



Bilan des recrutements CR CNRS 2019

sections 36 et 40

Introduction	2
80 ans du CNRS : l'anniversaire mouvementé d'une institution fragilisée	4
Déclassés : épisode 3	4
Une année 2019 marquée par une pénurie de postes et des mobilisations avortées	9
A propos des critères de sélection	10
Composition des jurys d'admissibilité	14
Membres des sections 2019	14
La section 36	14
La section 40	15
Répartition par genre	16
Répartition par établissement d'origine	17
Postes et résultats	20
Nombre de postes et contraintes thématiques	20
Nombre d'auditionné-e-s et couplage entre sections 36 et 40	22
Candidat-e-s auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s	23
Liste des auditionné-e-s et résultats	23
Répartition par genre	26
Répartition par établissement de soutenance	27
Répartition par « âge académique »	28
Répartition par thèmes de recherche	30
Section 36 (sociologues)	30
Section 40	31
Revue de publication	32
Conclusions et recommandations	35

Juin 2020

bureau@ancmsp.com

Introduction

Ce bilan concernant la campagne de recrutement 2019 des chargé-e-s de recherche (CR) au CNRS dans les sections [36 \(« Sociologie et sciences du droit »\)](#) et [40 \(« Politique, pouvoir, organisation »\)](#) s'inscrit dans la continuité d'un premier bilan consacré à la campagne [2018](#).

L'objectif de ce bilan est d'analyser les pratiques de recrutement d'une institution centrale du champ académique français. Reconnue mondialement pour son excellence scientifique, le CNRS est aussi une institution représentative des rapports de force à l'oeuvre dans le champ universitaire français. Tout d'abord, la baisse continue du financement pérenne de la recherche et du nombre de postes de fonctionnaires touche cette institution comme les autres. La direction du CNRS a fait en effet encore une fois le choix de diminuer le nombre de postes ouverts au concours en 2019 (**249 postes contre 300 l'an passé**), ce qui confirme et accentue une tendance à la baisse du recrutement des chercheur-se-s titulaires au CNRS. Pour ne citer que deux chiffres, **en 2019, seul-e-s 3 chargé-e-s de recherche ont été recruté-e-s en sociologie, et 4 en science politique.**

Cette pénurie des postes se conjugue avec des pratiques de recrutement toujours plus délétères de la part de la direction du CNRS : **pour la troisième année de suite, un candidat en section 36 a été déclassé par le jury d'admission du CNRS, la direction du CNRS ayant annoncé au préalable à la section que le candidat ne serait pas recruté.** Cette "affaire" est avant tout une **rupture d'égalité** grave dans le concours, que la direction du CNRS n'a rien fait pour réparer malgré [nos appels répétés](#). Plus largement, elle exprime une opposition entre une vision managériale de la recherche, animée par des objectifs gestionnaires *versus* une recherche autonome, reposant sur l'évaluation par les pairs. Ce clivage n'est pas propre au CNRS, et encore moins à la sociologie et à la science politique. Toutefois, l'affaire des déclassés en est une illustration particulièrement claire et c'est pourquoi ce rapport, comme celui de l'année précédente, revient longuement sur ce sujet.

Après **une première partie consacrée aux déclassés et aux mobilisations pour l'emploi** au CNRS en 2018-2019, le rapport s'intéresse **dans un second temps à la composition des jurys** d'admissibilité en sections 36 et 40, **avant d'analyser le profil des candidat-e-s** auditionné-e-s et admis-e-s. En résumé, nos analyses révèlent qu'il s'agit d'un concours très élitiste, privilégiant les candidat-e-s français-e-s ayant soutenu leur thèse dans un établissement parisien, et disposant d'un nombre conséquent de publications. Nous le verrons, certaines thématiques de recherche semblent également privilégiées par le jury dans le choix des candidat-e-s auditionné-e-s. Plus généralement, l'analyse du recrutement au CNRS montre que ce processus est plus qu'imparfait : les critères de sélection restent peu clairs et le concours demande la constitution d'un dossier important alors que le nombre de candidat-e-s auditionné-e-s est réduit.

Nous espérons donc que ce rapport permettra aux candidat-e-s de se préparer au mieux à ce concours et d'en connaître les logiques. Nous souhaitons également que nos remarques sur son

déroulement conduisent les jurys et la direction du CNRS à améliorer leurs pratiques. Ceci suppose a minima une égalité réelle face aux concours de la fonction publique, qui peut se traduire en des dispositifs comme des critères plus serrés, objectivables et publicisés, ainsi que des modifications du droit pour que les jurys, y compris les jurys d'admission, rendent des comptes sur leurs décisions – et enfin une représentation équitable des sous-disciplines qui sont dans le périmètre de chaque section.

