoureuse et minutieuse sur les facteurs de réussite dans les laboratoires de recherche fondamentale en France. L'un des chapitres analyse la relation entre "les structures institutionnelles et les hommes" (1972, chapitre 4). La troisième partie du chapitre concerne justement les problèmes de recrutement. Il nous semble significatif qu'il n'y soit pas fait mention d'un *quelconque* type de crise du travail dans le milieu scientifique. Cette ab-

sence conforte notre hypothèse selon laquelle la crise dans ce domaine est plutôt un élément significatif des décennies suivantes.

<sup>54</sup> Selon le *rapport sur les études doctorales* du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, en 1995, le secteur *Biologie, médecine et santé* comptait 1578 diplômés parmi lesquels, en février 1996, 43,6% étaient en train de suivre des études post-doctorales ; 10,1% avait obtenu un emploi dans le privé ; 9,3% dans un organisme de recherche ; 8,8% dans l'éducation supérieure (hors ATER) ; 11,9% étaient sans emploi ; le reste se répartissant entre des postes ATER, l'enseignement secondaire, l'administration et le service national. Du point de vue strictement professionnel, un statut de post-doctorant est un emploi temporaire (en général, d'une durée maximale de deux années).

<sup>55</sup> Les thésards parlent en général de "contrat moral" mais, ces derniers temps, les associations étudiantes ont proposé la mise en place d'une "charte de thèse" que signeraient le directeur et l'étudiant. Le contrat de post-doctorant fait généralement partie du projet présenté par le laboratoire aux organismes de recherche, nationaux ou internationaux.

<sup>56</sup> Bien qu'il soit possible de demander sa mutation, cet événement se produit rarement.

<sup>57</sup> J'ai volontairement changé certaines données concernant les travaux de recherche des différents membres des équipes citées ici afin de masquer leur véritable identité.

<sup>58</sup> Peut de temps après avoir commencé cette enquête, Jean, ayant obtenu une place de maître de conférences dans une autre ville, a quitté le groupe Bleu. Il a donc laissé son programme de recherche "à moitié réalisé", ce qui posera quelques problèmes d'organisation interne (distribution de tâches) ainsi qu'un certain retard du rythme de production de résultats sur ce même programme.

<sup>59</sup> "Manip/s", i.e. manipulation/s. Par extension : Manipuler. Verbe utilisé par tous les interlocuteurs : "manipier", i.e. faire des expériences, travailler à la pailasse.

<sup>60</sup> Mitère : désigne l'étudiant en thèse qui a bénéficié d'une allocation de recherche du ministère.

<sup>61</sup> Son amie étant aussi candidate au DEA de C. Lebras. Comme elle avait été mieux classée en maîtrise à Nantes, elle a obtenu la place tant convoitée dans le laboratoire saint-cyrien.

<sup>62</sup> Je renvoie ici au concept forgé par Gellner E. (1994) de "sujet aliéné à sa profession".

<sup>63</sup> Un des thèmes consistait à faire les travaux permettant de clore un sujet de recherche en "chantier" depuis 7 ou 8 ans. Deux étudiants de thèse avaient travaillé successivement sur ce projet et Marc serait le troisième et dernier. En revanche, le deuxième thème, commencé récemment par un autre étudiant, constitue un des centres d'attention au niveau international dans ce domaine de recherche.

<sup>64</sup> Comme contre-exemple, nous pourrions évoquer "le savant" de la Renaissance.

<sup>65</sup> Lorsqu'un étudiant n'a pas réussi à publier un article comme premier auteur, une commission spéciale en examine les raisons. Si elles sont vraiment recevables, la commission peut accepter que le candidat soutienne sa thèse. Est considérée comme valable la trop grande difficulté d'un sujet de recherche pour des raisons qui ne sont pas imputables à l'étudiant.

<sup>66</sup> Il existe trois classes de CR : CR1, CR2 et CR hors classe

<sup>67</sup> Bien qu'il soit possible de présenter la thèse sans avoir préalablement publié d'article (lorsqu'il y a des raisons qui justifient la non-publication, voir note n° 65), aucun thésard ne souhaite cette éventualité car ce serait un mauvais antécédent pour son CV.

<sup>68</sup> Sauf dans des circonstances considérées comme "importantes et valorisantes", tel que nous l'avons vu dans le cas de "la transformation des plantes" exposé par Marc.

<sup>69</sup> A ma connaissance, c'est le seul cas d'étudiant en stage au PBM qui n'a reçu aucune allocation pour son travail.

<sup>70</sup> L'idée qu'aux Etats-Unis il y a des "laboratoires usines à post-docs" est assez courante. Par exemple, un jeune qui se trouve dans sa dernière année de thèse explique qu'il a exclu de sa liste les laboratoires américains car "leur système" ne le satisfaisait pas du tout : "On arrive et on

---

te dit : 'bonjour, je te présente Jean. Il vient d'arriver et vous allez travailler ensemble'. En réalité ce qui arrive c'est qu'ils prennent deux post-doctorants et les mettent à travailler sur le même thème. Ainsi la compétitivité est maximale et les résultats ne se font pas attendre. Mais, pour moi, ce système est hors de question. Je ne veux pas vivre dans ce climat. Non! Je pense plutôt aux laboratoires canadiens, c'est une option plus intéressante".

<sup>71</sup> Pour ce qui est du CNRS, consulter le *Rapport Costes* (1997) ; quant au ministère de l'éducation et de la recherche, consulter le *Rapport Attali* (1998).

<sup>72</sup> Alain Costes, ancien directeur du LAAS et président de l'INP a remis à la fin du mois de janvier 1997 un rapport sur la politique scientifique des ITA au CNRS. Le directeur général du CNRS l'avait nommé chargé de mission pour mener des actions dans le cadre d'une étude comportant : "l'analyse critique de l'existant (des effectifs ITA) par discipline ; l'évaluation des besoins et des tendances pour ces mêmes disciplines (...); la mise en regard de l'existant et des besoins (...); l'examen des modalités de gestion des personnels ITA afin de proposer des évolutions de nature à simplifier un dispositif particulièrement complexe (...)." (1997 : 4). Ce rapport sera notre référence privilégiée du fait qu'il constitue un document ayant une valeur institutionnelle.

<sup>73</sup> Par exemple, s'appuyer sur les mêmes événements, même si c'est pour les expliquer en faisant appel à des affirmations contradictoires, d'un interlocuteur à l'autre.

<sup>74</sup> Il met en scène des périodes de sa vie, devant "justifier" les débuts et les fins, il met en jeu des ruptures et des continuités sur lesquelles il doit argumenter d'une manière cohérente, en faisant appel à des critères sociaux, personnels, historiques...

<sup>75</sup> Ces omissions auraient paru évidentes si tous les interlocuteurs avaient été originaires de Saint-Cyr, car on aurait pu penser : "cela va de soi qu'il y ait une continuité spatiale", mais ce n'est pas le cas.

<sup>76</sup> Paul représente une configuration complexe : d'une part, il a commencé son récit en le faisant débiter à l'âge de sept ans, lorsqu'il a vu à la télévision des hommes en blouses blanches : les scientifiques. Ainsi il dépasse le cadre restrictif du système abstrait en faisant intervenir un événement qui se déroule en dehors de l'école, l'université ou le laboratoire. Mais, d'autre part, il n'approfondit pas dans cette voie et, même dans ce cas, on n'a pas su "de première main" où il avait vu ces hommes à la télévision : à la maison familiale? et dans quel contexte?

<sup>77</sup> On insiste sur le mot "distincte" car on ne voudrait pas schématiser inutilement la description. Autrement dit on peut trouver dans les deux domaines des éléments des deux logiques, mais nous verrons qu'il y a un ordre hiérarchique entre les deux, ordre qui dépend du cadre dans lequel se produit l'interaction.

<sup>78</sup> Le contraste avec la tradition éducative argentine est frappant : un étudiant argentin peut à tout moment corriger un "mauvais choix" et réorienter sa formation sans être sanctionné par le système (l'auteur de ce travail en constitue un bon exemple : après le baccalauréat, j'ai interrompu le cycle universitaire "formel" durant presque quatre ans, après quoi j'ai pu reprendre les études universitaires sans pour autant être écartée du système des bourses ou de la recherche).

<sup>79</sup> Pour une analyse détaillée de la logique de la spécialisation voir : Lemaine G. *et al.* (1969), Lemaine G. (1980) et Lemaine G. et A. Gomis (1994), Hernández V. (1996).

<sup>80</sup> Ainsi nous utiliserons les expressions "non-permanents", "jeunes", "étudiants" lorsqu'on se référera aux trois statuts : stagiaires, thésards et post-doctorants (sauf dans le cas où l'une d'elles sera explicitée).

<sup>81</sup> Les réflexions des chercheurs qui ont obtenu leur doctorat récemment et celles des post-doctorants du PBM nous permettent de constater que la logique de la spécialisation est explicitée pleinement au moment de désigner le laboratoire où l'on fera le post-doctorat. Peu d'étudiants décident de changer de domaine et de thème de recherche ; au contraire, le choix

---

cherche à affirmer le profil ébauché durant le DEA et précisé lors de la thèse de doctorat (un seul chercheur, Terry, décrivant son itinéraire, dit avoir diversifié ses domaines de recherche. Il souligne cette particularité comme un atout, justement parce qu'elle est "très minoritaire" dans le milieu scientifique). Ainsi l'adoption d'un sujet de thèse et, ensuite, celui du stage de post-doctorat se font dans une perspective explicite : la construction de l'identité scientifique.

<sup>82</sup> Ainsi, Leloir est le dernier Nobel dans le domaine de la biochimie qui a mené son travail de recherche en Argentine et ce prix fut décerné en 1970 (le précédent Nobel argentin, Houssay, en 1947, avait aussi pratiqué son activité dans son pays alors que le suivant, Milstein, prix Nobel en 1982, a effectué ses recherches en Angleterre).

<sup>83</sup> Sur les stratégies de recherche au sein de laboratoires français de biologie et/ou de physique, voir Lemaine G. *et al.* (1972, 1977, 1982 et 1994), Lemaine G. (1980 et 1984), Shinn T. (1980, 1983 et 1988), Pestre D. (1988), Callon M. et B. Latour (1982), Callon M. *et al.* (1995), Zuckerkandl E. (1970).

<sup>84</sup> Les cas de responsables de groupe qui acceptaient autant de thésards que le permettait l'espace physique, sans garantir un suivi académiquement correct, devenaient plus nombreux.

<sup>85</sup> Il faut insister sur la relativité de ce partage car les chercheurs permanents exécutent aussi des expériences et les non-permanents des travaux intellectuels ou administratifs : ils rédigent leur thèse, les premières versions d'articles, remplissent des formulaires de demande de bourses. Aussi nous verrons plus loin (chapitres 12 et 13) la place qu'occupent les ingénieurs et techniciens dans ce schéma, dont nous dessinons les premiers traits.

<sup>86</sup> Canguilhem G., (1971), Ruse M., (1971), Weiss P. A., (1974).

<sup>87</sup> Au risque de tomber dans la redondance, nous voulons préciser que nous ne parlons pas de la conception des expériences mais de leur exécution. Il est évident que, pour concevoir un plan d'expérimentation, il faut savoir où l'on veut aller. C'est-à-dire qu'à l'intérieur de la thèse il y a un microprogramme. Ce qui nous intéresse de souligner ici est l'articulation des microprogrammes dans un programme de recherche au sens fort (parvenir à décrire un processus biologique comme, par exemple, la fixation de l'azote par la plante et non l'activation de tel gène comme faisant partie d'une chaîne de gènes qui interviennent dans le processus de fixation de l'azote).

<sup>88</sup> En ce sens, pour avoir des exemples des idées "contestataires" et/ou "utopiques" dans la science, consulter les cahiers "*Labo-contestation*" ou "*Impascience*".

<sup>89</sup> La différence entre la logique discursive mise en pratique dans la construction d'un récit et la "réalité", c'est-à-dire la vie de chaque narrateur, est fondamentale à nos yeux. Lejeune Ph. synthétise cette même mise au point de la manière suivante : "Mais il s'agit moins ici d'une vie, que de sa forme dans la mémoire, de l'unité que chacun essaie rétrospectivement de donner à sa vie. L'idéologie biographique est plus ou moins à l'oeuvre chez tout être qui se pense comme sujet" (1980 : 287).

<sup>90</sup> Ici, la comparaison avec d'autres modes de se produire comme acteur d'un champ d'échanges est très révélatrice : par exemple, Gérard Althabe analyse comment ses interlocuteurs (employés d'une boîte de publicité) lors d'une enquête menée en Argentine, "s'auto-produisent en acteurs dans différentes scènes (l'entreprise, la famille élargie, la famille conjugale, l'espace résidentiel, la société globale) et comment ils ordonnent et donnent cohérence à cette pluralité, c'est-à-dire les modes d'unification de ces rôles divers à travers leur présentation en sujet". Ainsi, G. Althabe arrive à des conclusions nettement différentes de celles que nous notons ici. Il montre que "l'unification de la pluralité des scènes dans lesquelles se déroule l'existence de chacun se construit dans la production du cadre temporel dans lequel se déroule le récit. Dans les entretiens analysés, le cadre temporel est principalement celui de la famille, le récit se construit dans une temporalité qui a son origine dans les grands-parents (...) elle investit en elle l'interlocuteur qui prend place dans une durée familiale (...). La place

---

dominante occupée par la temporalité familiale est corrélative avec l'effacement (ou la subordination) de la temporalité collective engendrée dans l'ensemble de la société argentine (...). Nos interlocuteurs ne cherchent ni le sens ni la raison de leur histoire personnelle (ou d'une partie d'elle) dans les transformations et les événements de la société globale, ils donnent à voir leur histoire personnelle comme engendrée d'une manière endogène dans la temporalité familiale." (Althabe G., 1998 : 200-201). Cet extrait du tableau général que dresse G. Althabe dans son analyse suffit pour montrer la différence que l'on peut constater entre cette manière de se produire en acteur dans un récit et celle que nous identifions dans les récits de ces jeunes français. Nous allons revenir sur cette question lors de la conclusion de cet ouvrage.

