

Association Nationale  
des Candidats aux Métiers  
de la Science Politique

**ANCMSP**

[www.ancmsp.com](http://www.ancmsp.com)

## **Bilan des recrutements 2015-2016**

Session synchronisée et au fil de l'eau en science politique

Questionnaire sortie d'auditions

## Introduction

Ce bilan fait suite et reprend certains éléments du premier état des lieux fait conjointement en août 2016 avec l'ASES, pour les sections 19 (sociologie et démographie) et 04 (science politique), et que nous avons partagé *via* un communiqué commun sur les listes de diffusion de l'ANCMSP et de l'ASES.

Outre le bilan, désormais habituel, ce document présente les principaux résultats du « questionnaire sortie d'audition » que nous avons envoyé, suite à la campagne synchronisée, aux 126 candidat-e-s auditionné-e-s en 2015-2016.

Comme nous l'avons déjà souligné en 2014-2015, l'Enseignement Supérieur et la Recherche sont en proie depuis plusieurs années à une politique budgétaire austéritaire sous couvert d'autonomie des établissements, de l'excellence de la recherche et de « l'utilité sociale » des projets financés. L'une de ses principales conséquences en est la diminution croissante relative<sup>1</sup>, année après année, du nombre de postes ouverts au concours par les universités (quinze postes de MCF pour la « session synchronisée » en 2017) et le CNRS (trois postes de CR2 en 2017 pour la section 40 dont un colorié : « Faits ou mouvements religieux »), la multiplication des vacances, des « contrats pourris »<sup>2</sup>, la dégradation des conditions de travail, en sommes la précarisation des personnels vacataires ou contractuels des établissements de l'ESR.

Pourtant les mobilisations ont été nombreuses en 2015-2016 et ont parfois, comme à Paris 1, été couronnées de succès (mensualisation du paiement des vacances, obtention de mandats de doctorant-e-s au sein du CA, etc.). Un collectif des travailleur-e-s précaires de l'ESR<sup>3</sup> ainsi qu'un collectif des docteur-e-s sans postes se sont constitués en 2016. L'ANCMSP relaie et prend part à ce combat pour l'amélioration des conditions de recrutement et plus généralement des conditions de travail dans l'ESR.

L'enquête dite précarité conduite par l'AFSP, la section 04 du CNU et l'ANCMSP, qui a donné lieu à l'organisation d'une réunion de présentation le 15 avril 2016, n'a fait que renforcer ce constat<sup>4</sup>. Elle a eu notamment pour objectif d'insister sur la situation des vacataires et ses conséquences en faisant un état des lieux – méritant une certaine prudence méthodologique<sup>5</sup> – qui permet de faire ressortir des chiffres suffisamment robustes pour être présentés. Elle repose sur les données mises à disposition par 25 établissements. Cette première enquête, qui sera poursuivie, montre que 57% des enseignants-e-s en science politique sont des vacataires (346 vacataires pour 213 titulaires), que 20% des heures de cours sont faites par des vacataires soit 13 702 heures de vacances réalisées sur ces 25 établissements. En prenant en compte le taux d'encadrement, c'est-à-dire la proportion de titulaires à enseigner la science politique, trois catégories d'établissements ont été dégagés : un établissement est en situation de sur-encadrement (c'est donc l'exception !<sup>6</sup>), quatre établissements ont un encadrement équilibré et 20 se trouvent dans une situation de sous-encadrement. Pour sept d'entre eux le taux est purement et simplement inacceptable puisque moins de 50% des heures

---

1 Il faut mettre en regard l'évolution du nombre de postes au regard du nombre croissant de qualifi-é-s et du nombre d'étudiant-e-s en science politique.

2 MCF contractuels ou à temps partiel, post-doc de 2 mois, « postes LRU » de 384 heures d'enseignements annuelles pour un salaire équivalent à un ATER temps plein, contrats de professeur-assistant à l'étranger rémunérés à peine au niveau du salaire moyen du pays et ne prenant pas toujours en charge les frais engendrés par la mobilité, etc.

3 URL : <https://precairesesr.fr>

4 Le MENESR avait été convié à cette réunion, avait confirmé sa participation mais aucun-e représentant-e n'a finalement assisté à la présentation de cette enquête.

5 En effet, les données agrègent les vacataires et les conférencier-e-s et ne permettent pas toujours d'identifier les cours de science politique réalisés par des enseignant-e-s qui ne viennent pas de la section 04 mais qui sont bien des cours de science politique.

6 Ce sur-encadrement est dès lors permis par la présence d'enseignant-e-s d'autres disciplines, notamment en droit. Cela peut donc se traduire par une remise en question de l'existence même des départements de Science politique dans ces établissements. Ces situations de sur-encadrement ne sont donc pas nécessairement une bonne nouvelle pour la discipline.

d'enseignement sont assurées par des titulaires. Pour assurer un taux d'encadrement de 100% de la discipline, il serait nécessaire de créer sur une année 92 postes de titulaires (et non pas bien sûr des postes de contractuels LRU).

Se surajoutant à la pénurie, la permanence de certaines pratiques mettant en cause la transparence et la sincérité des recrutements continue d'inquiéter l'ANCMSP. Nous dénonçons depuis trop longtemps déjà la diffusion et semble-t-il l'acceptation de modalités de recrutement misérables, mettant à mal l'égalité des candidat-e-s :

- Chevauchements des dates d'audition ;
- Temps insuffisant à l'examen des dossiers des candidat-e-s par les membres des comités de sélection ;
- Auditions de certain-e-s candidat-e-s en visioconférence ;
- Postes réservés (ou dits « moustachus ») ;
- Refus de publicisation des candidat-e-s auditionné-e-s et/ou classé-e-s ;
- Conflits d'intérêt dans la composition de comités de recrutement ;
- Temps d'audition inférieur à 20 minutes.

Comme le montre les réponses au questionnaire sortie d'audition, cette liste n'est pas exhaustive !

**Au-delà de cette inquiétude persistante, l'ANCMSP pense que des solutions existent pour remédier à de telles situations et garantir ainsi la transparence des procédures de recrutement et l'égalité de traitement tous-tes les candidat-e-s (aux métiers de la science politique et des sciences sociales).**

*Le bureau de l'ANCMSP, le 24 février 2017*

## Structure du document

1. Rappel des principes du suivi des recrutements
2. Déroulement du suivi des recrutements en 2015-2016
  - 2.1. Les postes mis au concours
    - a. Institutions mettant des postes au concours
    - b. Sections des postes mis au concours
    - c. Fléchage des postes mis au concours
    - d. Calendrier des postes mis au concours
  - 2.2. Les comités de sélection des postes mis au concours
    - a. Institutions d'appartenance des membres externes des comités
    - b. Statuts des membres des comités
    - c. Répartition homme-femme au sein des comités
    - d. Participations individuelles à des comités de sélection
  - 2.3. Les candidat-e-s aux postes mis au concours
    - a. Les auditionné-e-s sur les postes mis au concours
    - b. Les établissements d'origine des candidat-e-s auditionné-e-s
    - c. Les recruté-e-s sur les postes mis au concours
    - d. Les établissements d'origine des recruté-e-s sur les postes mis au concours
3. Analyse des réponses au questionnaire sortie d'audition
  - 3.1. En amont des auditions : les candidatures
  - 3.2. L'audition : de l'information auprès des candidat-e-s au déroulé
  - 3.3. En aval de l'audition : les résultats
4. Bilan critique et propositions de l'ANCMSP
  - 4.1. Le non-respect des règles fixées par les trois associations (AFSP, AECSP, ANCMSP) de la discipline : vers un élargissement de la charte
  - 4.2. Le manque de transparence
  - 4.3. La rupture d'égalité du concours entre candidat-e-s
  - 4.4. Le non-respect des règles légales du déroulé du concours : quorum et mutation
  - 4.5. Hyper- et hypo-fléchage
5. En conclusion : quelques humbles propositions

## Tableaux et figures

- Tableau 1** Nombre de participations aux comités de sélection par institutions
- Tableau 2** Répartition des membres des comités de sélection par statut
- Figure 1** Répartition des membres des comités de sélection par statut
- Tableau 3** Répartition des membres des comités de sélection par genre
- Figure 2** Répartition des présidences des comités de sélection par genre
- Tableau 4** Nombre de participations aux comités de sélection par enseignant-e-s-chercheur-e-s
- Tableau 5** Nombre d'auditions par candidat-e
- Figure 3** Nombre d'auditions par candidat-e
- Figure 4** Répartition des candidat-e-s auditionné-e-s par établissement de soutenance
- Tableau 6** Caractéristiques principales des candidat-e-s auditionné-e-s et/ou recruté-e-s
- Tableau 7** Nombre d'années écoulées entre la qualification et le recrutement
- Figure 5** Nombre d'années entre la soutenance et le recrutement
- Figure 6** Répartition des postes mis au concours entre la province et l'Île-de-France
- Figure 7** Répartition des candidat-e-s recruté-e-s selon leur établissement de soutenance (Province et Île-de-France)
- Tableau 8** Durée des auditions
- Tableau 9** Modalités de connaissance des résultats des auditions par les candidat-e-s

## 1. Rappel des principes du suivi des recrutements

Le suivi des recrutements a pour objectif de contribuer :

- 1) à une plus grande égalité de traitement entre les candidat-e-s ;
- 2) à plus de transparence dans les procédures de recrutement ;
- 3) à l'amélioration des conditions d'auditions ce que nous permettra également l'étude des réponses fournies au questionnaire par les candidat-e-s que nous avons donc amorcé en septembre 2016 et que nous essaierons d'améliorer et de pérenniser.

