



Bilan des recrutements MCF en Science politique, 2017-2018

TABLE DES MATIÈRES

Introduction :	3
Un bilan, pour quoi faire?	3
Méthodologie	4
Une sensibilité accrue aux conflits d'intérêts?	4
Analyse des recrutements 2017-2018	6
<i>Postes mis au concours</i>	6
Nombre de postes et focale du suivi	6
Ventilation des postes	8
<i>Comités de sélection (CoS)</i>	10
Participations individuelles	10
Statuts des membres des CoS	11
Genre des membres des CoS	12
Institutions d'appartenance des membres externes	12
<i>Candidat·e-s et auditionné·e-s</i>	14
Genre des auditionné·e-s	15
Nombre d'auditions par auditionné·e	15
«Âge académique» des auditionné·e-s	16
Établissements d'origine des auditionné·e-s	16
Recruté·e-s	18
Genre des recruté·e-s	18
Nombre d'auditions par recruté·e	19

«Âge académique» des recruté·e·s	19
Établissement d'origine des recruté·e·s	20
<i>Approfondissements sur les effets de genre chez les auditionné·e·s et les recruté·e·s</i>	21
Genre et «âge académique»	21
Genre et établissement de soutenance	22
<i>Le rôle de la nationalité dans l'accès aux postes de MCF en section 04</i>	23
Bilan critique et recommandations : <i>Business as usual</i>	26

Introduction :

Un bilan, pour quoi faire?

Le bilan des recrutements MCF en Science politique est réalisé par l'ANCMSP depuis plus de vingt ans maintenant. Parti initialement d'un exercice de transparence et de *shaming* des établissements mauvais élèves, il a pris depuis quelques années la tournure d'un rapport statistique plus étoffé, et la version de cette année poursuit cette tendance.

Un tel travail permet de fournir à la communauté des politistes, à commencer par les jeunes chercheur-se-s (*i-e* doctorant-e-s et docteur-e-s sans poste), **une vision réaliste de ce marché du travail**, cruciale pour élaborer les futures stratégies professionnelles académiques. Il vise à armer les candidat-e-s ayant encore (si c'est possible!) une vision enchantée de l'emploi académique des connaissances objectives, en identifiant les **tendances structurantes de la sélection et du classement des candidat-e-s**. Ce bilan peut donc également servir d'opposition aux discours méritocratiques qui ont encore cours dans notre milieu, et qui laissent trop facilement croire aux doctorant-e-s que la qualité du travail fourni et l'ampleur du CV constituent les principaux vecteurs de recrutements. Il nous semble, au contraire, impératif que les candidat-e-s aient conscience que d'autres variables, notamment la structure actuelle du marché du travail, entrent aussi en jeu, et façonnent les modes de recrutement autant que la sélection des candidat-e-s.

À cet égard, **les postes de maître-sse-s de conférence (MCF) constituent sans conteste un site d'observation privilégié** pour évaluer les évolutions des critères et des modes de recrutement dans le milieu académique en général, et en science politique en particulier. L'accès à ces postes constitue en effet un enjeu central et structurant de ce marché du travail académique, dans la mesure où ils demeurent parmi les débouchés principaux de la profession, et cela malgré le faible nombre de postes mis au concours chaque année.

À partir de ce point de vue, la production d'expertise sur ce marché du travail nous permet donc, en fin d'analyse, de **formuler des recommandations afin d'améliorer l'organisation de ce marché et ses procédures de recrutement**. La production de données objectives n'a en effet pas pour unique but d'aider les candidat-e-s à être réalistes quant à leurs possibilités de carrière. Elle nous paraît également indispensable pour que celles et ceux qui font les recrutements (les membres et président-e-s de jury dont les pratiques et la composition sont analysées dans le présent bilan), puissent évaluer et analyser les inégalités potentielles de traitement entre les candidat-e-s, corriger leurs propres pratiques, et contribuer à une amélioration de la transparence et de l'organisation de ce marché du travail en science politique.

En raison de la réalisation à distance de ce bilan, que nous publions presque deux ans après la campagne étudiée, nous nous contenterons **d'analyser les recrutements sous un quadruple aspect** :

1. Postes mis au concours (nombre, ventilation)
2. Comités de sélection
3. Profil des candidat-e-s auditionné-e-s
4. Profil des candidat-e-s recruté-e-s

Nous avons néanmoins procédé cette année à deux nouveaux types d'analyse pour **souligner deux nouveaux faits peu pris en compte dans les bilans précédents** :

5. Les effets de genre et d'âge dans la répartition des auditionné-e-s
6. Le rôle de la nationalité dans l'accès aux postes MCF en section 04

Méthodologie

La grande majorité des données analysées ici sont collectées, recodées et traitées collectivement par le bureau de l'ANCMSP. Il s'agit essentiellement de données publiques disponibles en ligne sur les sites des universités, les pages personnelles des candidat-e-s, et des membres de jury. Certaines de ces données étaient déjà reprises sur le site de l'ANCMSP, dans l'onglet [«Recrutements»](#). Par ailleurs, la plupart des données concernant le classement des candidat-e-s et la composition des jurys sont extraites de la liste de diffusion de l'ANCMSP. La base de données ainsi constituée par le bureau n'est pas nominative.

Cette année, un ensemble de données supplémentaires concernant la nationalité des candidat-e-s nous a été transmise sur demande par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Ces informations ont bien évidemment été anonymisées.

Une sensibilité accrue aux conflits d'intérêts?

Le 17 octobre 2016, [l'arrêt n° 386400 du Conseil d'État](#) a jugé illégal qu'un-e directeur-trice de thèse participe à un jury de concours qui auditionnerait son-sa docteur-e en vue d'un recrutement. Jusqu'alors, la jurisprudence, plus ou moins respectée au sein des jurys, prônait que le-la **membre du jury en situation de conflit d'intérêts** se déporte pour le seul cas de son-sa protégé-e. Désormais, il s'agit de ne plus y siéger du tout. Le ministère s'est lui aussi positionné sur ce point en mettant en place le 1er mars 2018 un [collège de déontologie](#) chargé de travailler sur les conflits d'intérêts, puis en rédigeant une [note de déontologie publiée au Bulletin officiel par le MESRI](#) le 21 février 2019.

La campagne de recrutement 2018 s'est donc déroulée dans ce contexte juridique allant vers une interprétation de plus en plus stricte des situations de conflits d'intérêts entre candidat-e-s et membres du jury. Si la communauté des politistes a pu être sensibilisée à ces problèmes lors de la campagne 2017 — quand, au printemps, un comité de sélection de Paris 8, qui s'appêtait à se

retrouver confronté à une situation de ce type, a de lui-même annulé le concours — l'ANCMSP a pu constater que **la prise de conscience restait lente et inégale**. En effet, si la campagne 2018 s'est globalement bien passée, des problèmes de transparence et de conflits d'intérêts y ont persisté. Ce fut le cas, pour des raisons variables, à Toulouse 2 — IUT de Figeac (où presque aucune information n'a été rendue publique jusqu'à ce que le concours soit reporté sans plus de précisions), au CNAM (où les recrutements font régulièrement la preuve de leur opacité), et surtout à l'IEP de Lille (poste en section 19) et à l'ENS Paris.

À Lille, c'est l'hyperfléchage du poste [n° 4033 fléché «sociologie financière et fiscale»](#) qui est en question, et avec lui les compétences professionnelles demandées (attachées à la finance et au commerce, et non à la sociologie académique). Nous avons d'ailleurs dénoncé ce moustachage à l'époque dans un communiqué coécrit avec l'AECSP¹ qui pointait également du doigt la minorité de sociologues (4/10) au sein du comité de sélection d'un poste pourtant ouvert en section 19.

À l'ENS, sur le poste «L'Iran contemporain et son monde arabe» passé mystérieusement de la session synchronisée au fil de l'eau, c'est une combinaison de conflits d'intérêts potentiels, de poste hyperfléché et de manque de transparence (des candidat.e.s s'étant plaints auprès de l'ANCMSP de l'absence d'information) qui a posé problème. À travers ces cas, il est évidemment possible de s'interroger sur les critères de recrutement et les fléchages des postes ouverts au concours, et de **déplorer l'inégalité entre candidat.e.s face au concours que génèrent cette absence de transparence et d'explicitation publique**.