<sup>91</sup> Dans le cas des post-doctorants, on peut remarquer une certaine tendance à désertier la cantine, mais cette pratique est loin de pouvoir être considérée comme une norme. Le seul comportement routinier semble être le fait de déjeuner chez soi ou au centre, que ce soit à la cantine ou au laboratoire (au "coin café *sui generis*"). Par exemple, chez les ITA qui restent au centre, trois d'entre eux s'installent régulièrement dans l'espace *sui generis* et les autres, en nombre assez important, se réunissent à la cantine ; chez les chercheurs, deux d'entre eux déjeunent dans des différents lieux du PBM (l'un au "coin café standard" et l'autre au "coin *sui generis*") et le reste à la cantine.

<sup>92</sup> Le statut de stagiaire est le plus varié de tous les trois que l'on a identifiés pour cette catégorie sociale. L'origine institutionnelle parcourt tout l'arche des possibles (universitaire, écolier, formation tertiaire...) de même que la durée (cela peut aller d'un mois à un an, voir plus).

<sup>93</sup> Par exemple, il n'est pas rare que les post-doctorants, lorsqu'ils partent le soir, prennent avec eux le cahier de laboratoire dans lequel ils ont enregistré le travail et les résultats de la journée, avec l'espoir de travailler encore chez eux et aussi pour éviter que d'autres collègues prennent connaissance des résultats.

<sup>94</sup> Je n'ai été témoin d'aucune situation où l'on a mis en question l'articulation du thème de recherche d'un thésard avec l'ensemble des thèmes abordés par le PBM ou la pertinence du thème choisi par rapport aux autres travaux réalisés dans le groupe. Même dans les cas où il y a eu des problèmes à l'intérieur des groupes dans lesquels ont travaillé les étudiants, ces difficultés internes n'ont pas fait l'objet de références implicites pour justifier la qualité des résultats. En général, à travers ses questions, le jury cherche à vérifier que le thésard : a) a bien compris le processus de recherche auquel il a participé et qu'il n'a pas été un simple exécutant, b) qu'il connaît bien la bibliographie de sa spécialité (le niveau théorique) et c) qu'il a acquis la capacité d'imaginer des solutions autres, différentes de celles qui ont déjà été trouvées (dans le but d'évaluer son autonomie au plan expérimental).

<sup>95</sup> Lors de l'assemblée générale, le personnel (permanent et non-permanent) participe à titre personnel et non pas au nom de leur collègue.

<sup>96</sup> Les six points traités lors de la séance précédente étaient : 1) approbation du compte rendu du conseil de laboratoire du 6 décembre 1996 ; 2) demande d'affectation d'un chercheur au laboratoire et Proposition d'une codirection Edith/Daniel du groupe Blanc, 3) réorganisation du service de Production des végétaux (affectation de M. Dinart, Charte du service), 4) bilan des entretiens annuels, 5) présentation du budget et 6) informations et questions diverses.

<sup>97</sup> Pour une définition du "P3" : cf. Note n° 32.

<sup>98</sup> Une étudiante du groupe Orange dont la bourse s'est terminée avant d'avoir terminé les expériences qu'une revue lui avait demandées comme condition pour publier son article.

<sup>99</sup> "Les Saint-Cyriennes" sont une sorte d'olympiade sportive et culturelle locale. Durant une demi-journée, l'ADAS (association pour le développement des activités sportives) organise des épreuves où s'affrontent les laboratoires du centre OREA (les membres permanents et non-permanents). Nous allons revenir sur cet événement social dans le chapitre 13.

---

<sup>100</sup> Evidemment, il existe la possibilité de demander une mutation d'un poste à un autre dans le système de la fonction publique. Ce recours est utilisé de manière très modérée, raison pour laquelle il n'a pas d'influence dans nos considérations sur la stabilité du personnel.

<sup>101</sup> Dans le système scientifique anglo-saxon, la rotation de travail est tellement importante qu'il est difficile que se constitue un groupe social, avec une histoire commune suffisamment longue pour donner un contenu qui puisse être utilisé dans l'échange social quotidien. En général, il s'agit d'un chercheur senior autour de qui se structure un pôle de recherche grâce aux contrats qu'il obtient. Dans ce pôle interviennent successivement différents juniors (docteurs et post-doctorants) mais ils s'incorporent très rarement en tant que personnel stable du groupe de recherche. L'objectif de ces chercheurs juniors est de constituer à leur tour leur propre pôle, grâce aux contrats de recherche, et de commencer ainsi leur carrière de chercheurs seniors (voir : "Le stress des jeunes chercheurs américains", *Biofutur*, mai 1997 : 38-40).

<sup>102</sup> Gardons à l'esprit qu'une chose est l'historicité et une autre l'histoire du PBM : la narration de "l'histoire du PBM" par chacun de ses membres est un moment dans lequel la dimension historiciste (différente de l'aspect historique : l'étude des faits objectifs) se réalise. Par exemple, lorsqu'en racontant l'histoire, on légitime des positions individuelles adoptées sur le moment.

<sup>103</sup> Dans deux cas représentatifs de ce genre d'analyse, pris ici à titre d'exemple, on relève le recours à "l'histoire" comme un mode important de production du social ; en outre, ils signalent que ladite production est essentielle pour la stabilité d'une unité scientifique. La première étude, commandée par la direction générale de l'OREA, a pour objectif de décrire le milieu social de l'OREA ("vie sociale à l'OREA" et "son personnel") dans le but d'instaurer "une nouvelle dynamique dans la gestion des ressources humaines". Le rapport présenté par la société de consulting souligne, comme un élément essentiel dudit milieu, que "la vie collective" des unités scientifiques étudiées est marquée par **"l'histoire de chaque unité** : "...récente ou ancienne, il faut absolument (la) connaître si on veut comprendre la vie de l'unité. (...) Un laboratoire récent, travaillant sur des thématiques nouvelles, ne se comporte pas de la même façon qu'une équipe ancienne ou vieillissante. (...) L'ancienneté et la légitimité du chef de service sont aussi déterminants. (...) **La structure de l'organisation, produit de l'histoire le plus souvent** va marquer les relations entre les équipes, la répartition des budgets, le partage des fonctions transversales, le rôle des chefs d'équipe, on pourrait dire "la culture" de coopération propre à l'unité" (rapport de l'entreprise de consulting, 1997). Dans le deuxième cas, une autre société de consulting a été engagée par la direction d'une unité de recherche, cette fois du CNRS, à cause d'un problème de succession dans la direction. Les objectifs de l'étude furent : 1°) "comprendre le LAB (laboratoire d'analyse bactérienne) aujourd'hui, ses orientations, ses missions, sa culture, son organisation pour dégager des premiers éléments de diagnostic, faire apparaître des points de convergence ou de divergence ; 2°) apprécier l'adhésion aux fondements sur lesquels repose son fonctionnement : organisation, services communs et gestion financière commune". A partir de l'analyse du matériel obtenu par des "entretiens non directifs" et "des réunions de groupe de travail" avec les membres du laboratoire, la société de consulting souligne que l'"image (du LAB d'après ses membres) se construit au fil du temps. (...) Une nouvelle orientation d'image demanderait du temps, l'adhésion de tous, une cohérence des actions s'inscrivant dans un plan de communication." Le thème est repris vers la fin du rapport : "(Le LAB a) une culture d'échanges. L'augmentation des effectifs, l'arrivée de nouveaux ont pu distendre les liens sociaux et affectifs. Les anciens ont la nostalgie d'un passé que les jeunes n'ont pas connu et ne pourront pas connaître, le LAB étant aujourd'hui dans une phase de maturité." Les mots de quelques-uns de ses membres sont cités pour illustrer le fait : "ce qui fédère, c'est l'histoire commune." ; ou : "les anciens ont vécu une histoire ensemble. Ils ont vu les évolutions. Les jeunes ont-ils le sentiment d'appartenance au LAB?" ; ou encore : "les jeunes n'ont pas la même culture que nous. Ils

---

n'ont pas connu la dynamique du développement." Les sociologues concluent : "l'organisation des échanges, la relation et les liens entre les personnes, les équipes, la communication, sont au centre de la réussite du LAB. Cette culture se doit d'être intégrée dans l'organisation LAB 2000 (la nouvelle direction) (...)". Dans les recommandations que la société de consulting adresse aux scientifiques, elle prétend faire passer un message bien précis : "la culture du LAB", qui s'est construite "au fil du temps", doit être considérée comme un élément central "de la réussite du LAB" et doit, par là même, occuper une place prioritaire dans le programme de restructuration qui engendrera le LAB 2000. (rapport de l'entreprise de consulting, 1998)

<sup>104</sup> Evidemment, il serait erroné de dire que l'on n'attache pas d'importance à la véracité des récits, ni que l'on n'a pas reconstitué une sorte d'histoire objective. Seulement, ces analyses ne sont pas orientées vers la comparaison des versions, à la recherche d'une reconstitution de la "réalité". Par contre, on cherche à les mettre en parallèle, afin de parvenir à un récit significatif qui donne des indications sur la position sociale à partir de laquelle l'interlocuteur produit ses interprétations. Ainsi, le travail consiste à identifier les variations par rapport à un fait historique de manière à les mettre en relation avec les agents, leur position institutionnelle, sociale et scientifique.

<sup>105</sup> Nous noterons dans les chapitres qui suivent, comme exemples de cette polyphonie, la mise en place des différentes définitions scientifiques du PBM ou la revendication des différentes appartenances institutionnelles (CNRS et OREA) pour justifier des attitudes personnelles, ou encore le recours à l'histoire du problème de la direction par les agents afin d'appuyer les différents significés que chacun élabore.

<sup>106</sup> L'autre processus social s'est développé à partir d'une crise de direction au sein du laboratoire. Il sera examiné au cours des chapitres 10 et 11.

<sup>107</sup> Afin de respecter l'anonymat des personnes concernées par cette enquête on ne citera pas le nom des revues ou d'autres documents utilisés.

<sup>108</sup> On utilisera indifféremment "direction scientifique" et "secteur scientifique", comme le font les membres du laboratoire.

<sup>109</sup> C'est pourquoi, à partir de maintenant, on indiquera les coordonnées de chaque interlocuteur, par exemple : Philippe, appartenant au secteur pathologie du côté partenaire bactérien.

<sup>110</sup> Emile, connaissant les opinions de Martine, s'oppose fermement à la description qu'elle fait de sa "position de pouvoir" au sein du PBM. Il profitera d'une situation d'entretien (quelques jours après l'assemblée) pour me mettre en garde à ce sujet :

*"C'est curieux!", souligne Emile, les gens croient que j'ai un certain pouvoir. Il y a des gens, par exemple Martine... vous connaissez Martine?" J'acquiesce avec un geste et il poursuit : "Elle est très syndicaliste! Elle est très militante syndicale.", et pour que je comprenne l'orientation de ce militantisme, il ajoute en espagnol : "Martine la roja! Elle était au parti communiste. Je ne sais pas si elle y est encore. Peut-être plus. Mais elle est très intéressante parce qu'elle fait des analyses en réunion de laboratoire, moi j'aime beaucoup ses interventions. Elle a la formation syndicale qui permet d'analyser les situations, c'est intéressant. Et elle est intelligente... Mais là où elle commet une erreur, c'est qu'elle croit que j'ai du pouvoir et de l'influence au laboratoire et c'est tout à fait faux. Je n'ai pas de pouvoir et je n'ai pas d'influence au laboratoire. Bon, par exemple, elle croyait que j'avais donné un avis à propos du recrutement d'un jeune chercheur. Pas du tout! C'est Philippe qui décide tout ça. Je n'ai pas de pouvoir du tout! Et mon groupe n'a pas plus de moyens, d'argent, de quoi que ce soit, que tous les autres! Pas du tout! Donc je n'ai pas de pouvoir!"*

<sup>111</sup> Le jour où Bernard Weill a visité le PBM, je n'ai pu être présente au laboratoire, cet événement coïncidant avec mon voyage mensuel à Paris. Cette absence m'a donné l'occasion de contacter une grande partie des membres du PBM pour leur demander qu'ils me racontent com-

ment s'était déroulée la visite de B. Weill. J'ai eu ainsi accès à différentes versions qui m'ont informée sur les positions qui se sont établies à propos de la question "rattachement du labo".

<sup>112</sup> Le fait que le PBM soit l'unique laboratoire qui fabrique des plantes transgéniques ne semble pas un critère scientifique fort.

<sup>113</sup> Certaines absences (comme celle d'Emile) ou présences (comme celle de Gérard lorsqu'il est au PBM) sont des "classiques" ; la plupart des autres personnes y assistent ou non sans que cela soit considéré comme une "habitude".

<sup>114</sup> Par exemple, le document "Non hélas tout ceci n'est pas un poisson d'avril", (CGT-OREA, 1er avril 1997) dont voici un extrait : "Il ne s'agit en aucune façon d'une banale redistribution des cartes, il s'agit de briser l'OREA en tant que service public de recherche et de le soumettre à des objectifs purement mercantiles afin de donner des armes économiques aux industriels de l'agriculture et de l'agro-alimentaire dans le combat sans merci qu'ils se livrent au niveau européen et mondial. Ce combat, les travailleurs ne peuvent qu'en faire les frais comme le montrent (...) les restructurations chez Danone, comme les licenciements chez Rhône-Poulenc. (...) Nous ne sommes pas opposés à des réformes si celles-ci procèdent d'une volonté commune (...), du souci d'amélioration de nos services et du service public (...)".

<sup>115</sup> Par exemple : "Les conditions posées par Danone pour la signature d'un gros contrat sont éclairantes : cette société demande un droit de préemption sur les autres programmes, c'est-à-dire le droit de s'opposer à la signature d'autres contrats avec d'autres industriels... sans parler des contraintes déjà existantes de confidentialité, d'exclusivité, etc" (CGT-OREA, 23 mai 1997, à l'occasion des élections au conseil d'administration).

