



Bilan des recrutements MCF en science politique, 2018-2019

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Un point d'observation sur l'ESR aujourd'hui	3
Le bilan	4
Méthodologie	4
Une sensibilité accrue aux conflits d'intérêts	4
Analyse des recrutements 2018-2019	6
Postes mis au concours	6
Nombre de postes et focale du suivi	6
Ventilation des postes	9
Calendrier : de nouveau un calendrier très resserré	10
Comités de sélection (CoS)	11
Participations individuelles	11
Statuts des membres des CoS	11
Institutions d'appartenance des membres externes	12
Candidat-e-s et auditionné-e-s	16
Genre des auditionné-e-s	16

Nombre d'auditions par auditionné·e	16
«Âge académique» des auditionné·e·s	17
Établissements d'origine des auditionné·e·s	18
Localisation	18
Établissements	19
Domination parisienne	20
Type d'établissements	21
Candidat·e·s locaux·ales	21
De l'ineffectivité du double-fléchage des postes pour les politistes	22
Recruté·e·s	23
Genre des recruté·e·s	23
«Âge académique» des recruté·e·s	24
Établissement d'origine des recruté·e·s	24
Poursuite de la réflexion sur les effets de genre et d'âge	26
Bilan critique et recommandations : La face cachée des processus de recrutement dans l'ESR	29

Introduction

Un point d'observation sur l'ESR aujourd'hui

Le bilan des recrutements MCF en science politique est réalisé par l'ANCMSP depuis plus de vingt ans. 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 de 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 candidat-e-s que la qualité du travail fourni et l'ampleur du CV constituent les principaux facteurs de recrutement. 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 en jeu et façonnent les modes de recrutement autant que la sélection des candidat-e-s.

À cet égard, **les postes de maître-esse-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 les plus valorisés de la profession. Malgré le faible nombre de postes en science politique mis au concours en 2018-2019 (nous en avons suivi 13), ce qui restreint les possibilités d'un bilan statistique, il nous semble que la production d'expertise sur ce marché du travail reste nécessaire.

Cette analyse nous permet en effet de **formuler des recommandations afin d'améliorer l'organisation de ce marché et ses procédures de recrutement**. La production de données objectives n'a 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.

Le bilan

Dans ce bilan consacré à la campagne de recrutements MCF en science politique du printemps 2019 — et des postes mis au fil de l'eau en 2018-2019 —, nous analyserons les cinq aspects suivants :

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
5. Poursuite des analyses sur les effets de genre et d'âge dans la répartition des auditionné-e-s, initiées dans le [bilan des recrutements MCF 2017-2018](#).

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 nominative¹. Enfin, nous avons mobilisé cette année des données issues du fichier central des thèses, [Theses.fr](#), pour compléter nos analyses sur l'établissement d'origine des candidat-e-s.

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.

¹ Pour l'année 2019 nous ne disposons pas de données sur la nationalité des candidat-e-s à la qualification et aux postes de MCF en science politique, le MESRI n'ayant pas pu nous les fournir à temps. Nous ne pourrions donc pas poursuivre les analyses commencées dans le bilan MCF 2018 sur les chances d'être qualifié-e et recruté-e en fonction de la nationalité. Ces analyses seront sans doute reprises dans le bilan 2020.

Après la [campagne de recrutement 2018](#), le même constat s'impose pour celle de 2019. D'un côté, elle s'est déroulée dans un contexte juridique allant vers une interprétation plus stricte des situations de conflits d'intérêts entre candidat-e-s et membres du jury². Il est à ce titre heureux de constater que des membres de comités de sélection aient pu nous écrire pour nous informer d'un retrait «volontaire» d'un comité de sélection. Le travail d'information de l'ANCMSP a été à ce titre utile. De l'autre, nous avons pu constater que la prise de conscience restait lente et inégale, et que ces retraits restaient rares. En effet, après plusieurs problèmes de transparence et de conflits d'intérêts qui ont eu lieu lors de la campagne 2018 (Toulouse 2 — IUT Figeac, CNAM, IEP de Lille, ENS Paris), la campagne 2019 a également révélé des situations problématiques. L'ANCMSP a alors systématiquement contacté les responsables des comités de sélection pour leur signifier une situation de conflits d'intérêts, comme à Dauphine, pour le poste n° 4231 en sociologie urbaine (section 19), ouvert à des politistes spécialistes de politiques urbaines. De même, ce n'est qu'après avoir alerté la direction de l'INRA à propos du recrutement de chargé de recherche CRCN 2019-18-SAE2-3³, «sociologie des filières agroalimentaires», où siégeaient dans le jury des directeurs de thèse de candidat-e-s auditionné-e-s, que la situation est devenue conforme.

L'ANCMSP est donc particulièrement vigilante à ces situations problématiques de conflits d'intérêts, alors même qu'elle a été en 2019 particulièrement mobilisée sur d'autres problèmes relatifs aux campagnes de recrutement de MCF - refus de visioconférence malgré le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, qui précise dans son article 9-2 que les candidat-e-s retenu-e-s peuvent être auditionné-e-s à leur demande par tous moyens de télécommunication (donc ouverts à la visioconférence); chevauchements (voir infra) —, à la situation catastrophique des déclassements au CNRS (voir le bilan CNRS 2019 de l'ANCMSP), et, plus globalement, à la situation explosive et délétère qui a régné au sein de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2019, entre la bataille contre la hausse des frais d'inscription, la dénonciation de la répression policière, et la précarité massive, particulièrement visible dans le bilan qui suit, qui porte sur seulement 13 postes mis au concours MCF dans notre section CNU.

² La communauté des politistes avait déjà pu être sensibilisée à ces problèmes lors de la campagne 2017 — quand, au printemps, un comité de sélection de Paris 8, qui s'apprêtait à se retrouver confronté à une situation de ce type, a de lui-même annulé le concours.

³ Notons que ce poste ne sera pas pris en compte dans notre suivi et nos analyses dans le cadre de ce bilan dans la mesure où ce dernier n'est pas un poste de MCF.

Analyse des recrutements 2018-2019

Postes mis au concours

Intéressons-nous d'abord aux postes mis au concours MCF sur l'année 2018-2019, en revenant sur le nombre toujours très bas de postes, sur leur ventilation et sur le calendrier de leur attribution.

Nombre de postes et focale du suivi

Sur l'année universitaire 2018-2019, l'ANCMSP avait suivi sur [son site](#) 14 postes mis au concours. Un seul de ces postes a été mis au concours «au fil de l'eau», avant de rejoindre les 13 autres en session synchronisée.

Pour rappel, les postes entrant dans notre suivi 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 uniquement pour nos analyses les postes publiés en section 04 du CNU.** Nous prendrons donc en compte les 13 postes mis au concours en section 04 en session synchronisée lors de l'année 2018-2019, le 14e poste relevant principalement des sections 19 et 71. Pour rappel, aucun poste «au fil de l'eau» n'a finalement été ouvert au concours cette année.