Ces objectifs sont rappelés dans une « Charte pour un meilleur recrutement<sup>7</sup> » qui a été signée par les trois associations de la discipline : ANCMSP, AECSP, AFSP. Malgré cela, certaines pratiques viennent chaque année remettre en question ces engagements. Le travail de suivi des recrutements consiste donc d'une part, à rappeler et à encourager les « bonnes pratiques », au besoin en interpellant publiquement les établissements et les responsables des recrutements qui ne joueraient pas le jeu et d'autre part, à fournir au terme des sessions un bilan critique et des propositions.

Concrètement, le suivi consiste à collecter l'information auprès des établissements dès la publication de la fiche de poste. La DRH, le « contact recherche » et le « contact enseignement » mentionnés sur la fiche de poste sont à ce moment-là contactés officiellement. D'autres « sources » sont contactées simultanément (président du comité de sélection, membres du comité). Une partie des informations (sur le poste notamment) sont demandées directement aux établissements, d'autres sont complétées à partir des informations reçues (sur les recruteur-e-s et candidat-e-s notamment). Les informations recherchées sont de 3 ordres :

- 1) **sur le poste** : université, n°, lien vers la fiche de poste, fléchage, section(s) quand ces éléments ne sont pas déjà mentionnés dans la fiche de poste et calendrier (ouverture/clôture candidatures, sélection des candidat-e-s auditionné-e-s, audition, prise de fonction) ;
- 2) **sur les recruteur-e-s** : nom, lien vers le CV, statut, section, institution ;
- 3) **sur les candidat-e-s** : auditionné-e-s, classement des auditionné-e-s.

La plupart des comités de sélection connaissent le fonctionnement de l'ANCMSP et jouent le jeu en communiquant ces informations soit à l'ANCMSP soit à l'AFSP dès qu'elles sont en leur possession. Quand cela n'est pas le cas, nous relançons (si besoin plusieurs fois) les président-e-s de comité et les universités jusqu'à les obtenir. Lorsque nous n'obtenons aucune réponse, nous sollicitons si possible les autres membres du comité de sélection. Si les informations ne sont toujours pas diffusées, nous estimons qu'il fait partie de notre rôle d'informer les candidat-e-s des dysfonctionnements constatés : dans ce cas-là, nous publions un communiqué sur notre liste pour souligner le manque de transparence du recrutement et mettre les recruteur-e-s devant leurs responsabilités.

La liste de diffusion et le site Internet de l'association sont les deux interfaces par lesquelles nous publicisons le travail de suivi. Notre Facebook sert également à relayer ces informations.

<sup>7</sup> <http://ancmsp.com/-charte-du-recrutement->

## 2. Déroulement du suivi des recrutements en 2015-2016

Pour ce qui concerne la session 2015-2016, **20 postes** étaient mis au concours dans le cadre de la session synchronisée (contre 17 en 2014-2015 et 18 en 2013-2014). **8 autres postes** ont été mis au concours « au fil de l'eau » (contre 3 en 2014-2015 et 6 en 2013-2014). Il y avait donc au total **28 postes** mis au concours cette année (contre 20 en 2014-2015 et 24 en 2013-2014).

### 2.1 Les postes mis au concours

#### a. Institutions mettant des postes au concours

##### *Session synchronisée*

- Universités : de la Réunion, Paris 8 (x2), Perpignan via Domitia, Montpellier (Paul Valéry), Dauphine, Nîmes, Paris 10, Versailles Saint-Quentin, Littoral Côte d'Opale, Picardie Jules Verne, Paris 2.
- IEP : de Grenoble, de Saint Germain en Laye, Rennes, Lille.
- École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP).

##### *Session au fil de l'eau*

- Universités : Paris 2, Strasbourg (x2), Nice, Paris 1, Bordeaux.
- IEP de Grenoble, Bordeaux.

#### b. Sections des postes mis au concours

Les 28 postes mis au concours l'ont été au moins dans la section 04. On ne trouvait pas en 2014-2015 de postes relevant de trois sections ; ce qui a été le cas en 2015-2016 contribuant à brouiller la lisibilité du poste concerné pour les candidat-e-s.

##### **1 poste relevait de 3 sections :**

- Université de la Réunion : sections 02, 04 et 05

##### **4 postes relevaient de 2 sections :**

- Université de Limoge : sections 04 et 23
- EHESP : sections 04 et 19
- IEP de Lille : sections 04 et 71
- Université de Bordeaux : sections 04 et 70

#### c. Fléchages des postes mis au concours

- **4 postes fléchés relations internationales et/ou politique comparée** : Université de Paris 8, Université des Antilles, IEP de Grenoble, Université de Strasbourg ;
- **1 poste fléché communication politique** : IEP de Lille ;
- **7 postes fléchés sociologie politique** (dont sociologie électorale et sociologie des institutions, de l'environnement, de l'éducation et de la formation) : IEP de Grenoble, IEP de Saint Germain en Laye, Université Paris 10, Université Versailles Saint-Quentin, IEP de Lille, Université de Strasbourg, Université de Bordeaux ;
- **9 postes fléchés politiques publiques** : Université de la Réunion, Université de Nîmes, Université de Perpignan, Université de Montpellier (Paul Valéry), Université Paris Dauphine, Université Paris 8, Université Picardie Jules Verne, IEP de Rennes, EHESP ;
- **1 poste fléché théorie politique** : Université du Littoral Côte d'Opale ;

- **2 postes n'avaient pas de profil** : Paris 2 ;
- **5 postes avaient des profils mixtes** : Université de Limoges (Aspects politiques et géographiques des territoires et des institutions territoriales, nationales et européennes), Université de Nice (Sociologie politique – sociologie du pouvoir local – sociologie des relations internationales), Université de Paris 1 (Radicalité islamique : parcours militants, réseaux transnationaux et pratiques d'État), IEP de Bordeaux (Sociologie politique et/ou politiques publiques, Afrique et/ou Caraïbe), Paris 2 (Science politique).

#### d. Calendrier des postes mis au concours

- **Le délai entre la date de sélection des candidat-e-s et l'audition** (pour les dates connues<sup>8</sup>) est en **moyenne de 27,5 jours**. La variation est importante entre les postes publiés au fil de l'eau (plus grande amplitude) et la session synchronisée (plus petite amplitude) : **42 jours au plus** (IEP de Strasbourg) et **7 jours au moins** (Perpignan via Domitia, Paris Ouest Nanterre La Défense, Paris Dauphine).
- **Chevauchements** : 1 quadruple chevauchement (Paris Dauphine, Paris 8, Nîmes, Strasbourg le 17 mai), 2 doubles chevauchements (Paris 8 et UVSQ le 18 mai ; UPJV et Paris 2 le 24 mai).

## 2.2 Les comités de sélection des postes mis au concours

### a. Institutions d'appartenance des membres externes des comités

Nb. de participations	Universités
13	Science Po Paris + FNSP+CERI+CEVIPOF
11	Université de Paris 1
10	Université Lille 2 + CERAPS
9	IEP de Lyon
8	Université Lyon 2 Université Montpellier + CEPEL
7	Université de Versailles Saint-Quentin Université Paris 2 + CERSA Université Paris 10+ ISP
4	IEP Aix-en-Provence Université de Picardie + CURAPP Université Paris 8
3	EHESS IEP de Bordeaux
2	UPMF Université d'Avignon Université Rennes 2 Université Paris Dauphine Université de Nantes Université François Rabelais IEP de Grenoble Université de Lorraine IEP de Lille IREMAN Université Pierre et Marie Curie Université de Bordeaux

<sup>8</sup> En effet certains établissements n'ont pas communiqué les dates de sélection et/ou d'audition ce qui n'est pas sans poser problème.

1	Université de Genève Université Libre de Bruxelles Centre Émile Durkheim Université Toulouse 1 IRD Université d’Auvergne Université Paris Est Créteil CIRAD IEP de Grenoble Université de Strasbourg INED Université Paris 13 Université de Rouen IEP Saint Germain en Laye CLERSE Université de Poitiers IESTEA Université de Caen Université du Québec Université Lille 3 Université de Saint-Etienne Université de Rouen IEP de Toulouse Université Lille 1 Université du Maine Université de Brest UPEC Université Paris 11 Université de Gand Université Cergy Pontoise IEP Rennes UHA Université Paris Est Créteil Université d’Artois INALCO Université de Lausanne Université Paris 3 Université de Pau Université Toulouse 2
---	---

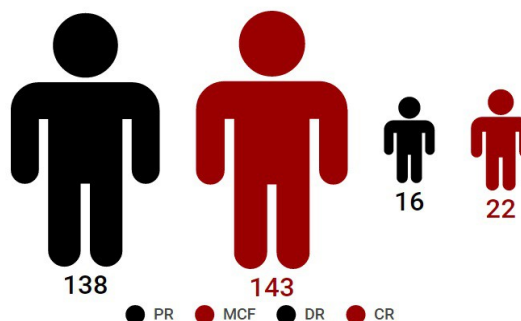
Tableau 1 - Nombre de participations aux comités de sélection par institutions