<sup>116</sup> Déjà début 1995, une mise en garde sur la situation de crise avait été inscrite au compte-rendu du CDL (mars 1995) : "Denis fait le point sur l'état des finances et rappelle que les dotations institutionnelles sont en baisse, le CNRS : -14% et l'OREA : -8%. Cette année, les crédits de paiement CNRS devraient être égaux aux autorisations de programmes. Cependant, et en raison notamment du gel des crédits CNRS 1994 ayant entraîné une consommation très précoce de nos crédits 95, l'année 1995 sera très difficile s'il n'y a pas de "dégel". Il est donc absolument impératif de rechercher d'urgence des contrats. Emile fait remarquer (à ses collègues) (...) l'effet pernicieux suivant : l'accroissement des contrats obtenus par un laboratoire entraîne une baisse corrélative de sa dotation globale. En réponse à une question de Daniel, il pense que l'on ne pourra pas acheter de l'équipement cette année sans compromettre la possibilité de pouvoir fonctionner jusqu'à la fin de l'année." En ce qui concerne la crise financière prévue pour l'année 1997 (compte rendu du CDL du 6 décembre 1996) : "Philippe informe le CDL que l'OREA perdra 9 postes de chercheurs et 56 postes d'ITA. Le budget global du département (soutien de base) sera en diminution (-5%) mais les AIP [action initiative programmée OREA] seront en augmentation (30 MF en 96, 45 MF en 97, 100 MF en 98) (...) Le fonctionnement du laboratoire s'annonce difficile pour l'année à venir et d'ores et déjà des économies sont à envisager à tous les niveaux." Pour cela, Philippe propose la mise en place de structures de réflexion chargées de veiller aux dépenses. Roger accepte de sensibiliser le personnel et d'animer une "commission économies". A l'issue de la réflexion réalisée par cette "commission", plusieurs conclusions ont été présentées au CDL suivant (7 mars 1997) : "1. rôle des responsables de services et de groupes de recherche : le principe d'un accord préalable pour les commandes d'un certain niveau (...); 2. information : le CDL approuve l'affichage d'un bilan mensuel des crédits du laboratoire et des objectifs d'engagements (80 à 100 KF/mois); 3. gestion, responsables des commandes, du bon sens, l'IFR : après discussion (...) le CDL approuve (en plus du bon sens à adopter) : a) le report annuel du reliquat de l'enveloppe "missions" par groupe, b) une étude comparative des offres de prix de différents fournisseurs pour un même produit, c) le contrôle que pourront exercer les responsables d'achats, avec l'appui du directeur, sur certaines commandes."

---

<sup>117</sup> Il m'en a d'ailleurs effectivement fait un résumé écrit, envoyé par e-mail, et qui semblait bien contenir tous les points importants débattus.

<sup>118</sup> Lorsque l'on dit "information", on ne prétend pas établir une différence entre "donnée objective" et "interprétation subjective". Toute information *socialement significative* est déjà une interprétation.

<sup>119</sup> Nous reprendrons l'analyse de ce point au cours du prochain chapitre, lorsque nous aurons davantage progressé dans la connaissance de ce milieu.

<sup>120</sup> Ces questions sont : "- nécessité de satisfaire à des besoins nouveaux en partie de nature socio-économique et sociologique ; - difficulté à nous maintenir devant une recherche privée, jadis peu présente dans nos domaines, mais qui, aujourd'hui, dispose d'une masse de moyens et d'une capacité à les mobiliser infiniment supérieures aux nôtres ; - nécessité d'intégration dans une recherche devenue internationale et notamment européenne ; - nécessité de nous situer de façon coordonnée par rapport aux politiques régionales." (Extrait de la lettre d'E. Pluchart à monsieur le directeur général de l'OREA, 18 avril 1997)

<sup>121</sup> Rappelons brièvement les événements : le Président de la République française, Jacques Chirac, a dissous l'Assemblée nationale – composée d'une majorité absolue qui lui était favorable –. Une nouvelle majorité de gauche est arrivée au pouvoir, à l'issue des élections législatives. Cela entraîna la constitution d'un nouveau gouvernement, également de gauche et dont le chef sera Lionel Jospin. Une période de cohabitation commencera alors.

<sup>122</sup> Au bout de cette période de consultation, et une fois réalisées de nombreuses rencontres aux différents niveaux institutionnels (départements, secteurs, centres), un organigramme définitif a été élaboré, le PBM y ayant trouvé finalement sa place.

<sup>123</sup> "Scientifique" au sens large, c'est-à-dire aussi bien en ce qui concerne "ce qu'on fait" (type de recherche : fondamentale ou finalisée, symbiose ou pathologie...) qu'en ce qui concerne la politique qui garantit les moyens de sa réalisation (être "valorisé" dans tel département, financement de la recherche à travers les programmes-cadres, etc.).

<sup>124</sup> Proctor R., (1991) évoque ce problème à travers l'idée d'une sorte de pacte fondateur dans lequel le scientifique, inspiré par son désir de "faire de la science", accepte de ne pas se mêler d'autres aspects de la société qui, en contrepartie, lui garantit les moyens matériels de réaliser son activité.

<sup>125</sup> Par exemple, les systèmes "anglo-saxon" ou "latino-américain" sont des configurations où la continuité d'une pratique scientifique peut être plus clairement menacée par des éléments "externes", tels suppressions de postes, impossibilité de renouveler les contrats de financement de la recherche.

<sup>126</sup> Pour un débat sur la question tradition/modernité voir : Usages de la tradition, *Enquête* n° 2 (1995), notamment les articles d'Eric Hobsbawn (: 171-189) et Jacky Bouju (: 95-117).

<sup>127</sup> Par exemple, lorsque Philippe m'explique que "*nous ne sommes pas disposés à changer notre orientation de base*" (c'est-à-dire, la science qui s'est toujours faite et qui caractérise le PBM) ou encore lorsque Gérard me prévient des dangers que le double rattachement peut entraîner par rapport à la gestion financière "*kolkhoze*" qui caractérise ce laboratoire (en identifiant deux sous-unités à l'intérieur du PBM, celles-ci sont susceptibles d'être valorisées différemment dans les départements, la mieux cotée pouvant émettre des exigences financières qui casseraient la distribution équitable de l'argent parmi toutes les équipes).

<sup>128</sup> Cette commission, constituée à parts égales de chercheurs et d'ITA élus par le personnel, a pour objet de contacter les ITA qui briguent une promotion, un avancement, etc. pour, dans un deuxième moment et après discussion interne, établir une liste qui sera présentée au directeur du PBM. Celui-ci prendra alors en considération l'opinion de cette commission paritaire au moment de transmettre sa proposition au département. Nous reviendrons sur la commission du personnel "ad hoc" au cours du chapitre 12.

---

<sup>129</sup> C'est dans cette optique que, par exemple, la commission du personnel a été critiquée comme "*une instance qui sert à déresponsabiliser le directeur et les chefs de groupe*", personnes qui doivent "*assumer l'évaluation de leur personnel ITA*", établissant ainsi une hiérarchie "*fondée sur le travail réalisé*" et non au sein d'un "*débat d'une commission n'ayant aucune valeur administrative*".

<sup>130</sup> Par exemple, un jour, un chercheur s'est fâché quand il a appris qu'un de ses collègues m'avait raconté la stratégie qu'ils avaient organisée ensemble pour résoudre un problème concernant un chef de groupe.

<sup>131</sup> Un ITA m'a dit lors d'un entretien : "*Je pense qu'ils [les chercheurs] ont peur de vous. Vous venez fouiller dans le labo et ils ne doivent pas beaucoup aimer ça (...) Est-ce que vous avez demandé l'autorisation de nous interviewer?*"

<sup>132</sup> Comme me l'a dit Emile à une occasion : "*Je me sens comme dans le film 'Le silence des agneaux', vous connaissez? Chaque fois que la jeune femme posait des questions au prisonnier, lui, il cherchait à obtenir des informations sur elle. C'est la même chose pour moi qui suis un chasseur d'information, si quelqu'un vient m'interviewer je ne peux pas accepter ça sans poser moi aussi des questions! C'est difficile pour un cannibale de se laisser bouffer.*"

<sup>133</sup> Ici nous n'approfondirons pas l'analyse de cette différence, cela nous éloignerait trop du sujet central. Nous reprendrons cette question dans les chapitres 12 et 13.

<sup>134</sup> Il faut remarquer que dans des laboratoires à technologie lourde (comme le CERN, à Genève, par exemple) les ingénieurs sont, au contraire, des protagonistes indiscutables de l'activité scientifique. Pour une discussion approfondie sur le rôle des ingénieurs dans les laboratoires "à technologie lourde", se référer à Lemaine G. *et al* (1982), Pestre D. (1988).

<sup>135</sup> Le principe méthodologique qui m'a fait choisir le récit de Philippe plutôt que celui d'Emile comme axe d'analyse est le respect plus grand de la succession chronologique des événements.

<sup>136</sup> Sauf les brevets classés d'"intérêt national" ; les procédés scientifiques et techniques qui ont donné lieu à ces découvertes requièrent une confidentialité spéciale.

<sup>137</sup> C'est ainsi que Philippe a évoqué cette situation : "*Il y a eu toute une période où on avait envisagé de faire appel à un directeur extérieur, faire venir quelqu'un d'autre comme directeur. Il y avait deux candidats : il y avait un candidat qu'on avait scruté au conseil de laboratoire et qui devait prendre la suite. En fait, cette personne avait une autre proposition et, à la fin, elle a choisi l'autre proposition donc on s'est retrouvé... sans personne*"

<sup>138</sup> On reviendra plus loin sur les autres idées développées par Emile (notamment, le rapprochement Gérard-Philippe sur le plan religieux).

<sup>139</sup> Cette remarque m'a été suggérée par Gérard Lemaine lors d'une communication personnelle.

<sup>140</sup> L'objectif de ce point est de présenter les éléments nécessaires au développement de l'analyse de notre "problématique". Dans ce sens, il ne s'agira pas d'un exposé complet de la façon dont l'institution comprend la notion de "directeur de laboratoire" ni non plus d'adopter le point de vue de la sociologie des organisations (par exemple, comment le directeur contribue à "rendre plus compétitif" un laboratoire "tout en y conservant un climat humain satisfaisant" ; ou comment il transforme le laboratoire "pour l'adapter à la poursuite de nouveaux objectifs" ; ou encore, comment il peut "instituer un style de gestion et de commandement qui nécessite une transformation des attitudes et des comportements individuels" - Pierre Morin, 1971 - ; voir également Vinck D., 1991). On se concentrera, en revanche, sur les éléments qui faisant partie du rôle du directeur, sont en rapport avec la légitimité de son autorité.

<sup>141</sup> Il existe un "guide du directeur de laboratoire" élaboré par le CNRS où sont spécifiés ses attributions. Dans le 1er. chapitre "Le mode de nomination du directeur de laboratoire", on lit : "Le directeur est nommé pour quatre ans, renouvelables dans la limite maximale de douze ans (avec l'accord du directeur général du CNRS, et dans le cas du PBM, celui du président de l'OREA) (...) Les avis du comité national et des instances compétentes de l'établissement

---

dont dépend l'unité (pour les UMR, UPRES-A et URA) sont préalablement requis. Il en va de même, dans le cas d'un renouvellement ou d'un nouveau contrat, des avis du comité scientifique et du conseil de laboratoire." Dans ce même chapitre sont décrites les attributions du "directeur de laboratoire" : "Il est responsable de l'élaboration et de la mise en oeuvre du projet scientifique de son unité. Il est garant des résultats de l'unité et se doit de mettre en oeuvre l'organisation optimale garantissant l'atteinte des objectifs fixés, la reconnaissance par les utilisateurs des travaux du laboratoire (dans et hors de la communauté scientifique) et la satisfaction des attentes du personnel de l'unité. C'est un scientifique très intégré dans des réseaux scientifiques, académiques, régionaux et internationaux, capable d'animer et de coordonner des projets de recherche, d'évaluer les enjeux scientifiques, de situer et insérer son unité dans son environnement (communauté scientifique, partenaires extérieurs). Au quotidien, et d'une manière prospective, le directeur doit, en s'appuyant sur les responsables d'équipes et des thématiques : - conduire et organiser l'unité, - motiver et évaluer le personnel, - communiquer et informer, - situer son unité dans l'environnement. (...)." Chacun des points annoncés est développé dans un chapitre. Ainsi, le chapitre II traite de l'"environnement du laboratoire", passe en revue les questions institutionnelles (relations avec les différentes instances de la recherche et de l'enseignement). Le chapitre III considère ce qui est en rapport avec "la préparation du budget et de la gestion financière du laboratoire", signalant vers la fin que "En tout état de cause, votre responsabilité peut être engagée devant la Cour de discipline budgétaire et financière.". Le quatrième chapitre, le plus volumineux, traite de "la gestion du personnel et des ressources humaines" : un des aspects du rôle de directeur le plus prenant et redouté par les chercheurs, comme nous aurons l'occasion de le constater dans cette étude. Le cinquième chapitre est consacré au "système d'information du laboratoire", c'est-à-dire à la gestion du "traitement et de l'échange de données avec l'extérieur (délégations, départements scientifiques, autres tutelles et partenaires extérieurs)". Le sixième porte sur "le partenariat du laboratoire" : ses "rapports avec les entreprises" ("cadre contractuel", et "protection et exploitation des résultats"), les "relations internationales" et les "relations avec les médias et le monde éducatif". Le dernier chapitre, qui peut surprendre les naïfs, traite des divers aspects de la "sécurité du laboratoire" : a) la "protection du patrimoine national scientifique et technologiquement sensible" ; ici le directeur doit prendre en compte que "l'opportunité de tout transfert à l'étranger doit être appréciée en fonction des intérêts fondamentaux de la nation. (en gras dans l'original)" ; b) "la sécurité des systèmes d'information" ; ici, le directeur est responsable de la sécurité de son réseau informatique et des serveurs WWW (...). Les directeurs d'unité sont juridiquement responsables du contenu des pages distribuées (...)" ; c) "les règles d'assurance au CNRS" (et à l'OREA) le directeur doit "prêter une attention particulière à la couverture des personnes qui sont amenées à travailler dans votre laboratoire (...) pour les risques encourus dans le cadre des accidents du travail" ; d) "l'hygiène et la sécurité.(...) Il vous incombe (aussi) d'assurer la sauvegarde des biens dont vous disposez. En cas d'accident ou d'incident mettant en évidence un manquement aux règles de sécurité (des agents ou des biens), votre responsabilité pénale personnelle pourra être recherchée par les juridictions judiciaires." Finalement, se spécifient tous les cas dans lesquels la "responsabilité pénale du directeur de laboratoire" est en vigueur (1996 : 183 à 187).