● Évolution du nombre de postes

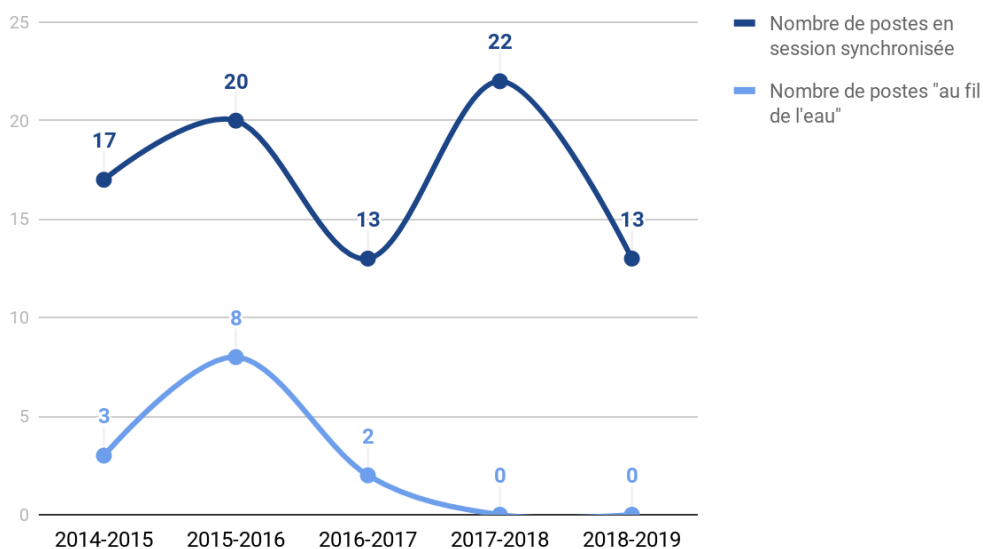
- 13 postes ont été mis au concours pour la session de recrutement 2018-2019 en section 04, soit 9 de moins que l'an passé.

Pour l'année 2018-2019, **les recrutements de MCF en section 04 repartent à la baisse de façon assez alarmante.** En effet, en session synchronisée, nous retrouvons des chiffres presque similaires à l'année de 2016-2017 (13 postes), après une année de très relative embellie (22 postes en 2017-2018), mais nous ne pouvons que constater la pente descendante sur laquelle nous nous trouvons depuis plusieurs années (20 postes en 2015-2016, 17 en 2014-2015).

Ce constat est d'autant plus alarmant que **cette année les postes au fil de l'eau ne viennent pas «compenser» cette chute.** En effet, aucun poste au fil de l'eau n'a été mis au concours cette année, comme l'an passé, contre 2 en 2016-2017, 8 en 2015-2016 et 3 en 2014-2015.

Nous faisons donc le constat **d'une année plus que difficile pour les candidat-e-s aux concours de MCF en section 04** avec seulement 13 postes à pourvoir, contre 22 l'an passé, 15 postes en 2016-2017, 28 en 2015-2016 et 20 en 2014-2015.

Graphique - Évolution du nombre de postes mis au concours en section 04 CNU (2014-2019)



● 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 2018-2019 en section 04, comme l'an passé.

Comme expliqué dans la section précédente, nous avons fait le constat qu'aucun poste au fil de l'eau n'a été mis au concours pour la session 2018-2019, à l'image de l'année précédente. Cependant, nous pouvons noter le cas du poste mis au concours par l'Université Toulouse 2 pour l'IUT de Figeac, issu d'un report des auditions de l'an passé, initialement publié au fil de l'eau avant de rejoindre la session synchronisée en mars 2019.

● Taux de pression

- Le taux de pression moyen sur les quatre dernières années de campagne MCF (2015-2019) est de 16,0 qualifié-e-s par poste

Comme l'an passé, afin de poursuivre l'objectif de donner à voir la pénurie importante de postes que connaissent aujourd'hui les métiers de la Science politique, nous avons souhaité calculer le taux de pression par poste pour cette session de recrutement 2019, ainsi que, dans une perspective de moyen terme, pour les quatre dernières années (2015-2019).

Cependant, il nous paraît important de signaler que **les méthodes de calcul que nous utilisons pour élaborer ce taux de pression diffèrent cette année par rapport au bilan MCF 2018**. En effet, l'an passé nous disposions des chiffres du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESRI), dénombrant le nombre de candidat·e·s aux postes de MCF et le nombre de recruté·e·s. Nous n'avons pas pu récupérer ces mêmes données avant la publication de ce rapport 2019, ce qui nous a donc poussés à calculer ce taux de pression moyen par poste sur les quatre dernières années avec des chiffres moins précis, compliquant les tentatives de comparaison avec les résultats des années précédentes.

Ainsi, au lieu de disposer du nombre docteur·e·s ayant candidaté et du nombre de recruté·e·s effectif·ve·s et ce sur les dix dernières années, nous avons réalisé ce calcul en nous basant sur une estimation du nombre de qualifié·e·s⁴ lors des quatre dernières années, comparée au nombre de postes (auxquels nous avons soustrait les mutations) mis au concours sur cette même période. Nous aboutissons ainsi à un **taux de pression moyen de 16,0 par poste sur la période qui nous intéresse (2015-2019)**, contre 21,8 sur la période 2014-2018. Ce chiffre reflète le nombre de qualifié·e·s par poste, et non pas le nombre de candidat·e·s; il prend seulement en compte les éventuel·le·s candidat·e·s ayant été qualifié·e·s lors des quatre dernières années.

En définitive, pour que tou·te·s ces candidat·e·s qualifié·e·s en science politique disposent d'un poste, il faudrait créer 15 postes pour chacun des 13 postes existants. À l'issue de la campagne 2019, c'est donc un minimum de 195 candidat·e·s qui étaient laissé·e·s sur le carreau. Bien que ce résultat nous empêche toute comparaison avec les estimations précédentes, il est déjà révélateur du taux de pression par poste très fort, même en adoptant un critère restrictif lié à la qualification. En effet, on peut supposer que (comme l'année dernière), le nombre de candidat·e·s par poste est bien supérieur au nombre de qualifié·e·s sur les quatre dernières années (du fait des candidatures multiples, des candidat·e·s qualifié·e·s dans d'autres sections du CNU, des qualifié·e·s il y a plus de quatre ans, etc.). Le taux de pression de 16,0 candidat·e·s par poste semble donc un strict minimum — déjà bien trop élevé.

⁴ Nous tirons nos données relatives au nombre de qualifié·e·s sur ces quatre dernières années du Rapport annuel d'activité 2018 de la section 04 du CNU disponible ici : <https://www.conseil-national-des-universites.fr/data/document/3486/2513/Public/Rapport%20d%20activit%C3%A9s/rapport%202018%20CNU04.pdf>

Ventilation des postes

● Institutions mettant des postes au concours

Session synchronisée

- ❑ Universités : Paris 3, Angers, Avignon, Paris 13, Besançon, Valenciennes, Strasbourg, Lille, Lyon 2, Toulouse 2 (IUT Figeac).
- ❑ IEP : Grenoble, Bordeaux, Saint-Germain-en-Laye.

● Sections des postes mis au concours

- Parmi les 13 postes mis au concours en 2018-2019, 11 ne relèvent que d'une section CNU, tandis que 2 sont rattachés à au moins deux sections.

Les 13 postes mis au concours pour l'année 2018-2019 ont été publiés majoritairement dans une unique section : nous pouvons ainsi recenser 11 postes ouverts seulement en section 04. Cependant, deux de ces postes ont été ouverts à la fois en section 04, et simultanément dans une autre section CNU :

11 postes relevaient d'1 seule section :

- 11 postes en section 04 : Universités de Paris 3, d'Angers, d'Avignon, de Paris 13, de Besançon, de Lille, de Lyon 2, de Toulouse 2 (IUT Figeac), de Strasbourg; IEP de Grenoble, de Bordeaux.