### b. Statuts des membres des comités

Type de statut	Nombre
PR	138
MCF	143
DR	16
CR	22

Tableau 2 - Répartition des membres des comités de sélection par statut

Figure 1 - Répartition des membres des comités de sélection par statut



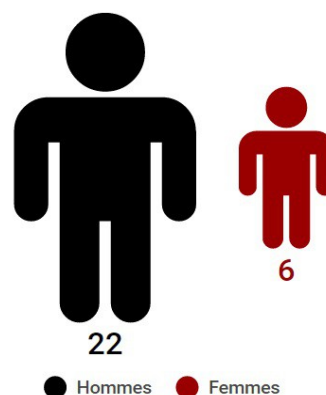


### c. Répartition homme-femme au sein des comités

<b>Membre</b>	Hommes : 158 Femmes : 138
<b>Présidence</b>	Hommes : 22 Femmes : 6

Tableau 3 - Répartition des membres des comités de sélection par genre

Figure 2 - Répartition des présidences des comités de sélection par genre



### d. Participation individuelle à des comités de sélection

Nb. de participations	Prénoms et noms des membres des comités de sélection
3	Pascale Laborier, Philippe Bezes, Céline Braconnier, Catherine Achin,
2	Laurent Jeanpierre, Johanna Siméant, Xavier Crettiez Anne-Cécile Douillet, Emmanuel Blanchard, Pierre-Yves Baudot, Chloé Gaboriaux, Vincent Dubois, Patrick Hassenteufel, Sylvie Strudel, Sabine Saurugger, Renaud Epstein, Sandrine Levêque, Érik Neveu, Franck Petiteville, Amin Allal, Stéphanie Guyon, Pierre Mathiot, Pascal Dauvin, Marine De Lassale,
1	Raul Magni Berton, Sonja Zmerli, Céline Belot, Claire Dupuy, Frédéric Gonthier, Martial Foucault, Pascal Sciarini, Emilie Van Haute, Isabelle Guinaudeau, Nicolas Sauger, Didier Blanc, Nicolas Moreau, Safia Cazet Jacques Armel, Olivia Ricci, Damien Deschamps, Nicolas Kada, Stéphanie Souche, Aurore Gaillet, Aude Signoles, Gwenola Le Naour, Pascale Idoux, Nathalie Havet, Christian Desmaris, Thomas Brisson, Nicolas Duvoux, Bertrand Guillarme, Damien de Blic, Auriane Guilbaud, Rigas Arvanitis, Françoise Mengin, Karen Akoka, Mélanie Albaret, Viviane Claude, Eric Agrikoliansky, Raphaëlle Parizet, Nicolas Leroy, Stéphane Mussard, Véronique Thireau, Irène Georgescu, Frédéric Lombard, Ludivine Clouzot, Alexandre Dézé, Aurélia Troupel, Claude Martin, Pierre Piazza, Florence Haegel, Anne-Valérie Le Fur, Gilles Pollet, Charlotte Halpern, François Laplanche-Servigne, Marc Milet, Sandrine Nicourd, Marcel Sousse, Cécile Jouhanneau, Yvan Auguet, Jérôme Desert, Aude Harlé, Jean Jacob, Florence Faucher, Eve Fouilleux, Anne Muxel, Stéphanie Dechezelles, Maxime Vanhoenacker, Eric Soriano, Mohamed Djouldem, Pascal Chevalier, François Buton, Martine Kaluzynski, Choukri Hmed, Renaud Dorandeu, Emmanuel Henry, Vincent Gayon, Benjamin Gourisse, Sabine Rozier, Frédérique Matonti, Alexis Spire, Émilie Biland, Isabelle Bruno, Jean-Philippe Heurtin, Sylvain Laurens, Anne-France Taiclet, Sylvie Tissot, Éric Fassin, Violaine Roussel, Vanessa Codaccioni, Mathieu Hauchecorne, Clemens Zobel, Gilles Pinson, Fabien Desage, Anne Lambert, Gwenaëlle Perrier, Christophe Le Digol, Alain Garrigou, Marie-Claire Lavabre, Éric Phelippeau, Abdellali Hajjat, Milena Jaksic, Arnault Skornicki, Nathalie Dompnier, Nicolas Mariot, Emmanuel Taieb, Delphine Dulong, Boris Gobille, Isabelle Gouarné, Christèle Marchand-Lagier, Jacques de Maillard, Mathilde Darley, Sandrine Nicourd, Laurie Boussaguet, Coline Cardy, Claire de Galembert, Grégory Salle, Franck Wasserman, Charles Bahurel, Catherine Roche, Catherine Minet, Valérie Durand, Sophie Moreil, Jean-Vincent Holeindre, Gil Delannoi, Philippe Raynaud, Philippe de Lara, Anne Bazin, Audrey Rosa, Stéphane Merillou, Christophe Beauran, Jessica Makowiak, Marius Chevallier, Edwige Garnier, Sylvain Guyot, Mayté Banzo, Guillaume Faburel, Bruno Villalba, Véronique André-Lamat, Sylvain Barone, Annabelle Morel-Brochet, Fred Reno, Justin Daniel, Aurélie Roger, Dorothée Regnier, Daniel Compagnon, Daniel Holly, Audrey Célestine, Bertrand Geay, Patrick Lehingue, Myriam Bachir,

Sébastien Vignon, Valérie Sala Pala, Valérie Boussard, Violaine Girard, Sabine Rozier, Philippe Raynaud, Julie Bailleux, Marc Milet, Bernard Dolez, Pascal Perrineau, Sylvain Crépon, Sylvie Ollitrault, Romain Pasquier, Claire Dupuy, Charlotte Halpern, Julien Weisbein, Michel Hastings, Cécile Leconte, Cédric Passard, Carole Bachelot, Annette Disselkamp, Cyria Emélianoff, Yves Poirmeur, Bruno Villalba, Clélia Gasquet, Marie-Renée Guevel, Françoise Leborgne, Jean-Philippe Viriot-Durandal, Thomas Frinault, Mallon Isabelle, Marc Smyrl, Michel Hastings, Anne Bazin, Cédric Passard, Nicolas Kaciaf, Caroline Ollivier-Yaniv, Philippe Aldrin, Arnaud Mercier, Magali Nonjon, Droz-Vincent Philippe, Terpan Fabien, Deschaux-Beaume Delphine, Placidi-Frot Delphine, Ramel Frédéric, Orbie Jan, Guilbaud Auriane, Tenenbaum Charles, Muhlmann Géraldine, Roche Jean-Jacques, Bailleux Julie, Gally Natacha, Ramel Frédéric, Raulet Gérard, Bachofen Blaise, Bazin Anne, Anaïs Collet, Valérie Lozac'h, Virginie Roiron, Julien Fretel Carole Gayet, Jay Rowell, Justine Faure, Magdaléna Hadjiiski, Hélène Michel, Sébastien Michon, Dorota Dakowska, Antoine Roger, Antonin Cohen, Jean-François Havard, Elise Massicard, Christine Pina, Christian Rinaudo, Christophe Roux, Yannick Rumpala, Lucie Bargel, Soline Laplanche-Servigne, Delphine Alles, Nicolas Bué, Dominique Marchetti, Maya Collombon, Aurélia Troupel, Frédéric Sawicki, Gilles Dorronsoro, Isabelle Sommier, Florence Brisset-Foucault, Olivier Grojean, Sandrine Levêque, Laure Neumayer, Assia Boutaleb, Laetitia Bucaille, Olivier Fillieule, Bernard Rougier, Marielle Debos, Jean-François Legrain, Marie Vannetzel, Yves Déloye, René Otayek, Anne Gaudin, Céline Thiriot, Olivier Dabène, Myriam Catusse, Hervé Maupeu, Christophe Roine, Marie-Pierre Chopin, Bernard Sarrazy, Jean-Francois Bruneaud, Sandrine Rui, Christine Mias, Yves Poirmeur, Pascal Roquet, Anne Marijnen, Joris Thievenaz

Tableau 4 - Nombre de participations aux comités de sélection par enseignant-e-s-chercheur-e-s

## 2.3 Les candidat-e-s aux postes mis au concours

### a. Les auditionné-e-s sur les postes mis au concours

**126 candidat-e-s ont été auditionné-e-s** pendant les sessions « synchronisée » et « au fil de l'eau » de 2015-2016. Parmi ces derniers-ères, **46 ont été multi-auditionné-e-s**, soit **36,5 % du total des candidat-e-s auditionné-e-s**. Parmi les 28 recruté-e-s, 27 sont des premiers recrutements (1 mutation<sup>9</sup>).

Nb d'auditions	Nom des candidat-e-s
<b>1 audition</b> (Total : 80)	BACH Jean-Nicolas ; BARRUE-BELOU Rémi ; BAYROU-LOUIS Agnès ; BEAUSSIER Anne-Laure ; BONCOURT Thibaud ; BOTIVEAU Raphaël ; BURGER Céline ; CABANE Lydie ; CARRIE Fabien ; CARTONNET Alexis ; CHABROL Fanny ; CHANTELOUP Laine ; CHARPENEL Marion ; CHENA Salim ; CORDELL-PARIS Chrystal ; CORTINAS-MUNOZ Joan ; CRETOIS Pierre ; CRIGNON Philippe ; DEBOURDEAU Ariane ; DEDIEU Jean-Philippe ; DELFOLIE David ; DJORDJEVIC Elodie ; DUBITON Stéphanie ; DURAND Guy ; EHRHARD Thomas ; EPSTEIN Renaud ; EVRARD Aurélien ; FERRIEUX Cécile ; FLAMANT Anouk ; GERVAIS Mathieu ; GONCALVES Cécile ; GOUARD David ; GOURGUES Guillaume ; GRIFFIN Christopher ; GUISEPELLI Emmanuel ; HACHEMAOUI Mohamed ; HADJ BELGACEM Samir ; HAMZAOUI Ouassim ; HASSABO Chaymaa ; JACQUEZ Lise ; JOSSIN Ariane ; JOUANNEAU Solenne ; KERNALEGUEN Tudi ; LAPORTE Camille ; LEGER Claire ; LEPAPE Loïc ; LOUIS Marieke ; LOVELUCK Benjamin ; MABI Clément ; MAISETTI Nicolas ; MARTY Thomas ; MAZET Pierre ; MEDERIC-MAZE Martin ; MONTES Angelica ; NAI Alessandro ; NDIAYE Marième ; OBERTAN Paméla ; PARTHENAY

9

Ces chiffres ne prennent pas en compte les candidat-e-s (qualifié-e-s en 04) recruté-e-s dans d'autres sections que la section 04.

