

Réjean LANDRY

Politologue, professeur, département de science politique,
Université Laval

(1983)

“Les effets d’une croissance ralentie
des effectifs des professeurs d’université :
simulation et interprétation.”

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES
CHICOUTIMI, QUÉBEC
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès, fondée au Cégep de Chicoutimi en 1993 et développée en partenariat avec l’Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l’autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

**L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs.
C'est notre mission.**

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: rtoussaint@aei.ca.

Page web dans Les Classiques des sciences sociales :

http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html

à partir du texte de :

Réjean LANDRY

**“Les effets d’une croissance ralentie des effectifs des professeurs
d’université : simulation et interprétation.”**

in ouvrage sous la direction de Lise Pilon-Lê et André Hubert, **Les
enjeux sociaux de la décroissance**. Actes du colloque annuel de
l’ACSALF 1982, pp. 101-116. Montréal : Les Éditions coopératives
Albert Saint-Martin, 1983, 258 pp.

La présidente de l’ACSALF, Mme Marguerite Soulière, nous a accordé le 20
août 2018 l’autorisation de diffuser en accès libre à tous ce livre dans Les
Classiques des sciences sociales.



Courriels :

La présidente de l’ACSALF, Marguerite Soulière : professeure, École de Service
sociale, Université d’Ottawa : marguerite.souliere@uOttawa.ca

Réjean Landry : Rejean.Landry@mng.ulaval.ca

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008
pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5” x 11”.

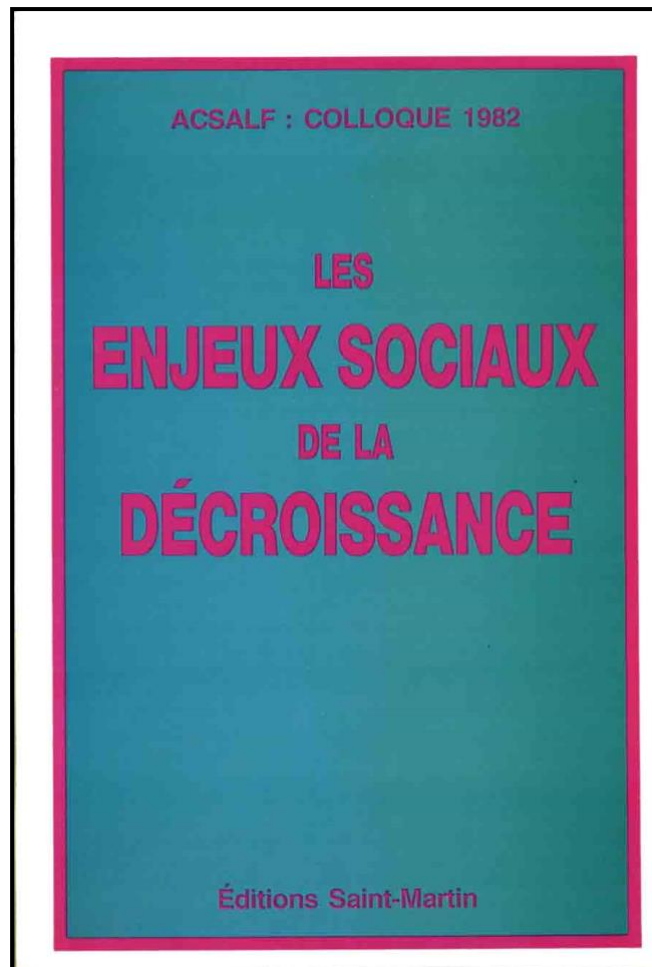
Édition numérique réalisée le 25 mars 2020 à Chicoutimi, Québec.



Réjean LANDRY

Politologue, professeur, département de science politique,
Université Laval

“Les effets d’une croissance ralentie
des effectifs des professeurs d’université :
simulation et interprétation.”



in ouvrage sous la direction de Lise Pilon-Lê et André Hubert, **Les enjeux sociaux de la décroissance**. Actes du colloque annuel de l’ACSALF 1982, pp. 201-219. Montréal : Les Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1983, 258 pp.



La présidente de l’ACSALF, Mme Marguerite Soulière, nous a accordé le 20 août 2018 l’autorisation de diffuser en accès libre à tous ce livre dans Les Classiques des sciences sociales.



Courriel :

La présidente de l’ACSALF, Marguerite Soulière : professeure, École de Service sociale, Université d’Ottawa : marguerite.souliere@uOttawa.ca

Note pour la version numérique : La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l’édition d’origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l’édition papier numérisée.

[101]

Les enjeux sociaux de la décroissance.
Actes du colloque annuel de l’ACSALF 1982.

PREMIÈRE PARTIE

9

“Les effets d’une croissance
ralentie des effectifs
des professeurs d’université :
simulation et interprétation.”¹

Par Réjean LANDRY

Université Laval

Département de science politique

Depuis quarante ans, trois éléments ont combiné leurs effets d’une façon plus ou moins simultanée pour stimuler la croissance des effectifs de professeurs d’université. Le premier tient sans aucun doute à l’expansion formidable du support gouvernemental aux activités d’enseignement et de recherche. Le second élément tient à la lame démographique d’après-guerre originant du groupe d’âge des étudiants universitaires. Le troisième élément vient de l’augmentation de la proportion du groupe d’âge qui désire poursuivre des études universitaires.