2 postes relevaient de 2 sections :

- IEP Saint-Germain-en-Laye (poste n° 4412) : sections 02 (Droit public) et 04
- Université de Valenciennes (poste n° 4231) : sections 04 et 19 (Sociologie, Démographie)

● Fléchages : ventilation par sous-disciplines

Pour ce qui est du fléchage des 13 postes de MCF mis au concours en 2018-2019 en section 04, nous avons fait le constat de la répartition suivante entre sous-disciplines :

- *Sociologie de l'action publique* : 6 postes fléchés (IEP Grenoble, Universités Toulouse 2, Besançon, Paris 13, Lyon 2, Avignon)
- *Sociologie politique* : 2 postes fléchés (IEP Bordeaux, Université de Valenciennes)
- *Théorie politique* : 2 postes fléchés (Universités d'Angers, de Lille)
- *Relations internationales* : 1 poste fléché (Université Paris 3)
- *Affaires publiques* : 1 poste fléché (IEP de Saint-Germain-en-Laye)

Un seul poste cette année présente un profil mixte, doublement fléché :

- *Sociologie politique et sociologie de l'action publique* : 1 poste fléché (Université de Strasbourg)

Calendrier : de nouveau un calendrier très resserré

- Le calendrier de recrutement 2018-2019 compte 3 situations de chevauchement d'auditions.

En ce qui concerne les dates d'audition, nous constatons que les mêmes difficultés persistent année après année. Après deux situations de chevauchement d'audition en 2016-2017, et quatre en 2018-2019, nous déplorons encore cette année trois cas de chevauchement alors même que le nombre de postes mis au concours est seulement de 13 (soit des chevauchements pour la moitié des postes!):

- 6 mai 2019 : 2 *auditions le même jour* (Universités Paris 3 et d'Angers)
- 13 mai 2019 : 2 *auditions le même jour* (Universités Paris 13 et de Besançon)
- 17 mai 2019 : 2 *auditions le même jour* (Universités de Lille et de Lyon 2)

Ce problème central et récurrent des chevauchements se conjugue cette année avec un calendrier de recrutement encore plus resserré que les précédentes années. En effet, l'ensemble des dates d'audition, pour les 13 postes mis au concours pour cette session de recrutement 2018-2019, se tiennent en seulement 18 jours (du 6 mai au 24 mai 2019).

Comités de sélection (CoS)⁵

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 :

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

Nb de CoS	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
1	121	92	121	85
2	11	8	22	15
3	0	0	0	0
Total	132	100 %	143	100 %

Les membres de CoS ayant participé à un seul jury représentent cette année — exactement comme en 2018 - 92 % des juré-e-s, et 85 % des sièges des CoS. Les juré-e-s ayant siégé dans plusieurs CoS représentent donc 8 % des juré-e-s, et 15 % 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 (6 personnes), et celles et ceux qui ont siégé une fois en tant qu'externe et une fois en tant qu'interne (5 personnes). Il s'agit de 3 MCF (deux femmes et un homme), de deux DR (hommes) et de 6 PU (3 femmes et 3 hommes).

Aucun-e juré-e n'a été membre de plus de deux CoS.

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), conformément à la

⁵ Pour un détail des règles de constitution des comités de sélection, voir : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/comite_selection/guideCOMSEC2018.pdf

réglementation sur la composition des CoS. Les PU représentent 38 % des juré-e-s et 39 % des sièges (i.e. participations à une audition), tandis que les MCF représentent 46 % des juré-e-s et 45 % des sièges. Les juré-e-s chercheur-se-s CNRS représentent 14 % des juré-e-s et 15 % des sièges, avec une légère surreprésentation des Directeur-ric-e-s de recherche (DR, 8 %) par rapport aux Chargé-e-s de recherche (CR, 6 %). Enfin, seul-e-s deux membres de CoS sont en poste dans une université étrangère.

Tableau – Répartition des membres des CoS par statut

Statut	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
PU	50	37,9 %	56	39,2 %
MCF	61	46,2 %	64	44,8 %
DR	11	8,3 %	13	9,1 %
CR	8	6,1 %	8	5,6 %
Autres (étrangers)	2	1,5 %	2	1,4 %
Total	132	100 %	143	100 %

Genre des membres des CoS

La parité est presque respectée au sein des comités de sélection, mais il reste encore quatre points d'écart à l'avantage du sexe masculin, aussi bien en nombre de juré-e-s que de sièges (52 % d'hommes contre 48 % de femmes dans les deux cas).

Tableau – Répartition des membres des CoS par genre

Genre	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
F	64	48,5 %	69	48,3 %
H	68	51,5 %	74	51,7 %
Total	132	100 %	143	100 %

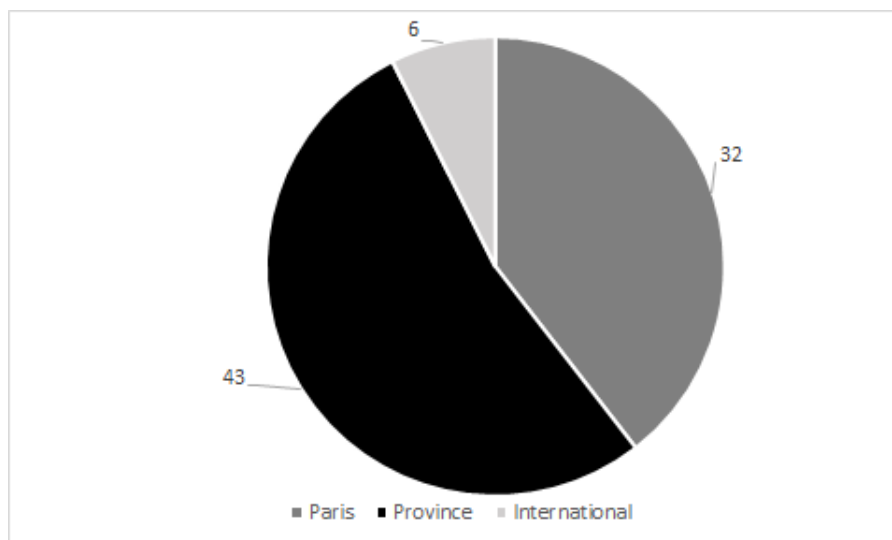
Institutions d'appartenance des membres externes

Le choix des membres externes des CoS est un enjeu évident de la discipline tant il illustre le «poids» et la «respectabilité» scientifique des juré-e-s, ainsi que, par ricochet, des institutions auxquelles ils et elles se rattachent. Dans la suite de l'analyse, on s'intéresse d'abord à la

répartition des membres externes selon la géographie Paris/province/international, puis selon les villes et les laboratoires de recherche auxquels les membres externes sont rattachés.

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

Graphique — Répartition géographique des membres des CoS (N)



