

# Reviews – Recensions

## Reviews – Recensions

Carl V. Patton, *Academia in Transition: Mid-Career Change or Early Retirement*. Cambridge, Massachusetts, Abt Books, 1979.

Il y a quelques mois, un livre a été publié aux États-Unis qui touche très pertinemment la situation actuelle et future dans les universités canadiennes. L'expérience américaine devançant fréquemment les innovations canadiennes, les tendances que cet ouvrage fait ressortir se répercuteront naturellement dans notre propre milieu universitaire.

Dans son livre, *Academia in Transition: Mid-Career Change or Early Retirement*, M. Carl V. Patton examine deux dimensions de la vie universitaire américaine qui revêtent une importance grandissante: le recyclage en cours de carrière et la retraite prématurée. Au cours des années 60 et au début des années 70, la profession d'enseignant universitaire a réalisé d'importants gains, au niveau du prestige social, de la mobilité professionnelle, de l'auto-régulation de la profession et de son influence accrue sur les destinées de l'université.<sup>1</sup> Cependant, la diminution des effectifs scolaires a changé le jeu et il semblerait, d'après M. Patton, que l'avenir de l'enseignement supérieur ne porte pas à l'optimisme. Qui plus est, la piètre figure du corp professoral résulte de l'écart entre les attentes des universitaires face à leur carrière et leur cheminement professionnel réel. Pour la plupart d'entre eux, le diplôme universitaire ne porte plus en lui la garantie d'une carrière prestigieuse, d'une ascension rapide des échelons de la profession et de l'acquisition de prérogatives, comme c'était le cas au cours des années 60.<sup>2</sup>

La documentation canadienne sur la retraite prématurée et le recyclage professionnel est pauvre, ce qui rend la lecture de l'ouvrage de M. Patton des plus nécessaires. Il convient toutefois de se rappeler qu'il fait oeuvre de pionnier en ce domaine et qu'on ne devrait se rapporter à son étude qu'en la prenant comme point de départ d'une analyse exhaustive et comme indice de la nécessité d'une étude plus approfondie de la question. Le livre de M. Patton est essentiellement une synthèse d'enquêtes et d'entrevues réalisées entre 1976 et 1977, de même que d'une analyse récente d'ouvrages sur le sujet.

Pour ce qui est de la retraite prématurée, M. Patton présente une vue d'ensemble des choix possibles qui s'offrent aux universitaires américains et dresse un parallèle avec les secteurs privé et public. Il souligne la nécessité d'inviter les intéressés à prendre une retraite prématurée en ayant recours à des encouragements financiers, et décrit à cet égard divers programmes mis à l'essai.

Une des solutions qui, selon l'auteur, a beaucoup de mérite, serait de verser une prime pour encourager les bénéficiaires éventuels à prendre leur retraite. De cette façon, dit-il, le coût de ces versements extraordinaires serait connu d'avance (p. 47).

<sup>1</sup> Shulman, Carol Herrnstadt, *Old Expectations, New Realities: The Academic Profession Revisited*, American Association for Higher Education, Washington, D.C., 1979, p. 45.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 46.

Il souligne en outre que ceux qui se prévaudraient de cette offre pourraient éventuellement occuper un emploi à temps partiel et conserver certains avantages attachés à leur ancien poste.

Une des principales raisons d'encourager la retraite prématurée est le rajeunissement du corps professoral obtenu en remplaçant ses éléments les plus âgés par de jeunes diplômés au niveau du doctorat. Toutefois, d'admettre M. Patton, cela n'aurait, à long terme, qu'un impact limité sur la pyramide d'âge du corps enseignant (p. 116).

Comme il le fait observer dans un ouvrage plus récent, M. Patton estime qu'en encourageant la retraite prématurée d'un premier groupe d'universitaires, le taux de départ à la retraite serait naturellement plus élevé. Cependant, même si l'on continuait d'encourager les retraites prématurées dans une même proportion, le taux de départ à la retraite regagnerait à peu près le niveau qu'il occupait avant l'introduction du programme puisque les personnes qui auraient normalement contribué au taux global ne feraient plus partie du compte.<sup>3</sup>

On peut en outre se demander si cette façon de procéder inciterait les éléments les moins productifs et nécessaires à prendre leur retraite plus tôt que prévu. (p. 81) Dans nombre de cas cependant, les espoirs qui reposaient sur les programmes de retraite prématurée ne se sont pas matérialisés en raison des coûts et des obstacles rencontrés.