	Kevin ; PETITFILS Anne-Sophie ; PILLON Jean-Marie ; PROVINI Olivier ; QUERE Olivier ; RAKOTONDRAHASO Faneva ; RENU Gildas-Joseh ; RONDOT Camille ; SALARIS Coline ; SAMAK Madlyne ; SCALETTARIS Guilia ; SCHNATTERER Tinette ; SCHU Adrien ; SEMPE Mathilde ; SMITH Etienne ; SOPADZHIYA Alis ; TAVERNIER Auréli ; THIEBAUT Cyrille ; TOLLIS Claire ; TOMMASI Greta ; TRUC Gérome ; TRUCCO Daniela ; VIANES Emmanuel
<b>2 auditions</b> (Total :26)	ARTIOLI Francesca, BEAUGE Julien ; BERNARDIN Stève ; BOYADJIAN Julien ; CARON Mathieu ; FAUVE Adrien ; GOUGOU Florent ; GREGORY Marie-Ange ; GERRIN Joana ; HURE Maxime ; JACQUEMART Alban ; JOHSUA Florence ; LAGRANGE Delphine ; LECLER Romain ; MAGNON-PUJO Cyril ; MAZOUZ Sarah ; MEIJER Hugo ; MOREAU Delphine ; NAKANABO DIALLO Rozenn ; O'MIEL Julien ; RAMBAUD Elsa ; RETIF Sophie ; ROULLAUD Élise ; SA VILAS BOAS Marie-Hélène ; THEVIOT Anaïs ; VOLDOIRE Julie
<b>3 auditions</b> (Total :12)	ANSALONI Mathieu ; BEDOCK Camille ; CONNAN Dominique ; de LARMINAT Xavier ; FERTIKH Karim ; GAUTHIER Jérémie ; GEAY Kevin ; GILBERT Pierre ; LEJEUNE Caroline ; ROABASTOS Francisco ; SZUBA Mathilde ; THIVET Delphine
<b>4 auditions</b> (Total :5)	ANQUETIN Virginie ; LARTIGOT-HERVIER Louise ; MONTOUROY Yves ; PERSICO Simon ; POUPONNEAU Florent
<b>5 auditions</b> (Total : 1)	KAYA Sümbül
<b>6 auditions</b> (Total : 1)	AGUILERA Thomas
<b>7 auditions</b> (Total : 1)	WEIL Pierre-Édouard

Tableau 5 – Nombre d’auditions par candidat.



Figure 3 - Nombre d’auditions par candidat-e.

### b. Les établissements d’origine des candidat-e-s auditionné-e-s

La **figure 4** montre une nette prédominance des candidat-e-s auditionné-e-s ayant soutenu leur thèse dans un établissement francilien. Sur 126 candidat-e-s auditionnées, 53,2% d’entre eux ou elles ont soutenu en Ile-de-France (contre 59% pour la campagne 2014-2015). Cette prépondérance est encore plus marquée si l’on considère les multi-auditions : 116 auditions sur un total de 206 auditions ont bénéficié à des candidat-e-s détenteur-trice-s d’une thèse réalisée en Ile-de-France, soit 56,3% du total des auditions (contre 58,6% l’an dernier). Sur l’ensemble des auditionné-e-s, 15%

d'entre eux ou elles a soutenu une thèse à Sciences Po Paris (contre 25% pour la campagne 2014-2015). Suivent deux autres institutions parisiennes : l'EHESS (13,5% des auditionné-e-s) et Paris 1 (11,9% des auditionné-e-s). Si on additionne Sciences Po, l'EHESS et Paris 1 (30,6 %), on constate qu'un tiers des candidat-e-s a soutenu sa thèse dans l'un de ces trois établissements. Ainsi, outre la forte représentation des établissements d'Ile-de-France, la sur-représentation de ces trois établissements mérite d'être relevée. Enfin, les deux établissements de province les plus représentés sont : Montpellier et Lyon 2.

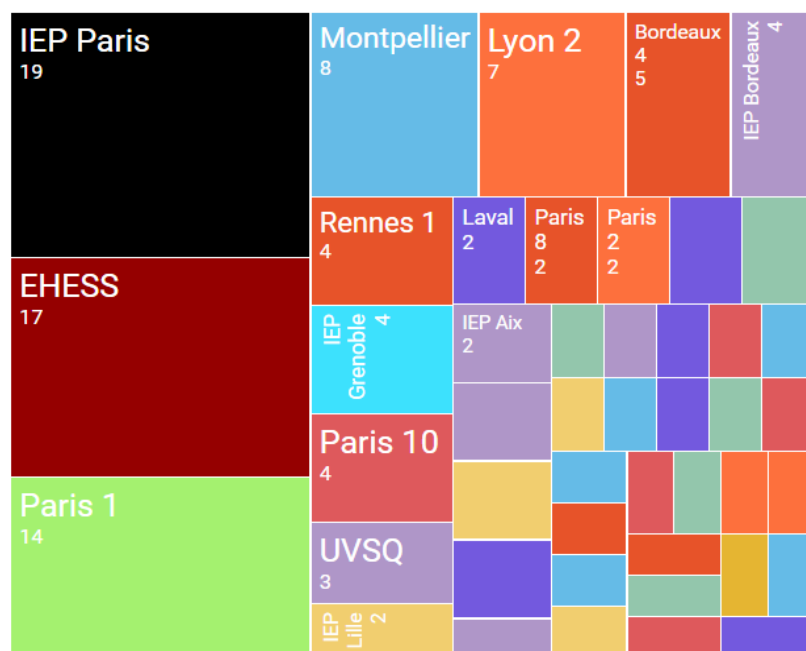


Figure 4 - Répartition des candidat-e-s auditionné-e-s par établissement de soutenance

Noms des candidat-e-s auditionné-e-s	Nombre(s) d'auditions	Universités de soutenance	Directeur(rice)s de thèse	Recruté-e-s MCF
<b>Aguilera, Thomas</b>	<b>6</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Patrick Le Galès</b>	<b>IEP Rennes</b>
<b>Anquetin, Virginie</b>	<b>4</b>	<b>Strasbourg</b>	<b>Susanna Magri</b>	<b>Montpellier 3</b>
Ansaloni, Matthieu	3	Montpellier - Laval	Ève Fouilleux, Gilles Allaire	-
Artioli, Francesca	2	IEP Paris - CEE	Patrick Le Galès	-
Bach, Jean-Nicolas	1	Bordeaux 4	D. Darbon, C. Coulon	-
Barrué-Belou, Rémi	1	Toulouse 1 - Laval	F. Rueda, E. Brouillet	-
<b>Bayrou-Louis, Agnès</b>	<b>1</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Dominique Colas</b>	<b>ULCO</b>
<b>Beaugé, Julien</b>	<b>2</b>	<b>UPJV</b>	<b>Patrick Lehingue</b>	<b>UPJV</b>
Beaussier, Anne-Laure	1	Montpellier	William Genieys	-
Bedock, Camille	3	EUI Florence	Sven Steinmo, Nicolas Sauger	-
Bernardin, Stève	2	Paris 1	Michel Offerlé	-
Boncourt, Thibaud	1	Bordeaux 4	Pierre Sadran	-
Botiveau, Raphaël	1	Paris 1- Sapienza	R. Banegas, C. Pellegrini	-
<b>Boydjian, Julien</b>	<b>2</b>	<b>Montpellier</b>	<b>Jean-Yves Dormagen</b>	<b>IEP Lille</b>
Burger, Céline	1	Reims	N. Buclet, F. Mancebo	-
Cabane, Lydie	1	IEP Paris	Olivier Borraz	-
Caron, Mathieu	2	Lille 2	Xavier Vandendriessche	-
Carrié, Fabien	1	Paris 10	Bernard Pudal	-