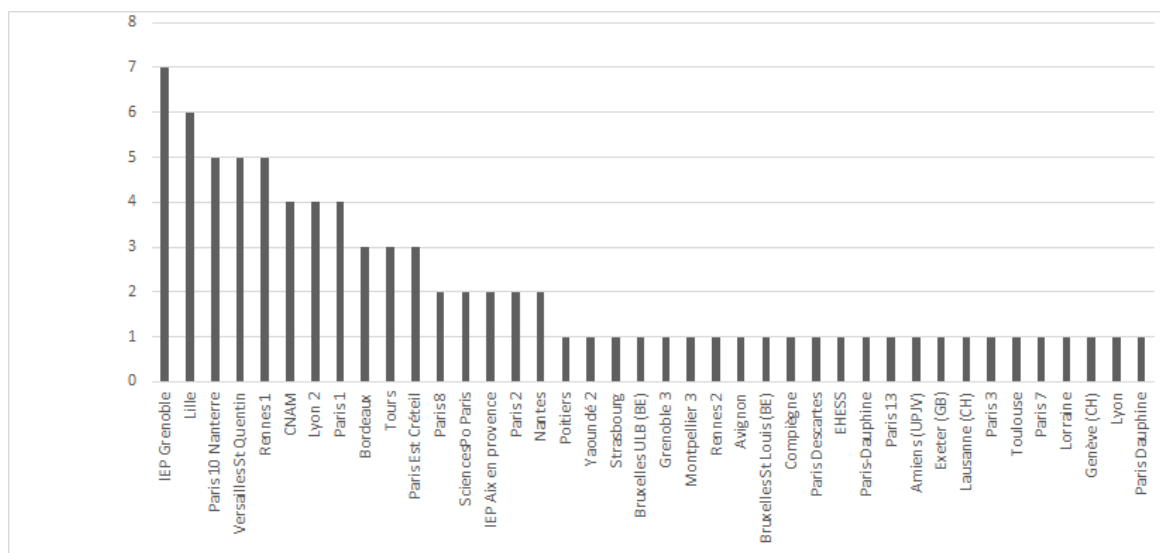
L'analyse des rattachements des membres externes des comités de sélection montre que 40 % (n=32) des sièges attribués ont été occupés par des enseignant-e-s-chercheur-se-s exerçant dans des établissements franciliens. Les établissements de province représentent 53 % des membres externes de CoS (n=43). Quant à l'appel à des membres exerçant dans des universités étrangères, il reste extrêmement limité avec seulement 7 % des sièges, chiffre identique à celui de l'année dernière. Ils proviennent essentiellement d'universités francophones (belges et suisses), même si l'on trouve également une personne exerçant à l'Université d'Exeter, en Grande-Bretagne, et une autre au Cameroun, à l'Université de Yaoundé. 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 quatre pays, et que cette pratique d'appel à des membres étranger-e-s reste très limitée. Globalement, ces équilibres dans la composition des CoS sont pratiquement identiques à ceux de l'année passée.

- 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, à savoir 33 institutions universitaires. Néanmoins, certains établissements sont surreprésentés. Les établissements dont les membres occupent plus de trois sièges dans les CoS sont les suivants :

l'IEP de Grenoble (7 sièges), les Universités de Lille (6), de Paris 10 — Nanterre (5), de Rennes 1 et de Lyon 2 (4), et les Universités de Paris-Créteil, de Versailles–Saint-Quentin, de Paris 1, ainsi que le CNAM (3). L'IEP de Paris n'est sollicité cette année que pour deux CoS, tout comme les Universités de Tours, de Paris 8, de Nantes et des IEP de Bordeaux et d'Aix-en-Provence. Enfin, 19 universités sont présentes dans un seul comité de sélection. Ce classement est assez proche de celui de l'année précédente, si ce n'est pour l'université de Strasbourg (dont les membres siégeaient dans 11 CoS l'année passée), peu présente cette année dans les jurys, de même que l'EHESS (5 CoS l'année passée) et donc l'IEP de Paris (7 CoS l'année passée).

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

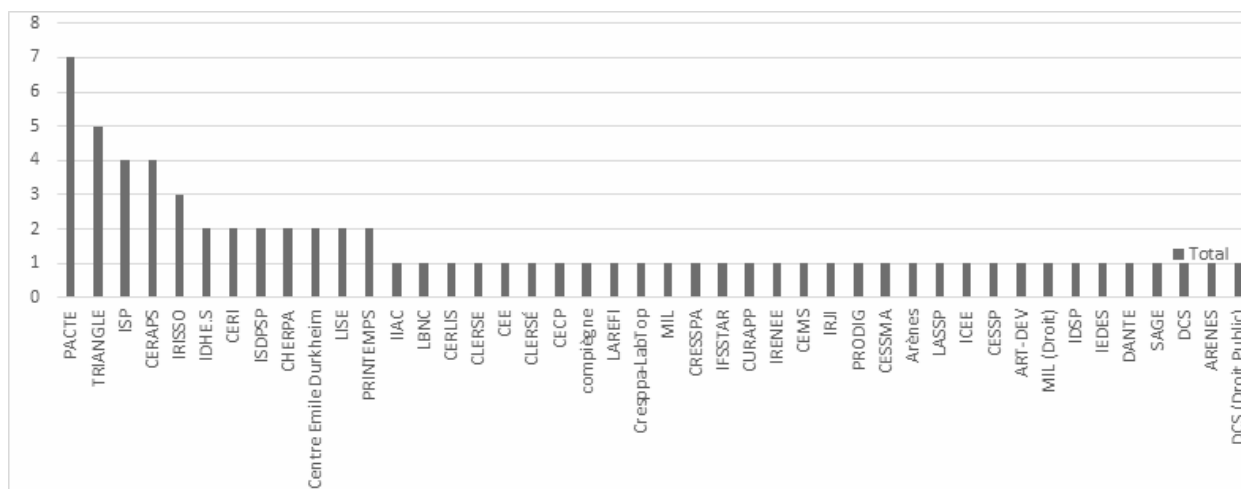


Si on s'intéresse aux centres de recherche et non plus aux établissements, le constat est similaire. Cinq centres sont particulièrement bien représentés avec au moins trois sièges occupés : PACTE, Triangle, l'ISP, le CERAPS et l'IRISSO, classement quelque peu différent de l'année dernière où l'on trouvait déjà le PACTE, l'ISP et le CERAPS, mais en compagnie cette fois du CESSP et du SAGE, qui n'ont cette année placé qu'un-e membre chacun dans les comités de sélection, tout comme 30 autres laboratoires de recherche. Dans le même temps, sept laboratoires ont été représentés deux fois, à savoir l'IDHES, le CERI, l'ISDPSP, le CHERPA, le Centre Émile Durkheim, le LISE et Printemps.

Il serait intéressant de s'interroger plus en profondeur sur le peu de représentant-e-s dans les CoS de laboratoires et d'institutions centrales de la discipline comme Sciences Po Paris (CERI, Cevipof) et l'Université Paris 1 (liée, avec l'EHESS, au CESSP). Pour formuler une hypothèse, ce constat pourrait être lié en réalité non pas à une baisse de prestige de ces universités, mais, au contraire,

au nombre de candidat-e-s lié-e-s à ces institutions. Elle ne serait, dans ce cas, que le reflet de l'évolution de la jurisprudence sur les conflits d'intérêts, qui empêche des membres de ces institutions centrales de siéger en raison des auditions de candidat-e-s avec qui ils et elles ont des liens. Pour affiner l'analyse, il faut donc désormais s'attacher à étudier le profil des candidat-e-s auditionné-e-s par les CoS.

Graphique — Nombre de sièges occupés dans les CoS (membres externes) par laboratoire



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 2018-2019**. Plusieurs aspects méritent d'être soulevés lorsque l'on analyse le groupe des 80 candidat·e·s auditionné·e·s, notamment quant à leur genre, leur «âge académique», le nombre d'auditions réalisées, leur discipline de soutenance, et la prépondérance de l'établissement de soutenance quant à la probabilité d'être auditionné·e.

Genre des auditionné·e·s

- 41,3 % des auditionné·e·s sont des femmes contre 58,8 % d'hommes. Le déséquilibre reste flagrant si on considère les auditions (45,6 % / 54,4 %).

Tableau - Genre des candidat·e·s par audition/auditionné·e

Genre	Auditionné·e·s	Auditions
F	33	47
H	47	56
Total	80	103

Le nombre d'auditionné·e·s comme le nombre d'auditions reflètent un déséquilibre hommes-femmes, plus prononcé que l'année précédente (85 auditions de femmes, 86 auditions d'hommes). Sur 103 auditions effectuées par les candidat·e·s, 47 l'ont été par des candidat·e·s femmes, et 56 par des hommes. Étant donné que 8 femmes et 6 hommes ont été auditionné·e·s plus d'une fois, il s'agit en fait de 33 femmes et 47 hommes qui ont pris part à ces auditions.

Nombre d'auditions par auditionné·e

- Une infime minorité des candidat·e·s auditionné·e·s a eu la possibilité de participer à plus d'une audition (17,5 %).