Faut-il rappeler que cette situation est en voie de changer d’une façon radicale. Les pays occidentaux, dont le Québec, se rapprochent rapidement de ce seuil où plafonne l’augmentation de la proportion des

¹ L’auteur tient à remercier la Fondation F.C.A.C. pour son assistance financière ainsi que Régnald Gravel et Pierre Simard qui ont participé aux travaux de cueillette et d’analyse des données qui ont servi à initier le modèle de simulation.

jeunes de 18 à 24 ans désirant entrer à l’université. L’effet de ce premier plafonnement se combine au plafonnement, ou même dans certains cas à une diminution, des jeunes du groupe d’âge de 18 à 24 ans formant le gros de la population susceptible de fréquenter l’université. Les dépenses gouvernementales affectées à l’enseignement et à la recherche universitaires ont été ramenées à un rythme de croissance beaucoup plus lent, si elles n’ont pas encore diminué. L’effet combiné de récession et d’inflation au Québec et au Canada depuis 1970 a amplifié les ralentissements ou les diminutions des budgets alloués à l’enseignement et à la recherche universitaires.

[102]

Dès avant que les gouvernements provincial et fédéral n’annoncent des compressions draconiennes dans les dépenses allouées à l’enseignement supérieur, le Conseil des sciences du Canada estimait que la seule décroissance des effectifs d’étudiants universitaires mettait « la recherche universitaire en péril » : « Les conditions seront alors réunies, affirmait-il, pour le déroulement d’événements susceptibles d’entraîner des dommages irréparables à la qualité et à l’efficacité de l’effort universitaire de recherche en sciences et en génie² ». Le Conseil des sciences s’est toutefois limité à énoncer une problématique sans l’appuyer véritablement sur des données qui auraient permis de montrer dans quelle mesure les effets du ralentissement de la croissance des étudiants universitaires varient d’une province à l’autre, selon les universités et les disciplines.

Le but de cette étude est d’élaborer un modèle de simulation pour répondre à la question suivante : quelles seront les implications du ralentissement rapide (ou même de l’arrêt total) de la croissance de la clientèle universitaire sur l’avenir du corps des professeurs d’université du Québec ? Nous formulons l’hypothèse suivante : le ralentissement ou l’arrêt de la croissance de la clientèle universitaire ralentit la demande de nouveaux professeurs et s’accompagne d’un vieillissement du corps professoral qui réduit la marge de manœuvre dans l’enseignement et la recherche universitaires.

² Conseil des sciences du Canada, *La Recherche universitaire en péril*, Ottawa, Gouvernement du Canada, 1979, p. 12.

L’évolution du corps des professeurs d’université sera d’abord considérée sous l’angle du dilemme « croître ou vieillir ». La seconde partie présente de façon très sommaire les éléments d’un modèle de simulation de l’évolution de la pyramide des âges et de la pyramide des carrières des professeurs d’université. Enfin, la dernière partie s’attarde aux effets du ralentissement de la croissance du corps des professeurs d’université.

Croître ou vieillir ?

Le monde occidental a associé le développement et le progrès à la croissance. Ainsi, par exemple, le développement économique se mesure par référence à un taux de croissance. Il en est ainsi d’une grande partie des phénomènes sociaux, particulièrement des corps d’emploi. Cette croissance renvoie à un modèle que les mathématiciens appellent la croissance exponentielle. On dit qu’une quantité augmente à un rythme exponentiel lorsqu’elle s’accroît à un pourcentage constant de la quantité totale au cours d’une période constante de temps. Un corps de 1 000 professeurs qui s’accroît au rythme de 7% par année constitue un exemple de croissance exponentielle. Il convient de ne pas oublier qu’il s’agit d’un concept mathématique non applicable sur une période infinie dans un univers physique fini, car la croissance vers l’infini est impossible dans le cadre d’un univers physique fini. Si Malthus³ a fait ressortir la difficulté de supporter, du point de vue alimentaire, une population en croissance, c’est sûrement le premier rapport du Club de Rome sur les limites de la croissance⁴ qui a placé le débat de la croissance à l’agenda des acteurs socio-politiques.

³ T.R. Malthus, *Essai sur le principe de population*, Paris, Gonthier, 1963. L’édition originale a été publiée en 1798.

⁴ D.H. Meadows, D.L. Meadows, J. Randers et W.W. Behrens III, *Halte à la croissance*, Paris, Seuil, 1972. Aussi connu comme le premier rapport du Club de Rome.

[103]

Si la croissance exponentielle ne peut être maintenue sur une période infinie, est-il possible d’éviter le vieillissement au sein d’un corps d’emploi ? Si oui, comment peut-on développer une pyramide d’âge sans effet de vieillissement ? Par la régularité de la croissance du niveau des personnes dans le corps d’emploi. Cela tient au fait que seule la régularité dans la croissance maintient constant le rapport entre les différents groupes d’âge. Cela peut être illustré à l’aide d’exemples numériques simples.