<sup>142</sup> J'évoquerai ici, en guise d'exemple, la situation suivante : à la suite d'un conflit entre un technicien et un chercheur appartenant au même groupe, le technicien adresse une demande de mutation interne à la direction, mutation à laquelle le chercheur s'oppose car il ne veut pas que le "groupe perde" un technicien. Le directeur doit alors intervenir pour trouver des terrains d'entente car si le technicien en venait à demander à être "muté" à une autre unité, c'est le laboratoire qui perdrait alors un poste d'ITA. Un autre exemple est celui d'un chercheur qui, faisant partie depuis plusieurs années de la catégorie CR1, veut devenir DR2. Il devra alors démontrer lors d'une commission d'évaluation qu'il est capable d'assumer des fonctions de direction. La

---

majorité de ceux qui sont aujourd'hui DR2 dans le laboratoire ont utilisé la stratégie classique suivante : créer leur propre groupe de recherche afin de prouver leur capacité à produire des résultats par "eux-mêmes" et non sous la direction d'un autre chercheur. Mais, selon les organismes de tutelle, il y a trop de groupes de recherche au PBM (douze), ce qui leur a fait recommander à la direction de ne pas stimuler la création de nouvelles équipes. Les jeunes CRI demandent alors à la direction, ce qui est légitime, de quelle manière ils vont pouvoir montrer leurs capacités aux comités d'évaluation. La direction du PBM doit trouver, dans un tel contexte, les possibilités de satisfaire les nécessités individuelles tout en respectant les recommandations institutionnelles. Dernier exemple : un chef de groupe a des difficultés pour maintenir une cohésion entre ses assistants. Peu à peu, il perd ses collaborateurs. Des divergences de points de vue entre lui et son chercheur permanent, quant à ce qu'est "faire de la bonne science", provoquent le départ de ce dernier qui créera, à son tour, son propre groupe. Il ne reste alors comme collaborateurs, qu'un thésard au début de sa recherche et un ITA. Pendant deux ans le groupe accumule des résultats mais insuffisants pour être publiés dans une revue de haut niveau. Aucun nouveau thésard n'a demandé à intégrer le groupe. Les rumeurs se répandent parmi les étudiants de l'"improductivité de ce petit groupe", chose qui, comme nous le savons, n'est pas séduisante pour un thésard. Les post-doctorants, de leur côté, du fait de la carence des publications, ne sollicitent plus ce groupe. Lorsqu'arrive le moment de l'évaluation du PBM, la commission remarque la situation. Elle demande alors au directeur de l'unité de résoudre le problème d'un groupe dont rien ne justifie l'existence. Les solutions possibles seraient : a) obtenir l'ouverture d'un poste, la présence d'un jeune chercheur pouvant le dynamiser ; b) intégrer le groupe en difficulté à un autre du PBM dont les sujets de recherche sont proches ; c) procéder à une fusion de manière à ce que chacun des chefs de groupe conserve son autonomie. Dans chacune de ces possibilités, le directeur devra considérer une multiplicité d'aspects (individuel, collectif, institutionnel, scientifique, de locaux), ce qui montre la complexité de sa tâche.

<sup>143</sup> Pour ce qui est, par exemple, des interventions possibles sur l'évolution des carrières du personnel ITA, on constate qu'au PBM le rôle du directeur a été modifié par l'institution de la commission ad hoc du personnel. En effet, dans ce contexte local, la tâche du directeur est bien différente de celle qu'expose le guide édité par le CNRS. Ici, sa responsabilité vis-à-vis du personnel ITA s'évanouit grâce à l'activité développée par cette commission. Ce point sera développé dans le chapitre 12.

<sup>144</sup> Il fait référence à la réunion des chefs de groupe concernant l'affectation des moyens financiers communs du laboratoire : achat et réparation d'appareils, contrats de post-doctorants, etc.

<sup>145</sup> Le "jeu des interactions sociales" ne dispose pas, en effet, d'un règlement qui sanctionne les fautes (comme c'est le cas au football ou au catch, deux sports qui inspirent l'image de "l'arbitre" entre adversaires).

<sup>146</sup> J'évite la notion de "négociation" qui pourrait prêter à confusion. Il ne s'agit pas uniquement de "négociier" dans le sens de trouver un point intermédiaire sur une situation donnée. Ici, il s'agit de parvenir à une définition "non-confliktuelle" d'une situation où s'opposent deux parties ou plus. Le directeur peut alors assumer différentes attitudes : proposer des alternatives non attendues par les parties, soutenir une partie au détriment de l'autre, en apportant des arguments qu'il possède "comme directeur". Il s'agit d'un travail de gestion des conflits qui ne passe pas nécessairement par la négociation. Le directeur peut donner l'image même de l'intransigeance dans les cas où il a à démontrer que négocier sur tel ou tel sujet peut avoir des effets néfastes pour l'intérêt général.

<sup>147</sup> On écartera une explication de type psychologique dont la clé serait, par exemple, un problème d'auto-dévalorisation, raison pour laquelle sa propre évaluation ne s'accorderait pas

---

avec celle de ses collègues et les mécanismes d'objectivation de la science, tels que les revues et les comités d'expertise.

<sup>148</sup> \* Tous chercheurs.

<sup>149</sup> Voir : chapitre 2, § Emile, où il expose cette stratégie de recherche.

<sup>150</sup> Nous ne nous arrêtons pas sur l'analyse de cette continuité entre "le groupe" et "la vie privée" car elle nous éloignerait trop de la problématique déjà complexe que nous sommes en train de traiter. Mais nous voulons signaler tout de même un fait intéressant qui mériterait une étude ultérieure : le groupe se présente comme l'espace privé dans le collectif qu'est le laboratoire. En ce sens, il paraît raisonnable que la même valeur primordiale puisse s'appliquer tant à la vie privée qu'au groupe de recherche, légitimant ainsi la revendication d'"intimité et d'autonomie" dans les deux milieux.

<sup>151</sup> Ce qui n'est pas vrai dans le cas opposé : un chercheur ayant opté pour l'attitude que nous avons appelée "profil distancé" (cf. chapitre 9) peut refuser jusqu'à un certain point (la limite est généralement imposée par les obligations institutionnelles auxquelles il doit se conformer) de mettre à la disposition du collectif ses qualités personnelles, *il peut* le dire à haute voix et de manière ouverte.

<sup>152</sup> "Le sel de la vie"

<sup>153</sup> Montrant à nouveau le poids de l'historicité des relations sociales au moment de définir des situations actuelles.

<sup>154</sup> C'est pour cette raison que la création d'un corps de fonctionnaires "administrateurs du laboratoire", qui serait à la disposition des directeurs en cas de besoin (par exemple, en cas de crise comme celle de notre laboratoire), semble insuffisante.

<sup>155</sup> Il faut savoir que, pendant le mois de juin, Gérard avait cédé la direction de son équipe de recherche à François, restant ainsi libre pour occuper des responsabilités collectives, telle que la direction du PBM.

<sup>156</sup> Ainsi, implication et autonomie se vivent, par moments, comme des positions contradictoires. Néanmoins, le fait qu'elles puissent être ressenties de la sorte ne minimise en rien la pertinence et la nécessité méthodologique de chacun de ces principes ethnologiques (cf. Introduction et Conclusion).

<sup>157</sup> La condition réflexive, qui établit quelques différences parmi les égaux, place au "centre" ceux qui deviennent les "point d'accès", ceux qui participent aux petits comités, ceux qui produisent les interprétations de base et ceux qui, finalement, incarnent l'image interne et externe du laboratoire.

<sup>158</sup> Pierre Bourdieu écrit à ce propos : "Le champ scientifique comme système des relations objectives entre les positions acquises (dans les luttes antérieures) est le lieu (c'est-à-dire l'espace de jeu) d'une lutte de concurrence qui a pour enjeu spécifique le monopole de l'autorité scientifique inséparablement définie comme capacité technique et comme pouvoir social ou, si l'on préfère, le monopole de la compétence scientifique, entendue au sens de capacité de parler et d'agir légitimement (c'est-à-dire de manière autorisée et avec autorité) en matière de science, qui est socialement reconnue à un agent déterminé." (1974 : 91).

<sup>159</sup> Par exemple, les critères qui légitiment l'exercice de l'autorité dans l'espace collectif perdent leur pertinence lorsque celle-ci a pour objet des questions qui concernent le groupe de recherche.

<sup>160</sup> On parlera pour l'instant des ITA d'une manière générale, sans faire attention aux spécificités liées aux différentes tâches assumées par les ingénieurs, techniciens et administratifs et aux divers niveaux de spécialisation qui pourtant existent au sein de cette catégorie trop largement définie par l'institution.

<sup>161</sup> Cette situation ne manque pas d'intérêt. En général, c'est à travers les organisations syndicales que les ITA peuvent se faire entendre au sein des organismes de recherche. Mais, comme

---

nous le verrons plus loin, Martine elle-même reconnaît qu'"avec le temps, les syndicats ont perdu beaucoup de leur ancien pouvoir", ce qui a affaibli la voix des ITA.

<sup>162</sup> La première forme de rencontre m'a permis d'approcher des agents exerçant différentes activités dans le laboratoire. Je me suis ainsi informée sur les tâches de chaque service commun, la spécificité de chaque groupe de recherche et la diversité des trajectoires des ITA. A l'occasion de l'interaction établie dans le cadre d'une équipe de recherche en particulier, mon intérêt était axé sur la dynamique sociale qui s'y développait plutôt que sur la fabrication d'un produit scientifique (cf. les raisons de ce choix ont été exposées dans l'Introduction). Mais, comme cette dynamique est liée au type d'activité assumée par chaque agent on fera allusion à l'aspect cognitif lorsqu'il interviendra dans les situations sélectionnées pour l'analyse.

<sup>163</sup> Ici, "le symbolique" a des conséquences bien matérielles comme, par exemple, intégrer des réseaux sociaux et institutionnels qui détiennent un certain pouvoir de décision.

<sup>164</sup> Ce n'est pas le cas de ce laboratoire mais, dans d'autres unités de recherche orientées vers une science "finalisée", le problème peut se poser directement au niveau matériel (brevets, applications technologiques, etc.).

<sup>165</sup> Par exemple, le service "laverie" s'occupe de garder en stock, à la disposition des groupes, les matériaux utilisés dans les expériences et de préparer les milieux qu'utilisent toutes les équipes ; le service "serre" se charge de préparer le matériel végétal pour les différents groupes ; le service "gestion financière et du personnel" s'occupe de la partie administrative et des ressources humaines pour l'ensemble du PBM, etc.

<sup>166</sup> La différence la plus nette se situe au niveau des diplômés et de la spécialisation que possèdent les techniciens et les ingénieurs de service des laboratoires à technologie lourde (cette spécialisation et ces diplômés manquent souvent aux ITA rattachés aux services du PBM). En revanche, comme nous le verrons plus tard (prochain chapitre), le niveau des diplômés que possèdent les techniciens d'équipe présentés dans l'étude de Lemaine *et al.* est plus faible que celui constaté pour la même catégorie d'acteurs au PBM.

<sup>167</sup> Pour une analyse du système d'évaluation scientifique, consulter l'article de Catherine Vilkas (1996) ; elle prépare, en plus, une thèse de doctorat : "L'art de gouverner la science dans le système public français : le cas du CNRS. Représentation, évaluation, direction de quatre disciplines." Catherine Vilkas analyse dans son étude l'impact d'une institution publique de recherche fondamentale sur des experts engagés dans la fabrication de nouvelles connaissances et, réciproquement, comment les scientifiques (ré)agissent-ils face à l'Etablissement et quelle influence exercent-ils sur son fonctionnement. La tension entre pilotage et liberté révèle le problème de l'articulation entre une logique organisationnelle, renforcée dans un contexte de rareté des ressources, et une logique de disciplines, orientée vers les communautés de pairs (communication personnelle). Voir également : Chubin D. et Hackett E. (1990), Lemaine G., Matalon B. et Provensal B. (1969) et Amiot M. (1996), Zuckerman H. et R. Merton (1971).

<sup>168</sup> Si, par hasard, un membre d'une commission ou d'un comité appartient au laboratoire du chercheur qui doit être évalué, alors il se retire au moment de l'examen du dossier.

<sup>169</sup> Entre 1992 et 1994, cette commission a abordé le thème de "l'avancement" de tous les ITA du PBM qu'ils soient OREA ou CNRS. En 1994, le laboratoire a appliqué pour la première fois la procédure appelée "entretien annuel d'activité" (EAA), mise en place par l'OREA pour gérer l'avancement de son personnel ITA. Dès lors, la commission du personnel du PBM s'occupera seul de l'avancement du personnel ITA CNRS. Les deux procédures (commission et EAA) prétendent assumer les mêmes objectifs sociaux : gérer la tension qui monte au moment de "la réflexion sur la carrière" (avancement, promotion, mobilité, mutation, formation) des ITA. Cependant, la dynamique proposée par la commission du personnel et celle qui inspire la procédure de l'EAA se différencient sur un point essentiel : la commission du personnel est un espace d'échange collectif tandis que la seconde, l'EAA, maintient la relation interpersonnelle

---

entre "le responsable hiérarchique et le subordonné". Comme j'essaierai de le montrer, cet aspect est central et conditionne la possibilité que les uns et les autres ont de dépasser (bien que ce soit momentanément) la tension engendrée par les rapports hiérarchiques qui lient ces deux partenaires.