Tableau - Nombre d'auditions par auditionné. e

Nombre d'audition(s)	Auditionné-e-s	%
1	66	82,5
2	8	10,0
3	5	6,25
6	1	1,25
Total	80	100,0 %

L'immense majorité des auditionné-e-s (82,5 %) n'a été invitée qu'à une seule audition. Seuls 10,0 % des auditionné-e-s (8 personnes) se sont rendu-e-s à deux auditions tandis que 7,5 % des candidat-e-s ont été invité-e-s à 3 auditions au plus (6 au total, soit moins d'un candidat sur 15). Cela est bien sûr à mettre en regard du très faible nombre de postes mis au concours cette année qui, en fonction des profils, limite fortement les possibilités de candidatures.

Parmi les personnes auditionnées en 2019, lesquelles l'avaient déjà été en 2018? La plupart des auditionné-e-s (71,3 %) 2019 l'ont en fait été pour la première fois (ou en tout cas, ne l'ont pas été en 2018). Parmi ceux et celles qui avaient eu une expérience des auditions en 2018, la plupart n'avaient alors eu droit qu'à une seule tentative (18/23 soit 78,3 % des auditionné-e-s en 2018).

Tableau - Nombre d'auditionné-e-s en 2019 qui ont réalisé une audition ou plus en 2018

Nombre d'auditions 2018	Nombre d'auditionné-e-s 2019
0	57
1	18
2	4
3	1
Total général	80

«Âge académique» des auditionné-e-s

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

Tableau - 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	> 10	ND	Total
Auditionné-e-s	10	17	16	14	4	4	5	1	2	1	5	1	80
Part du total	12,5	21,3	20,0	17,5	5,0	5,0	6,3	1,3	2,5	1,3	6,3	1,3	100

L'âge académique des auditionné-e-s s'avère relativement élevé : les auditionné-e-s le sont en moyenne 4,24 ans après leur thèse. Ce chiffre est en légère progression par rapport à l'an passé où la moyenne s'élevait à 4,17 ans.

- 71,3 % des candidat-e-s auditionné-e-s l'ont été à moins de 5 ans de leur soutenance

Néanmoins, un tiers tout juste - soit 27 des 80 auditionné-e-s - (33,8 %) a été auditionné moins de trois ans après la soutenance de thèse, 34 (42,5 %) avaient défendu leur thèse entre 3 et 5 ans avant l'audition, et 18 (22,5 %, soit près d'un quart des auditionné-e-s) plus de 5 ans auparavant, ce qui correspond en tous points aux proportions de l'an dernier (avec respectivement, 29,3 %, 44,0 %, et 23,3 %).

Ce qui semble largement différer est bien la présence de candidat-e-s ayant soutenu leur thèse il y a 15, 16 et même 19 ans (un à chaque fois). Notons que les données sur l'année de soutenance qui servent de base à nos calculs n'étaient pas disponibles pour l'un-e des candidat-e-s.

Établissements d'origine des auditionné-e-s

Localisation

- La majorité des auditionné-e-s (60 %) en 2019 ont soutenu leur thèse dans un établissement d'Ile-de-France.

Tableau - Lieu des établissements de soutenance par auditionné-e et par audition

<i>Lieu de soutenance</i>	Auditionné-e-s	Auditions
Île-de-France	48	62
Province	29	38
Étranger	2	2
ND	1	1
Total	80	103

Cette année encore, il semble qu'obtenir une audition semble bien davantage promis aux titulaires d'une thèse soutenue dans un établissement de la capitale et de sa région : 60,2 % des auditions l'ont été auprès de candidats ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans un établissement francilien. Ainsi, parmi les 103 auditions, seules 38 (36,9 %) l'ont été par des provinciaux. Que dire alors des thèses réalisées à l'étranger qui représentent moins de 2 % du total des auditions? Le déséquilibre Paris/province est cependant moins important que celui ayant prévalu l'année précédente (67,2 % / 28,1 %).

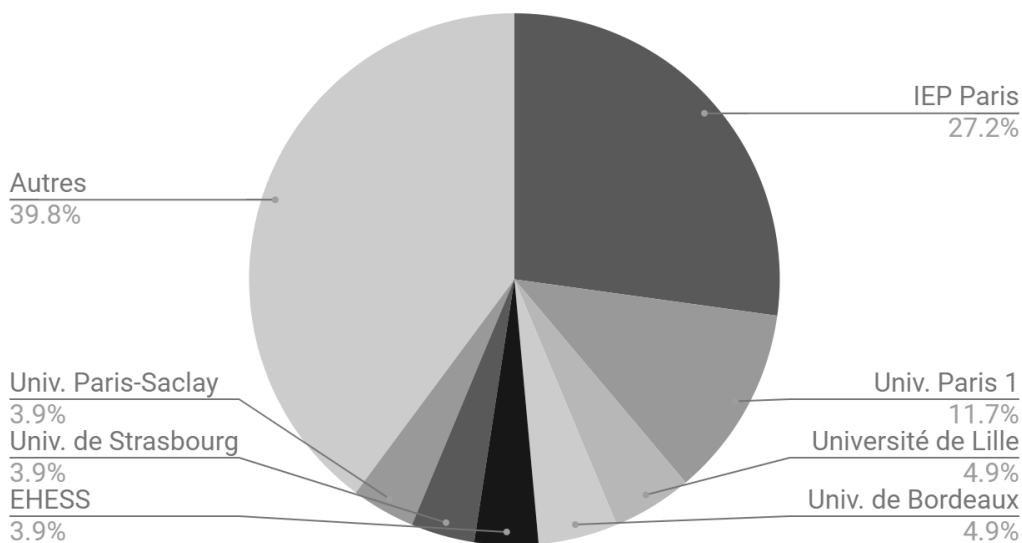
Cependant, le ratio n'est guère plus équilibré si on s'intéresse aux auditionné-e-s considéré-e-s individuellement : 36,3 %, soit un peu plus d'un tiers, proviennent de l'ensemble des universités non-franciliennes du pays. Enfin et surtout, le marché apparaît encore une fois comme particulièrement fermé aux personnes ayant défendu leur thèse hors de France. Seules 2 personnes ayant ce profil ont réussi à se hisser parmi les auditionné-e-s à un poste de MCF en France en 2019.

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

Établissements

- Près de la moitié de l'ensemble des auditions (48,5%) ont été réalisées par des candidat-e-s ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans l'un des quatre établissements suivants : Sciences Po Paris, l'Université Paris 1, l'Université de Bordeaux, ou l'Université de Lille.

Graphique - Nombre d'auditions suivant le lieu de soutenance



Plus de 60 % des auditions (62 sur 103) ont été effectuées par des candidat·e·s provenant de seulement 7 établissements : Sciences Po Paris, l'Université Paris 1, l'Université de Bordeaux, l'Université de Lille, l'EHESS, l'Université de Strasbourg et l'Université Paris-Saclay. Ce chiffre, qui révèle une très forte concentration des établissements de soutenance des candidat·e·s, est néanmoins en deçà de celui de l'année précédente (2017-2018) où quatre établissements avaient trusté 56,8 % des auditions.