Quoi qu'il en soit, la retraite prématurée peut encore avoir un dénouement heureux. C'est ainsi que M. Patton rapporte que 98 p. 100 des retraités prématurés se disent satisfaits et même très heureux de leur décision (p. 64).

D'un autre côté, la question du recyclage des universitaires en cours de carrière n'a pas été abordée aussi exhaustivement en raison de la nouveauté du sujet et de la minceur des données disponibles à ce jour. L'auteur analyse les facteurs qui poussent les universitaires américains à changer de profession à mi-chemin dans leur carrière en limitant cependant son étude aux programmes visant les universitaires en exercice. Toutefois, d'autres sont en voie d'élaboration ou sont prévus, et notamment le programme que se propose de financer la *National Science Foundation* afin d'aider les jeunes scientifiques n'ayant pu obtenir de poste de recherche, ainsi qu'un autre mis au point avec l'appui du *National Endowment for the Humanities*, visant, quant à lui, à recycler les détenteurs d'un doctorat en vue, surtout, de leur intégration au secteur privé. Bien qu'il n'avance que des fragments de preuve à l'appui de son argument, l'auteur estime également souhaitable d'orienter les universitaires vers d'autres disciplines ou spécialités, et juge d'ailleurs que de tels programmes accorderaient effectivement aux institutions en cause la souplesse nécessaire pour réaffecter leurs ressources à des usages plus productifs (p. 25).

Quatre réseaux universitaires majeurs aux États-Unis (l'université de Floride, le réseau des collèges de la Pennsylvanie, l'université de l'État de New York et l'université du Wisconsin) ont mis en application des programmes de recyclage à l'intention de leurs universitaires touchés par la diminution des effectifs scolaires.

En ce qui nous concerne, ce livre nous fournit plusieurs hypothèses de travail et démontre la nécessité de se documenter sur la question. La mise en place d'un tel pro-

<sup>3</sup> Patton, Carl V., *Institutional Responses to the Mandatory Retirement Age*, présenté au 43<sup>e</sup> Congrès annuel de la *Midwest Economics Association*, tenu à Chicago (Illinois) le 6 avril 1979. Voir aussi David D. Palmer, *Faculty Responses to Higher Mandatory Retirement Age: Which Faculty Members Will Stay?*, présenté à la même occasion.

gramme ne serait pas aussi complexe que cela en a l'air puisque le nombre d'universités participantes touchées serait minime comparé aux États-Unis.

La situation au Canada est cependant plus urgente à certains égards, du fait que la tendance démographique et les préférences marquées des étudiants créent un déséquilibre dans le nombre de professeurs et la composition des corps professoraux universitaires. La demande est ainsi réduite dans certaines disciplines tandis qu'elle continue de croître dans d'autres. La baisse de 21 p. 100 prévue pour la catégorie d'étudiants d'âge universitaire (18 à 24 ans) et la répartition changeante des étudiants en fonction des programmes d'études font de la retraite prématurée et du recyclage en cours de carrière des solutions souhaitables et nécessaires pour une partie des facultés d'art et de science à l'approche des années 80.

M. Patton se tourne ensuite vers la législation américaine pour étayer sa thèse. Ainsi, en 1978, la Loi de 1967 sur la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi (*Age Discrimination and Employment Act of 1967*) a été modifiée afin de faire passer l'âge de la retraite obligatoire de 65 à 70 ans dans les secteurs privés et publics (non assujettis à la législation fédérale), et de l'éliminer complètement pour les employés fédéraux. Toutefois, les universitaires titularisés en ont été exemptés jusqu'en 1982. Bien qu'il étudie les ramifications de cette modification, une analyse plus profonde aurait été souhaitable. Si les universités canadiennes, où la retraite est obligatoire à 65 ans, suivaient l'exemple américain, la carrière de certaines universitaires en serait d'autant plus prolongée, ce qui aurait pour effet de limiter les débouchés dans ce secteur. Dans l'ensemble, les corps professoraux des universités canadiennes tendent à être plus jeunes qu'aux États-Unis, où 26,5 p. 100 des universitaires ont 50 ans ou plus par rapport à seulement 18,8 p. 100 au Canada. Ainsi, au cours des cinq prochaines années, sur 32 500 professeurs d'universités à plein temps, seulement 0,7 p. 100 par année environ atteindront l'âge de la retraite obligatoire. En chiffres absolus, cela signifie en moyenne seulement 250 postes vacants pour cause de retraite et environ le même nombre pour cause de décès. Entre temps, les effectifs scolaires continueront probablement de diminuer. Un rapport récent du *Ontario Council on University Affairs* prévoit que si les inscriptions diminuent de 25 p. 100, 2 500 des 12 000 professeurs d'universités à plein temps pourraient devenir superflus, en Ontario seulement, au cours des cinq prochaines années, de sorte que si la tendance actuelle se maintient, l'usure du corps enseignant universitaire par les départs à la retraite ne suffira pas à produire des facultés correspondant à la population étudiante projetée pour les années 80.