¹ Communiqué commun AECSP-ANCMSP-ASES sur le recrutement au poste de MCF «sociologie financière et fiscale» de l'IEP de Lille : <https://ancmsp.com/communiqué-commun-aecsp-ancmsp-ases-sur-le-recrutement>

Analyse des recrutements 2017-2018

Postes mis au concours

Intéressons-nous d'abord aux postes mis au concours MCF sur l'année 2017-2018, en revenant sur le nombre toujours très bas — quoique temporairement en hausse — de postes, sur leur ventilation et sur le calendrier de leur attribution.

Nombre de postes et focale du suivi

Sur l'année universitaire 2017-2018, l'ANCMSP a suivi [sur son site](#) **25 postes mis au concours**², dont 24 en session synchronisée et 1 poste «au fil de l'eau». Pour rappel, les postes entrant dans notre suivi sur notre site sont ceux répertoriés en section 04 (Science politique) du CNU, ou dans d'autres sections pouvant intéresser les politistes, notamment en section 19 (Sociologie, Démographie).

Néanmoins, afin d'avoir des éléments de comparaison avec les années précédentes, nous retiendrons pour nos analyses sur les comités de sélection, les candidat.e-s et les recruté.e-s, uniquement les **postes publiés dans la seule section 04** du CNU : nous descendrons ainsi à **un nombre total de 22 postes mis au concours pour l'année 2017-2018 en session synchronisée**, et aucun «au fil de l'eau».

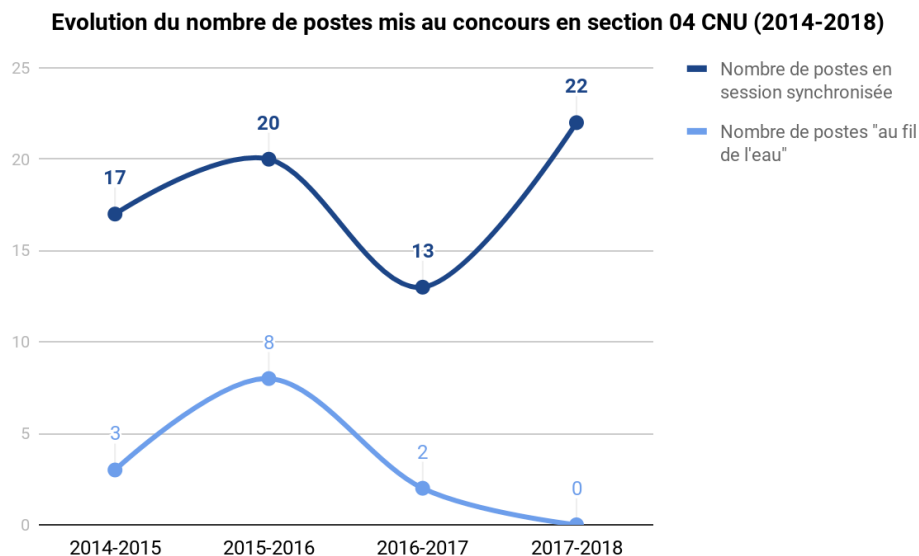
- **Évolution du nombre de postes**

- 22 postes ont été mis au concours pour la session de recrutement 2017-2018 en section 04, soit 7 de plus que l'année précédente.

En 2017-2018, les recrutements de MCF ont ainsi connu une relative embellie au regard d'une année 2016-2017 catastrophique en termes d'offre de recrutements. En effet, seuls 13 postes avaient été mis au concours dans le cadre de la session synchronisée (contre 20 en 2015-2016, et 17 en 2014-2015) et 2 «au fil de l'eau» (contre 8 en 2015-2016, et 3 en 2014-2015).

L'année 2017-2018 marque donc une légère hausse des recrutements MCF, mais cela au regard de trois années consécutives de baisse conséquente du nombre de postes mis au concours, que ce soit en session synchronisée ou «au fil de l'eau», exception faite de l'année 2015-2016 qui compte un nombre important de postes mis au concours «au fil de l'eau» (8 contre 20 en session synchronisée). Nous passons ainsi de 20 postes en 2014-2015, à 28 postes en 2015-2016, puis à seulement 15 postes en 2016-2017, pour arriver en 2017-2018 à 22 postes.

² <https://ancmsp.com/session-synchronisee-de-recrutement-2018>



● **Part session synchronisée / fil de l'eau**

- Aucun poste n'a été mis au concours «au fil de l'eau» pour la session de recrutement 2017-2018 en section 04

Au regard des années précédentes, nous constatons que l'année 2017-2018 présente **très peu de postes mis au concours «au fil de l'eau»**. En effet, nous n'avons pu dénombrer qu'un seul poste en section 04, basculé «au fil de l'eau» au cours de la session, mais qui a été fermé à la section 04 par la même occasion. Nous constatons donc une absence de poste publié «au fil de l'eau» en section 04 pour l'année 2017-2018. Si l'on peut y ajouter un poste publié «au fil de l'eau» en section 19, notons qu'il y en avait deux en section 04 en 2016-2017, huit en 2015-2016 et trois en 2014-2015. L'immense majorité des postes (24 contre 1 en prenant en compte l'ensemble des postes suivis sur notre site en 04 et 19) ont donc été mis au concours en session synchronisée en 2017-2018.

● **Taux de pression par poste**

- Le taux de pression par poste pour la session de recrutement MCF de 2018 est de 22,9, et de 21,8 sur les quatre dernières années universitaires (2014-2018)

Afin de mettre en perspective et de donner plus de profondeur aux chiffres de cette année, nous avons souhaité calculer le taux de pression par poste, à la fois pour cette session de recrutement, mais aussi sur les quatre dernières années. En ce qui concerne la session de recrutement MCF de 2017-2018, il y avait **390 candidat-e-s pour seulement 22 postes** en section 04 du CNU, soit près de 17,7 candidat-e-s en moyenne pour chaque poste. Cependant, en comptant notamment les mutations, seuls 17 candidat-e-s ont été recruté-e-s, ce qui nous donne un taux de pression de 22,9

pour chaque poste proposé au concours en 2018. Enfin, si nous faisons la moyenne de cet élément sur les quatre dernières années (2014-2018) afin de nous donner des indications sur l'état du marché du travail universitaire en science politique, nous aboutissons à un **taux de pression moyen de 21,8 par poste**. Nous pouvons ainsi constater, malgré une apparente «bonne année» 2018 en termes d'offre de poste, que cette dernière s'inscrit dans une tendance durable de pénurie de postes pérennes.

Ventilation des postes

L'ANCMSP a proposé en juillet 2018 un [bilan provisoire de la campagne de recrutement MCF 2017-2018](#), livrant une analyse détaillée du fléchage des postes et des chevauchements d'auditions. Nous donnerons seulement ici un aperçu plus général de la ventilation des postes et de leur fléchage.

● Institutions mettant des postes au concours en 2017-2018

Session synchronisée

- Universités : Universités de Lorraine, Bordeaux, Lyon 2, Rennes 1, Reims, Clermont Auvergne, Paris 3, Paris Dauphine, Haute-Alsace (Mulhouse), Nice, Rouen, Lille (x2), Toulouse 2, Paris 12*.
- IEP : de Saint-Germain-en-Laye, Lille, Bordeaux (x2), Aix-en-Provence, Rennes*.
- Autres établissements de l'ESR : CNAM, INS HEA, ENS Paris.

Session au fil de l'eau

- Université : Paris 8*.

* Postes publiés en section 19

● Sections des postes mis au concours

- Parmi les 25 postes mis au concours en 2017-2018, 20 ne relèvent que d'une section CNU, tandis que 5 sont rattachées à au moins deux sections.

Les 25 postes mis au concours cette année ont été publiés majoritairement dans une unique section : nous recensons ainsi 18 postes ouverts seulement en section 04 et 2 postes uniquement en section 19, mais présentant des fléchages proches de la section 04. Cependant, 5 de ces postes ont aussi été ouverts à la fois en section 04 ou 19, et simultanément dans une ou plusieurs autres sections CNU :

20 postes relevaient d'une seule section :

- 18 postes en section 04 : Universités de Lorraine, Bordeaux, Lyon 2, Rennes 1, Reims, Clermont Auvergne, Paris 3, Paris Dauphine, de Haute-Alsace (Mulhouse), Nice, Lille (x2), Toulouse 2; IEP de Saint-Germain-en-Laye, Bordeaux (x2), Aix-en-Provence.
- 2 postes en section 19 : Université de Paris 8, IEP de Rennes.

2 postes relevaient de 2 sections :

- Université de Rouen (Poste n° 4414) : sections 19 et 04.
- Université de Paris 12 — IUT de Seine et Marne (Poste n° 4559) : sections 19 et 70.