Soit un réservoir de professeurs d’université de 1 000 personnes réparties également dans dix groupes d’âge (tableau la). Le réservoir de 1 000 professeurs se vide chaque cinq ans de 1/10 de son contenu par décès ou retraites. Si nous posons plus simplement que seuls les professeurs appartenant au groupe d’âge de 65 à 69 ans se retirent ou décèdent, nous obtenons la situation illustrée dans le tableau lb. Pour maintenir le réservoir au niveau constant de 1 000 il faut donc que le flux d’entrée des professeurs d’université apporte 100 professeurs par période de cinq ans. C’est ce qu’on appelle le débit de remplacement. Pour maintenir constant le rapport entre les différents groupes d’âge il est de plus nécessaire que tous les professeurs apportés par le flux d’entrée appartiennent au groupe d’âge des 20 à 24 ans. C’est alors seulement que le débit de remplacement maintient constant, et le niveau du réservoir, et la pyramide des âges des professeurs d’université (tableau le). Si l’on ne désire pas seulement maintenir constant mais accroître le niveau du réservoir des professeurs d’université, il faut, pour chaque période de cinq ans, fournir un supplément au débit de remplacement. Ce supplément représente le débit d’accroissement du niveau des professeurs d’université. Supposons un débit d’accroissement de 5%. Cela signifie qu’au débit de remplacement de 100 personnes on désire ajouter un supplément de 50 personnes au flux d’entrée des professeurs d’université. Dans ce cas le flux d’entrée apporte 150 personnes au niveau des professeurs à la fin de la première période de cinq ans, alors que le flux de retrait en soustrait 100 si les personnes qui décèdent ou se retirent appartiennent toutes au groupe d’âge des 65 à 69 ans (tableau ld). Les mêmes hypothèses signifient que le flux d’entrée s’élèverait progressivement à 153, puis à 155, 158 et 161 aux termes des deuxième, troisième, quatrième et cinquième périodes de cinq ans alors que le flux de retrait se maintiendrait à cent

(tableau 1e). Supposons maintenant que le débit d’accroissement du flux d’entrée soit ramené de 5% à 1% à partir de la sixième période. Le flux d’entrée diminue alors à 113 à la fin de la sixième période pour s’y stabiliser au cours des septième, huitième, neuvième et dixième périodes. Le flux de retrait se maintiendrait à 100 pour chacune de ces cinq périodes (tableau 1 f).

Nous avons jusqu’ici illustré le processus de vieillissement des professeurs d’université en examinant d’une façon séquentielle trois cas où le flux d’entrée varie. Dans les cas où le flux d’entrée égale le débit de remplacement, le niveau du réservoir et la pyramide des âges restent constants. Dans les cas où le flux d’entrée égale le débit de remplacement plus un débit d’accroissement de 5%, non seulement le niveau du réservoir augmente, mais la pyramide des âges se modifie dans le sens d’un rajeunissement. Enfin,

[104]

Tableau 1
Réservoir des professeurs d’université

	Groupes d’âge										Flux de sortie (décès ou retraite)
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	
a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
b)		100	100	100	100	100	100	100	100	100	
c)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
d)	150	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
e)	161	158	155	153	150	100	100	100	100	100	100 100 100 100 100
f)	113	113	113	113	113	161	158	155	153	150	100, ...

[105]

dans les derniers cas, où le débit d’accroissement a été ramené de 5% à 1% pour les vingt-cinq années suivantes, il en est résulté une tendance rapide de vieillissement du corps des professeurs. Le tableau 1 représente ces trois types de cas sans pour autant indiquer comment

mesurer le vieillissement d’une population. Dans ce cas c’est le nombre V de vieux qui retient l’attention. Ce nombre prend sa signification lorsqu’on le compare à une autre grandeur dont on postule qu’elle doit être le nombre de jeunes J. La comparaison de ces deux grandeurs donne un coefficient de vieillissement résumé par le rapport V/J.

Il faut alors définir où finit la jeunesse et où commence la vieillesse. Le choix d’un âge dépend principalement du problème que l’on étudie et des objectifs que l’on poursuit. La question qui se pose concrètement est donc de déterminer à partir de quel groupe d’âge les professeurs d’université commencent à être vieux par rapport à un point de référence quelconque. Pour les fins de cette section nous poserons que la jeunesse finit à 44 ans et que la vieillesse débute à 45 ans. Le rapport V/J utilisé par la suite signifie donc :

V de 45 à 69 ans

J de 20 à 44 ans

La distribution par âge du tableau la indique que le rapport $V/J = 1$. Cela signifie que le nombre de vieux égale le nombre de jeunes. Le rapport $V/J = .64$ de la distribution du tableau le indique que la population des professeurs a rajeuni considérablement relativement à ce qu’elle était initialement dans le tableau la. Le rapport $V/J = 1.37$ du tableau l f montre une population beaucoup plus vieille où le nombre de vieux augmente rapidement. Faut-il rappeler que le cas d’une forte stimulation du débit de croissance, suivi d’un ralentissement très marqué du même débit, décrit approximativement le processus de croissance de la population des professeurs d’université des pays occidentaux depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

Résultats de la simulation

Le modèle de simulation de l’évolution du corps des professeurs d’université du Québec a été conçu pour évaluer les effets de plusieurs types de scénarios sur la mortalité, la mobilité, la retraite, l’ouverture de postes et la promotion dans les rangs académiques. Les expériences de simulation réalisées pour le présent rapport avaient pour but de répondre à deux questions principales : quels sont les effets de diverses variations du taux de croissance du corps professoral sur des composantes telles que la mortalité, la mobilité, les retraites, les ouvertures de postes et le vieillissement au cours [106] des 20 prochaines années ? Quels sont les effets du vieillissement sur la distribution des professeurs dans les rangs académiques ?