Cartonnet, Alexis	1	ENS Lyon	Michel Senellart	-
Chabrol, Fanny	1	EHESS	Didier Fassin	-
<b>Chanteloup, Laine</b>	<b>1</b>	<b>Savoie - UQAM</b>	<b>Christophe Gauchon, Thora Martina Herrmann</b>	<b>Limoges</b>
Charpenel, Marion	1	IEP Paris	Marie-Claire Lavabre	-
Chena, Salim	1	EHESS	Dario Battistella	-
Connan, Dominique	3	Paris 1	Johanna Siméant	-
Cordell-Paris, Crystal	1	EHESS	Pierre Manent	-
Cortinas-Munoz, Joan	1	EHESS - Barcelona	C. Topalov, Carlota Sole	-
Cretois, Pierre	1	Lyon 2	Juliette Grange	-
Crignon, Philippe	1	Paris 8	Jean-Louis Déotte	-
de Larminat, Xavier	3	UVSQ	René Lévy	-
Debourdeau, Ariane	1	La Rochelle	Johanna Siméant	-
Dedieu, Jean-Philippe	1	EHESS	Gérard Noiriel	-
Delfolie, David	1	Paris 1	Yves Déloye	-
Djordjevic, Elodie	1	Paris 1	Jean-François Kervégan	-
Dubiton, Stéphanie	1	Montpellier	Laurence Weill, Pascale Idoux	-
Durand, Guy	1	Montpellier	Étienne Douat	-
<b>Ehrhard, Thomas</b>	<b>1</b>	<b>Paris 2</b>	<b>Hugues Portelli</b>	<b>Paris 2</b>
<b>Epstein, Renaud</b>	<b>1</b>	<b>ENS Cachan</b>	<b>Patrice Duran</b>	<b>Cergy-Pontoise</b>
Evrard, Aurélien	1	IEP Paris	Pierre Lascoumes	-
Fauve, Adrien	2	IEP Paris	Dominique Colas	-
Ferrieux, Cécile	1	Lyon 2	Gwenola Le Naour, G. Massardier	-
<b>Fertikh, Karim</b>	<b>3</b>	<b>EHESS</b>	<b>Michel Offerlé</b>	<b>Strasbourg</b>
Flamant, Anouk	1	Lyon 2	Renaud Payre	-
Gauthier, Jérémie	3	UVSQ - Fribourg	R. Lévy, H-J Albrecht	-
Geay, Kevin	3	Paris Dauphine	B. Le Grignou, É. Agrikoliansky	-
Gervais, Mathieu	1	École Pratique des Hautes Études	Philippe Portier	-
<b>Gilbert, Pierre</b>	<b>3</b>	<b>Lyon 2 – ENS Lyon</b>	<b>Jean-Yves Authier</b>	<b>Paris 8</b>
Gonçalves, Cécile	1	EHESS	Marcel Gauchet	-
Gouard, David	1	Montpellier	Jean-Yves Dormagen	-
Gougou, Florent	2	IEP Paris	Nonna Mayer	-
Gourgues, Guillaume	1	Grenoble	Alain Faure	-
Grégory, Marie-Ange	2	IEP Aix	Philippe Aldrin	-
Griffin, Christopher	1	Southern California	Laurie Brand	-
<b>Guerrin, Joana</b>	<b>2</b>	<b>Montpellier</b>	<b>G. Bouleau, Julie Trottier</b>	<b>Nîmes</b>
GuisePELLI, Emmanuel	1	Paris 1	Yves Luginbühl	-
Hachemaoui, Mohamed	1	IEP Paris	Gilles Kepel	-
Hadj Belgacem, Samir	1	ENS - EHESS	Stéphane Beaud, Bernard Pudal	-
Hamzaoui, Ouassim	1	IEP Grenoble	Olivier Ihl	-
Hassabo, Chaymaa	1	IEP Grenoble	Jean-Noël Ferrié	-
<b>Huré, Maxime</b>	<b>2</b>	<b>Lyon 2</b>	<b>Renaud Payre</b>	<b>Perpignan</b>
<b>Jacquemart, Alban</b>	<b>2</b>	<b>EHESS</b>	<b>Rose-Marie Lagrave</b>	<b>Dauphine</b>
Jacquez, Lise	1	Lyon 2	Isabelle Garcin-Marrou	-

<b>Johsua, Florence</b>	<b>2</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Nonna Mayer</b>	<b>Nanterre</b>
Jossin, Ariane	1	Rennes 1 – HU Berlin	Patrick Hassenteufel, D. Rucht	-
Jouanneau, Solenne	1	Paris 7	Maryse Tripier	-
Kaya, Sümbül	5	Paris 1	Gilles Dorronsoro	-
Kernaleguenn, Tudi	1	Rennes 1	Erik Neveu	-
<b>Lagrange, Delphine</b>	<b>2</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Bertrand Badie</b>	<b>Paris 2</b>
Laporte, Camille	1	IEP Paris	Guillaume Devin	-
<b>Lartigot-Hervier, Louise</b>	<b>4</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>P. Hassenteufel, B.Palier</b>	<b>UVSQ</b>
Lecler, Romain	2	Paris 1	Frédérique Matonti	-
Léger, Claire	1	Rotterdam	Michael Faure	-
Lejeune, Caroline	3	IEP Lille	Bruno Villalba, Pierre Mathiot	-
<b>Lepape, Loïc</b>	<b>1</b>	<b>EHESS</b>	<b>Fanny Colonna</b>	<b>Paris 1</b>
<b>Louis, Marieke</b>	<b>1</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Guillaume Devin</b>	<b>IEP Grenoble</b>
Loveluck, Benjamin	1	EHESS	Marcel Gauchet	-
Mabi, Clément	1	Compiègne (UTC)	L. Monnoyer, S. Bouchardon	-
Magnon-Pujo, Cyril	2	Paris 1	Michel Dobry	-
Maisetti, Nicolas	1	Paris 1	Yves Viltard	-
Marty, Thomas	1	Paris 10	Bernard Lacroix	-
<b>Mazet, Pierre</b>	<b>1</b>	<b>IEP Grenoble</b>	<b>Jean Dumas</b>	<b>Bordeaux</b>
Mazouz, Sarah	2	EHESS	Didier Fassin	-
<b>Médéric-Mazé, Martin</b>	<b>1</b>	<b>IEP Paris</b>	<b>Didier Bigo</b>	<b>Paris 8</b>
Meijer, Hugo	2	IEP Paris	Bertrand Badie	-
Montes, Angélica	1	Paris 8	Patrice Vermeren	-
<b>Montouroy, Yves</b>	<b>4</b>	<b>IEP Bordeaux</b>	<b>Andy Smith</b>	<b>Antilles</b>
Moreau, Delphine	2	EHESS	Nicolas Dodier	-
<b>Nai, Alessandro</b>	<b>1</b>	<b>Genève</b>	<b>P. Scarini et E. Horber</b>	<b>IEP Grenoble</b>
<b>Nakanabo Diallo, Rozenn</b>	<b>2</b>	<b>Bordeaux 4</b>	<b>Dominique Darbon</b>	<b>IEP Bordeaux</b>
Ndiaye, Marième	1	Bordeaux 4	Gino Gramaccia	-
O'Miel, Julien	2	IEP Lille	Anne-Cécile Douillet	-
Obertan, Paméla	1	Antilles, UQAM	Fred Réno, René Côté	-
Parthenay, Kevin	1	IEP Paris	Olivier Dabène	-
Persico, Simon	4	IEP Paris	Florence Haegel	-
Petitfils, Anne-Sophie	1	Lille 2	Frédéric Sawicki	-
Pillon, Jean-Marie	1	Paris 10	François Vatin	-
<b>Pouponneau, Florent</b>	<b>4</b>	<b>Paris 1</b>	<b>Michel Dobry</b>	<b>Strasbourg</b>
Provini, Olivier	1	Pau	Christian Tibon, Hervé Maupeu	-
Queré, Olivier	1	IEP Lyon	Gilles Pollet	-
<b>Rakotondrahaso, Faneva</b>	<b>1</b>	<b>Montpellier</b>	<b>Etienne Douat</b>	<b>Réunion</b>
Rambaud, Elsa	2	Paris 1	Michel Dobry	-
Renou, Gildas-Joseph	1	Rennes 1	Bastien François	-
Retif, Sophie	2	IEP Rennes	Erik Neveu, Virginia Ferreira	-
Roa-Bastos, Francisco	3	UVSQ	Patrick Hassenteufel	-
Rondot, Camille	1	Paris 4	P-Y. Janneret, I. Lebreton-Fazeln	-

Roullaud, Elise	2	Lyon 2	J-L. Marie et J-L. Mayaud	-
<b>Sa Vilas Boas, Marie-Hélène</b>	<b>2</b>	<b>IEP Aix</b>	<b>Daniel Van Eeuwen</b>	<b>Nice</b>
Salaris, Coline	1	IEP Bordeaux	Antoine Roger	-
Samak, Madlyne	1	EHESS	Bénédicte Zimmermann	-
Scalettaris, Guilia	1	EHESS	Michel Agier	-
Schnatterer, Tinette	1	Bordeaux 4	Sylvain Brouard	-
Schu, Adrien	1	IEP Bordeaux	Dario Battistella	-
Sempé, Mathilde	1	Paris 10	Bernard Pudal	-
Smith, Etienne	1	IEP Paris	Astrid von Busekist	-
<b>Sopadzhyan, Alis</b>	<b>1</b>	<b>Rennes 1</b>	<b>P. Hassenteufel, F-X. Schweyer</b>	<b>EHESP</b>
<b>Szuba, Mathilde</b>	<b>3</b>	<b>Paris 1</b>	<b>Alain Gras, Bruno Villalba</b>	<b>IEP Lille</b>
Tavernier, Aurélie	1	Lille 3	Bernard Delforce	-
Théviot, Anaïs	2	IEP Bordeaux	Antoine Roger	-
Thiebaut, Cyrille	1	Paris 1	Jacques Gerstlé	-
Thivet, Delphine	3	EHESS	Rose-Marie. Lagrave, Liora Israel	-
Tollis, Claire	1	IEP Grenoble	Philippe Bourdeau	-
Tommasi, Greta	1	Limoges	N. Bernadie-Tahir, F. Richard	-
Truc, Gérome	1	EHESS	Daniel Cefai, Louis Quéré	-
Trucco, Daniela	1	Nice - Genève	Eric Savarese, Andrea Pirni	-
Vianès, Emmanuel	1	Lyon 3	Jean-Paul Joubert	-
Voltaire, Julie	2	Paris 1	Yves Déloye	-
Weill, Pierre-Édouard	7	Strasbourg	Vincent Dubois	-