<sup>170</sup> Dans ce sens, les entretiens annuels d'activité (EAA) conservent leur dynamique interpersonnelle. En effet, comme l'indique le document de l'OREA, les EAA présentent : "l'occasion de vous *situer* par rapport à l'ensemble des activités de votre laboratoire ou de votre service, de *réaliser le bilan* de l'année écoulée, de savoir comment votre travail est *perçu* par votre responsable direct et d'évoquer *avec lui* les perspectives d'évolution de votre activité et les moyens à mettre en oeuvre pour les rendre effectives. Cet entretien sera formalisé par la rédaction d'un résumé en trois volets portant sur : (volet 1) la description des missions et activités, (volet 2) le bilan et les perspectives d'évolution de l'activité, (volet 3) la formation. Le premier volet sera transmis, comme élément d'information, aux instances de promotion (commission administrative paritaire - CAP -, jurys de sélection professionnelle) et aux acteurs intervenant dans les procédures de mobilité (directeurs d'unité, CAP). Le troisième volet sera transmis au responsable formation de votre centre." Dans ce texte, l'EAA est évoqué comme "l'occasion" pour l'ingénieur, le technicien ou l'administratif de rencontrer celui qu'il voit tous les jours, le responsable, d'une autre manière, pour parler d'autres choses que de son activité immédiate. L'institution offre un espace de rencontre qui n'est pas en continuité avec le quotidien. Ainsi elle pense créer les conditions permettant aux ITA et aux chercheurs de communiquer dans un espace-temps extraordinaire puisqu'il est question de parler différemment, à propos de certains sujets précis. L'ingénieur, le technicien et l'administratif sont censés prendre la parole et se "situer" par rapport à l'ensemble de l'activité développée dans l'équipe, le service ou le laboratoire. Ils sont supposés aussi faire un bilan de leurs activités et s'informer sur la façon dont ils sont "perçus" par leur responsable. Donc c'est un moment de vérité. Dans ce sens, les EAA devraient satisfaire le besoin qui est à l'origine de la commission du personnel (CNRS) : créer un espace d'échange entre les ITA et les chercheurs pour parvenir à un accord sur "la gestion de la carrière du personnel ITA". Mais, pour les raisons que je viens d'exposer, le fait que cet échange en reste à la relation interpersonnelle ne permet pas de changer de signe.

<sup>171</sup> J'utilise ici les guillemets pour signifier que ce terme, utilisé par les membres du champ, est à mes yeux un euphémisme pour désigner la situation d'évaluation qui a lieu effectivement. L'acte de "noter", de "classier" n'est rien d'autre qu'une évaluation.

<sup>172</sup> Petit rappel : pour chaque CDL, le directeur présente un ordre du jour une semaine à l'avance. En fonction de ce programme, chaque collègue se réunit, discute les points de l'ordre du jour et mandate ses représentants. Ces réunions sont connues sous le nom de "préparation du CDL".

<sup>173</sup> Par exemple, à l'OREA, comme il a été dénoncé par un document syndical élaboré dans le but de convoquer à la grève générale du 6 mars 1997, il y a eu : "29 promotions de corps pour 3.477 agents promouvables statutairement et 266 avancements de grade pour 2.081 agents promouvables statutairement." (CGT, 25 février 1997). Quant au CNRS, la situation n'est pas très différente. Alain Costes a écrit dans son rapport à ce sujet : "Comme indiqué dans la partie I-A de ce rapport le potentiel ITA du CNRS a diminué de 2,12 % entre 1989 et 1995 alors que le potentiel chercheurs connaissait un accroissement de 8,47 % durant la même période. Les années 1996 et 1997 confirment et accentuent cette tendance qui conduit à une situation préjudiciable sinon catastrophique pour notre organisme qui est en situation de ne plus pouvoir remplir les objectifs qui lui ont été fixés." (1997 : 95)

<sup>174</sup> Je citerai seulement quelques représentants de ces diverses orientations : Callon M. (1980, 1986 et 1989), Cole & Cole (1973), Crane D. (1972), Hagstrom W. (1965), Latour B. et S. Woolgar (1979), Law J. (1974 et 1989), Lynch M. (1985) et Garfinkel H. *et al* (1981), Mer-

---

ton R. (1957), Pollak M. (1983), Price D. J. (1972), Shapin S. et S. Shaffer (1985), Shinn T. (1988), Whitley R. (1974), Ziman J. (1984).

<sup>175</sup> Gérard Lemaine est sûrement un des pionniers dans les études sociales des sciences. Dès le début des années 60, il s'est interrogé sur le champ de la recherche tel qu'il fonctionne au jour le jour. Ce programme s'est prolongé jusqu'au milieu des années 80 et il a été à l'origine de nombreux ouvrages et d'une série d'articles non moins pertinents. Cf. : Lemaine G., Matalon B. et Provansal B. (1969) ; Lemaine G., Lécuyer B., Gomis A. et Barthélemy C. (1972) ; Lemaine G., Clémence M., Gomis A. et Pollin B. (1977) ; Lemaine G. (1980) ; Lemaine G., Darmon G. et S. El Nemer (1982) ; Lemaine G. (1982a) ; Lemaine G. et A. Gomis (1994).

<sup>176</sup> Plus préoccupés des discussions épistémologiques autour du produit scientifique, de ses conditions de production et de validation que des sujets qui interviennent dans sa production, des relations sociales qui se structurent dans le processus d'élaboration de ce produit et des sens sociaux qui se construisent autour de toutes ces questions. Je renvoie le lecteur à l'important travail de description comparative réalisé par Michel Dubois (1999) où, justement, il rend compte des différents apports de chaque programme sociologique à l'étude du champ scientifique (il cite notamment le travail de G. Lemaine et son groupe dans les chapitres III et V).

<sup>177</sup> Les auteurs distinguent les "laboratoires-ateliers", dotés d'une technologie légère, des "laboratoires-usines" où l'on trouvera plutôt une technologie lourde. Néanmoins, G. Lemaine, G. Darmon et S. El Nemer (1982) expliquent qu'il faut utiliser ces catégories comme des outils en quelque sorte, parce que "ce type de distinction est commode pour l'exposé mais il occulte la complexité des phénomènes". L'attention de ces auteurs est aussi attirée par "le choix ou la sélection des domaines et des problèmes de recherche par les chercheurs". Pour l'étude de ce dernier point, ils considèrent les "stratégies de prise de risque et le rôle des facteurs psychosociaux et organisationnels de la 'science normale', mais aussi "les instances d'évaluation et la protection dont jouissent les chercheurs dans le système, le caractère plus ou moins polycentrique des instances de décision, le type de formation eu égard au champ abordé."

<sup>178</sup> Nous nous concentrerons sur le technicien et l'ingénieur "d'équipe" plutôt que "de service" car on s'intéressera aux interactions liées aux activités de recherche. Pour les mêmes raisons, le personnel administratif est également exclu de l'analyse. Ainsi, lorsque l'on lira "ITA", il faut comprendre qu'il s'agit des ingénieurs et des techniciens rattachés à une équipe de recherche.

<sup>179</sup> Dans ce sens, rappelons-nous que la hiérarchie institutionnelle (qui implique la subordination des ITA) s'articule avec l'activité scientifique car c'est là que trouvent leur justification les critères qui décident que les chercheurs sont les protagonistes de l'entreprise cognitive et que les ITA ne sont que des "accompagnateurs-assistants".

<sup>180</sup> La vision stratégique, qui caractérise le raisonnement du responsable de groupe, a été signalée par certains sociologues qui se sont intéressés, directement ou indirectement, à l'organisation des groupes de recherche. Lemaine G. *et al.* écrivent à ce sujet : "La hiérarchie existe aussi dans les groupes de chercheurs. C'est celle des anciens et des nouveaux, des patrons et quasi-patrons et de ceux qui ne le sont pas. Quiconque a travaillé un temps sur la cité scientifique sait qu'il existe des cas où un sujet est partagé entre plusieurs jeunes chercheurs et que seul le patron peut en avoir une vue d'ensemble" (1982 : 27). De son côté, Amiot M. souligne : "Si les chefs d'équipe récusent toute hiérarchie réelle des équipes à l'intérieur des laboratoires, en revanche une équipe est clairement une hiérarchie avec ce que cela comporte de pouvoir exercé par les chefs sur leurs collaborateurs et subordonnés dans le choix des thèmes, dans l'organisation du travail et dans l'ordre des co-signatures. (...) Si les doctorants sont si utiles, c'est parce que les sciences expérimentales supposent, comme leur nom l'indique, une instrumentation qui définit proprement leur terrain (...) Une division du travail s'opère entre

---

"seniors" et "juniors", de sorte que le junior exécute sur le terrain expérimental les recherches conçues par le senior qui le guide dans son apprentissage, l'empêche de s'égarer dans des voies stériles. Cependant que les doctorants font des mesures ou travaillent à la paille, les directeurs de thèses veillent à la stratégie d'ensemble et s'occupent des relations extérieures" (1996 : 291-292).

<sup>181</sup> Dans ce sens, il faut attirer l'attention sur la définition classique de "l'action sociale" : "Une action est un comportement humain auquel l'individu donne une *signification*." (Encyclopédie philosophique universelle, Tome 2, 1992 : 2921, P.U.F.).

<sup>182</sup> Les associations de la loi de 1901 sont des regroupements de gens qui se joignent pour faire quelque chose ensemble mais sans but lucratif.

<sup>183</sup> La préparation des matchs nécessite un certain temps. Pour l'épreuve "connaissance", comme l'explique l'un des membres de la commission organisatrice, Claudia, il faut dresser la liste des questions auxquelles doivent répondre les équipes. Les questions ne doivent être ni trop difficiles ni banales. Pour les épreuves sportives il est nécessaire de prévoir, par exemple, les différents terrains de sport où se dérouleront les compétitions, le matériel requis, les arbitres.

<sup>184</sup> C'est pour cette raison que le président du centre n'a surpris personne : il était le protagoniste de sa propre inversion, comme les autres participants étaient les protagonistes de la leur.

<sup>185</sup> L'essentiel de la différence avec les sens évoqués par les chercheurs réside dans le fait que le groupe n'est pas du domaine privé, gouverné par la valeur primordiale de "la réalisation de la liberté individuelle" qui affirme que "chacun a ou aura le droit de faire ce qu'il prétend faire" (le mot "chacun" peut être remplacé par le nom d'un seul corps, celui des "chercheurs"). Par contre, le groupe est le domaine où "la réalisation de la liberté individuelle" est plus menacée car c'est un espace qui répond aux critères scientifiques face auxquels les ITA sont privés de légitimité. En contrepartie, l'espace public est évoqué comme un univers de participation reconnu et valorisé par les ITA en général et dans lequel vont s'investir surtout ceux qui souhaitent multiplier les moments d'échange avec les collègues (de toutes les catégories et de toutes les instances ; rappelons-nous le fournisseur, les conseils de gestion...) et qui cherchent une certaine "reconnaissance locale".

<sup>186</sup> Cela ne signifie pas que l'on ne trouve pas des "scientifiques" participant à la lutte syndicale ou à des activités sociales. Cela veut dire seulement que ces activités ne seront pas investies de la même façon dans le jeu des rapports sociaux locaux. A vrai dire, il serait très intéressant, en prenant par exemple les organisations syndicales CGT et CFDT, de mener une étude pour analyser l'activité des représentants de chaque corps dans les différentes instances administratives, leur relation avec la position institutionnelle et scientifique, leurs origines sociales et politiques, leurs multiples appartenances (religieuse, sportive, familiale...) et les univers de participation (local, régional, national, international).

<sup>187</sup> Dans ce sens, il faut signaler que, au PBM, certains chercheurs ont, par exemple, une expérience syndicale importante qu'ils n'ont pourtant pas réinvesti au moment de prendre des positions personnelles ou des positions concernant l'ensemble social ou encore lors des entretiens.

<sup>188</sup> Le statut de boursière a impliqué une fiche de paye, un numéro de sécurité sociale, une place dans le département de relations internationales (comme "thesarde-étrangère-pré-doc"), un responsable hiérarchique à l'OREA, un comité de pilotage et, enfin, à un grade institutionnel au PBM, celui de "boursière OREA".

<sup>189</sup> Par exemple, le fait d'essayer de passer un moment, le dimanche, avec les thésards du PBM peut prendre des dimensions épiques lorsqu'on ne connaît pas les *trois* codes d'entrée (celui de la porte du parking du centre OREA, celui de la porte générale du centre lui-même et, finalement, de la porte du PBM) que le programmeur assigne chaque semaine aux systèmes élec-

troniques de contrôle. Cette aventure est porteuse de significations ethnographiques bien précises qui ne peuvent être transférées au contexte argentin où l'institution ne s'exprime pas aussi fortement dans la vie quotidienne et ne s'exhibe pas d'une manière aussi évidente dans la matérialité des immeubles publics et dans le contrôle des mouvements des personnes. Il est peut-être utile de signaler qu'en Argentine les instituts de recherche possèdent aussi leurs propres règlements, leurs instances de direction organisées d'une manière centralisée, leurs mécanismes administratifs, leurs bourses, leurs assurances. Mais il s'agit plutôt de *textes écrits* et non pas de *textes pour l'action*.

<sup>190</sup> Nous avons déjà fait allusion à certains d'entre eux : par exemple, l'architecture, qui véhicule une certaine esthétique et qui communique des sens, la manière dont circulent les objets et les sujets, une certaine distribution des espaces internes, externes et intermédiaires, individuels ou collectifs. Ce type de réflexions aboutit à une approche spécifique, la *socio-sémiotique de l'espace*. Albert Lévy explicite les termes dans lesquels se pose la question de "l'espace" dans cette orientation : "L'espace est entendu ici comme fait culturel, comme artefact historique et social, donc comme objet sémantique. Cela suppose que : 1) Il n'a pas besoin d'être parlé pour signifier, il signifie directement ; 2) L'espace parle d'autre chose que de lui-même, autre chose que de sa matérialité." (1996 : 162). Plus loin, l'auteur écrit : "(...) nous sommes ici dans une problématique de la manipulation spatiale (l'espace comme faire-faire). Par quels procédés un espace peut-il alors provoquer de tels effets de sens, de tels effets de pouvoir?" (op. cit. : 171).

<sup>191</sup> Ici, il s'agit de l'activité scientifique, mais elle peut être médicale, pédagogique, militaire...

<sup>192</sup> Zuckerman H. (1977), Ramunni G. (1983).