Le dispositif d’expérimentation introduit dans le programme d’ordinateur permet de manipuler le taux de croissance du corps professoral pour la période 1980-2001. Le taux moyen de croissance du corps professoral des universités du Québec a été de 3 1/4% au cours de la période 1971-1979. On a d’abord simulé une évolution du corps professoral qui supposait que ce taux de croissance se poursuivrait au cours de la période 1980-2001. D’autre part, le modèle a été simulé pour rendre compte de quatre autres possibilités de croissance, la plus défavorable supposant un taux de croissance de - 1%, la plus optimiste, un taux de croissance de 4%. Le tableau 2 fait état de ces hypothèses.

Tableau 2 Hypothèses relatives au taux de croissance du corps professoral	
Taux de croissance en pourcentage	
	%
Période 1971-1979	3 1/4
Période 1980-2001	
Hypothèse 1	3 1/4
Hypothèse 2	4
Hypothèse 3	1 1/2
Hypothèse 4	0
Hypothèse 5	- 1

Le tableau 3, qui présente le sommaire des résultats obtenus en simulant ces cinq hypothèses de croissance, indique que le corps professoral atteindrait près de 14 000 postes en 2001 dans l’hypothèse où il continuerait à s’accroître au rythme de la période 1970-1980 et que les ouvertures de postes attribuables aux mortalités, aux retraites, à la mobilité et à l’augmentation du corps des professeurs s’accroîtraient progressivement de 330 à 841 postes tandis que le rapport vieux/jeunes, c’est-à-dire la proportion décrivant le nombre de professeurs de plus de 45 ans divisé par le nombre de professeurs de moins de 45 ans, évoluerait de .25 à .59 de 1971 à 2001.

Une augmentation plus rapide du rythme de croissance du corps des professeurs, disons à 4% au lieu de 3 1/4 %, ferait augmenter leur volume à plus de 16 000, portant le nombre d’ouvertures de postes à 1 065 et ramenant le rapport vieux/jeunes de .25 à .53.

Si la croissance du corps des professeurs diminuait de 3 1/4 % à 1 1/2 %, à partir de 1980, le nombre total de professeurs atteindrait 9 733 personnes, ne créant que 470 ouvertures de postes comparativement à 420 en 1981, faisant évoluer le rapport vieux/jeunes de .50 à .80 entre 1981 et 2001 plutôt

[107]

Tableau 3
Sommaire des résultats des hypothèses de simulation
de la croissance du corps des professeurs

Hypothèse	Taux de croissance du corps des professeurs	Nombre total de professeurs	Mortalités	Mobilités	Retraites	Départs	Ouvertures de postes	Rapport Vieux/Jeunes
1971	(5 535	17	85	33	150	330	0,25
	(.0325							
1981	(7 562	26	92	42	189	420	0,50
2001 selon les hypothèses								
1	.0325	13 897	57	155	145	416	841	0,59
2	.04	16 157	62	188	148	460	1 065	0,53
3	.015	9 733	47	98	139	332	470	0,80
4	0	7 135	41	62	135	279	276	1,07
5	-.01	5 784	37	44	132	250	191	1,36

[108]

que de .50 à .59 comme dans le cas où le taux de croissance est maintenu constant à 3 1/4%.

Enfin, les hypothèses simulant une croissance nulle ou négative du corps des professeurs montrent que le nombre d’ouvertures de postes serait ramené à moins de 300 postes en dépit d’une augmentation considérable du nombre des départs attribuables à la retraite et, finalement, que le rapport vieux/jeunes passerait de .50 à plus de 1

signifiant par là qu’il y aurait deux fois plus de professeurs âgés de 45 à 69 ans que de professeurs âgés de 20 à 44 ans.

Par ailleurs, le modèle de simulation a aussi été préparé pour rendre compte d’un répertoire varié d’hypothèses relatives à l’évolution de la pyramide des carrières. Le tableau 4 résume l’essentiel de ces hypothèses où l’on suppose que les politiques de promotion dans les rangs académiques gèlent, soit après 1978 (hypothèse 3), soit après 1981 (hypothèse 4), soit encore après 1986 (hypothèse 5). En d’autres mots, l’hypothèse 3 représente une situation où il est assez difficile d’obtenir des promotions académiques, l’hypothèse 4 celle où les promotions d’un rang à l’autre sont moyennement difficiles à obtenir et, enfin, l’hypothèse 5 correspond au cas où les promotions académiques sont plus faciles à obtenir.

Tableau 4
Hypothèses relatives à l’évolution de la distribution des professeurs dans les rangs académiques

Hypothèse 1	1971	= moyenne de 1971, 1972 et 1973
Hypothèse 2	1976	= moyenne de 1973, 1974, 1975 et 1976
Hypothèse 3	1981	Moyenne de 1975, 1977 et 1978
	1986	
	1991	
	1996	
	2001	
Hypothèse 4	1981	Extrapolation de la tendance 1973-1978 jusqu’en 1981 puis, distribution constante par la suite
	1986	
	1991	
	1996	
	2001	
Hypothèse 5	1981	Extrapolation de la tendance 1973-1978 jusqu’en 1986 puis, distribution constante par la suite
	1986	
	1991	
	1996	
	2001	

[109]

La politique de promotion très stricte fait passer la proportion de professeurs agrégés et titulaires de 40% en 1971 à 60% dans le cas où la croissance du corps professoral se maintiendrait à 3 1/4 % jusqu’en 2001. Le même rythme de croissance combiné à une politique de promotion moins stricte pourrait faire passer la proportion de professeurs agrégés et titulaires de 40% en 1971 à 64% (hypothèse 4) ou même à 68% (hypothèse 5) vers 1996.