Tableau 6 - Caractéristiques principales des candidat-e-s auditionné-e-s et/ou recruté-e-s

### c. Les recruté-e-s sur les postes mis au concours

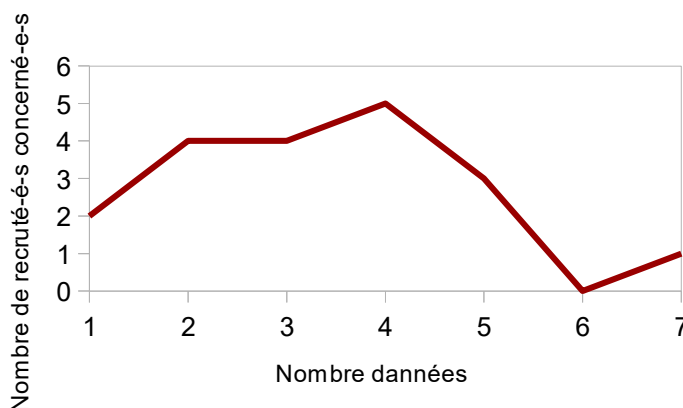
**Nombre moyen d'années entre la qualification et le recrutement** : 2,11 (en comptant le recrutement à la mutation) ; 1,75 (sans compter le recrutement à la mutation).

**Nombre d'années écoulées entre la soutenance de thèse et le recrutement<sup>10</sup> pour les premiers recrutements** :

Nb. d'années	Nombre de recruté-e-s concerné-e-s
1	2
2	4
3	4
4	5
5	3
7	1

Tableau 7 - Nombre d'années entre la soutenance et le recrutement

Figure 5 - Nombre d'années entre la soutenance et le recrutement



<sup>10</sup> AFSP, URL : <http://www.afsp.info/omasp/lettres/lettre12omasp.pdf>, consulté le 10 février 2017.

**Âge des personnes primo-recruté-e-s<sup>11</sup> :**

- Âge moyen des primo-recruté-e-s : 33,8 ans (contre 35,5 ans lors de la session synchronisée de 2015)
- Distribution : 29 à 43 ans (contre 29 à 40 lors de la session synchronisée de 2015)
- Âge modal : 32,5 ans
- Âge moyen des femmes recrutées lors de cette session synchronisée sensiblement plus élevé que celui des hommes : 34,8 ans pour les femmes contre 33,3 ans pour les hommes.

**Genre des personnes recrutées :** 10 hommes, 8 femmes.

---

<sup>11</sup> *ibid.*



#### d. Les établissements d'origine des recruté-e-s sur les postes mis au concours

Parmi les huit postes « au fil de l'eau », six étaient mis au concours en province (trois recruté-e-s avaient soutenu leur thèse en province, les trois autres en Ile-de-France) et deux en Ile-de-France (les deux recruté-e-s avaient soutenu leur thèse dans un établissement d'Ile-de-France).

Sur les 20 postes mis en concours lors de la session « synchronisée », huit postes étaient à pourvoir en Ile-de-France et douze en province.

**Au total**, sur l'ensemble des sessions, **65%** (pour 70% en 2014-2015) **des postes étaient à pourvoir en province**. Du côté des recruté-e-s, 14 ont soutenu leur thèse en Ile-de-France, soit 50 % (pour 57,8% en 2014-2015).

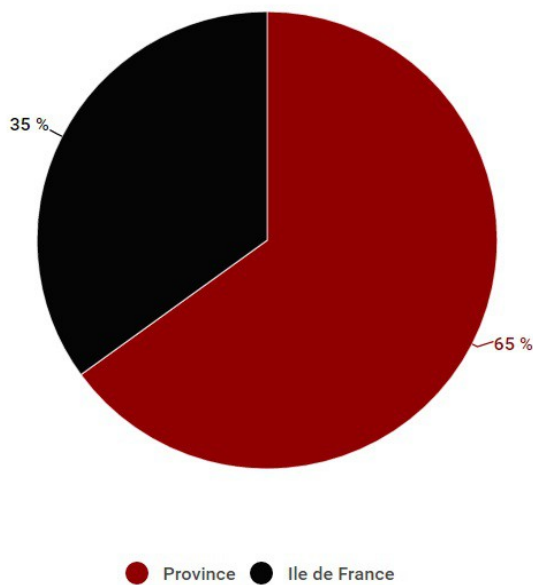


Figure 6 - Répartition des postes mis au concours entre la province et l'Ile-de-France

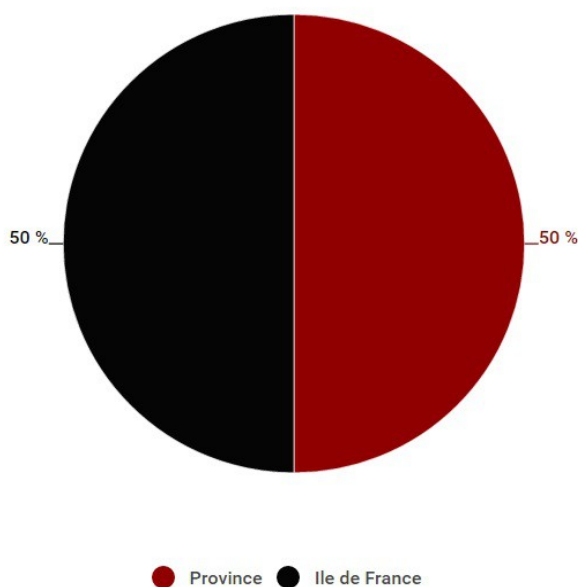


Figure 7 - Répartition des candidat-e-s recruté-e-s selon leur établissement de soutenance (Province et Ile-de-France)

80% des établissements ayant mis un poste au concours en Ile-de-France ont recruté des candidat-e-s ayant réalisé leur thèse dans un établissement francilien (dont 4 à Sciences Po Paris).

Un-e seul-e candidat-e a été recruté-e dans l'établissement où il ou elle avait réalisé sa thèse.

Si l'on regarde du côté des directeur-riche-s de thèse, deux éléments supplémentaires sont à souligner : d'une part, les candidat-e-s ont tous-tes un directeur-riche de thèse distinct-e sauf pour deux d'entre eux ou elles qui ont, dans le cadre d'une co-direction, le ou la même directeur-riche de thèse (la co-direction de thèse n'est toutefois pas identique) ; d'autre part, les directeur-riche-s de thèse des candidat-e-s recruté-e-s sont en poste à part quasiment égale en Ile-de-France (52%) et en province (48%).

### 3. Analyse des résultats du questionnaire sortie d'audition

Pour la première fois, l'ANCMSP a souhaité mettre en place un questionnaire de sortie d'audition anonyme permettant de rendre compte des problèmes rencontrés par les candidat.es lors de la procédure de recrutement aux postes de Maître-sse de conférences. Il ressort que ce questionnaire n'était pas tout à fait adapté pour les candidat-e-s qui ont eu des auditions multiples. Il sera donc amélioré lors de la prochaine campagne de recrutement. Cependant les résultats de ce questionnaire pour l'année 2015/2016 nous permettent de rendre compte de l'hétérogénéité des pratiques dans le déroulement des auditions tout comme dans l'annonce des résultats des auditions aux candidat-e-s. Voici un premier bilan de ces résultats, qui s'appuient sur les réponses de 53 candidat-e-s ayant participé à ce questionnaire sur 126 auditionné-e-s, en suivant les trois étapes suivantes :

- 1) En amont des auditions : les candidatures
- 2) L'audition : de l'information auprès des candidat-e-s au déroulé de l'audition
- 3) En aval de l'audition : les résultats

#### 3.1 En amont des auditions : les candidatures

Les candidat-e-s déposent des candidatures allant de 1 à 28. La plupart en dépose plusieurs sur une même session de recrutement et souvent dans plusieurs sections en particulier les sections 04 et 19.

Il existe des pratiques très diversifiées parmi les candidat-e-s concernant la prise de contact, en amont de la candidature, pour obtenir des informations sur le poste. Généralement, à ce stade, les candidat-e-s ne prennent pas contact avec les membres du comité de sélection pour obtenir des informations (69, 8%). Toutefois, certain-e-s candidat-e-s (30,2%) ont pu prendre contact avec le comité de sélection : en s'adressant au/à la président-e du comité de sélection (50%), à un-e autre membre du comité de sélection (31,3%) ou à un-e membre du personnel de l'établissement sans qu'il s'agisse d'un-e membre du comité de sélection (18, 8%).

Le fléchage des postes est le premier critère déterminant le choix des candidat-e-s à se porter candidat au poste (83%). En seconde position arrive la localisation géographique (15, 1%) et seulement 1,9 % indiquent s'être basés sur d'autres critères (composition du comité de sélection par exemple).