2 postes relevaient de 3 sections :

- INS HEA (Poste n° 4065) : sections 04, 19 et 70.
- ENS Paris (Poste n° 4166) : sections 04, 22 et 23.

1 poste relevait de plus de 3 sections :

- CNAM (Poste n° 4194) : sections 71, 04, 05, 06, 19, 23, 26 et 27.

● Fléchages : ventilation par sous-discipline

En ce qui concerne le fléchage des 22 postes mis au concours en section 04 en 2017-2018, la répartition suivante par sous-discipline peut être établie :

- *Sociologie de l'action publique* : 7 postes fléchés (INS HEA, Universités de Lyon 2, Toulouse 2, Paris Dauphine, IEP de Bordeaux, IEP d'Aix-en-Provence)
- *Sociologie politique* : 6 postes fléchés (Universités de Lorraine, Paris 3, Nice, Lille, IEP de Bordeaux, IEP de Saint-Germain-en-Laye)
- *Relations internationales* : 1 poste fléché (Université de Bordeaux)
- *Théorie politique* : 1 poste fléché (Université de Rennes 1)
- *Médiation et analyse des données* : 1 poste fléché (CNAM)
- *Méthodes quantitatives* : 1 poste fléché (Université de Lille)
- *L'Iran contemporain et son environnement arabe* (sic) : 1 poste fléché, voire moustaché (ENS Paris)

Quatre de ces postes présentent par ailleurs des profils mixtes, doublement fléchés :

- *Sociologie politique et relations internationales* : 2 postes fléchés (Universités de Reims, Clermont-Auvergne)
- *Sociologie politique et action publique* : 2 postes fléchés (Universités de Haute-Alsace, Rouen)

● Calendrier : des chevauchements persistants et trop nombreux

- Le calendrier de recrutement 2017-2018 compte 4 cas de chevauchement d'auditions.

Sur le plan des chevauchements des auditions, alors que nous avons déjà constaté deux cas en 2016-2017, nous ne pouvons que déplorer les quatre situations de chevauchements observées cette année :

- 17 mai 2018 : 2 auditions le même jour (Universités de Clermont-Auvergne et de Paris 3)
- 18 mai 2018 : 3 auditions le même jour (Universités de Paris Dauphine, CNAM, INS HEA)
- 22 mai : 2 auditions le même jour (Universités de Haute-Alsace et de Nice)
- 24 mai : 2 auditions le même jour (Universités de Lille x2 et Toulouse 2, mais report)

Sur ces quatre chevauchements, une date présente même trois auditions concomitantes, tandis qu'une en présente deux, mais sur un même site, l'audition pour le poste ouvert par l'Université de Toulouse 2 ayant été reportée. Le bureau de l'ANCMSP avait fortement déploré que sur 25 postes mis au concours, 7 (9 en comptant la date originelle retenue pour le poste à Toulouse 2) soient en situation de chevauchement.

● Postes attribués sans audition

Pour ce cru 2017-2018, nous avons constaté un seul cas de poste ouvert au concours attribué sans audition, dans le cadre de la procédure de voie de mutation prioritaire pour rapprochement de conjoint (Université de Lyon 2).

Comités de sélection (CoS)³

Passons maintenant à l'étude des comités de sélection, en donnant quelques analyses chiffrées sur le nombre de participations des juré-e-s aux auditions, ainsi que sur la composition des jurys en termes de statuts, de genre, et d'établissement d'origine.

Participations individuelles

Comme les années précédentes, la grande majorité des participant.e-s à des CoS ne siègent qu'au sein d'un seul jury au cours de la session. Voici la répartition par nombre de CoS auxquels ils-elles ont participé :

³ Pour un détail des règles de constitution des comités de sélection, voir : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/comite_selection/guideCOMSEC2018.pdf

Tableau — Répartition par nombre de participation de l'ensemble des membres (internes et externes)

Nb. de CoS	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
1	243	92,0 %	243	85,0 %
2	20	7,6 %	40	14,0 %
3	1	0,4 %	3	1,0 %
Total	264	100 %	286	100 %

Les membres de CoS ayant participé à un seul jury représentent 92,0 % des juré-e-s, et 85,0 % des sièges des CoS. Les juré-e-s ayant siégé dans plusieurs CoS représentent donc 8,0 % des juré-e-s, et 15,0 % des sièges des CoS.

Les membres de CoS ayant siégé dans deux jurys se répartissent équitablement entre celles et ceux qui ont siégé deux fois en tant qu'externe, et celles et ceux qui ont siégé une fois en tant qu'externe et une fois en tant qu'interne.

Statuts des membres des CoS

Tous les statuts existants au sein de l'ESR sont représentés au sein des COS, et ce avec une répartition assez équilibrée entre MCF et Professeur-e-s des Universités (PU). Les PU représentent 42,0 % des juré-e-s et 43,3 % des sièges, tandis que les MCF représentent 47,3 % des juré-e-s et 46,0 % des sièges. Les juré-e-s chercheur-se-s CNRS représentent 10,5 des juré-e-s et 10,8 %, avec une légère surreprésentation des Directeur-riche-s de recherche (DR) par rapport aux Chargé-e-s de recherche (CR).

Tableau — Répartition des membres des CoS par statut

Statut	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
PU	111	42,0 %	124	43,3 %
MCF	125	47,3 %	131	46,0 %
DR	16	6,0 %	19	6,7 %
CR	12	4,5 %	12	4,1 %
Total	264	100 %	286	100 %

Genre des membres des CoS

La parité est presque respectée au sein des comités de sélection, mais il reste encore deux points d'écart à l'avantage du sexe masculin, aussi bien en nombre de juré·e·s que de sièges (51 % d'hommes pour 49 % de femmes dans les deux cas).

Tableau – Répartition des membres des CoS par genre

Genre	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
F	129	49 %	140	49 %
H	135	51 %	146	51 %
Total	264	100 %	286	100 %

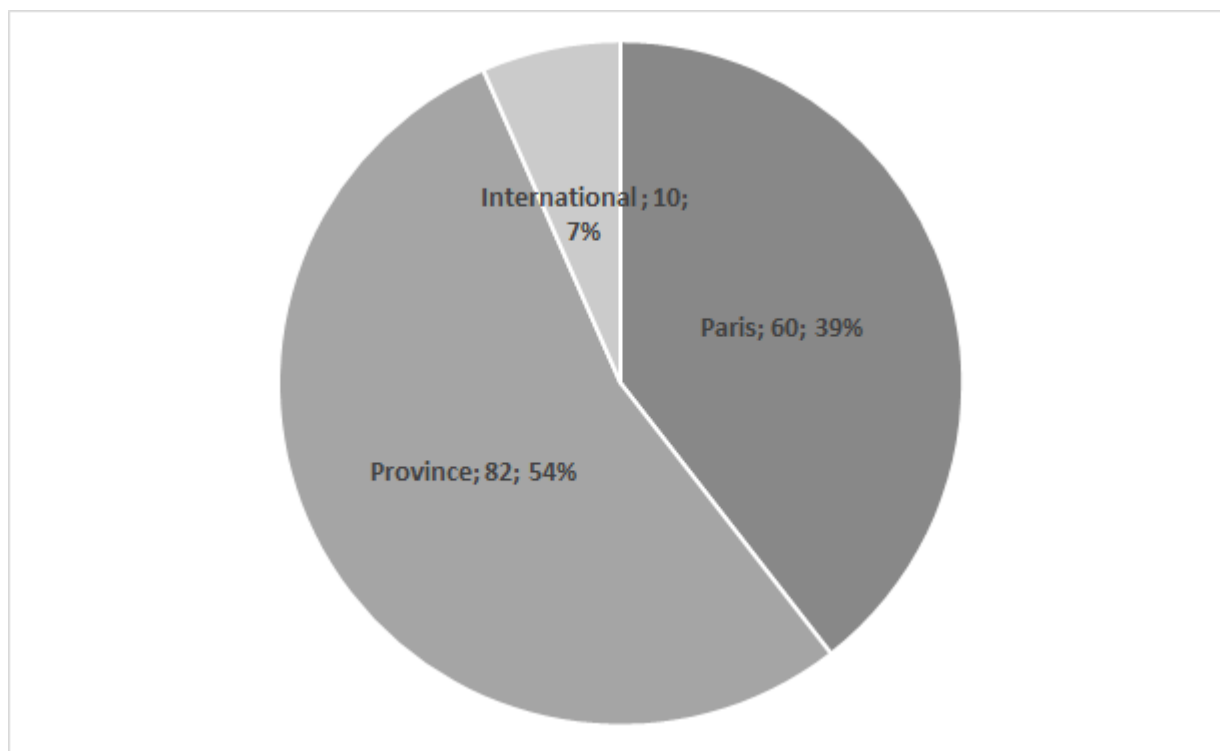
Institutions d'appartenance des membres externes

- Une grande part des membres des CoS est issue des établissements franciliens.