Si le rythme de croissance du corps des professeurs diminuait de 3 1/4 % à 1 1/2 % ou s’il était ramené au seuil de la croissance nulle (0%), la proportion de professeurs agrégés et titulaires varierait entre 70 et 80%. Le tableau 5 montre que, quelle que soit l’hypothèse simulée, la proportion des agrégés et des titulaires s’accroît jusqu’en 1991 ou 1996 pour ensuite commencer à décroître lentement, parallèlement à l’augmentation du nombre des départs à la retraite.

Les effets du ralentissement de la croissance

Les effets démographiques

Les résultats de la simulation montrent que le ralentissement de la croissance du corps des professeurs engendre un vieillissement du corps des professeurs et une modification importante dans la pyramide des rangs académiques où l’on observe le déplacement de la majorité des professeurs des rangs académiques inférieurs vers les rangs académiques supérieurs. Le vieillissement entraîne aussi une diminution du taux de mobilité, ce qui se combine au ralentissement ou à l’arrêt total de la croissance du nombre de professeurs pour réduire considérablement le nombre des ouvertures de nouveaux postes, les retraites ne libérant annuellement que de 130 à 145 postes. Les nouveaux docteurs qui arriveront sur le marché du travail au cours des sept ou huit prochaines années ne doivent donc pas trop espérer se trouver un emploi dans le monde universitaire.

D’autre part, la saturation soudaine de ce marché du travail engendrée par le ralentissement ou l’arrêt de la croissance peut, à plus

ou moins brève échéance, inciter les étudiants universitaires québécois à ne pas poursuivre leurs études au-delà du 2^e cycle, réduisant ainsi le nombre futur de jeunes docteurs, c’est-à-dire le nombre futur de jeunes professeurs d’université. Or, cette diminution de la production du nombre de jeunes docteurs québécois se produira au moment où le nombre d’ouvertures de postes commencera à augmenter de façon sensible après 1990. Cela risque fort de nous ramener à la situation de pénurie de professeurs des années soixante et soixante-dix, c’est-à-dire une période au cours de laquelle une proportion importante de professeurs d’université étrangers ont été engagés à des postes permanents pour combler les besoins de professeurs des universités du Québec. Si cela

[110]

Tableau 5
Sommaire des résultats des hypothèses de simulation
des rangs académiques (en %)

Distribution dans les rangs	% de croissance	Années	R1	R2	R3	R4	R34
observations	3,25%	1971	12,0	37,3	25,9	14,7	40,6
observations	3,25%	1976	9,1	33,1	30,6	18,3	49,0
H3	3,25%	1981	7,9	28,7	35,2	23,0	58,2
		1986	7,5	27,4	35,0	25,0	60,1
		1991	7,4	27,1	34,4	25,8	60,3
		1996	7,5	27,3	33,9	25,9	59,9
		2001	7,6	27,5	33,8	25,7	59,5
H3	1,5	1981	7,7	28,3	35,7	23,3	59,1
		1986	6,7	25,5	36,8	27,1	64,0
		1991	6,5	24,5	36,0	29,2	65,3
		1996	6,6	24,4	35,0	29,8	64,9
		2001	6,7	24,8	34,5	29,6	64,1
H3	0	1981	7,5	27,9	36,1	23,7	59,9
		1986	6,0	23,7	38,5	29,1	67,1
		1991	5,6	21,8	37,6	32,6	70,2
		1996	5,6	21,5	35,9	33,9	69,8
		2001	5,9	22,1	34,8	33,7	68,5
H4	3,25%	1981	7,8	26,7	38,0	24,4	62,5
		1986	7,4	25,5	37,9	26,5	64,5
		1991	7,3	25,2	37,2	27,3	64,6
		1996	7,4	25,4	36,7	27,4	64,1
		2001	7,5	25,6	36,6	27,1	63,7
H4	1,5%	1981	7,5	26,3	38,6	24,8	63,5
		1986	6,5	23,3	39,9	28,7	68,7
		1991	6,3	22,3	39,1	30,8	69,9
		1996	6,4	22,4	38,0	31,4	69,4
		2001	6,6	22,8	37,4	31,1	68,6
H4	0%	1981	7,4	25,9	39,1	25,2	64,3
		1986	5,7	21,3	41,8	30,8	72,6
		1991	5,3	19,5	40,8	34,3	75,1
		1996	5,4	19,3	39,0	35,6	74,6
		2001	5,7	20,0	37,8	35,3	73,1
H5	3,25%	1981	7,8	26,7	38,0	24,4	62,5
		1986	7,2	23,5	40,6	27,9	68,5
		1991	7,2	23,3	39,9	28,7	68,6
		1996	7,3	23,5	39,3	28,7	68,1