Les préparatifs à l'audition témoignent des inégalités les plus nombreuses : 30,2% des candidat-e-s ne bénéficient pas de préparation (audition blanche) à leur audition, 69,8% ont pu faire des auditions blanches : avec leurs collègues d'université (73,7%) ou avec des ami-e-s (10,5%) ou encore avec leur directeur-riche de thèse (7,9%), etc.

Par ailleurs, 71,7% des répondant-e-s au questionnaire indiquent qu'ils ont obtenu – de manière formelle ou informelle – des informations sur le poste à travers leur réseau de connaissances : collègues Maître-sse de conférences ou Professeur-e-s des Universités (59%), par d'autres collègues docteur-e-s ou doctorant-e-s (30,8%), par leur directeur-riche de thèse (7, 7%).

#### 3.2 L'audition : de l'information auprès des candidat-e-s au déroulé

Les résultats à cette partie du questionnaire nous permettent de montrer que les conditions d'accueil des candidat-e-s à l'audition ne leur étaient pas toujours favorables puisque 47,2 % des candidat-e-s ont attendu dans un couloir avant d'être auditionné-e-s contre 49,1% qui ont pu patienter dans une salle. Les répondant-e-s notent également qu'il est aussi regrettable qu'il ne soit pas toujours mis à la disposition des candidat-e-s des bouteilles d'eau, voire de quoi grignoter surtout lorsque l'attente est longue.

La durée entre la notification de l'audition et l'audition elle-même est, selon les candidat-e-s, généralement de 15 jours ou plus<sup>12</sup> (66%). Cependant, 22,6% des candidat-e-s ont eu seulement une semaine pour se préparer à l'audition et 11,3% ont eu moins d'une semaine.

Avant l'audition, les candidat-e-s ont pu obtenir toutes ou certaines des informations suivantes : heure de la convocation, temps de présentation, temps d'échange avec le comité de sélection et composition du comité. Concernant les informations obtenues par les candidat-e-s sur les enseignements à préparer pour l'audition (ce qui est parfois, pas toujours (!), le cas) : 58,5% des candidat-e-s estiment n'avoir pas reçu d'informations précises à ce sujet même si 41,5% indiquent les avoir obtenues. Pour ces derniers, 60% d'entre eux ou elles ont dû préparer plusieurs cours et 40% d'entre eux ou elles un seul cours.

Les candidat-e-s sont également confronté-e-s à des durées d'audition très variables :

Durée de l'audition	Nbre de personnes concernées
moins de 10 minutes	1 personne
10 à 15 minutes	9 personnes
15 à 20 minutes	11 personnes
entre 20 minutes et une demi-heure	27 personnes
plus d'une demi-heure	5 personnes

Tableau 8 - Durée des auditions

**Il importe aujourd'hui d'harmoniser les durées d'audition afin que les candidat-e-s puissent être évalué-e-s dans des conditions similaires.**

Dans la majorité des cas, les membres du comité de sélection sont présentés par un porte-nom (19,2%) ou oralement par leur nom (51, 9%). Cette pratique n'est cependant pas systématique : 28,8 % des candidat-e-s indiquent que les membres du comité ne se sont pas présentés.

Les campagnes de recrutement ont aussi un coût évidemment variables en fonction du nombre d'audition réalisé par les candidat-e-s. Ainsi, les résultats du questionnaire montrent que 35 répondant-e-s ont dépensé entre 0 et 500 euros ; 15 entre 500 et 1000 euros ; 3 entre 1000 et 1500 euros. L'enquête révèle qu'il est rare que les candidat-e-s bénéficient d'une prise en charge : 84,6 % (aucune prise en charge), 15,4% (prise en charge). Ceux ou celles qui ont reçu une aide pour le financement des auditions, l'ont reçu de : leur laboratoire de recherche (5 personnes), Pôle emploi (2 personnes), autres (5 personnes). Il est à noter que ces prises en charge sont dans la plupart des cas partielles puisque seulement 5,3% des candidat-e-s ont bénéficié d'une prise en charge complète.

### 3.3 En aval de l'audition : les résultats

L'ANCMSP salut les président-e-s de comité de sélection qui ont pris le temps de contacter tous-te les candidat-e-s. Cette enquête met en évidence que 33 candidat-e-s sur 53 ont été averti-e-s par un appel téléphonique par le président-e du comité de sélection des résultats de l'audition. Il arrive néanmoins que les candidat-e-s apprennent les résultats par d'autres moyens, à savoir :

Modalité de connaissance des résultats	Nbre de personnes concernées
Par Galaxie	6 personnes
Par courrier postal de l'université	3 personnes
Par un appel téléphonique du ou de la président-e du comité ou d'un	33 personnes

<sup>12</sup> Cf. le chiffre précité de 27,5 jours en moyenne pour les postes au fil de l'eau et ceux de la session synchronisée.

<b>Modalité de connaissance des résultats</b>	<b>Nbre de personnes concernées</b>
membre du comité	
Par la liste de diffusion et le site de l'ANCMSP	9 personnes
Par la liste de diffusion et le site de l'OMASP	2 personnes

*Tableau 9 - Modalités de connaissance des résultats de l'audition par les candidat-e-s*

**L'ANCMSP voudrait inciter tous les président-e-s de comité de sélection à prendre soin d'informer tous-tes les candidat-e-s convoqué-e-s des résultats de leur audition.**

Enfin, 30,2 % des candidat-e-s n'ont pu avoir aucun retour quant à la manière dont leur audition a été évaluée alors que 69,8% ont pu avoir un retour par le ou la président-e du comité (45%), par un autre membre du jury (42, 5%), par un collègue qui connaît un membre du comité (12,5%).

## 4. Bilan critique, propositions et actions de l'ANCMSP

Pour compléter, nous pouvons tirer d'une part, un certain nombre d'enseignements de cette campagne 2015-2016 – notamment pour ce qui concerne le respect des procédures, le nombre de postes mis aux concours, etc. – et d'autre part, formuler quelques propositions dans l'espoir qu'elles seront utiles pour les campagnes de recrutement à venir et qu'elles susciteront un débat et des démarches constructives.

### 4.1 Le non-respect des règles fixées par les trois associations (AFSP, AECSP et ANCMSP) de la discipline : vers un élargissement de la charte

Au cours de cette campagne 2015-2016, nous avons constaté le non-respect des règles fixées par la charte des recrutements mais également des dysfonctionnements non-anticipés dans cette charte. Ces derniers invitent à réfléchir à sa réécriture afin de considérer de nouveaux aspects ou de détailler les critères existants notamment pour ce qui concerne le déroulé même des auditions, qui au regard des résultats du questionnaire de sortie d'audition, apparaissent particulièrement problématiques.

**L'ANCMSP entend suggérer, dans les mois à venir, à l'AFSP et l'AECSP l'organisation d'une session de travail pour permettre une redéfinition et un élargissement de la charte.**

**Au regard des dysfonctionnements anticipés par la charte et sur lesquels l'ANCMSP alerte depuis de nombreuses années déjà, l'association constate qu'au cours de cette campagne :**

- que les chevauchements n'étaient pas absents ;
- que la durée minimale (25 minutes dont 10 minutes de présentation) des auditions n'a pas toujours été respectée ;
- que les résultats n'ont pas toujours été communiqués aux candidat-e-s (mail, téléphone, Galaxie) ceux-ci apprenant les résultats par la publicisation sur les listes de diffusion ;

que les délais ont pu être très courts entre la notification de l'audition et l'audition (Paris 1, Paris Dauphine).

**Pour ce qui concerne les dysfonctionnements que la charte n'énonce pas et qui pourraient donc être ajoutés :**

- Problème de la convocation simultanée de tous-tes les candidat-e-s et parfois non communication de l'ordre de passage au moment de la convocation impliquant pour certain-e-s candidat-e-s une durée d'attente bien trop importante.
- Audition « à distance » par double visio (2 écrans et présence physique d'une partie du comité) rendant la communication particulièrement complexe pour les candidat-e-s (Université de la Réunion).
- Renforcement des exigences quant au déroulé des auditions : préparation de plusieurs cours (Université de Strasbourg) ou à l'inverse absence totale d'informations sur le déroulé des auditions ce qui est d'autant plus dommageable lorsque la fiche de poste est peu renseignée (Université de Perpignan via Domitia).
- Lisibilité des fiches de postes : manque de lisibilité du fléchage au niveau de la fiche de poste à laquelle s'ajoute le manque de précision par exemple quant aux modalités d'envoi des dossiers (par voie postale ou dématérialisée). On peut ici

noter le cas de l'IEP de Rennes : la fiche de poste précisait, en effet, que l'envoi des dossiers pouvait se faire au format papier comme au format électronique. Dans les faits, seul le format papier a été accepté.

L'ANCMSP s'inquiète de ces dysfonctionnements trop répandus qui laissent à penser qu'il s'agit d'autant de moyens visant à éliminer des candidat-e-s jugé-e-s trop nombreux-ses.

**Ainsi, pour ce qui concerne le déroulement des auditions, l'ANCMSP voudrait inviter les comités au moins (parce que ces deux démarches sont peu coûteuses) :**

- À préciser clairement, pour le jour de l'audition, les horaires de passage aux candidat-e-s pour éviter les attentes trop longues ;
- À informer personnellement tous-tes les candidat-e-s des résultats de l'audition.