Ainsi, 39,4 % (60/152) des sièges attribués aux membres externes ont été occupés par des scientifiques exerçant dans des établissements franciliens. Les établissements du reste du pays se répartissent le 54,0 % des sièges (82/152). L'appel aux membres externes venant d'universités étrangères est extrêmement limité (7 % des membres externes), et ils proviennent presque exclusivement d'universités francophones et anglo-saxonnes : seuls 10 sièges sont occupés par des scientifiques exerçant à l'Université de Genève, à l'Université de Fribourg, à Harvard, à l'Université de Laval (Québec), à l'Université Catholique de Louvain, à la Washington State University, et à l'Université libre de Bruxelles.

Il est sans doute regrettable que les professionnel·le·s de la science politique française soient choisi·e·s par des chercheur·se·s en provenance de seulement six pays, presque tous francophones.

Graphique — Répartition par zones géographiques des établissements d'appartenance des membres externes des CoS



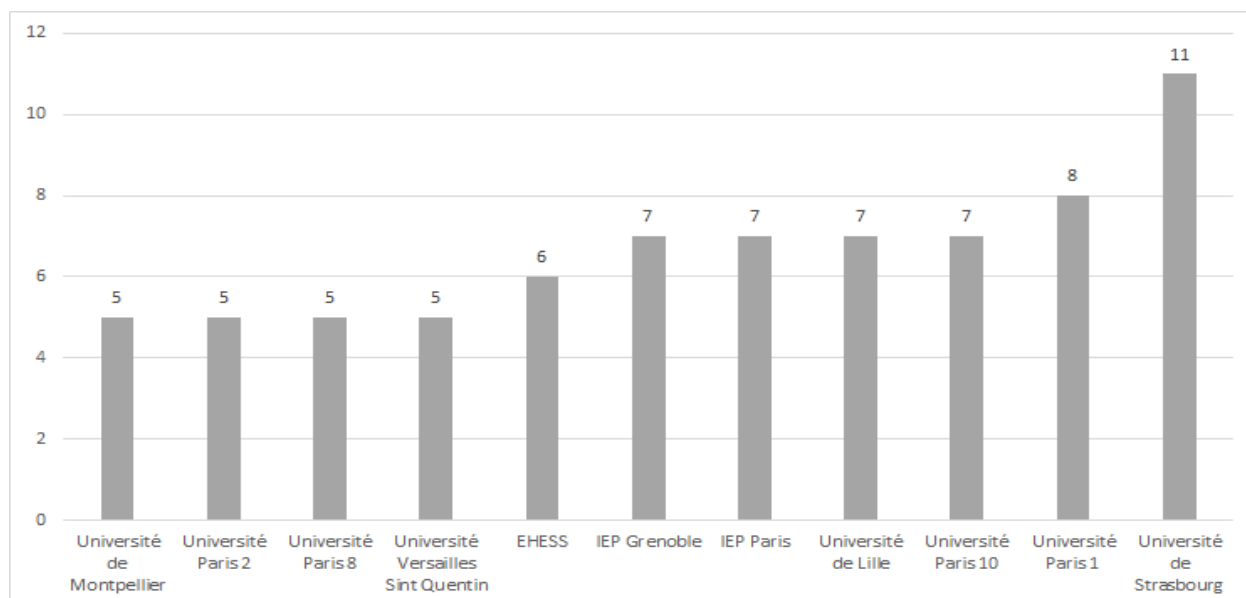
- Malgré une grande diversité d'établissements représentés, un petit nombre d'entre eux concentre une part importante des membres de jurys

Les membres externes des CoS proviennent d'une grande diversité d'établissements. Néanmoins, certains établissements sont surreprésentés. Les établissements dont les membres occupent plus de cinq sièges dans les CoS sont les suivants : les Universités de Lille, Montpellier, Paris 1, Paris 1, Paris 2, Paris 8, Paris 10, Strasbourg, Versailles Saint-Quentin, l'EHESS, l'IEP Grenoble et Sciences Po Paris.

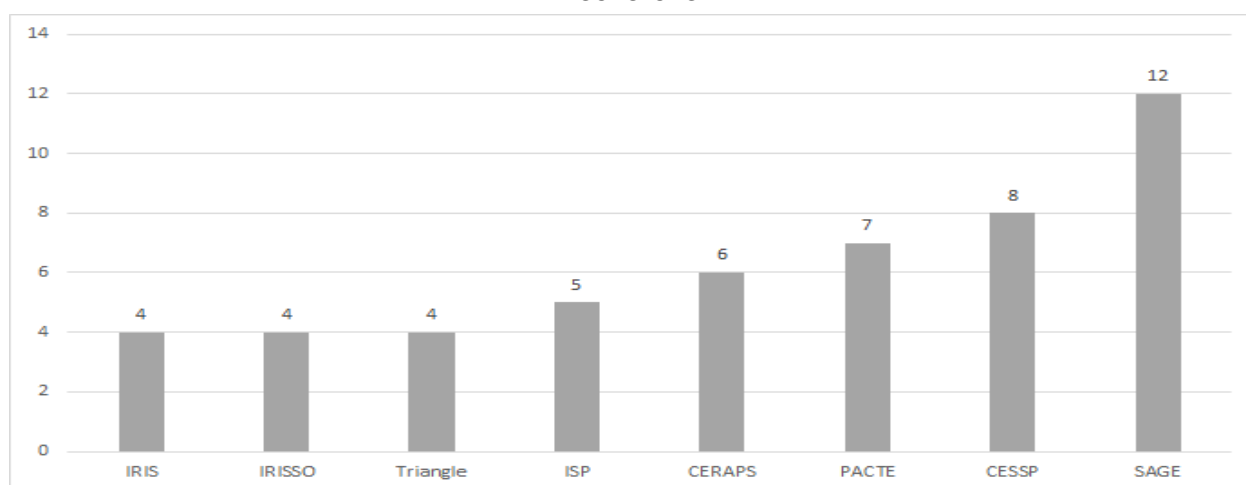
Si l'on s'intéresse aux centres de recherche et non plus aux établissements, le constat est similaire. Cinq centres sont particulièrement bien représentés avec plus de cinq sièges occupés de membres externes des CoS : l'ISP, le CERAPS, PACTE, le CESSP et SAGE.

Enfin, cette concentration n'est pas liée à des individus multipliant leur présence dans les CoS mais plutôt à une plus **grande participation de certains individus de même laboratoire aux CoS**. Ainsi, parmi les 139 individus ayant participé aux CoS de 2018, seuls 10 l'ont fait dans plus d'un CoS. Enfin, la personne ayant été la plus active a participé à 3 CoS.

Graphique - Nombre de sièges occupés dans les CoS (membres externes) par établissement de l'ESR



Graphique - Nombre de sièges occupés dans les CoS (membres externes) par centre de recherche



Candidat·e·s et auditionné·e·s

Après nous être penché·e·s sur les jurys et la composition des comités de sélection, intéressons-nous maintenant aux **candidat·e·s auditionné·e·s lors de la session de recrutement MCF 2017-2018**. Plusieurs aspects méritent d'être soulevés lorsque l'on analyse le groupe des 116 candidat·e·s auditionné·e·s (sur 390 candidats), notamment quant à leur genre, leur «âge

académique», le nombre d’auditions réalisées, et la prépondérance de l’établissement de soutenance dans les chances d’être auditionné-e.

Genre des auditionné-e-s

- Bon équilibre hommes/femmes tant au niveau des auditionné-e-s que des auditions.

Le nombre d’auditionné-e-s comme le nombre d’auditions reflète un bon équilibre hommes-femmes. Sur 171 auditions passées, 85 ont été réalisées par des candidates femmes, et 86 par des hommes. Étant donné que 18 femmes et 17 hommes ont été auditionné-e-s plus d’une fois, il s’agit en fait d’un total de 56 femmes et 63 hommes qui ont pris part à ces auditions.