Distribution dans les rangs	% de croissance	Années	R1	R2	R3	R4	R34
H5	1,5%	2001	7,4	23,8	39,1	28,5	67,6
		1981	7,5	26,3	38,6	24,8	63,5
		1986	6,3	21,2	42,7	30,3	73,0
		1991	6,1	20,2	41,9	32,3	74,2
		1996	6,2	20,3	40,7	32,8	73,6
H5	0%	2001	6,4	20,8	40,1	32,5	72,6
		1981	7,4	25,9	39,1	25,2	64,3
		1986	5,5	19,0	44,7	32,4	77,2
		1991	5,1	17,1	43,8	35,9	79,7
		1996	5,2	17,1	41,9	37,1	79,0
		2001	5,5	17,9	40,6	36,7	77,3

[111]

doit se reproduire, le corps des professeurs d’université du Québec comprendra alors de plus en plus de professeurs étrangers et les jeunes docteurs québécois arriveront toujours sur le marché du travail quelques années après la période de pénurie, au moment même où les postes permanents auront été attribués à des professeurs étrangers. Le gouvernement du Québec devrait d’ores et déjà mettre en place des politiques qui seraient de nature à atténuer les effets de décalages qui se produisent entre l’offre et la demande de professeurs d’université.

Les effets non démographiques

Les résultats du modèle de simulation montrent que le ralentissement du rythme de croissance du corps des professeurs d’université modifie fortement la pyramide des âges et de là celle des carrières. Les effets non démographiques accompagnant ces modifications, plus difficiles à saisir, risquent fort d’avoir de lourdes conséquences pour l’avenir.

Le programme de recherche à définir ne s’impose pas a priori. Une première option consisterait à adopter une perspective de

« gérontologie politique ⁵ » et de tenter de répondre à deux types de questions : le processus de vieillissement s’accompagne-t-il d’une diminution de la participation aux activités professionnelles ⁶ ? Le processus de vieillissement entraîne-t-il inéluctablement l’adoption d’une idéologie de conservatisme ⁷ ? Dans son étude des fonctionnaires fédéraux, Morgan ⁸ adopte une autre perspective et s’interroge sur les espoirs, les attentes, les aspirations et les attitudes à l’égard du travail. La perspective adoptée plus loin se distingue de ces deux programmes de recherche en tenant compte non seulement des attitudes et des comportements des individus mais aussi des contraintes institutionnelles qui pèsent sur les choix des individus.

Posons, pour les fins de l’analyse, que l’université est composée de deux types d’acteurs : les professeurs et les administrateurs. Postulons que les uns et les autres cherchent à maximiser leurs intérêts privés plutôt que des intérêts collectifs ou institutionnels ⁹. Posons plus précisément que les professeurs cherchent à maximiser des utilités monétaires et symboliques telles que la sécurité d’emploi, la promotion et le temps de travail discrétionnaire tandis que les administrateurs cherchent à maximiser leur marge de discrétion managériale.

Le ralentissement de la croissance réduit la marge de discrétion managériale des administrateurs des universités en abaissant les « réserves » à utiliser pour acheter l’adhésion des différents groupes qui

⁵ Voir N.E. Cutler, « Demographic, social-psychological, and political factors in the politics of aging : a foundation for research in political gerontology », *American Political Science Review*, LXXI - 3, 1977, 1011-1025.

⁶ Voir E. Cummings et W. Henry, *Growing Old*, New York Basic Books, 1961 et R.C. Atchey qui conteste la thèse du désengagement dans *The Social Forces in Later Life*, Belmont, Ca., Wadsworth Publishing Company, 1972, p. 35.

⁷ Cette perspective est bien présentée dans R.R. Hudson et R.H. Binstock, « Political Systems and aging », dans *Handbook of Aging and the Social Sciences*, éd. Robert H. Binstock et E. Shanas, New York, Van Nostrand, 1976, pp. 369-400.

⁸ N.S. Morgan, *Où aller ? Les conséquences prévisibles des déséquilibres démographiques chez les groupes de décision de la fonction publique fédérale*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1981, 104 pages.

⁹ Ce type d’hypothèses est utilisé pour des fins heuristiques. Les axiomes qui les sous-tendent sont traités abondamment dans les ouvrages de théories politiques positives.

composent l’université dont, bien entendu, les professeurs. Laissons de côté le jeu politique qui s’établira entre les politiciens et les administrateurs universitaires pour ne retenir que la dynamique du jeu en train de s’établir entre les administrateurs et les professeurs.

[112]

Le ralentissement de la croissance et la décroissance posent le problème du partage des ressources des organisations sous un jour nouveau : le jeu à somme nulle du problème de partage des ressources est compliqué par le fait que le gâteau à partager grossit plus lentement ou bien, pire encore, cesse totalement de grossir.

De ces postulats et de la complication du problème de partage posé par la décroissance découle une hypothèse centrale : en période de décroissance, les administrateurs et les professeurs investiront dans l’élaboration de règlements accroissant la rigidité des activités des uns et des autres.

À court terme, les administrateurs peuvent maintenir une partie de leur marge de discrétion managériale en pairant tout ralentissement de ressources financières à une réduction du rythme de croissance du corps des professeurs. À long terme, toutefois, le ralentissement de la croissance du corps professoral occasionne un vieillissement qui réduit la marge de discrétion managériale des administrateurs parce que les salaires et les avantages sociaux d’un corps professoral vieillissant accaparent une portion croissante des coûts de l’enseignement supérieur.