<sup>193</sup> Ce moment de localisation peut être replacé par rapport à l'analyse que fait J. Habermas sur l'évolution du système social : "Il en résulte une perspective selon laquelle l'évolution du système social *paraît* être déterminée par la logique du progrès scientifique et technique. La dynamique immanente à ce progrès semble produire des contraintes objectives auxquelles doit se conformer une politique répondant à des besoins fonctionnels. (...) Seulement, la conscience technocratique masque le fait que le cadre institutionnel, *en tant qu'ensemble* d'interactions médiatisées par le langage courant, ne peut être ainsi réduit d'après le modèle des systèmes d'activités rationnelles par rapport à une fin qu'au prix d'une fermeture de cette dimension, qui est la seule essentielle, parce que susceptible d'humanisation." (1973 : 65)

<sup>194</sup> Un nombre important de scientifiques latino-américains ont évoqué les mêmes pratiques préventives que celles de Manuel, adoptant chacun de stratégies plus au moins astucieuses et efficaces. Ce qui intéresse le plus dans ce savoir-faire c'est qu'il laisse supposer que le plagiat n'est pas "une conduite déviante", anormale ou encore, dysfonctionnelle, mais que c'est un problème assez bien prévu par les scientifiques, quels que soient leur statut et leur degré d'intégration au système de normes de "l'institution science" (les membres prestigieux d'un comité de lecture ou les chercheurs méconnus d'un petit laboratoire argentin, au Nord comme au Sud).

<sup>195</sup> De nombreuses études sociologiques ont abordé l'influence des contextes socioculturels dans la pratique de recherche, je ne citerai que quelques uns : Raj K. et Poulet-Mathi S. (1991), Vessuri H. (1991 et 1996), Kreimer P. (1996), Nun J. (1995), Oteiza E. (1992), Prego C. (1995), Waast R. (1996).

<sup>196</sup> J'utilise ici la notion de promotion dans son double sens, d'une part la capacité de publier les résultats et d'autre part, de convaincre la communauté de leur validité.

<sup>197</sup> A travers l'analyse des différents matériels ethnographiques, nous avons vu que les sujets inclus dans la catégorie *ad hoc* occupent une position centrale dans l'activité scientifique et une position marginale quant à leur capacité d'intervenir dans la production des relations sociales. Cette configuration (centralité dans la recherche et marginalité sociale) se traduit par

---

une contradiction dénoncée comme "une situation d'exploitation" dans les cas extrêmes, et comme une situation d'"instrumentalisation" dans la plupart des cas. Seul un élément d'origine sociale, comme peut l'être *la reconnaissance des pairs* après la publication d'un article en tant que premier auteur, possède l'efficacité nécessaire pour réorganiser l'équation symbolique qui débouche sur une contradiction et pour relativiser la marginalité de la position des non-permanents. En effet, grâce au caractère symbolique du produit "papier", il est possible, d'une part, d'unifier la position des non-permanents et celle des chercheurs (ils obtiennent tous deux un certain bénéfice) et de transformer la relation "directeur-dirigé" (d'origine universitaire) en une "collaboration" (d'origine scientifique). D'autre part, le jeune homme ou la jeune femme peut réactualiser son projet de *devenir chercheur à part entière* car le "papier" est la condition d'entrée dans certains espaces collectifs (congrès, séminaires...) propres au domaine dans lequel il aspire à prendre une place *socialement* centrale.

<sup>198</sup> Gérard Althabe a mené une recherche dans le cadre d'un contrat MRT en Argentine, Buenos Aires, entre 1986 et 1989. Dans cette investigation, il a considéré plusieurs niveaux d'analyse et terrains ethnographiques. Le point qui retient notre attention ici est le suivant : les modes de positionnement des sujets dans le champ social, à travers l'analyse d'une "cinquantaine d'entretiens avec des employés de divers rangs hiérarchiques de deux agences de publicité".

<sup>199</sup> Rappelons nous des entretiens réalisés avec les "pères fondateurs" du PBM (cf. chapitre 2).

<sup>200</sup> L'étude réalisée par Catherine Quiminal (1991) sur les pratiques sociales élaborées par les émigrés maliens soninké établis en France constitue un exemple particulièrement intéressant sur la manière dont cette norme occidentale est confrontée à celle propre à ces émigrés villageois. En analysant comment ils "maîtrisent leur parcours", comment ils gèrent la multiplicité d'échanges due au mouvement incessant "du foyer au village, du village au foyer", C. Quiminal montre le réinvestissement de cette expérience dans un champ spécifique. Ce champ se structure à partir d'une articulation essentielle : le "foyer pour Africains" (France) et les villages d'origine des émigrés (Mali). On ne trouvera pas chez les soninké ni le refoulement des appartenances familiales et communautaires ni la dissociation qui s'ensuit au niveau de l'individu.

<sup>201</sup> Le projet de recherche présenté en juillet 1996 constitue en quelque sorte un document dans lequel j'élabore des arguments qui justifient l'opportunité de ma présence dans un laboratoire de l'OREA. Se succèdent alors des contacts téléphoniques et des entretiens personnels avec les différents "représentants de l'institution". Viennent ensuite les évaluations internes du projet qui engendrent leur propre discours à l'intérieur de l'organisme de recherche. Finalement, l'ensemble des échanges aboutit à un avis favorable de la part de l'institution : le projet de recherche est accepté et financé.

<sup>202</sup> La conférence publique que j'ai faite en octobre 1996 a été le cadre où les membres du PBM m'ont posé des questions tendant à savoir comment j'allais influencer le champ social. Le défi qui s'impose à moi est alors de leur donner des réponses "correctes" tout en fournissant les précisions requises par mes interlocuteurs.

<sup>203</sup> A. Giddens écrit : "... la modernité implique dans les faits l'institutionnalisation du doute. Toute prétention de connaissance, dans la modernité, est de façon inhérente "circulaire", bien que la connotation du terme "circularité" diffère des sciences naturelles aux sciences sociales. (...) Les sciences sociales présument à double titre une circularité, ce qui est constitutivement fondamental aux institutions modernes. Les prétentions de connaissance qu'elles produisent sont toutes révisables en principe, mais sont "révisées" en pratique puisqu'elles circulent par rapport à l'environnement qu'elles décrivent, dont elles sortent ou qu'elles intègrent" (1994 : 184). A. Giddens poursuit sa réflexion en mettant en rapport la circularité de la réflexivité avec le caractère forcément "globalisant" et "futuriste" (orienté vers l'avenir) de la modernité. Il s'éloigne du thème des prétentions de pouvoir et ne fait plus intervenir la distri-

---

bution inégale du pouvoir, la manipulation des connaissances (un pouvoir qui oriente les connaissances en fonction de certains intérêts), questions fondamentales pour cet ouvrage.

<sup>204</sup> Par exemple, J. Habermas propose deux concepts de rationalisation : "Sur le plan des sous-systèmes d'activité rationnelle par rapport à une fin, le progrès scientifique et technique a déjà exigé une réorganisation des institutions et de certains secteurs de la société et il rend cette réorganisation nécessaire dans une mesure toujours plus importante. Mais ce processus de développement des forces productives ne peut être un potentiel de libération que s'il ne se substitue pas à la rationalisation qui doit avoir lieu sur un autre plan. La *rationalisation sur le plan du cadre institutionnel* ne peut s'accomplir qu'au sein du milieu de l'interaction médiatisée par le langage elle-même, c'est-à-dire grâce à une *libération de la communication*. Une discussion publique, sans entraves et exempte de domination, portant sur le caractère approprié et souhaitable des principes et normes orientant l'action, à la lumière des répercussions socio-culturelles des sous-systèmes d'activité rationnelle par rapport à une fin qui est en train de se développer - une communication de cet ordre à tous les niveaux de la formation de la volonté politique et à laquelle serait restitué son caractère politique, voilà le seul milieu au sein duquel est possible quelque chose qui mérite de s'appeler 'rationalisation'". (1973 : 67-68).

<sup>205</sup> Giddens A. (1998), Thompson P. (1980), Tylor Ch. (1994 et 1998), Elias N. (1991), Gruner E. (1998), Gellner E. (1989 et 1994), Gasparini G. (1990), Jameson F. (1998).

<sup>206</sup> L'exemple que je citerai ici est celui qui semblerait être le plus éloigné de la "technique" : "Encouragées par le pape, qui a invité l'église à utiliser les nouvelles techniques dans sa mission, trois communautés religieuses anglaises ont créé des sites web, lesquels n'ont rien à envier à ceux des entreprises les plus novatrices." (Courrier international, N°464, septembre 1999).

<sup>207</sup> Par exemple, d'éventuelles équipes formées de psychanalystes, d'ethnologues et d'historiens qui travailleraient sur le problème de la constitution de la subjectivité dans un univers mondialisé pourraient incorporer dans leur analyse l'axe synchronique et le diachronique, la forme singulière et la collective, son expression au niveau local et global et, en plus, se donner une perspective comparative. On n'ignore pas les difficultés d'une collaboration multidisciplinaire ou interdisciplinaire. Comme le signale Frédéric Jameson, "le terme *interdiscipline*" parcourt plusieurs générations de programmes de réforme académique dont l'histoire doit être écrite et réécrite ensuite avec précaution (par définition, c'est toujours un échec virtuel : l'impression est que l'effort interdisciplinaire se maintient parce que toutes les disciplines spécifiques refoulent certains traits fondamentaux de l'objet d'étude qu'elles devraient partager). On supposait que les études culturelles donneraient – plus que la plupart des programmes de réforme - un nom à l'objet absent et il ne semble pas correct de se résigner au caractère "tactiquement vague de l'ancienne formule" (1998 :76). Dans ce sens, "une rencontre multidisciplinaire" suppose, surtout, un travail d'élucidation de l'objet de recherche.

<sup>208</sup> En ce qui concerne la dimension politique de la notion d'implication, il est intéressant de signaler que les problèmes qu'elle met en lumière ne sont pas l'apanage des contextes modernes même si, dans ces contextes, l'ethnologue est presque obligé de les regarder "d'un œil détrompé" (au sens marxien cité précédemment). Dans les enquêtes menées dans des territoires coloniaux, par exemple, la dimension politique de la notion d'implication était aussi présente dans la situation de rencontre qu'elle l'est dans les terrains modernes. L'objectif ici n'est pas de signaler une "situation nouvelle" mais de caractériser les spécificités liées aux enquêtes menées dans les sociétés occidentales actuelles.

<sup>209</sup> Expression extraite de la définition que donnait Jean-Paul Sartre de l'intellectuel : "un technicien du savoir pratique à la conscience malheureuse" (1968).

<sup>210</sup> Par exemple, M. Weber (1971) au moyen de "la construction rationnelle des idealtypes" ou G. Bachelard au moyen d'une objectivation des "obstacles épistémologiques" (1972).

---

<sup>211</sup> L'ethnologue ne peut pas non plus avoir recours au bateau (ou à sa version, moins romantique, l'avion) pour échapper aux pressions insupportables des "natifs" qui lui font jouer des rôles bien spécifiques (dans lesquels la question de la domination n'est pas absente) pour gagner les paisibles arènes académiques où les jeux de pouvoir correspondent à des règles plus familières et surtout qui lui sont propres. Une conséquence supplémentaire et également importante de l'implication comme cadre de production des connaissances a été l'impossibilité que j'ai eue à dépasser le mode d'échanges produit dans l'espace "laboratoire". Même si j'ai été invitée à dîner chez un chercheur ou même si j'ai eu des rencontres en dehors du laboratoire, tous ces événements ont été structurés par ma position dans le champ et celle de mon interlocuteur. Les conversations, les interactions, les rapports que j'ai établis dans ces occasions-là n'ont eu de sens que par rapport aux événements que se déroulaient parallèlement sur le scénario principal : le PBM. Ainsi se pose la question suivante : quelle serait la démarche qui conviendrait à une enquête telle que le passage de l'ethnologue d'un espace à l'autre soit possible?

<sup>212</sup> Université Claude Bernard

<sup>213</sup> Communauté européenne, programmes scientifiques internationaux (ECOS, ALFA), etc.

<sup>214</sup> Un professeur d'université et un maître de conférences.



---

## Bibliographie

AGGER B., Derrida for Sociology? A comment on Fuchs and Ward, *American Sociological Review*, 1994, vol. 59 :501-505.

ALTHABE G., *Oppression et libération dans l'imaginaire*, 1969, Maspero, Paris.

ALTHABE G., L'ethnologue et sa discipline, *L'homme et la société*, 1990, (95-96), Paris.

ALTHABE G., Vers une ethnologie du présent, *Cahier*, 1992, MSH, Ethnologie de la France, (7) :247-257.

ALTHABE G., 1994-2000, Séminaires Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris et 1993-1999, Séminaires Université de Buenos Aires, Argentine.

ALTHABE G. et M. SELIM, *Démarches ethnologiques au présent*, 1998, L'Harmattan, Paris.

AMIOT M., Le laboratoire entre équipes et réseaux. Poids des techniques et conflits de légitimités, *Archives européennes de sociologie*, 1996, XXXVII :271-319.

AMSTERDAMSKA O., Surely you are joking Monsieur Latour!, *Science, Technology & Human Values*, 1990, 15 (4) :495-504.

APPADURAI A., *Modernity at Large*, 1997, University of Minnesota Press, Minneapolis-London.

ATKINSON P., *Understanding Ethnographic Texts*, 1992, Sage Publications, London.

AUGÉ M., *Pour une anthropologie des mondes contemporains*, 1994, Aubier, Paris.

BACHELARD G., *La formation de l'esprit scientifique*, 1972, Librairie Philosophique J. Vrin, Paris.

BAGLA-GÖKALP L., *Sociologie des organisations*, 1998, La Découverte, Paris.

BARNES B. (éd.), *Sociology of science*, 1972, Harmondworth, Middlesex : Penguin.