Au-delà des sept établissements précités, tous les autres établissements pris ensemble n'ont donc pu se partager qu'un peu moins de la moitié des auditions (41 d'entre elles soit 39,8 %). Plus précisément, les autres établissements d'origine des auditionné·e·s sont les suivants :

- Universités Paris-Saclay : 4 auditions pour 4 auditionné·e·s;
- Université de Strasbourg : 4 auditions pour 2 auditionné·e·s;
- Université Grenoble Alpes : 3 auditions pour 3 auditionné·e·s;
- Université de Rennes 1 : 3 auditions pour 2 auditionné·e·s;
- Université de Rennes 2; Université Paris 8 : 3 auditions pour 1 auditionné·e;
- Université de Bourgogne Franche-Comté; Université Paris 2; Université Aix-Marseille; CNAM; Université Sorbonne Paris Cité; Université Paris 10; Université Toulouse 1 Capitole; Université Paris-Est : 2 auditions pour 2 auditionné·e·s;
- Université Jean Monnet; IEP de Bordeaux; ENS Cachan : 2 auditions pour 1 auditionné·e·s;
- Université de Rouen Normandie; Université de Valenciennes; Université Nice-Sophia-Antipolis; IEP de Toulouse; Université de Picardie Jules Verne; Université Lyon 2; IEP de Grenoble; Université Paris Sciences et Lettres; Université Paris 3; Université de Bologne; LSE : un·e seul·e auditionné·e pour une seule audition.

Domination parisienne

Sans surprise au vu des bilans précédents, ce sont donc encore une fois les trois mêmes établissements parisiens qui se hissent dans ce top 5 : Sciences Po, Paris 1 et l'EHESS. L'IEP de Bordeaux qui figurait dans le haut du classement en 2017-2018 est quant à lui remplacé par son homologue universitaire (avec certainement des différences assez ténues en termes d'affiliation), tandis que l'Université de Lille y fait son entrée.

Au total, seulement cinq établissements d'origine ont donc vu figurer leurs candidat·e·s dans au moins cinq auditions différentes, soit encore moins que l'année précédente où ils étaient six établissements à présenter cette caractéristique.

Ces données sont cependant à mettre en regard du nombre de thèses défendues par établissement. Une extraction de données sur theses.fr nous montre par exemple que sur 989 thèses soutenues en science politique entre 2009 et 2018, 185 l'avaient été à Sciences Po Paris (soit 18,7 % du total), 99 à Paris 1 (10,0 % du total), 70 à l'Université de Bordeaux (7,1 %). Si ces données doivent être retravaillées, elles permettent cependant de relativiser le poids

prépondérant de certains établissements parmi les affiliations des auditionné-e-s. Ce dernier est en fait plutôt proportionnel au nombre de thèses soutenues chaque année dans chaque établissement, à l'exception de l'IEP Paris qui rafle 27,2 % des auditions, mais qui ne produit que 18,7 % des docteur-e-s...

Type d'établissements

Une autre donnée ajoutée au panorama cette année est l'aperçu de la distribution des auditions et auditionné-e-s par type d'établissement de soutenance. Il apparaît que si la plupart des auditionné-e-s (48 sur 80 soit 60,0 %) ont réalisé leur thèse dans une université française (et même 62,5 % si on ajoute les universités étrangères), plus d'un quart sont issus du réseau des Instituts d'Études Politiques (21 sur 80 soit 26,3 %).

Tableau - Type des établissements de soutenance par auditionné-e et par audition

Type d'établissement de soutenance	Auditionné-e-s	Auditions
Université	48	61
IEP/Sciences Po	21	30
Grande École	8	9
Univ. étranger	2	2
ND	1	1
Total	80	103

Candidat-e-s locaux-ales

Cette année, nous avons d'ailleurs tenté de croiser l'établissement d'origine des auditionné-e-s et leur(s) établissement(s) d'audition(s) afin d'observer les possibilités d'auditions de candidat-e-s locaux-ales. Parmi les 113 auditions, nous avons seulement repéré 4 auditions de candidat-e-s locaux-ales, soit 3,5 % des auditions. Ces auditions de locaux-ales ont eu lieu à l'IEP de Grenoble, aux Universités de Paris 3, de Lille, et de Strasbourg. Parmi ces candidat-e-s, trois ont été classé-e-s, aucun-e recruté-e.

On peut se féliciter de constater une faible tendance au localisme pour la campagne 2018-2019. Néanmoins, seul le lieu de soutenance de thèse a été retenu dans notre analyse, or, il peut exister d'autres liens entre un-e candidat. e et l'université de recrutement (ATER dans cette université, post-doc, enseignant-e régulier-e, etc.), qui mériteraient d'être explorés.

De l'ineffectivité du double-fléchage des postes pour les politistes

Les auditionné-e-s en section 04 ont majoritairement (à 62,5 %) soutenu des thèses en science politique. Quant aux 37,5 % autres, ils se répartissent entre la sociologie (12,5 % de l'ensemble des candidat-e-s) et le droit (12,5 %). Sept autres des candidat-e-s (8,8 %) ont soutenu dans diverses disciplines de sciences humaines et sociales (économie, géographie, histoire et histoire de la pensée politique).

Tableau - Auditionné-e-s par disciplines de soutenance

Discipline de soutenance	Auditionné-e-s
Science politique	50
Sociologie	12
Droit	10
Autres	6
NR	2
Total général	80

Il est intéressant de noter que cette forte part de candidat-e-s ayant soutenu dans des disciplines autres que la science politique est liée à la présence de deux postes fléchés dans deux sections simultanément : l'un (poste n° 4412) en droit (section 02) et en science politique (section 04), l'autre (poste n° 4231) en sociologie (section 19) et en science politique (section 04). Pour ces deux postes, tandis que le double-fléchage pourrait laisser supposer une proportion égale de candidat-e-s issu-e-s des deux disciplines, on constate une part très faible, voire inexistante, de politistes parmi les auditionné-e-s.

Ainsi, les 10 candidat-e-s auditionné-e-s pour le poste en droit/science politique de l'IEP de Saint-Germain-en-Laye-en-Laye ont tous et toutes soutenu des thèses de droit (public ou privé). De même, parmi les six candidat-e-s auditionné-e-s pour le poste en sociologie/science politique de l'Université de Valenciennes, un-e seul-e avait soutenu une thèse en science politique.

Cet oubli de la science politique invite à s'interroger sérieusement sur l'utilité de ce double fléchage de postes en section 04 dans la mesure où il ne conduit à auditionner qu'une infime minorité de candidat-e-s ayant soutenu une thèse de science politique. Cette situation ne contribue-t-elle pas à avoir encore moins de postes qu'annoncé revenant à des politistes? En effet, au final, sur les 13 postes mis au concours en 04, seuls 11 ont été attribués à des qualifié-e-s de la section 04, réduisant davantage encore les possibilités de titularisation pour ces candidat-e-s lors de cette session.

Recruté·e·s

Nous analysons maintenant les profils des 13 recruté·e·s sur les postes ouverts en section 04.

Genre des recruté·e·s

Alors que les auditions et encore davantage les auditionné·e·s pris·e·s individuellement présentaient un léger déséquilibre Hommes/Femmes aux dépens de ces dernières, la répartition des recrutés par genre montre une situation inverse, avec plus de deux tiers de femmes parmi les candidat·e·s ayant finalement obtenu un poste.

Tableau - Répartition des recruté·e·s par genre

Genre	Recruté·e·s	%
F	8	61,5
H	5	38,5
Total	13	100,0

Tableau - Nombre d'auditions par recruté·e

Nombre d'auditions	Recruté·e·s	%
1	7	53,8
2	2	15,4
3	3	23,1
6	1	7,7
Total	13	100

Quel fut le parcours des recruté·e·s pendant cette campagne et la précédente? Fait interpellant, plus de la moitié des recruté·e·s (7/13) n'a été auditionnée que sur un seul poste, proportion assez similaire à celui observé pour les recruté·e·s de 2018. Cette année, nous y ajoutons un élément de parcours des recruté·e·s lors de la campagne précédente : 7 recruté·e·s n'avaient été présent·e·s à aucune audition lors de la session synchronisée 2017-2018. Parmi les 6 qui l'avaient été, seule la moitié avait été classée. Au total, seul·e·s trois des recruté·e·s 2019 s'étaient donc trouvé·e·s relativement proches du recrutement l'année dernière, en tout cas en section 04. Mis bout à bout, ces différents éléments semblent une fois encore pointer vers un fléchage accru des postes et des profils recherchés.