D’autre part, l’incertitude inhérente au ralentissement de la croissance amènera les professeurs à demander, par l’intermédiaire de leurs organisations syndicales, l’adoption de mesures réglementaires de plus en plus précises touchant la sécurité d’emploi et la promotion. La majorité des professeurs estimera retirer plus de bénéfices de mesures réglementaires basées sur l’ancienneté que sur celles fondées sur le principe du mérite. De plus, les professeurs auront probablement l’impression de réduire l’incertitude inhérente à la décroissance en utilisant la réglementation de façon stricte, en se présentant comme les gardiens de la lettre, au détriment de son esprit. Au niveau du discours officiel, ils continueront à se réclamer du principe du mérite mais ils diront qu’en pratique il y a une très forte corrélation entre l’ancienneté

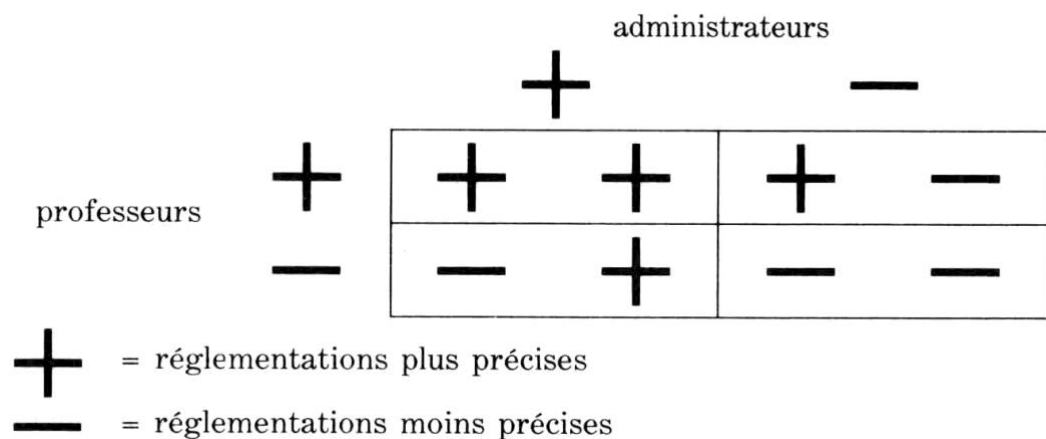
et le rang académique, tentant ainsi de maximiser leurs intérêts personnels en ayant tendance à les confondre à l’intérêt de l’institution.

L’offre de réglementation réalisée par les administrateurs ne pourra satisfaire les professeurs puisque ces premiers ne pourront accepter des mesures réglementaires qui réduiraient à néant leur marge de discrétion managériale. Les administrateurs ont intérêt à maximiser les réserves de ressources qu’ils peuvent utiliser de façon discrétionnaire, ce qui les conduira à proposer des mesures réglementaires réduisant la sécurité d’emploi et l’accès aux promotions académiques. Les administrateurs tendront eux aussi à confondre leurs intérêts de maximisation de discrétion managériale aux intérêts de l’institution universitaire.

Au total la demande de mesures réglementaires additionnelles viendra donc aussi bien du côté des professeurs que de celui des administrateurs. La cellule nord-ouest de la matrice de la figure 1 représente la demande de réglementation additionnelle (+) formulée par chacun des acteurs tandis que la cellule sud-est correspond à la période de croissance où les ressources sont suffisantes pour être partagées en réduisant (-) le poids de la réglementation.

[113]

Figure 1
Matrice des options de réglementation



La demande de réglementation risque d’être si prononcée qu’il faut peut-être envisager l’éventualité d’une surproduction qui rendra très difficile la réallocation des ressources. Le treillis des mesures réglementaires se combinera au vieillissement pour réduire le taux de mobilité des professeurs entre les institutions puisque la sécurité tendra à être absolue pour ceux qui en bénéficieront et le risque très élevé pour ceux qui songeront à passer d’une institution à une autre. Les mesures réglementaires et le vieillissement auront aussi pour conséquence de réduire la possibilité de créer de nouveaux champs d’enseignement puisque la répartition des postes au sein des institutions tendra à devenir très rigide.

Dès lors, l’incertitude qui accompagne le ralentissement de croissance gagnera les esprits et les effets psychologiques ne tarderont pas à se faire sentir aussi bien du côté des administrateurs que des professeurs. Les administrateurs auront le sentiment d’une hostilité générale des gouvernements à l’endroit de l’enseignement supérieur tandis que les professeurs adopteront une attitude de plus en plus défensive. L’environnement extérieur sera perçu comme un élément perturbateur dangereux. On tentera de s’en protéger en défendant sa discipline, son programme d’études, son département, son université.

Certains professeurs réagiront en intensifiant leur niveau d’activités (et peut-être d’agressivité) en se disant qu’un bon produit trouve toujours preneur sur le marché. La concurrence entre les administrateurs d’universités différentes aussi bien qu’entre les professeurs risque donc de devenir de plus en plus vive. Cette intensification de la concurrence pourrait engendrer une autre réaction extrême qui consiste à dévaloriser la concurrence en adoptant une attitude de désintérêt face au travail de professeur ¹⁰. L’attitude de désintérêt risque, à plus ou moins longue échéance, d’engendrer une classe de professeurs incompetents et démotivés tandis que l’attitude concurrentielle risque plutôt d’alimenter le ressentiment des jeunes professeurs envers leurs aînés qui ont obtenu des promotions académiques à une époque [114] où les critères de promotion étaient beaucoup moins stricts. Les professeurs qui tenteront de s’imposer par la qualité (ou la quantité) concurrentielle de leurs produits pourront

¹⁰ L’étude de Morgan, op. cit., prévoit elle aussi l’occurrence de ce type de réactions.

aussi être tentés de profiter des lois du marché pour éliminer les collègues dont les produits sont de moins bonne qualité et s’assurer de la sorte de nouvelles possibilités de promotions académiques.