- 
- BARNES B. and EDGE D.O., *Science in context. Reading in the sociology of science*, 1982a, Open University Press, Milton Keynes.
- BARNES B., *T. S. Kuhn and social science*, 1982b, Macmillan, London.
- BARNES B., BLOOR D. And J. HENRY, *Scientific knowledge. A sociological analysis*, 1996, Athlone, London.
- BATAILLE G., *L'expérience intérieure*, 1954, Gallimard, Paris.
- BAZIN J., Questions de sens, *Enquête*, 1998, (6) :13-34.
- BAZIN L., *Entreprise, politique, parenté. Une perspective anthropologique sur la Côte d'Ivoire dans le monde actuel*, 1998, L'Harmattan, Paris.
- BEAUD S., L'usage de l'entretien en sciences sociales, *Politix*, 1996, (35) :226-257.
- BERTAUX D. Fonctions diverses des récits de vie dans le processus de recherche, *Sociétés*, 1988, (18).
- BLANCHET A., *Dire et faire dire. L'entretien*, 1991, Armand Colin, Paris.
- BLOOR D., *Knowledge and social imagery*, 1976, Routledge, Londres.
- BLOOR D., *Sociologie de la logique, les limites de l'épistémologie*, 1982, Collection Pandore, Paris.
- BOON J. A., Functionalist Write too : Frazer/Malinowski and the Smiotics of the Monograph, *Semiotica*, 1983, (46) :131-149.
- BOREL M. J., Le discours descriptif, le savoir et ses signes, In : *Le discours anthropologique* (Adam J. M., Borel M. J., Calame C. et Kilani M. eds.), 1990, Meridiens Klincksieck, Paris.
- BOUDON R. et M. CLAVELIN, *Le relativisme est-il résistant? Regards sur la sociologie des sciences*, 1994, PUF, Paris.
- BOUJU J., Traditions et identité, *Enquête*, 1995, (5) :95-117.
- BOURDIEU P., La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison, *Sociologie et sociétés*, 1974, vol. VII (1) :91-118.
- BOURDIEU P., *Homo academicus*, 1984, Minuit, Paris.
- BOURDIEU P., L'illusion biographique, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986, juin (63) :69-72.
- BUNGE M., Una caricatura de la ciencia : La Novísima Sociología de la Ciencia, *Interciencia*, 1991, vol. 16 (2) marzo-abril.
- CAILLE A., La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante?, *Sociologie du travail*, 1981, (3/81).

---

CALLON M., The state and technical innovation : a case study of the electric vehicle in France, *Research Policy*, 1980, (9) :358-376.

CALLON M. et B. LATOUR, *La science telle qu'elle se fait. Anthologie de la sociologie des sciences de langue anglaise*, 1982, Pandore, numéro spécial, Paris.

CALLON M., LAW J., RIP., *Mapping the Dynamics of Science and Technology*, 1986, MacMillan, London.

CALLON M. (éd.), *La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques*, 1989, La Découverte, Paris.

CALLON M., LARÉDO PH. et PH. MUSTAR, *La gestion stratégique de la recherche et de la technologie*, 1995, Economica, Paris.

CANGUILHEM G., Logique du vivant et histoire de la biologie, *Sciences*, 1971, mars-avril (71) :20-25.

CHALMERS A., *Qu'est-ce que la science?*, 1988, La Découverte, Paris.

CHUBIN D. and E. HACKETT, *Peerless Science*, 1990, State University of New York Press, Albany.

CLIFFORD J., On ethnographic authority, *Representations*, vol. I, (2) :118-146 (trad. franç. : "De l'autorité en ethnographie", *L'ethnographie*, 1983, (90/9) :87-118.

CLIFFORD J. and G. MARCUS, *Writing Culture : The Poetics and Politics of Ethnography*. 1986, University of California Press, Berkeley.

COLE S. and J. COLE, *Social Stratification in Science*, 1973, University of Chicago Press, Chicago.

CRANE D., *Invisible College. Diffusion of knowledge in scientific communities*, 1972, The University of Chicago Press, Chicago.

CRAPANZANO V., *Tuhami : Portrait of a Moroccan*, 1980, The University of Chicago Press, Chicago.

CRICK M., Anthropological field research, meaning creation, and knowledge construction, *Semantic Anthropology* (Parkin D., éd.), 1982a, Academic Press, Londres.

CRICK M., Anthropology of Knowledge, 1982b, *Ann. Rev. Anthropol.*, (11) :287-313.

DELORY-MOMBERGER Ch., *Les histoires de vie. De l'invention de soi au projet de formation*, 2000, Anthropos, Paris.

DESCOMBES V., La confusion des langues, *Enquête*, 1998, (6) :35-56.

DIRN L., *La société française en tendance 1975-1995*, 1998, PUF, Paris.

- 
- DUBOIS M., *Introduction à la sociologie des sciences*, 1999, Presses Universitaires de France, Paris.
- DUCLOS, J. P., Sokal n'est pas Socrates, *Le monde*, 1997, 3 janvier, Paris.
- ELIAS N., *La société des individus*, 1991, Fayard, Paris.
- FERRAROTTI F., *Histoire et histoires de vie. La méthodologie biographique dans les sciences sociales*, 1983, Librairie des Meridiens, Paris.
- FEYERABEND P., *Against Method*, 1975, NLB, London.
- FILIPPA A. et V. HERNANDEZ, La ciencia y sus contextos, In : *Antropología del presente* (Althabe G. et F. Schuster éds.), 1999, Edicial S. A., Argentina.
- FLAMANT N., Anthropologie du pouvoir et des hiérarchies sociales chez les cadres supérieurs d'une entreprise française de l'industrie spatiale, *Thèse de doctorat EHESS*, 1998, Paris.
- FOUCAULT M., *L'archéologie du savoir*, 1969, Gallimard.
- FUCHS S. and S. WARD, What is deconstruction, and Where and when does it take place? Making facts in science, building cases in law, *American Sociological Review*, 1994, vol. 59 :481-500.
- FULLER S., DE MEY M., SHINN T. and S. WOOLGAR, *The Cognitive Turn. Sociological and Psychological Perspectives on Science*, 1989, Kluwer Academic Publishers, Netherlands.
- GADAMER H. G., *L'art de comprendre. Ecrits II. Herméneutique et champ de l'expérience humaine*, 1991, Aubier, Paris.
- GALISON P., *Image & logic, A material culture of microphysics*, 1997, The University of Chicago Press, Chicago.
- GARFINKEL H., *Studies in Ethnomethodology*, 1967, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- GARFINKEL H., LYNCH M. and E. LIVINGSTON, The work of a discovering science constructed with materials from the optically discovered pulsar, *Philosophy of the Social Sciences*, 1981, (11) :131-158.
- GASPARINI G., Quelques observations sur les modèles culturels du temps dans les sociétés industrialisées contemporaines, *Information sur les sciences sociales*, 1990, 29(4) :725-743.
- GEERTZ C., From the Native's Point of View : On The Nature of Anthropological Understanding, *Meaning in Athropology* (K. H. Basso and M. A. Selby éds.), 1976, University of New York Press, N.Y.
- GEERTZ C., *Savoir local, savoir global*. 1986, PUF, Paris.
- GEERTZ C., *La interpretación de las culturas*, 1987, Gedisa, Mexico.

- 
- GEERTZ C., *Works and Lives. The Anthropologist as Author*, 1988, Stanford University Press, Stanford.
- GEERTZ C., La description dense, *Enquête*, 1998, (6) :73-108.
- GELLNER E., *Nations et nationalisme*, 1989, Payot, Paris.
- GELLNER E., *Posmodernismo, razón y religión*, 1994, Paidós, Barcelona.
- GIDDENS A., *New Rules of Sociological Method*, 1976, Basic Books, New York.
- GIDDENS A., *Les conséquences de la modernité*, 1994, coll. Théorie sociale contemporaine, L'Harmattan, Paris.
- GIDDENS A., *La transformación de la intimidad*, 1998, Ed. Cátedra, Madrid, (édition anglaise: *The transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*).
- GIERE R. N., *Explaining Science. A cognitive approach.*, 1988, The University of Chicago Press, Chicago.
- GINGRAS Y., The New Dialectics of Nature (Review of Pickering, *The Mangle of Practice*), *Social Studies of Science*, 1997, vol. 27(2).
- GOFFMAN E., *Frame Analysis*, 1974, Harper and Row, New York.
- GOODY J., Curiosités d'anthropologue. Entretien avec Jack Goody, *Politix*, 1996, (34) :204-221.
- GRUNER E., El retorno de la teoría crítica de la cultura : una introducción alegórica a Jameson y Zizek, In : *Estudios culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo* (Eduardo Gruner éd.), 1998, Paidós, Buenos Aires.
- HABERMAS J., *La technique et la science comme "idéologie"*, 1973, Gallimard, Paris.
- HABERMAS J., *Connaissance et intérêt*, 1976, Gallimard, Paris.
- HABERMAS J., *Théorie de l'agir communicationnel*, 1987, Fayard, Paris.
- HACKING I., The Self-Vindication of the Laboratory Sciences, In : *Science as Practice and Culture* (Andrew Pickering éd.), 1992, The University of Chicago Press, Chicago.
- HAGSTROM W., *The Scientific Community*, 1965, Basic Books, New York.
- HAGSTRUP K., The Reality of Anthropology, *Ethnos*, 1987, vol.52 :III-IV.
- HANSON N. R., *Patterns of discovery*, 1958, Cambridge University Press, U.K.
- HELLER A., *Sociología de la vida cotidiana*, 1987, Ediciones Península, Barcelona.

- 
- HERNANDEZ V., Eureka, un paper!. La autoría científica, 1994, *REDES*, (1).
- HERNANDEZ V., Condiciones socioculturales y cognitivas en la producción de un campo científico, 1996, *REDES*, (5).
- HESS D. and L. LAYNE, *Knowledge and Society. The Anthropology of Science and Technology*, 1992, vol. 9, Jai Press Inc., London.
- HIDALGO C., El uso del conocimiento social, *Ciencia y Técnica*, 1992, Centro Editor de América Latina, Bs. As.
- HOBBSAWM E., Inventing traditions, *Enquête*, 1995, (5) :171-189.
- HOLTON G., *L'imagination scientifique*, 1981, Gallimard, Paris.
- HUNTER I., Conferencia, In : *Cultural Studies* (Lawrence Grossberg, Cary Nelson y Paul Tricher eds.), 1992, Routledge, New York.
- ISAMBERT F., Un 'programme fort' en sociologie de la science?, *Revue française de sociologie*, 1985, XXVI, (3) :485-508.
- ISAMBERT F., L'interprétation, source de la compréhension chez Max Weber, *Enquête*, 1996, (3) :129-152.
- JAMESON F., Sobre los Estudios Culturales, In : *Estudios culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo* (Eduardo Gruner éd.), 1998, Paidós, Buenos Aires.
- JEANNERET Y., *L'affaire Sokal et la querelle des impostures*, 1998, PUF, Paris.
- JURDANT B., *Impostures scientifiques. Les malentendus de l'affaire Sokal*, 1998, La Découverte/Alliage, Paris.
- KAHN A., Publicar a cualquier precio, *Mundo científico*, 1990, vol. 11, (113).
- KAUFMANN J. C., *L'entretien compréhensif*, 1996, Nathan, Paris.
- KEESING R., Anthropology as interpretative quest, *Current Anthropology*, 1987, 28 (2).
- KEESING R., Conventional metaphors and anthropological metaphysics, *Enquête*, 1996, (3) :211-240.
- KILANI M., Les anthropologues et leurs savoirs : du terrain au texte, In : *Le discours anthropologique* (Adam J. M., Borel M. J., Calame C. et Kilani M. eds.), 1990, Paris, Meridiens Klincksieck.
- KILANI M., *L'invention de l'autre, Essais sur le discours anthropologique*, 1994, Editions Payot, Lausanne.

---

KNORR-CETINA K., *The manufacture of knowledge (Toward a constructivist and contextual theory of science)*, 1981, Pergamon Press, Oxford.

KNORR-CETINA K., Scientific Communities or Transepistemic Arenas of Research? A Critique of quasi-Economic Models of Science, *Social Studies of Science*, 1982, vol. 12.

KREIMER P., Science and Politics in Latin America : The old and new context in Argentina, *Science, Technology and Society*, 1996, (2).

KUHN T. S., *The Structure of Scientific Revolutions*, 1962, The University of Chicago Press, Chicago (trad. franç. : 1972, Flammarion).

KUHN T.S., *The essential tension. Selected studies in Scientific Tradition and change*, 1982, The University of Chicago Press, Chicago.

LAHIRE B., Risquer l'interprétation, *Enquête*, 1996, (3) :61-88.

LATOUR B. y S. WOOLGAR, *Laboratory Life. (The Social Construction of Scientific Facts)*, 1979, Sage, Beverly Hills (trad. franç. : 1988, La Découverte).

LAUDAN L., *Science and Relativism. Some Key Controversies in the Philosophy of Science*, 1990, The University of Chicago Press, Chicago.

LAW J., Theories and methods in the sociology of science : An interpretive approach, *Social Science Information*, 1974, (13) :163-72.

LAW J., Le laboratoire et ses réseaux, In : *La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques* (M. Callon éd.), 1989, La Découverte, Paris.

LÉCUYER B. P., Bilan et perspective de la sociologie de la science dans les pays occidentaux, *Archives européennes de sociologie*, 1978, XIX :257-336.

LÉCUYER B. P., Sociologie de la connaissance et sociologie de la science, In : *Sociologie de la science* (sous la dir. d'Angèle Kremer-Marietti), 1998, Mardaga, Belgique.

LEJEUNE Ph., *Je est un autre. L'autobiographie, de la littérature aux médias*, 1980, Editions du Seuil, Paris.

LEMAINE G., La lutte pour la vie dans la cité scientifique, *Revue française de sociologie*, 1969, vol. 10, avril-juin (2) :139-165.

LEMAINE G., LÉCUYER B.-P., GOMIS A. et C. BARTHÉLEMY, *Les voies du succès. Sur quelques facteurs de réussite des laboratoires de recherche fondamentale en France*, 1972, GERS (CNRS-EPHE, ronéo), Paris.

LEMAINE G., CLÉMENÇON M., GOMIS A., POLLIN B., et S. SALVO, *Stratégies et choix dans la recherche. A propos des travaux sur le sommeil*, 1977, Mouton & CO., La Haye, et MSH, Paris.

---

LEMAINE G., Science normale et science hypernormale. Les stratégies de différenciation et les stratégies conservatrices dans les sciences, *Revue française de sociologie*, 1980, 21(4) :499-527.

LEMAINE G., DARMON G. et S. EL NEMER, *Noopolis. Les laboratoires de recherche fondamentale : de l'atelier à l'usine*, 1982, Edition CNRS, Paris (1ère. édition : 1979, EHESS, Paris).