«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 : celles-ci et ceux-ci obtiennent un poste en moyenne 5,5 ans après leur soutenance de thèse (contre 4,6 ans l'année passée). Parmi les recruté·e·s, 4 se situent à moins de 3 ans de leur soutenance, 6 ont été recruté·e·s entre trois et cinq ans, et trois 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	16	19	Total
Recruté·e·s	1	3	2	2	2	1	1	1	13

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 franciliens, avec 7 des 13 postes attribués à des docteur·e·s diplômé·e·s de la région francilienne.

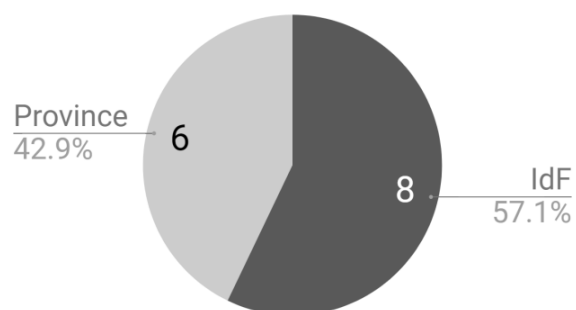
Deux des candidat·e·s recruté·e·s ont obtenu leur diplôme de doctorat à Sciences Po Paris, deux autres à Paris 1, et un·e dans chacun des établissements suivants : l'Université Paris 8; l'Université Paris-Saclay; l'Université Grenoble Alpes; l'ENS Cachan; l'Université de Strasbourg; l'Université Grenoble Alpes; l'Université de Bordeaux; l'Université d'Aix-Marseille et l'Université de Lille. Ainsi, les établissements les mieux représentés lors des auditions (cf. *supra*), se sont semble-t-il taillé la part du lion lors des recrutements. En particulier, les candidat·e·s issus de Sciences Po Paris et Paris 1, qui totalisaient à elles-eux seul·e·s 40 des 103 auditions, ont obtenu 4 des 13 postes ouverts.

Enfin, sur la base de ces données sur les postes obtenus, nous sommes en mesure de confirmer les tendances déjà constatées précédemment en termes d'origines régionales des candidat·e·s, même si celles-ci s'atténuent. 57,1 % des recruté·e·s ont soutenu leurs thèses dans des établissements d'Ile-de-France (contre 65,0 % lors de la session 2018), 42,9 % dans des établissements d'autres régions (30,0 % l'an dernier), tandis qu'aucun·e candidat·e ayant défendu sa thèse à l'étranger ne s'est vu attribuer de poste cette année.

Tableau - Recruté·e·s par établissement de soutenance

Établissement de soutenance	Recruté·e
IEP Paris	2
Université Paris 1	2
Université Grenoble Alpes	2
ENS Cachan	1
Université Paris 8	1
Université Aix-Marseille	1
Université de Bordeaux	1
Université de Lille	1
Université Paris-Saclay	1
Université de Strasbourg	1
Total	13

Graphique - Recruté·e·s par région de soutenance



Poursuite de la réflexion sur les effets de genre et d'âge

Lors de la réalisation du [bilan 2017-2018](#), nous avons proposé de croiser certaines variables, et notamment les variables d'âge académique et de genre des candidat-e-s. Nous avons noté, à partir des données sur les auditionné-e-s en 2017-2018, un effet de «jeunesse académique» des candidates femmes, avec une tendance des jurys à auditionner des femmes plus proches de la soutenance, et des hommes plus éloignés.

Cette année, le faible nombre de postes et donc de candidat-e-s diminue largement la portée des résultats de l'analyse statistique des données. Par ailleurs, le déséquilibre hommes-femmes parmi les auditionné-e-s doit lui-même être pris en compte dans l'observation de certaines disproportions. Cependant, nous constatons que cette tendance d'une «jeunesse académique» des candidates se poursuit pour ce nouveau cru, bien que de manière moins flagrante que l'année dernière.

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

Nombre d'années après la soutenance	Part du total des femmes auditionnées (%)	Part des femmes par tranche d'âge (%)	Femmes	Part du total des hommes auditionnés (%)	Part des hommes par tranche d'âge (%)	Hommes	Total par tranche	Part de la population totale
Moins de 3 ans	36,4 %	44,4 %	12	31,9 %	55,6 %	15	27	33,8 %
3 à 5 ans	42,4 %	41,2 %	14	42,6 %	58,8 %	20	34	42,5 %
6 à 10 ans	12,1 %	33,3 %	4	17,0 %	66,7 %	8	12	15,0 %
Plus de 10 ans	9,1 %	50,0 %	3	6,4 %	50,0 %	3	6	7,5 %
NA	0,00 %	0,00 %	0	2,1 %	100,0 %	1	1	1,3 %
Total	100,0 %	41,3 %	33	100,0 %	58,8 %	47	80	100,0 %

Lecture : 12 des 33 femmes auditionnées ont soutenu leur thèse il y a moins de 3 ans; 41,2 % 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 66,7 % d'hommes.

Ainsi, lorsque l'on considère les auditionné-e-s moins de trois ans après leur soutenance, le déséquilibre observé l'année dernière s'inverse. En effet, tandis qu'on constatait une surreprésentation des candidates femmes chez les personnes à un ou deux ans de la soutenance (58,8 % de femmes contre 41,2 % de candidats hommes) en 2017-2018, on constate cette année une surreprésentation de candidats hommes (55,6 % hommes contre 44,4 % de femmes) chez les

personnes les plus proches de leur soutenance. Le déséquilibre se confirme pour les auditionné·e·s ayant soutenu 3 à 5 ans auparavant (58,8 % hommes dans cette tranche et 41,2 % de femmes).

En revanche, lorsque l'on s'intéresse à la part totale des femmes auditionnées, on retrouve une même relative «jeunesse académique» des candidates auditionnées en 2019 qu'en 2018. Ainsi, 78,8 % du total des candidates femmes (soit 26 sur 33) se situent à moins de 5 ans de leur soutenance, tandis que c'est le cas pour 72,5 % des hommes (soit 35 candidats sur 47). L'écart est donc d'approximativement 6 points entre les candidats et les candidates les plus proches de leur soutenance (les données manquant pour un candidat).

Nous proposons aussi l'année dernière de croiser le genre et l'établissement de soutenance, et remarquons quelques disproportions parmi les établissements produisant le plus d'auditionné·e·s. Cette année, l'IEP de Paris (10 candidats, 10 candidates), EHESS (2 candidats, 2 candidates), les Universités de Bordeaux (2 candidates, 1 candidat) et de Paris 1 (4 candidates, 5 candidats) frisent la parité, tandis que ce sont les autres établissements de soutenance qui produisent un grand décalage hommes-femmes (13 femmes pour 23 hommes, soit 1,8 fois moins).