Convient-il d’adopter une politique de laisser-faire et ainsi de laisser s’amplifier les attitudes de concurrence agressive ou de dévalorisation de la concurrence ? Si les problèmes engendrés par le ralentissement de la croissance ne peuvent être réglés de façon définitive, il n’est pas interdit d’envisager quelques mesures en vue d’en atténuer l’ampleur.

La première mesure qui retient l’attention, le transfert vers d’autres institutions (universitaires, gouvernementales ou privées), n’est pas une solution très réaliste pour une population vieillissante dont le taux de mobilité volontaire est appelé à diminuer vers le point zéro. D’autre part, des mesures de mises à la retraite prématurée s’avèreront très dispendieuses puisqu’une proportion croissante du corps des professeurs se retrouvera dans les groupes d’âge visés par de telles politiques.

Une mesure plus réaliste consisterait à fractionner le rang académique supérieur, celui des professeurs titulaires, qui devient de plus en plus chargé, en deux rangs distincts : professeurs titulaires et professeurs émérites. L’appellation de ce nouveau rang académique n’a pas d’importance en soi, l’objectif de ce fractionnement des rangs académiques est de régénérer les espoirs de promotion et d’atténuer de la sorte les réactions psychologiques extrêmes des professeurs.

La mesure la plus efficace à long terme consiste probablement à encourager la recherche subventionnée sur projets qui permet aux professeurs les plus concurrentiels de faire une carrière de recherche tout en apportant des ressources financières non négligeables à l’institution hôte. De plus, si les gouvernements et les universités incitaient ces professeurs-chercheurs à compétitionner pour le rachat d’une partie de leur temps d’enseignant, cette mesure fournirait aussi un début de solution au problème du remplacement des professeurs ; de jeunes docteurs seraient alors engagés pour assurer leurs enseignements. Cette mesure permettrait aux professeurs à « esprit concurrentiel » de différer leurs désirs compétitifs vers le marché de la recherche, atténuant de la sorte la réaction d’anomie des professeurs qui cherchent à dévaloriser la concurrence, incitant peut-être de la sorte ces derniers à vouloir se faire concurrence sur l’enseignement.

Conclusion

L’histoire du corps des professeurs d’université du Québec correspond à celle d’un corps d’emploi dont la croissance a été stimulée de façon considérable avant d’être ralentie de façon draconienne. Les professeurs d’université du Québec sont donc encore relativement jeunes et ils détiennent des postes permanents leur garantissant la sécurité d’emploi.

[115]

La simulation de diverses hypothèses d’évolution de ce corps d’emploi montre que le ralentissement de son taux de croissance engendrera un vieillissement du corps et un déplacement des professeurs des rangs académiques inférieurs vers les rangs académiques supérieurs. D’autre part, le ralentissement de la croissance se combine au vieillissement pour réduire la mobilité des professeurs et diminuer d’autant l’ouverture de nouveaux postes à l’université. L’occurrence d’un tel type de conjoncture inciterait les jeunes Québécois à ne pas entreprendre d’études doctorales et réduirait de la sorte le nombre de futurs professeurs au moment même où la demande de professeurs recommencera à augmenter. Comblera-t-on à nouveau cette pénurie en important des professeurs de l’étranger ?

Par ailleurs, le ralentissement de la croissance et le vieillissement qui l’accompagne sont susceptibles d’amener les administrateurs et les professeurs d’université à investir de plus en plus dans l’élaboration de mesures réglementaires qui accroîtront la rigidité des activités universitaires. Le critère du mérite sera remplacé par celui de l’ancienneté et les professeurs tenteront d’obtenir l’adoption de mesures réglementaires garantissant davantage leur sécurité d’emploi et leur sécurité d’accès à des promotions académiques tandis que les gestionnaires des universités chercheront à réduire la sécurité d’emploi et l’accès aux promotions. Cela est susceptible d’entraîner deux types de réactions psychologiques extrêmes, certains professeurs réagiront en intensifiant leurs activités, d’autres préféreront dévaloriser la concurrence féroce qui se jouera entre les tenants de cette première réaction. La seule soupape réaliste paraît résider du côté de la création

d’un marché parallèle, le marché de la recherche subventionnée sur projets, qui permettra aux « esprits forcenés » de se faire concurrence sur un marché auquel la majorité des professeurs préférera ne pas participer.

Le ralentissement de la croissance d’un corps d’emploi produit des effets de vieillissement, un gonflement des échelons supérieurs, une augmentation des coûts de main-d’oeuvre et une accélération de la propension des employés et des employeurs à s’appuyer sur des mesures réglementaires visant à contrer les effets d’incertitude suscités par le ralentissement de la croissance.

Réjean Landry
Université Laval
Département de science politique

[116]

Notes

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.