Le Bureau de l'ANCMSP

80 ans du CNRS : l'anniversaire mouvementé d'une institution fragilisée

Dans cette première partie, nous revenons dans un premier temps sur le troisième épisode des déclassements en section 36, déclassements qui adviennent dans un contexte de pénurie des postes et de mobilisations avortées au CNRS sur lequel nous nous penchons dans un second temps.

Déclassements : épisode 3

Les années 2017, 2018 et 2019 ont été marquées par des affaires de déclassements successifs et contestés. Pour rappel, en 2017, le jury d'admission de l'Institut national des SHS (InSHS) a décidé d'une [vague massive de déclassements](#), c'est-à-dire de modifications des classements établis par les jurys d'admissibilité¹. Ces déclassements ont fait l'objet en 2017 de mobilisations de nombreuses sections (notamment en 36, où deux candidats classés premiers ex-aequo sont déclassés) et de plusieurs syndicats. En section 36, le comité de liaison du Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS) lance une pétition signée par plus de 3 000 personnes et la remet lors d'une réunion du Conseil scientifique de l'InSHS. Ce dernier adopte [une motion contre les procédures de déclassement](#). L'affaire est notamment relayée dans [Le Monde](#), mais ces mobilisations n'ont aucun impact. La seule justification que la direction de l'InSHS apportera *a posteriori* sera de soutenir que des critères d'internationalisation auraient été privilégiés dans le recrutement des candidat-e-s. Plusieurs membres de la section 36, analysant cet épisode, soulignent que ce seraient plutôt des [critères politiques et non scientifiques](#) qui semblent justifier les décisions du jury d'admission.

En 2018, alors que le jury d'admission de l'InSHS a changé, les déclassements continuent, en particulier en [section 36](#) (deux candidats sont à nouveau déclassés²). Après la [prise de position](#) de l'ASES et alors qu'un communiqué peu combatif du collectif [RogueESR](#) propose de relancer une pétition, nous appelons en [juillet 2018](#) à l'ouverture de deux postes supplémentaires pour les candidat-e-s déclassé-e-s, seule solution qui nous paraît acceptable. En lien avec des chercheur-se-s, notamment membres du SNCS-FSU et du [SNTRS-CGT](#), nous préparons l'organisation, le [16 novembre 2018](#), une journée d'information et de mobilisation qui mènera au communiqué interassociatif et intersyndical "[Le CNRS ne se laissera pas enterrer à 80 ans](#)".

¹ L'Institut des sciences humaines et sociales ([InSHS](#)) est un institut de recherche fondamentale en SHS du CNRS qui coordonne 290 unités de recherche (soit près de 9 500 chercheur-se-s et 12 000 (post-)doctorant-e-s). Son conseil scientifique est notamment consulté pour avis en cas de divergence entre les sections et l'institut.

² L'un, initialement classé n°8 pour 8 postes à l'issue de la phase d'admissibilité, est classé 9ème (donc 1er sur liste complémentaire) par le jury d'admission. L'autre, qui aurait pu profiter de ce déclassement (classé n°9 à l'issue de la phase d'admissibilité) sera finalement (dé)classé n°10 après la phase d'admission (donc 2e sur liste complémentaire).

Cependant, parmi les syndicats, seul le SNTRS-CGT a soutenu cette démarche. Le SNCS-FSU, majoritaire et largement cogestionnaire du CNRS, n'a pas dénoncé ces déclassements. Entre temps, plusieurs sociologues démissionnent de la section 36. Pour Stéphane Beaud, c'est un acte de dénonciation de ces pratiques (lettre). Les déclassements et les prises de position qui ont suivi, mettant en cause le jury d'admissibilité, ont également joué un rôle dans la démission de Patrick Peretti-Watel.

Figure 1.

Lettre de démission du jury d'admissibilité du CNRS section 36 de Stéphane Beaud en 2018³

Poitiers le 28 juin 2018

Madame Labastie,

Secrétaire générale du Comité National

Par ce présent courrier, je vous informe -de la section) - de ma démission de la section 36 (sociologie/droit).

J'y figurais, comme universitaire (Professeur) et membre élu.

Je prendrai le temps d'écrire au Président du CNRS et au président de l'INSHS les raisons qui expliquent mon choix, à savoir les déclassements successifs (deux ans de suite) que se permet le jury d'admission de l'INSHS.

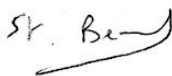
Ce que ne feraient jamais - à ce point - les jurys d'admission des sciences "dures".