La retraite prématurée des universitaires canadiens est une solution qui mérite d'être explorée, mais leur recyclage serait peut-être une solution plus pratique. Quant à l'évolution des préférences des étudiants, elle a peut-être été plus soudaine au Canada qu'aux États-Unis. Ces derniers s'inscrivant en nombre croissant dans des programmes professionnels ou techniques, il y aurait peut-être lieu de réorienter les professeurs des facultés des arts et des sciences, par leur détachement hors cadre ou tout autre moyen, vers des programmes où la demande future sera bonne. En fait, nombre d'entre eux qui enseignent actuellement dans des disciplines humaines, en sciences sociales ou en sciences pures. Cette transformation pourrait donc s'accomplir, comme le suggère M. Patton, par le biais de congés spéciaux, auxquels pourraient s'ajouter des ateliers spécialisés, soit durant l'été ou au cours de l'année scolaire. L'aide gouvernementale à cet égard ne serait évidemment pas à exclure.

Ainsi donc, de nombreux universitaires pouvant jouir d'un congé sabbatique tous les six ans, plus de 4 500 d'entre eux pourraient chaque année participer à un tel programme. M. Patton estime d'ailleurs que leur recyclage requerra une action d'envergure nationale plutôt qu'individuelle, c'est-à-dire au niveau de chaque université.

Un autre type de programme de recyclage en cours de carrière consisterait à encourager les universitaires à oeuvrer périodiquement à l'extérieur du milieu universitaire, soit dans la fonction publique ou le secteur privé, à l'occasion de congés spéciaux. Un programme de cette nature pourrait ainsi encourager leur mobilité, laquelle a été immensément réduite compte tenu des conditions actuelles du marché du travail. Cette absence de mobilité peut non seulement être lourde de conséquences pour la personne, mais également pour la vitalité de la communauté universitaire.

Toutefois, de telles hypothèses ne résolvent pas la question des possibilités d'emploi des diplômés récents au niveau du doctorat et de ceux qui les suivront au cours des prochaines années. Ainsi, ils ont traditionnellement cherché à être employés en milieu universitaire, alors que la situation de l'emploi y était généralement perçue comme décourageante. Cependant, on ne s'attarde ici qu'à l'ampleur du problème. Il est toutefois surprenant de constater que le but principal de la majorité des diplômés au niveau du doctorat est toujours d'enseigner à l'université.

*Academia in Transition* est une initiative de la *National Science Foundation* réalisée en 1977 et a été publié sous forme différente par le *National Technical Information Service* du département américain du Commerce, ce qui rend compte de la nature technique de certains chapitres. *Apt Books* a publié l'ouvrage en 1979.

Cette étude est essentiellement la synthèse d'expériences américaines et l'on y fait nulle part mention d'analyses internationales. Bien que chaque chapitre soit annoté séparément, une bibliographie aurait été utile. Mais ce ne sont là que des détails secondaires.

*Academia in Transition* est un ouvrage opportun et édifiant qui nous donne la perspective nécessaire pour nous attaquer aux questions importantes qui troublent les universités canadiennes.

Max von Zur-Muehlen  
Statistics Canada\*

\* *Les opinions exprimées dans ce document sent celles de l'auteur et n'engage en aucune façon Statistique Canada.*

K. Mazurek, ed. *Educational Futures: anticipations by the next generation of Canadian scholars*. Edmonton, University of Alberta, 1979.

*Educational Futures* is a rather unusual book. It is written not by mature scholars but by graduate students; it is organized not around a single coherent subject but around 6 separate topics explored in 16 essays; and it is concerned not with the present state of education but with its future possibilities. For these reasons, the book both fails and succeeds, offering to the reader either a composite insight into the function of education as a social barometer or a confused collection of random and often imperfect thoughts.