Si le groupe des auditionné-e-s est globalement paritaire, tout comme celui des recruté-e-s, on remarque des effets liés au genre lorsque l’on croise ces résultats avec d’autres variables, comme «l’âge académique» ou l’établissement de soutenance (cf. infra pour le détail de ces analyses).

Tableau — Répartition des auditionné.e.s par sexe

Genre	Auditionné-e-s	%	Auditions	%
F	56	48,3 %	85	49,7 %
H	60	51,7 %	86	50,3 %
Total	116	100,0 %	171	100,0 %

Nombre d’auditions par auditionné-e

- La plupart des auditionné-e-s ne participent qu’à une seule audition, ce qui est peu étonnant au regard du faible nombre de postes disponibles.

La grande majorité des auditionné-e-s (69,8 %) n’a été invité qu’à une seule audition. 19,8 % des auditionnés-es (23 personnes) se sont rendu-e-s à deux auditions. Très peu de candidat-e-s ont été invités à 3 auditions au plus (12 au total, soit un peu plus d’un candidat auditionné sur 10 - 10,3 %). Cela est bien sûr à mettre en regard du faible nombre de postes qui, en fonction des profils, limite les possibilités de candidatures.

Tableau - Nombre d’auditions par auditionné.e

Nombre d’auditions	Auditionné-e-s	%
1	81	69,8 %
2	23	19,8 %
3	7	6,0 %
4	3	2,6 %
5	2	1,7 %
Total	116	100,0 %

«Âge académique» des auditionné-e-s

- Nombre moyen d'années écoulées depuis la soutenance parmi les auditionné-e-s : 4,2 ans.

L'«âge académique» des auditionné-e-s s'avère relativement élevé pour la campagne MCF 2018. Les auditionné-e-s le sont en moyenne 4,2 ans après leur thèse, et ce chiffre ne descend guère si l'on considère l'ensemble des auditions. Pour ce chiffre, qui prend donc en compte plusieurs fois les auditionné-e-s ayant participé à plus d'une audition, il est alors de 3,9 ans.

Seul-e-s 34 des 116 auditionné-e-s (29,3 %) l'ont été moins de trois ans après leur soutenance de thèse, 51 (44,0 %) avaient défendu leur thèse entre 3 et 5 ans avant l'audition, et 27 (23,3 %, soit près d'un quart des auditionné-e-s) plus de 5 ans auparavant. Notons que les données sur l'année de soutenance qui servent de base à nos calculs n'étaient pas disponibles pour quatre candidats.

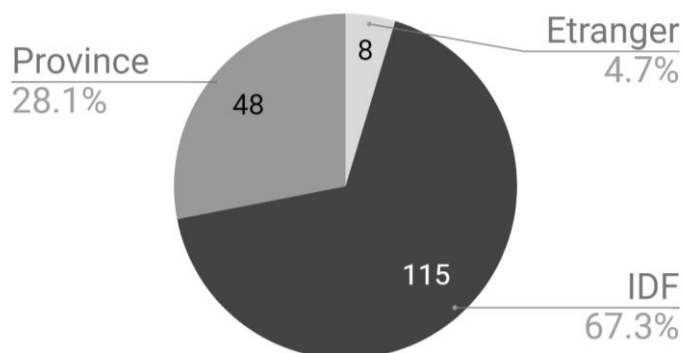
Tableau - « Âge académique » / nombre d'années après la soutenance des auditionné.e.s

Nombre d'années après la soutenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	ND ⁴	Total
Auditionné-e s	14	20	24	14	13	8	7	5	1	2	3	1	4	116

Établissements d'origine des auditionné-e-s

- 61,2 % des auditionné-es en 2018 ont soutenu leur thèse dans un établissement d'Île-de-France.

Soutenance	Auditionné-e-s	Auditions
Île-de-France	71	115
Province	39	48
Étranger	6	8
Total	116	171



⁴ ND : Non disponible.

- Les titulaires de thèses françaises et parmi elles, franciliennes, trustent l'écrasante majorité des auditions

Obtenir une audition semble bien davantage promis aux titulaires d'une thèse défendue dans un établissement de la capitale et de sa région. 67,2 % des auditions l'ont été auprès de candidat-e-s ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans un établissement francilien. Parmi les 171 auditions, seules 48 (28,1 %) l'ont été par des provinciaux. Le ratio n'est guère plus équilibré si on s'intéresse aux auditionné-e-s pris individuellement : 31,0 %, soit moins d'un tiers, proviennent de l'ensemble des universités non franciliennes du pays.

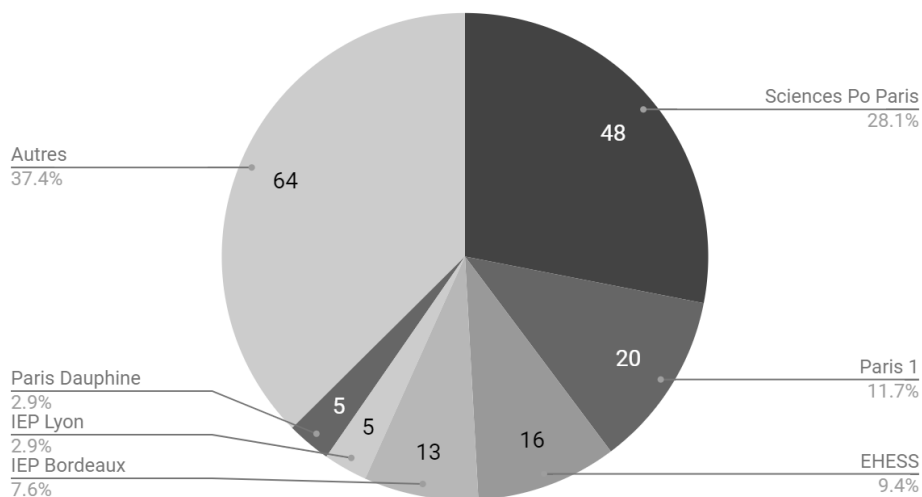
Enfin et surtout, le marché apparaît comme particulièrement fermé aux personnes ayant soutenu leur thèse hors de France. Seules 6 personnes ayant profil ont réussi à se hisser parmi les 116 auditionné-e-s à un ou plusieurs postes de MCF en France en 2018, soit 5,2 % des auditionné-e-s. Ce chiffre est à rapporter aux milliers de thèses défendues dans la discipline à travers le monde.

Toutefois, bien que les thèses effectuées à l'étranger ne le soient pas forcément par des candidats de nationalité étrangère, notons que sur les 390 candidat-e-s à un poste de MCF en section 04 en 2017-2018, 52 étaient de nationalité étrangère, soit 13,3 % des candidat-e-s.

Intéressons-nous maintenant plus précisément aux établissements où ont été soutenues les thèses des candidat-e-s.

- Près de la moitié de l'ensemble des auditions (49,1 %) l'a été auprès de candidats ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans l'un des trois établissements suivants : Sciences Po Paris, l'EHESS ou Paris 1.

Graphique - Nombre d'auditions suivant le lieu de soutenance



À eux seuls, quatre établissements trustent 56,7 % des auditions. Il s'agit, et ce sans surprise de trois établissements franciliens (Sciences Po Paris, Paris 1, l'EHESS), ainsi que de l'IEP de Bordeaux. Si on y ajoute Paris Dauphine et l'IEP de Lyon, on arrive à un total de seulement six établissements d'origine ayant pu faire figurer des candidat-e-s dans cinq auditions différentes ou plus.

Tous les autres établissements pris ensemble n'ont donc pu se partager qu'un peu plus d'un tiers des auditions (38,0 %). Plus précisément, les autres établissements d'origine des auditionné-e-s sont les suivants :

- Universités d'Aix-Marseille, de Paris 7 : 4 auditions pour 4 auditionné-e-s
- IEP de Rennes : 4 auditions pour 3 auditionné-e-s
- Institut Universitaire européen (IUE) de Florence; Université de Paris 8 : 4 auditions pour 2 auditionné-e-s
- Université de Paris 2 : 4 auditions pour 1 auditionné-e
- École Préparatoire des Hautes Études; Université de Lille; Université de Strasbourg : 3 auditions pour 2 auditionné-e-s
- CNAM; ENS; IEP de Strasbourg; Université de Lyon 2 : 2 auditions pour 2 auditionné-e-s
- IEP de Toulouse; Universités de Montpellier, de Paris 13 : 2 auditions pour 1 auditionné-e
ENS Lyon; Universités de Grenoble 2, Paris 10, Paris 12, Paris Saclay, Toulouse 2, de Bologne, de Bordeaux, de Bourgogne, de Bucarest, de Lorraine, de Saint-Étienne, de Nice, Université libre de Bruxelles; IEP de Grenoble; LSE; Muséum d'Histoire Naturelle : un-e seul-e auditionné-e pour une seule audition.