LEMAINE G. et G. DARMON, Etude d'une décision en science lourde : Le cas de l'Institut de Radio-Astronomie Millimétrique franco-allemand, *Science sociales information*, 1982a, Sage publications, vol. 21, (6) :847-873.

LEMAINE G., Compte rendu du livre de Karin D. Knorr-Cetina : The Manufacture of knowledge, *Année sociologique*, 1983, (33) :306-309.

LEMAINE G., La différenciation sociale dans la communauté scientifique, *Bulletin de psychologie*, 1984, XXXVII, 365 :477-488.

LEMAINE G. et A. GOMIS, Contribution à une sociologie de la recherche scientifique, In : *Le relativisme est-il résistible? Regards sur la sociologie des sciences* (Boudon R. et M. Clavelin éd.), 1994, PUF, Paris.

LEMAINE G., Quelques réflexions sur le rapport sur la réflexion et sur une autre réflexion, *La lettre de l'Association pour la recherche à l'EHESS*, 1997, (17) :3, 5, 7, 9, 11, 13.

LÉVY A., Pour une socio-semiotique de l'espace. Problématique et orientations de recherche, In : *Sociologues en ville*, 1996, L'Harmattan, Paris.

LYNCH M., *Art and Artifact in Laboratory Science. A study of Shop Work and Shop Talk in a Research Laboratory*, 1985, Routledge & Kegan Paul, London.

MANNHEIM C., *Essays on the sociology of knowledge*, 1972 (1ère. édition : 1952), Routledge & Kegan, London.

MARCUS G. and D. CUSHMAN, "Ethnographies as Texts", *Annual Review of Anthropology*, 1982, (11) :25-69.

MARCUS G., Ethnography In/Of the World System : The Emergence of Multi-Sited Ethnography, *Annual Review of Anthropology*, 1995, vol. 24 :95-117.

MARX K., Manifeste communiste, *Le capital*, 1963, Editions Gallimard, Paris.

MATALON B., *La construction de la science. De l'épistémologie à la sociologie de la connaissance scientifique*, 1996, Delchaux & Niestlé, Lausanne.

MAYER N., L'entretien selon Pierre Bourdieu, *Revue française de sociologie*, 1995, XXXVI-2.

---

MERTON R., Science, technology and society in 17th century England, *Osi-  
ris*, 1938, 4(2).

MERTON R., *Social Theory and Social Structure*, 1957, The Free Press,  
Glencoe.

MERTON R., *La Sociología de la Ciencia*, 1977, Alianza Universidad, Ma-  
drid, (1ère. édition : 1973).

MORIN P., *Le développement des organisations*, 1971, Dunod économie,  
Paris.

NUN J., El Estado Argentino y las actividades científicas y tecnológicas,  
1995, REDES, (3).

OLIVÉ L., *La explicación social del conocimiento*, 1985, UNAM, México.

OTEIZA E., *La política de investigación científica y tecnológica en Argenti-  
na. Historia y perspectivas*, 1992, Centro Editor de América Latina, Buenos  
Aires.

PESTRE D., Comment se prennent les décisions de très gros équipements  
dans les laboratoires de "science lourde" contemporains. Un récit suivi de  
commentaires, *Revue de synthèse*, 1988, janv-mars IVe S. (1).

PESTRE D., Pour une histoire sociale et culturelle des sciences. Nouvelles  
définitions, nouveaux objets, nouvelles pratiques, *Les annales. Histoire,  
sciences sociales*, 1995, mai-juin, :487-522.

POLLAK M., From Methodological Prescription to Socio-historical Des-  
cription. The Changing Metascientific Discourse, *Fundamenta Scientiae*,  
1983, vol 4, (1) :1-27.

POPPER K., *La logique de la découverte scientifique*, 1973, Payot, Paris.

POPPER K., *La connaissance objective*, 1991, Aubier, Paris.

PREGO C., La imagen del desarrollo en ciencia y tecnología en el espejo de  
la ciencia social, *Desarrollo económico*, 1995, vol. 35 (139).

PRICE D. J., *Science et suprascience*, 1972, Fayard, Paris.

PROCTOR R., *Value-Free Science?, Purity and Power in Modern Know-  
ledge*, 1991, Harvard University Press, USA.

PULMAN B., Pour une histoire de la notion de terrain, *Gradhiva*, 1988,  
(5) :22-30.

QUÉRÉ L., Le monde social comme phénomène, In : *Sociologues en ville*,  
1996, L'Harmattan, Paris.

QUIMINAL C., *Gens d'ici, gens d'ailleurs*, 1991, Christian Bourgois Edi-  
teur, Paris.

- 
- RABINOW P., *Reflections on Fieldwork in Morocco*, 1977, The University of California Press, Berkeley.
- RABINOW P., Discourse and Power : On the Limits of Ethnographic texts, *Dialectical Anthropology*, 1985, vol. 10, (1-2).
- RABINOW P., Studies in the anthropology of reason, *Anthropology Today*, 1992, oct., vol. 8, (5).
- RABINOW P., Reflexions on Fieldwork in Alameda, In : *Technoscientific Imageries* (Marcus G. ed.), 1995, The University of Chicago Press, Chicago.
- RABINOW P., *Making PCR. A Story of Biotechnology*, 1997, The University of Chicago Press, Chicago.
- RAJ K. et J. POULET-MATHIS, Le fossé scientifique et technologique entre le Nord et le Sud, In : *L'Etat des sciences et des techniques* (N. Witowski éd.), 1991, La Découverte, Paris
- RAMUNNI G., Prix Nobel : le poids des critères, *La recherche*, 1983, (148) :1256-1265.
- RICŒUR P., *Temps et récit*, 1983, T. I, Seuil, Paris.
- RICŒUR P., *La configuration du temps dans le récit*, 1984, T. II, Seuil, Paris.
- RICŒUR P., *Le temps raconté*, 1985, T. III, Seuil, Paris.
- RICŒUR P., *Hermenéutica y Acción*, 1985a, Ed. Docencia, Bs. As.
- RICŒUR P., *Soi-même comme un autre*, 1990, Editions de Seuil, Paris.
- RORTY R., *L'homme spéculaire*, 1990, Editions de Seuil, Paris.
- RORTY R., *Science et solidarité*, 1990a, Editions de l'Eclat, France.
- ROSALDO R., *Cultura y Verdad. Nueva propuesta de análisis social*, 1991, \_d. Grijalbo, México.
- RUSE M., Reduction, Replacement and Molecular Biology, *Dialectica*, 1971, vol.25, (1) :39-72.
- SARDAN J. P. Olivier de, La violence faite aux données, *Enquête*, 1996, (3) :31-60.
- SCHUSTER F. G., Los l'mites de la objetividad en las ciencias sociales, In : *Nociones de Epistemología* (Gaeta R. y N. Robles eds.), 1985, Eudeba, Bs. As.
- SCHUSTER F. G., Consecuencias metodológicas del contexto de aplicación, 1995, *REDES*, (4).

- 
- SCHUSTER F. G., Los laberintos de la contextualización en ciencia, In : *Antropología del presente* (Althabe G. et F. G. Schuster éds.), 1999, Edicial S. A., Buenos Aires.
- SCHUTZ A., *Le chercheur et le quotidien*, 1987, Meridiens Klincksieck, Paris.
- SELIM M., *L'aventure d'une multinationale au Bangladesh*, 1992, L'Harmattan, Paris.
- SELIM M., Ostentations, dénégations hiérarchiques, *Journal des anthropologues*, 1993-94, (53,54,55) :59-68.
- SELIM M., Ethnologie et entreprise, *L'homme et la société*, 1993, juillet-sept (109).
- SELIM M., Les figures de la domination à l'usine, In : *Essai d'anthropologie politique sur le Laos contemporain. Marché socialisme et génies*, (Hours B. et M. Selim), 1998, L'Harmattan, Paris.
- SHAPIN S. and S. SHAFFER, *Leviathan and the Air-Pump : Hobbes, Boyle, and the experimental life*, 1985, Princeton University Press, Princeton.
- SHINN T., Division du savoir et spécificité organisationnelle, *Revue française de sociologie*, 1980, XXI :3-35.
- SHINN T., Construction théorique et démarche expérimentale : essai d'analyse sociale et épistémologique de la recherche, *Information sur les sciences sociales*, 1983, vol. 22, (3) :511-554.
- SHINN T., Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1988, (74) :2-22.
- SIMMEL G., *Le conflit*, 1992, Circé, Paris.
- SOKAL A. et J. BRICMONT, *Impostures intellectuelles*, 1997, Editions Odile Jacob, Paris.
- STAGNARO A., Los laboratorios de biotecnología desde una perspectiva antropológica : una etnografía de la ciencia, *Etnia*, 1999, (42/43) :21-46.
- TEDLOCK D., Preguntas concernientes a la antropología dialógica, In : *El surgimiento de la antropología posmoderna* (C. Reynoso éd.), 1991, Gedisa, México.
- THOMPSON P., Des récits de vie à l'analyse du changement social, *Cahiers internationaux de sociologie*, 1980, vol. LXIX.
- TYLOR Ch., *Le malaise de la modernité*, 1994, Cerf, Paris.
- TYLOR Ch., *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, 1998, Edition de Seuil, Paris.

---

VESSURI H., Perspectives recientes en el estudio social de la ciencia, *Inter-ciencia*, 1991, mar-apr, vol. 16, (2).

VESSURI H., Scientific Cooperation among Unequal Partners : The Strait-jacket of the Human Resource Base, In : *La science hors d'occident* (Gaillard J. éd.), 1996, Editions de l'ORSTOM, Paris.

VILKAS C., Evaluations scientifiques et décisions collectives : le comité national de la recherche scientifique, *Sociologie du travail*, 1996, (3)/96.

VINCK D. (éd.), *Gestion de la recherche*, 1991, De Boeck-Wesmael S.A., Belgique.

VINKC D., *Sociologie des sciences*, 1995, Armand Colin Editeur, Paris.

WAAST R., *Les sciences au Sud. Etat des lieux*, 1996, ORSTOM, Paris.

WEBER M., *Essais sur la théorie de la science*, 1965, Plon, Paris.

WEBER M., *Economie et société*, 1971 (1ère. édition : 1956), Plon, Paris

WEISS P. A., *L'archipel scientifique. Etudes sur les fondements et les perspectives de la science*, 1974, De Maloine S.A. Editeur, Paris.

WHITLEY R., *The intellectual and Social Organization of Sciences*, 1974, Oxford University Press, Oxford.

WOOLGAR S., Interest and Explanation in the Social Study of Science, *Social Studies of Science*, 1981, vol. 11.

ZIMAN J., The adventures of candide in the sociology of science, *Minerva*, 1981, 19, (3) :509-515.

ZIMAN J., *An introduction to science studies. The philosophical and social aspects of science and technology*, 1984, Cambridge University Press, Cambridge.

ZUCKERKANDL E., *A propos de certaines questions de structure des laboratoires de recherche français*, 1970, (document miméo, GERS-EHESS).

ZUCKERMAN H. and R. MERTON, Patterns of Evaluation in Science : Institutionalisation, Structure and Functions of the Referee System, *Minerva*, 1971, vol. IX, (1) :66-100.

ZUCKERMAN H., *Scientifique Elite. Nobel Laureates in the United States*, 1977, The Free Press, New York.

Articles cités :

-Le stress des jeunes chercheurs américains, *Biofutur*, mai 1997, :38-40

-Qui gouverne la science française? (trad.), *Science*, 1997, vol. 275, (21 mars) :1728-1729.

---

Mouvement Anti-science en France :

-Impascience, (1), 1975.

-Labo-contestation, numéros : 1, 2, 3, 4, 5 et 6.

-Ouvrage collectif, *Recherche et contestation, Débats des travailleurs scientifiques après mai 1968*, 1969, Editions Anthropos, Paris.

-Survivre... et Vivre, (10), 1971.



# LABORATOIRE : MODE D'EMPLOI

## *Science, hiérarchies et pouvoirs*

Dans cet ouvrage, le laboratoire scientifique est appréhendé dans sa spécificité propre, sans glissements conceptuels et analogiques, sans concession à une métaphorisation facile et suggestive. Il est bien situé en tant qu'objet anthropologique. L'auteur analyse l'historicité qui le façonne en montrant comment elle constitue une des modalités de production du champ symbolique et social ; il restitue également les rapports qu'entretiennent les trois acteurs collectifs de la scène scientifique : les étudiants, les chercheurs et les ITA (ingénieurs, techniciens et administratifs).

À travers un mouvement interprétatif, Valeria A. Hernández nous conduit dans le chemin de la compréhension des événements qui surviennent lors de son enquête : une réforme de l'organisme de recherche OREA, une crise de direction du laboratoire, une rencontre sportive et culturelle... Le lecteur trouvera dans ce livre la problématique du pouvoir : comment fonctionnent et se reproduisent autorité et différences hiérarchiques. Aussi, il découvrira une manière spécifique de traiter la dialectique entre production identitaire individuelle et collective.

Cet ouvrage n'est donc pas juste une autre étude de laboratoire, car il ne s'inscrit pas dans la lignée intellectuelle de la sociologie de la science. Il constitue une réponse positive à l'interrogation que pose la pertinence d'une démarche anthropologique dans les situations structurées par une activité finalisée, en l'occurrence l'activité scientifique.

*Valeria A. Hernández, docteur en ethnologie et anthropologie sociale de l'EHESS, a débuté ses recherches sur le champ scientifique en Argentine, son pays d'origine, où elle a également enseigné l'épistémologie des sciences sociales (université de Buenos Aires). Actuellement, ses enquêtes portent sur le rapport science/marché et sur la production identitaire dans notre présent. Elle est membre du Bureau de l'Association française des anthropologues et du Comité de réduction du Journal des anthropologues et elle développe son activité de recherches au sein du Groupe de recherches sur les savoirs, EHESS.*

Illustration de couverture : *L'homme-arbre : décryptement*, 2000. Jeanne-Jamila Ben Brika.

ANTHROPOLOGIE



C  
R  
I  
T  
I  
Q  
U  
E



ISBN : 2-7475-0462-X