En gardant ainsi de l'institution CNRS un fort mauvais souvenir.

Bref il est temps pour moi de tourner cette triste page.

Bien à vous

Stéphane Beaud



Professeur de sociologie

Université de Poitiers

Le 13 décembre 2018, avec la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) et des syndicats de titulaires (CGT-FERC, SNCS, Sud Recherche), nous envahissons le CA du CNRS. Antoine Petit, PDG du CNRS, répond simplement que le jury d'admission a le "droit" de ne pas respecter le classement établi par le jury d'admissibilité.

³ Nous remercions S. Beaud de nous avoir permis de partager cette lettre.

Cependant, dans le même temps, nous avons appris que les candidats ainsi que les membres des sections ont subi des pressions de la part de la direction. L'un des candidats s'est ainsi vu proposer un CDD par le CNRS, à condition de s'engager en échange à ne pas se présenter au concours de recrutement 2019. Par ailleurs, il lui était demandé de faire évaluer par l'*European Research Council* (ERC), au niveau "consolidator" (c'est à dire bien au-dessus du niveau CR2), son projet de recherche présenté au CNRS, soi-disant pour vérifier sa qualité (pourtant bien établie par son classement en liste principale deux années de suite par le jury d'admissibilité). Nous avons largement dénoncé ces [pratiques d'intimidation et de manipulation](#), souligné la rupture d'égalité induite par l'ingérence du jury d'admission, tout comme le mépris profond envers le travail des sections et des candidat-e-s que ces affaires laissent voir. Hormis le [communiqué du SNTRS-CGT](#) ainsi que [celui de l'AFSP](#), aucune autre des organisations que nous avons contactées (AECSP, ASES, AFS, SNCS, SUD recherche, SNPTES) ne prennent alors position publiquement sur ces pratiques.

De plus, alors que les inquiétudes s'accroissent pour le concours 2019, aucune réponse n'est apportée par la direction de l'InSHS ou du CNRS, ni aucun démenti. Les laboratoires s'inquiètent également de la valeur de leur soutien à des candidat-e-s qui risqueraient d'être déclassé-e-s (voir par exemple la motion du CERAPS du 10 janvier 2019). Le 8 février, nous adressons une [lettre ouverte à Antoine Petit](#), demandant un moratoire pluriannuel sur les déclassements. Cette lettre est restée sans réponse.

[En juin 2019](#), un candidat déclassé les deux dernières années n'est cette fois-ci même pas auditionné par les membres de la section 36, tandis que l'autre candidat est à nouveau classé par le jury d'admissibilité (mais à un rang différent de celui de 2017 et de 2018... sur ce point, voir le [texte](#) d'une membre de la section 36) puis déclassé par le jury d'admission de l'InSHS, ce dernier désavouant donc pour une troisième année consécutive le classement établi par le jury d'admissibilité. Au total, pour le concours 2019, des modifications des classements établis par les jurys d'admissibilité par les jurys d'admission ont été effectuées dans 15 sections sur les 41 que compte le CNRS. [En section 37 \(économie et gestion\) par exemple](#), le candidat classé n°1 par le jury d'admissibilité est exclu de la liste des admis-e-s par le jury d'admission de l'InSHS.

Le 7 juin 2019, nous publions un communiqué avec un collectif de chercheur-ses-s adhérent-es du SNTRS-CGT, du SNCS-FSU, et de Sud Recherche, dénonçant [l'acharnement contre les candidat-e-s déclassé-e-s](#). Nous appelons à tenir une assemblée générale le 19 juin 2019. A travers la CJC, nous alertons les tutelles du CNRS : MESRI, cabinet du premier ministre et cabinet du Président de la République, ainsi que les groupes de travail de préparation de la loi pluriannuelle pour la recherche.

Le 12 juin, l'ASES et l'AFS publient un [communiqué commun](#) sur les déclassements en section 36 et appellent également à la mobilisation. Une [tribune](#) d'universitaires français-e-s et étranger-e-s paraît dans Le Monde le 18 juin 2019 pour défendre le candidat déclassé en section 36. Ils et elles estiment que les critères d'excellence dont se revendique l'InSHS constituent un prétexte

pour pratiquer une discrimination sociale et raciale envers le candidat en question. Une [lettre ouverte](#) initiée par des directeurs d'unité relevant du périmètre de la section 36 critique le déclassement opéré par le jury d'admission dans ladite section. Si la [discrimination raciste](#) envers ce candidat n'est pas à exclure (loin s'en faut), il nous semble que l'affaire des déclassements ne se résume pas uniquement à ce problème (entre autres : discriminations sur l'âge, autonomie du jury d'admissibilité par rapport à l'InSHS, hiérarchie des objets de recherche et notamment dévalorisation de l'étude des classes populaires, flou et arbitraire des "critères d'excellence", etc.), puisqu'en 2017 et en 2018 un autre candidat non-racisé a également été déclassé en section 36, de même que d'autres candidat.e-s dans d'autres sections lors du concours 2019.