Recruté-e-s

Nous analysons maintenant les profils des 20 recruté-e-s en section 04, en excluant le candidat-e recruté en section 19. Parmi ces 20 personnes, nous signalons la présence de deux candidats déjà maîtres de conférence auparavant qui ne sont pas passés par la procédure de mutation, mais par la procédure classique de recrutement, et donc par une audition (recrutements de l'Université de Paris 13 à celle de Paris 3, et de l'Université d'Angers à celle de Rennes 1).

Genre des recruté-e-s

Plus encore que les auditionné-e-s, les recruté-e-s de l'année 2018 constituent un groupe parfaitement paritaire, de dix femmes et dix hommes. Cependant, là aussi, cette parité cache des effets liés au genre que nous analysons dans la partie suivante.

Tableau — Répartition des recruté.e.s par genre

Genre	Recruté.e.s	%
F	10	50,0
H	10	50,0
Total	20	100,0

Nombre d'auditions par recruté.e

Fait qui interpelle, la moitié des recruté.e.s n'a été auditionnée que sur un seul poste, indicateur d'un fléchage accru des postes et des profils recherché.e.s, et donc potentiellement d'un recrutement local. On remarque d'ailleurs une tendance au localisme parmi deux des recruté.e.s (Université de Bordeaux et Université de Rennes 1), qui avaient soutenu leurs thèses au sein d'établissements situés dans les mêmes villes que leurs lieux de recrutement (IEP de Bordeaux et IEP de Rennes).

Tableau - Nombre d'auditions par recruté.e

Nombre d'auditions	Recruté.e.s	%
1	10	50,0
2	4	20,0
3	3	15,0
4	3	15,0
Total	20	100

«Âge académique» des recruté.e.s

On avait relevé plus haut dans ce bilan un «âge académique» relativement avancé de 4,2 ans chez les auditionné.e.s. Cette tendance s'accroît chez les recruté.e.s : ceux-ci obtiennent un poste en moyenne 4,6 ans après leur soutenance de thèse. Cet âge moyen tombe à 4,2 si l'on ne tient pas compte de la mutation comprise dans les 20 postes étudiés.

Parmi les recruté.e.s, sept (35 %) se situent à moins de 3 ans de leur soutenance, cinq (25 %) sont recruté.e.s entre trois et cinq après, et huit (40 %) ont attendu plus de cinq ans avant d'avoir un poste.

Tableau - « Âge académique » / nombre d'années après la soutenance des recruté.e.s

Nombre d'années après la soutenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	ND	Total
Auditionné-e s	14	20	24	14	13	8	7	5	1	2	3	1	4	116
Recruté-e.s	3	4	3	2	0	3	2	1	0	0	[2]	0	0	20

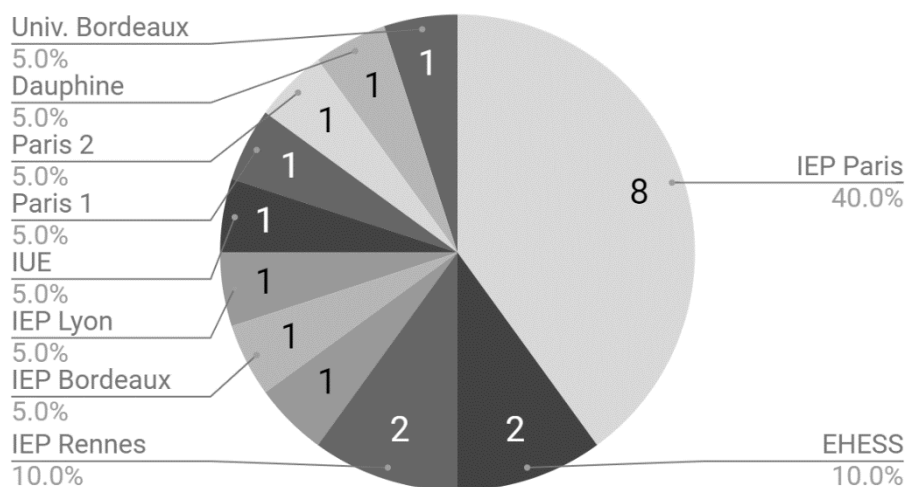
Établissement d'origine des recruté.e.s

Comme pour les auditionné.e.s, on remarque une concentration des recrutements parmi les candidat.e.s issu.e.s d'établissements parisiens, avec 10 des 20 postes attribués à des docteur.e.s diplômés de Sciences Po Paris ou de l'EHESS.

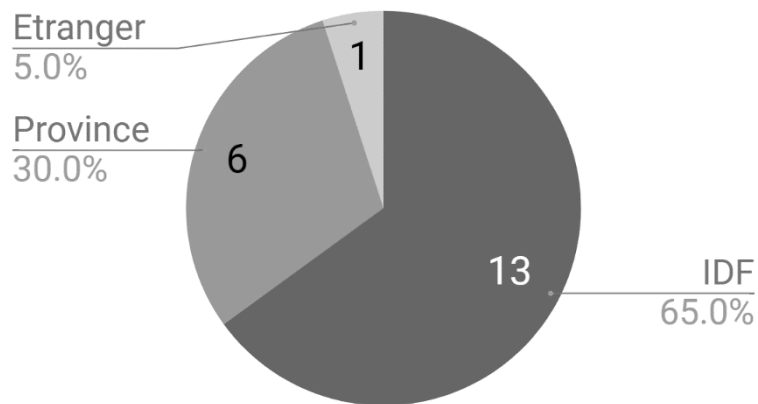
L'Université Paris 1, en revanche, qui concentrait 11,7 % des auditionné.e.s, ne représente que 5,0 % des recrutements (1 poste), et produit donc sur cette session proportionnellement moins de recruté.e.s que d'auditionné.e.s. Inversement, en 2018, Sciences Po Paris a produit un nombre proportionnellement plus grand de recruté.e.s que d'auditionné.e.s, en récupérant 40,0 % des postes (8 sur 20), alors que l'IEP n'avait produit «que» 28,1 % des auditionné.e.s.

Enfin, sur base de ces données des postes obtenus, nous sommes en mesure de confirmer les tendances déjà constatées précédemment en termes d'origines régionales des candidat.e.s, avec 65,0 % des recruté.e.s ayant soutenu leurs thèses dans des établissements d'Ile-de-France, 30,0 % dans des établissements d'autres régions, et 5,0 % (soit une seule personne) à l'étranger.

Graphique — Recruté.e.s par établissement de soutenance



Graphique — Recruté.e.s par région de soutenance



Approfondissements sur les effets de genre chez les auditionné.e.s et les recruté.e.s

Si le groupe des auditionné.e.s est globalement paritaire, tout comme celui des recruté.e.s, on remarque en réalité des effets liés au genre lorsque l'on croise ces résultats avec d'autres variables, comme «l'âge académique» ou l'établissement de soutenance.

Genre et «âge académique»

- La «jeunesse académique» semble avantager les femmes, tandis que le nombre d'années passées depuis l'année de soutenance paraît moins défavorable aux hommes.

Ainsi, on remarque chez les auditionné.e.s une différence dans le nombre d'années depuis la soutenance chez les hommes et chez les femmes, et **une «jeunesse académique» des femmes** auditionnées en 2017-2018.

Tableau - « Âge académique » / nombre d'années après la soutenance des auditionné.e.s selon le genre

Nombre d'années après la soutenance	Femmes	Part du total des femmes	Part des femmes sur la tranche d'âge académique	Hommes	Part du total des hommes	Part des hommes sur la tranche d'âge académique
Moins de 3 ans	20	35,7 %	58,8 %	14	23,3 %	41,2 %
3 à 5 ans	26	46,4 %	51,0 %	25	41,7 %	49,0 %
6 à 10 ans	8	14,3 %	33,3 %	16	26,7 %	66,7 %
Plus de 10 ans	2	3,6 %	50,0 %	2	3,3 %	50,0 %
NA	0	0,0 %	0,0 %	3	5,0 %	NA
Total	56	100 %		60	100 %	

Lecture : 20 des 56 femmes auditionnées ont soutenu leur thèse il y a moins de 3 ans ; 51,0 % de l'ensemble des femmes auditionnées ont soutenu leur thèse entre 3 et 5 ans auparavant ; sur l'ensemble des personnes auditionnées ayant soutenu entre 6 et 10 ans auparavant, il y avait 33,3 % de femmes et 50,0 % d'hommes.