#### **4.2 Le manque de transparence**

Cette année, les cas de non-communication des résultats aux organisations professionnelles (AFSP et ANCMSP) ou de communication tardive ont été nombreux. Pour ce qui concerne l'ANCMSP, certains établissements n'ont communiqué ni la liste des auditionné-e-s ni le classement (Université de Perpignan via Domitia, EHESP), d'autres ont communiqué la liste des auditionné-e-s mais pas le classement (IEP Lille). Pour tenter d'obtenir ces résultats, l'association a pourtant (dans l'ordre) pris contact avec : les responsables administratifs, le ou la président-e du comité de sélection et en dernière instance interpellé publiquement sur sa liste de diffusion.

En outre, dans 2 cas au moins (Université de Perpignan via Domitia, Université de la Réunion), les membres des comités eux-mêmes nous ont fait part de l'absence de transparence dans le déroulé du processus de recrutement ou de blocages émanant de la Présidence de l'université pour la publicisation des résultats avant validation par le CA ce qui a amené l'ANCMSP à produire un communiqué.

#### **4.3 La rupture d'égalité du concours entre candidat-e-s**

Certaines pratiques révélées par le questionnaire tendent à rompre avec le principe d'égalité entre les candidat-e-s. Si elles ne peuvent bien évidemment être taxées de pratiques illégales (cf. ci-dessous), elles contribuent néanmoins à faire apparaître l'inégale distribution des ressources entre les candidat-e-s. Par ailleurs, d'autres pratiques peuvent selon l'ANCMSP poser problème lorsqu'elles font apparaître de potentiels conflits d'intérêts entre candidat-e-s et membres de comité. L'association entend porter l'attention notamment sur :

- La présence des directeur-riche-s de thèse des candidat-e-s auditionné-e-s dans les comités de sélection.
- L'inégal investissement des laboratoires auprès des candidat-e-s : financement des frais générés par les auditions (et ce alors que le coût de la campagne est important pour les candidat-e-s), préparation des candidat-e-s par l'organisation d'auditions blanches, etc.
- En outre, nous voudrions alerter sur une pratique révélée par cette campagne. En effet, dans les cas de demande de mutation d'un-e MCF sur un poste ouvert au concours, il paraît opportun que le ou la candidat-e concerné-e ne puisse pas participer cette année-là à des comités de sélection afin de ne pas pouvoir avoir accès aux dossiers de candidat-e-s potentiellement concurrent-e-s.

#### 4.4 Non-respect des règles légales<sup>13</sup> du déroulé du concours : quorum et mutation (dans le cas d'un rapprochement de conjoint<sup>14</sup>)

La campagne a également fait apparaître des difficultés d'application de normes légales tout comme des pratiques proprement illégales. Si les configurations locales peuvent effectivement rendre plus complexes l'application de ces normes, il n'en demeure pas moins que les universités se doivent de tout mettre en œuvre pour en améliorer l'application dans les années à venir. L'association entend porter l'attention notamment sur :

- Les règles du quorum qui n'ont pas toujours été respectées pour ce qui concerne le nombre de politistes :  $\frac{1}{2}$  du comité et/ou membres externes et internes. Dans le cas de Nîmes : le comité était composé de 8 membres dont 3 membres internes (parmi lesquels aucun-e politiste n'était présent-e) et 5 membres externes. Alors que le poste était exclusivement ouvert à la section 04 seuls 2 politistes siégeaient (1 en 03, 2 en 05, 1 en 06 et 2 en 02). On pourrait appliquer un raisonnement similaire pour le poste ouvert par l'Université du Littoral Côte d'Opale.
- La procédure de mutation avec rapprochement de conjoint-e-s rendue particulièrement difficile à appliquer. Des candidat-e-s ont en effet constaté la difficile application du décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret du 2 septembre 2014. Ce nouveau décret permet aux candidat-e-s à la mutation avec rapprochement de conjoint-e-s de voir leur dossier examiné directement par le Conseil Académique et par le Conseil d'Administration sans passer par le comité de sélection. Pourtant, cette procédure n'est pas toujours applicable tant elle est perçue par les comités de sélection comme s'apparentant à une tentative de contournement par les candidat-e-s de leur légitimité. Or, puisque ce décret existe il serait normal qu'il puisse s'appliquer comme c'est par ailleurs classiquement le cas dans la fonction publique.

#### 4.5 Hyper- et hypo-fléchage

Le fléchage des postes apparaît particulièrement problématique dans plusieurs cas. S'il est une boussole pour les candidat-e-s dans la mesure où il permet de préparer au mieux les candidatures, il devient nécessaire d'adopter une attitude mesurée dans leur rédaction. On constate plusieurs cas de figure :

- Un hyper-fléchage<sup>15</sup> pour les postes ouverts par les universités suivantes : Nîmes, Montpellier, Paris 8, Antilles, Amiens, IEP de Rennes, IEP de Lille (x2), Paris 1, IEP de Bordeaux, EHESP.
- A l'inverse, on constate un hypo-fléchage : Paris 10, Paris 2 (absence totale de définition de profil pour les deux postes ouverts).
- Fléchage flou, *i.e.* manquant de lisibilité : La Réunion, Perpignan, Littoral-Côte d'Opale, Limoges, Nice. Ce manque de lisibilité est particulièrement flagrant pour les postes ouverts à plusieurs sections CNU.

Les fiches de postes mériteraient donc d'être plus clairement établies de manière plus rigoureuse.

13 URL : [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/comite\\_selection/guideCOMSEC2015.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/comite_selection/guideCOMSEC2015.pdf)

14 URL : [https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/pdf/Recrutement/modification\\_recrutement\\_suite\\_revision\\_decret\\_84postes.pdf](https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/pdf/Recrutement/modification_recrutement_suite_revision_decret_84postes.pdf) (cf. en particulier II.2).

15 Par hyper-fléchage, on entend les fiches de poste qui outre les indications (importantes) données sur les axes de recherche et d'enseignement que le ou la candidat-e devra conduire, indiquent un ou plusieurs des critères suivants : programme de recherche particulièrement ciblé (correspondant parfois à un projet de recherche en cours dans le laboratoire), aire géographique ou culturelle, maîtrise d'une ou plusieurs langues, etc. Dans certains cas, la formulation des attendus sur le poste semble dès lors davantage s'apparenter à celui d'un post-doctorat, tant il est spécifique, qu'à un poste ouvert dans le cadre du recrutement d'un-e fonctionnaire.



## 5. En conclusion : quelques humbles propositions ...

Pour clore ce bilan des recrutements de la session 2015-2016, l'ANCMSP rappelle les propositions de réformes qu'elles suggèrent depuis maintenant plusieurs années. Si certaines peuvent paraître difficilement applicables, elles ont au moins le mérite de réfléchir et de faire réfléchir aux façons d'améliorer la transparence et l'égalité des candidat-e-s dans les procédures de recrutement :

- Le décalage de la session synchronisée – en évitant les vacances de printemps et les ponts du mois de mai où les membres des comités de sélection peuvent être indisponibles ;
- L'allongement de la durée de la session synchronisée de façon à ce que les comités de sélection disposent de davantage de temps ;
- L'appel aux conseils d'administration des universités à adapter leur propre calendrier à celui de la session synchronisée ;
- La centralisation des auditions à Paris ou dans une ville tournant chaque année afin de réduire les frais de déplacement (billets de train ou d'avion) et de nuits d'hôtel, pour les candidat-e-s auditionné-e-s. Dans ce cadre, la mise en place d'un système d'observateurs-rices indépendant-e-s et extérieur-e-s à la procédure de recrutement, dont la mission serait d'assurer le traitement égal des candidat-e-s (cette mission pourrait être assurée par des membres du CNU élu-e-s ne participant à aucun comité de sélection durant l'année courante ou bien par un-e représentant-e de chacune des trois associations de la discipline – ANCMSP, AECSP, AFSP – ne participant pas activement – en tant que candidat-e ou en tant que recruteur-e – aux procédures de recrutement durant l'année courante) ;
- L'interdiction des chevauchements d'auditions ;
- Le prêt aux auditionné-e-s d'appartements ou de chambres appartenant au CROUS ou aux établissements (comme cela se fait pour l'accueil de professeur-e-s invité-e-s) ;
- Le contact de tous-tes les candidat-e-s, en amont des auditions, pour leur fournir les mêmes renseignements sur les attentes spécifiques du poste, les cours à pourvoir, etc. ;
- L'information à tous-tes les candidat-e-s retenu-e-s de leur audition, en amont de sa publicisation ;
- La publicisation de la liste des candidat-e-s auditionné-e-s sur les listes professionnelles comme celles de l'ANCMSP ou de l'ASES ;
- L'interdiction de modalités d'audition différentes selon les candidat-e-s/la stricte égalité des conditions d'audition de chaque candidat-e (éviter que certain-e-s soient auditionné-e-s en visioconférence et d'autres non par exemple), ce qui va de pair avec la suppression des chevauchements d'audition ;
- L'augmentation du temps d'audition de chaque candidat-e (faire passer le temps d'audition de 30 minutes à 1 heure par candidat-e), afin de permettre une véritable discussion sur le dossier et le projet de chacun-e ;
- L'adresse, suite à chaque audition (et avant la publicisation), d'un retour personnalisé à chaque candidat-e, par les membres du comité de sélection, des motifs et des raisons de son classement, lui permettant de comprendre réellement son résultat ;
- La publicisation, suite à l'audition, des résultats du recrutement ;

- La dénonciation publique des mauvaises pratiques d'un comité de sélection ; même si l'ANCMSP répète qu'elle ne met en aucun cas en cause la valeur du/de la candidat-e qui aurait été recruté-e à l'issue d'une procédure douteuse.