Tableau - Répartition des auditionné·e·s par établissement de soutenance selon le genre

Établissement	Part du total des femmes auditionnées (%)	Part de femmes issues de l'établissement (%)	Femmes	Part du total des hommes auditionnés (%)	Part des hommes issus de l'établissement (%)	Hommes	Total général
IEP de Paris	30,3	50,0	10	12,5	50,0	10	20
Paris 1	12,1	44,4	4	6,3	55,5	5	9
EHESS	6,1	50,0	2	2,5	50,0	2	4
Lille	3,0	25,0	1	3,8	75,0	3	4
Paris-Saclay	3,0	25,0	1	3,8	75,0	3	4
Univ. Bordeaux	6,0	66,7	2	1,3	33,3	1	3
Autres	39,4	36,1	13	28,8	63,9	23	36
Total	100 %		33	100 %		47	80

Lecture : 10 des 33 femmes auditionnées ont soutenu leur thèse à l'IEP de Paris; 12,1 % de l'ensemble des femmes auditionnées ont soutenu leur thèse à Paris 1; sur l'ensemble des personnes auditionnées ayant soutenu leur thèse dans d'autres établissements, il y avait 36,1 % de femmes et 63,9 % d'hommes.

On remarque par ailleurs, à partir de ces données, que les femmes auditionnées sont plus souvent issues des établissements centraux (IEP de Paris, Paris 1, EHESS) que les hommes. 16/33 femmes

(presque une sur deux) en sont issues, contre 17/47 hommes (un tiers). Bien qu'il faille rapporter ces données au nombre de femmes/hommes soutenant dans ces établissements, on peut supposer que, tout comme l'année dernière, le prestige de l'université de soutenance semble un critère de sélection plus important pour les femmes que pour les hommes auditionné-e.s.

Bilan critique et recommandations : La face cachée des processus de recrutement dans l'ESR

Le bureau de l'ANCMSP termine ce bilan des recrutements MCF 2019 comme il l'avait entamé : avec une certaine lassitude et un rictus désagréable. **Quel sens y a-t-il, se demanderont certain-e-s, à produire un bilan statistique à partir de l'analyse d'un marché du travail comprenant seulement 13 postes cette année pour des centaines de candidat-e-s?** Quelle utilité à calculer des pourcentages quand les recruté-e-s peuvent chaque année se compter sur les doigts de deux ou trois mains? Quel intérêt à fournir des recommandations aux comités de sélection alors que certains continuent, en 2020, à organiser des auditions le même jour (pour la moitié du total de la quinzaine de postes mis au concours)? Ces questions politiques, posées en début de bilan, se sont faites plus pressantes au fur et à mesure de l'analyse, et celle-ci dépeint à ce stade un marché du travail dont le fonctionnement tend à l'absurde.

L'analyse fine de cette campagne nous a en effet permis de confirmer certaines tendances identifiées dans les bilans précédents, et de relativiser un peu les préjugés liés aux effets de domination dans les recrutements MCF. Ainsi, un suivi attentif des situations de conflits d'intérêts par le bureau de l'ANCMSP a permis de **contrôler toute forme de recrutement illégal** lors de cette campagne, et a donné l'occasion à certains jurys de se montrer plutôt coopératifs dans le respect des nouvelles règles en vigueur en matière de recrutement. De même, l'analyse du profil des auditionné-e-s a conduit à constater un **localisme plutôt modéré** lorsque l'on tenait seulement compte de l'établissement de soutenance des candidat-e-s. Enfin, le poncif entretenu (y compris par nous-mêmes) de **la domination des établissements parisiens dans le nombre d'auditionné-e-s et de recruté-e-s chaque année a pu être quelque peu relativisé** au regard du nombre élevé de thèses de science politique soutenues dans ces mêmes établissements. Ces quelques résultats, plutôt encourageants, s'ils demandent à être affinés et contrôlés pour les années suivantes, viennent nuancer un peu le **tableau plutôt très noir du recrutement aux postes de MCF en science politique en France. Ils confirment également les vertus d'un marché du travail autorégulé et surveillé par des acteurs tels que l'ANCMSP**, dont il s'agit de l'une des principales missions depuis presque 25 ans.

Pourtant, ces quelques signes sont trop peu nombreux pour nous réjouir. Le très faible nombre de postes mis au concours en science politique, pour cette campagne 2018-2019 comme pour les précédentes, a toutes les raisons d'alarmer la communauté française des politistes. Cette alarme résonne d'autant plus fort que cette année, nous remarquons que pour les deux postes doublement fléchés en section 04 et dans une autre section du CNU (le premier en 02, le second en 19), seul un des 16 candidat-e-s avait soutenu une thèse de science politique (les autres candidat-e-s étant tantôt juristes, tantôt sociologues). C'est donc en réalité pour seulement 11 postes et non 13 que la majorité des docteur-e-s en science politique a été auditionnée - constat doublement inquiétant, pour les responsables de la négociation de postes fléchés en science

politique, mais aussi et surtout pour les candidat-e-s, qui perdent ainsi autant de chances d'être auditionné-e-s.

Si nous ne disposons pas du nombre précis de candidat-e-s pour les 13 postes mis au concours en section 04, un simple calcul sur la base du nombre de qualifié-e-s en science politique pour les 4 années précédentes nous permet déjà d'affirmer que le taux de pression par poste est au minimum de 16 candidat-e-s. Ce chiffre (probablement plus élevé en réalité, quand on sait que les candidat-e-s candidatent souvent à plus d'un poste) signifie donc que pour chaque poste mis au concours, au moins 15 personnes sont laissées de côté, et enjointes à retenter leur chance les années suivantes. C'est donc bien, **au grand minimum, 195 docteur-e-s qualifié-e-s en science politique qui sont laissé-e-s sur le carreau** à l'issue d'une campagne telle que celle que nous avons étudiée ici.

Ce chiffre, que l'on peut prendre comme un seuil minimal, pose de nombreuses questions, dont une est particulièrement évidente : **où vont les candidat-e-s non-recruté-e-s?** Qu'arrive-t-il à ces docteur-e-s que l'on encourage d'une année à l'autre à «retenter leur chance»? Jusqu'à quand suivent-ils et elles cette injonction et avec quels effets de tri d'une année à l'autre?

Ces questions valent d'autant plus que **le bassin de candidat-e-s semble bien plus large que les seul-e-s auditionné-e-s repéré-e-s lors de cette campagne. Ainsi, une comparaison entre les auditionné-e-s en 2018 et en 2019 montre qu'à peine 29 % des candidat-e-s ont eu la chance d'être auditionné-e-s deux années de suite, et que seul-e-s trois des 13 recruté-e-s en 2019 avaient déjà été classé-e-s en 2018.** Bien que ces données dépendent d'une rotation du fléchage des postes empêchant les candidat-e-s de multiplier les candidatures d'une année à l'autre, elles sont à nouveau très alarmantes. À quelle lenteur ces rotations ont-elles lieu et avec quels effets sur les candidat-e-s aux métiers de la science politique? Combien d'années un-e candidat-e doit-il attendre entre deux auditions? **Qui sont celles et ceux qui «tiennent» le plus longtemps? Quels sont les effets (psychologiques, personnels) de cette longue attente?**

Dans un contexte de pénurie structurelle de postes, il nous semble urgent de **savoir quel-le-s candidat-e-s se maintiennent ou disparaissent**, celles et ceux qui abandonnent au bout de plusieurs années. Il nous semble **impératif que les écoles doctorales et le MESRI produisent des données sur leurs positions, leurs institutions d'origine, sur la part de femmes, de diplômé-e-s de l'étranger ou de candidat-e-s étranger-e-s parmi eux et elles.** La tendance d'un marché «national» est par exemple à nouveau confirmée lors de cette campagne avec une absence totale de recruté-e-s ayant soutenu leur thèse à l'étranger et une quasi-absence de juré-e-s exerçant dans des établissements étrangers. Ces questions et ces données doivent nous intéresser, pour arrêter de banaliser les disparitions «naturelles» de candidat-e-s qui se sont acharné-e-s parfois pendant de nombreuses années pour suivre les campagnes de recrutement, constituer des dossiers, candidater à des postes, se rendre à des auditions, puis recommencer.