Cette combinaison d'effets de genre et d'âge se constate lorsque l'on observe la part d'hommes et de femmes chez les personnes les plus proches de la soutenance. En effet, sur les 56 femmes auditionnées, 20 avaient soutenu il y a moins de 3 ans (35,7 % du total des femmes), et 46 il y a moins de 5 ans (82,1 % du total des femmes). Chez les hommes, la tendance est moins forte. On constate que seulement 14 hommes sur 60 sont à moins de 3 ans de la soutenance (23,3 % du total des hommes), et 39 à moins de 5 ans (65,0 % du total des hommes).

Inversement, lorsque l'on observe la part d'hommes et de femmes chez les personnes les plus éloignées de la soutenance, on remarque une surreprésentation d'hommes. Ainsi, parmi les 28 personnes auditionnées ayant soutenu il y a plus de 5 ans, 18 étaient des hommes (64,3 %) et 10 étaient des femmes (35,7 %). Plus encore, 30,0 % des hommes auditionnés sont à plus de 5 ans de la soutenance, contre seulement 17,9 % des femmes.

Si ces données invitent à la comparaison, et empêchent de tirer des conclusions généralisantes sur les effets de genre et d'âge, il est toujours intéressant de noter **une tendance des jurys à auditionner des femmes plus proches de la soutenance, et des hommes plus éloignés.**

Genre et établissement de soutenance

D'autres formes de disproportions s'observent lorsque l'on croise le genre avec l'établissement de soutenance. Ainsi on constate que, si la part d'hommes et de femmes ayant soutenu en Île-de-

France, à l'étranger et en province est équilibrée, cela se vérifie moins lorsque l'on compare leur part dans chacune des institutions d'origine. En particulier, dans le cas des quatre institutions produisant le plus d'auditionné-e-s, on constate des déséquilibres variables du rapport femmes-hommes. Ainsi, à Bordeaux 1 femme a été auditionnée pour 9 hommes, tandis qu'à Paris 1 les auditions ont concerné 4 femmes pour 8 hommes. Le rapport est néanmoins inversé à Sciences Po Paris (15 femmes et 11 hommes auditionné-e-s), et l'EHESS présente un équilibre parfait (6 femmes et 6 hommes).

Tableau — Établissement de soutenance des auditionné.e.s selon le genre

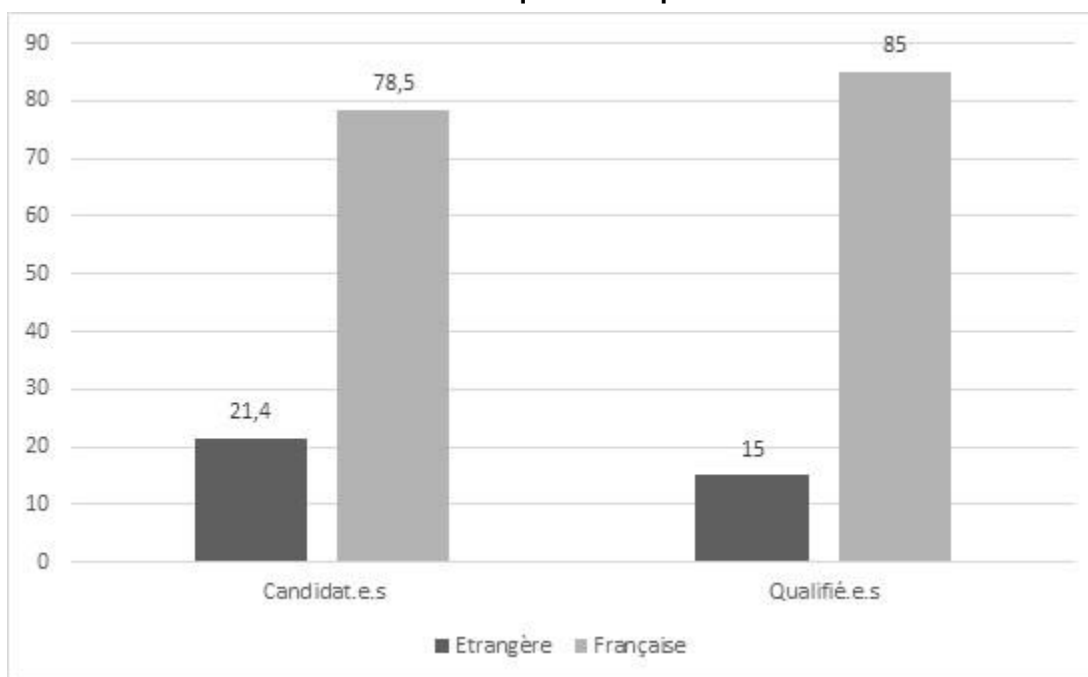
Établissement de soutenance	Femmes	Part du total des femmes	Part des femmes sur le total des auditionné-e-s issu-e-s de l'établissement	Hommes	Part du total des hommes	Part des hommes sur le total des auditionné-e-s issu-e-s de l'établissement
Sciences Po Paris	15	26,8 %	57,7 %	11	18,3 %	42,3 %
EHESS	6	10,7 %	50,0 %	6	10,0 %	50,0 %
Paris 1	4	7,1 %	33,3 %	8	13,3 %	66,7 %
IEP Bordeaux	1	1,8 %	10,0 %	9	15,0 %	90,0 %
Autres	30	30,0 %	53,6 %	26	43,3 %	46,4 %
Total	56	100 %	48,3 %	60	100 %	51,7 %

Lecture : 15 des 56 femmes auditionnées ont soutenu leur thèse à Sciences Po Paris ; 26,8 % de l'ensemble des femmes auditionnées ont soutenu leur thèse à Sciences Po Paris ; sur l'ensemble des personnes auditionnées de Sciences Po Paris, il y avait 57,7 % de femmes et 42,3 % d'hommes.

Le rôle de la nationalité dans l'accès aux postes de MCF en section 04

Cette année, nous avons décidé d'intégrer à nos analyses les potentielles inégalités liées à la nationalité. À partir des données obtenues auprès des services de statistiques de la direction générale des ressources humaines du Ministère de l'ESR, il a été possible d'identifier des **écarts en ce qui concerne les taux de qualification et de recrutement selon la nationalité** des candidat-e-s.

Tableau - Part des candidat-e-s et qualifié-e-s par nationalité en section 04

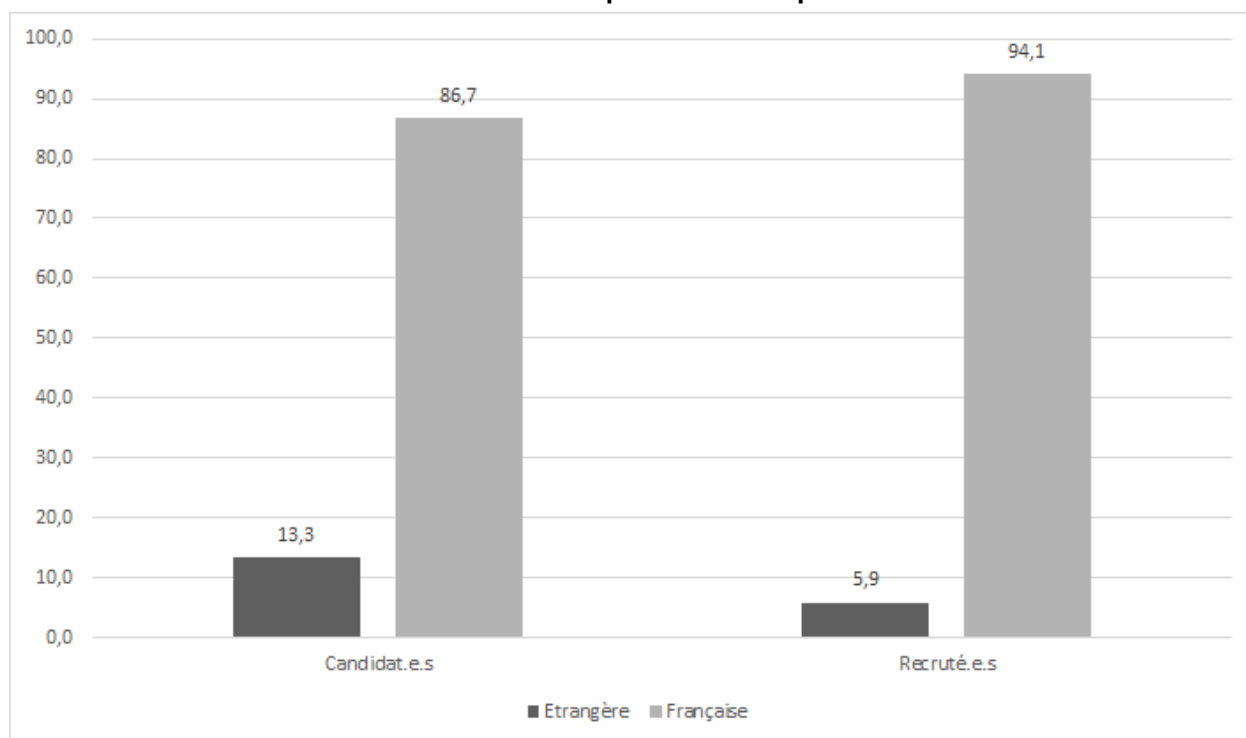


Source : MESRI; DGRH A1-1, ANTEE-FIDIS 2018

Ainsi, les candidat-e-s à la qualification de nationalité étrangère sont minoritaires (72/336), mais représentent un nombre non négligeable du total des candidat-e-s à la qualification (21,4 %). Cependant, ils ne sont que 15,0 % de l'ensemble des candidat-e-s qualifié-e-s (18/120). Par contre, les candidat-e-s à la qualification de nationalité française représentent 78,5 % du total des candidat-e-s (264/336), mais ils représentent 85,0 % des candidat-e-s qualifié-e-s (102/120). **L'écart des taux de qualification entre candidat-e-s de nationalité étrangère (25,0 %) et ceux de nationalité française (38,6 %) est de 13 points.**

Ces écarts par nationalité augmentent lorsqu'il s'agit de recrutement effectif aux postes de MCF. Ainsi les candidat-e-s de nationalité étrangère ayant candidaté à un poste de MCF représentent le 13,3 % du total des candidat-e-s (52/390), mais seulement le 5,9 % des recruté-e-s (1/17). Les docteur-e-s de nationalité française ayant candidaté à un poste de MCF représentent 86,7 % du total des candidat-e-s (338/390), mais ils occupent 94,1 % des postes mis au concours (16/17). Ceci se traduit par des **taux de recrutement** (candidat-e-s recruté-e-s par rapport à l'ensemble des candidat-e-s selon nationalité) **très inégaux entre français-e-s et non-français-e-s**. Pour les premiers, le taux de recrutement est de 4,7 % (16/338) tandis que pour les deuxièmes ce taux chute à 2,0 % (1/52).

Tableau - % Candidats et recrutés à un poste de MCF par nationalité en section 04



Source : MESRI; DGRH A1-1, ANTEE-FIDIS 2018

En somme, il existe une **tendance favorable aux candidat.e.s de nationalité française** lors des deux étapes liées à l'accès aux postes de MCF. De plus, ces avantages se creusent entre la phase de qualification et celle de recrutement. À la fin, **les candidat.e.s de nationalité française ont deux fois et demie plus de chances d'être recruté.e.s par rapport aux candidat.e.s de nationalité étrangère.**

Ces résultats ne tiennent pas compte des potentiels recoupements entre la nationalité, le genre ou l'université de soutenance. Des analyses prenant en compte les trois variables sont nécessaires pour évaluer plus en détail le rôle de chacune de ces variables dans les écarts liés à l'accès aux postes de MCF. Ces analyses seront réalisées lorsque nous obtiendrons les données nécessaires auprès du Ministère de l'ESR.

Bilan critique et recommandations :

*Business as usual*⁵

L'élaboration des bilans de recrutement aux postes de MCF en science politique ne nous donne pas l'impression, année après année, de changements majeurs. Cette impression de «*business as usual*» concerne l'ensemble des dimensions analysées dans ce bilan.

Ainsi le nombre de postes mis au concours, même pour une «bonne année», sont très clairement ridicule au regard du nombre de candidat-e-s présent-e-s sur le marché : **22 postes en 2017 pour 390 candidat-e-s en section 04**. On est loin de la «perte d'attractivité» de la carrière universitaire en France que certain-e-s aiment à déplorer. Au contraire, le taux de pression des postes ne peut se lire que comme un effet direct de la politique d'austérité budgétaire menée par divers gouvernements en France depuis une vingtaine d'années. Cette politique d'austérité se traduit par un gel des recrutements permanents dans la plupart des universités, et entraîne une précarisation des conditions d'emploi dans l'ESR. Le [nombre d'enseignant-e-s vacataires et sans poste](#) exerçant dans l'ESR en France atteste de cette réalité.

La conséquence de cette précarisation est **l'accroissement de l'âge de recrutement des MCF**. Les docteur-e-s en science politique sont recruté-e-s de plus en plus tard et ils-elles le sont car ils-elles cumulent une longue expérience de recherche et d'enseignement. En d'autres termes ils-elles ont travaillé dans l'ESR pendant des années avec des statuts précaires avant d'être finalement recruté-e-s. Être travailleur-se précaire pendant une période moyenne proche des cinq ans est devenu un passage presque obligé pour accéder aux postes de MCF. Cette précarisation obligatoire semble génératrice d'inégalités. Ainsi on peut supposer que nous ne sommes pas tous égaux et égales pour faire face à des longues périodes d'incertitude professionnelle. La «jeunesse académique» des femmes auditionné-e-s lors de cette session en atteste. Les femmes cessent-elles de candidater à des postes de MCF plus tôt que les hommes? Où sont-elles au contraire plus facilement écartées des processus de sélection lorsqu'elles s'éloignent de leurs dates de soutenance? Ces questions sont difficiles, mais méritent d'être explorées et confirmées par de nouvelles analyses prenant en compte un temps plus long.

Le «*business as usual*» concerne également les **conditions de déroulement des concours de MCF**. L'ANCMSP travaille depuis des années à ce que les conditions du concours soient les plus égalitaires possible. Pour ce faire, nous avons été force de proposition. Nous avons, comme chaque année, participé à la coordination de la session de recrutement, afin d'éviter les chevauchements, les conflits d'intérêts, et afin d'augmenter la transparence des procédures. Nous avons demandé aux universités et comités de sélection d'explorer la possibilité de prendre en

⁵ Pour les personnes depuis trop longtemps en poste et peu internationalisées, traduisons: «les affaires, comme d'habitude».

charge les frais de déplacement des candidat-e-s, ou encore de faire un retour personnalisé à chacun-e des candidat-e-s auditionné-e-s. Aucune de ces propositions ne semble avoir fait l'unanimité au sein des CoS eu égard aux quatre chevauchements qui ont eu lieu en 2017, à l'absence de prise en charge généralisée des frais de déplacement des candidat-e-s auditionné-e-s, ou encore à l'absence de retours personnalisés pour la grande majorité des candidat-e-s auditionné-e-s. «*Business as usual*».

Le troisième volet de cette dynamique de «*business as usual*» concerne **le caractère fortement national et francilien des recrutements**. Les comités de sélection sont très majoritairement composés de chercheur-se-s et enseignant-e-s chercheur-se-s français-e-s exerçant en France. Les quelques exceptions concernent des chercheur-se-s et enseignant-e-s chercheur-se-s issu-e-s de pays francophones. 186 pays sont donc absent-e-s des CoS donnant accès aux fonctions de MCF en science politique. Ceci n'est sans doute pas sans effet sur le type de revues, approches et terrains qui sont mis en valeur lorsqu'il s'agit de juger les candidat-e-s. En effet, si on regarde les candidat-e-s auditionné-e-s et surtout les recruté-e-s, nous observons que les candidat-e-s de nationalité étrangère ou ayant soutenu leur thèse dans une université étrangère ont moins de chances d'être qualifié-e-s, auditionné-e-s, et recruté-e-s que les candidat-e-s de nationalité française et/ou ayant soutenu leur thèse en France. Nous ne défendons pas une internationalisation basée sur le modèle américain. Cependant, nous ne sommes pas non plus favorables à un nationalisme académique qui nous semble limiter la richesse et la diversité de la science politique française. Ce phénomène est d'autant plus paradoxal qu'il s'accompagne d'injonctions à l'internationalisation du CV et de la carrière à l'adresse des candidat-e-s aux postes permanents dans l'ESR.