L'AG du 19 juin 2019 tenue à l'EHESS mène à la publication d'un communiqué pour "[en finir avec l'arbitraire, le sous-emploi et les discriminations au CNRS et à l'université](#)". Ce communiqué dénonce les déclassements ainsi que l'autoritarisme gestionnaire et le mépris de l'autonomie scientifique démontrés par la direction de l'InSHS, dans un contexte de diminution drastique des postes (voir encadré ci-dessus), et appelle à ce que les candidats déclassés se voient attribuer un poste. Nous publions le 21 juin un [communiqué](#) soutenant cette démarche, appelant à signer la lettre ouverte des directeur.trice-s d'unité et à se mobiliser pour régler les problèmes à l'InSHS (dont les pratiques de pression interne).

Dans un [entretien donné à France Culture](#) le 20 juin 2019, Antoine Petit - PDG du CNRS - fournit encore une fois des explications peu convaincantes. Jouant sur les mots, ce dernier avance que les déclassements pratiqués par le jury d'admission ne seraient pas des "déclassements", mais des "classements" différents de ceux opérés par les jurys d'admissibilité ! Plutôt que d'explicitier les critères employés par le jury d'admission (à l'exception du critère aussi vague que flou de "l'excellence scientifique"), Antoine Petit explique également que le "classement des candidats n'est pas une science exacte". Par ailleurs, le PDG du CNRS se défend de toute discrimination de la part de l'institution qu'il dirige, néanmoins sans apporter de preuves tangibles à cette affirmation. Celui-ci admet cependant se montrer "très vigilant" à ce que "l'âge moyen ne recule pas" parmi les candidat.e-s recruté.e-s (l'âge moyen de recrutement au CNRS est actuellement de 33 ans). Pourtant, les discriminations fondées sur l'âge sont prohibées en droit français, [et ceci y compris au CNRS](#). En fin de compte, le seul "regret" exprimé par Antoine Petit concerne... la publicité du classement d'admissibilité ! M. Petit déclare donc publiquement souhaiter plus d'opacité, pour répondre aux ruptures d'égalité face au concours et aux illégalismes dont le directeur de l'InSHS s'est rendu responsable à plusieurs reprises. L'ANCMSP, qui milite pour la transparence des recrutements académiques et l'égalité réelle face aux concours de la fonction publique, est en désaccord profond avec cette philosophie, qui contrevient également aux textes européens ([Charte européenne du chercheur et Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs](#), documents [ratifiés par le CNRS](#)).

Les membres de la section 36 [réagissent](#) rapidement aux propos tenus par Antoine Petit sur France Culture, en lui rappelant qu'aucun.e membre du jury d'admissibilité de la section 36 n'a siégé au jury d'admission de l'InSHS en 2019 (le PDG du CNRS affirmant dans [l'entretien](#) qu'au moins quatre membres de chaque jury d'admissibilité siègent au sein du jury d'admission).

Le 24 juin 2019, les membres de la section 36 adoptent à l'unanimité une [motion](#) à l'attention d'Antoine Petit et de François-Joseph Ruggiu (directeur de l'InSHS). Modérée sur la forme comme sur le fond, la motion défend le travail de classement réalisé par les membres du jury d'admissibilité, appelle à une clarification du rôle du jury d'admission de l'InSHS ainsi qu'à une motivation écrite des décisions prises par ce dernier communicable aux candidat-e-s.

Une [lettre ouverte](#) signée par de nombreux-ses médaillé-e-s du CNRS - dont plusieurs sociologues et politistes - paraît le 29 juin. Dénonçant les déclassements, ceux-ci appellent à soutenir le rassemblement initié par le collectif "[CNRS ++ Make CNRS great again](#)", prévu pour le 4 juillet rue des Saints Pères à Paris à l'occasion d'une réunion des instances du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) du CNRS. Ils exigent une clarification du rôle, fonctionnement et composition des jurys d'admission dans le processus de recrutement des candidat-e-s. Plusieurs [sociologues du jury d'admissibilité le quittent](#) en juin 2019. Parmi les démissionnaires, Laurence Proteau nous a confirmé par courriel que les affaires de déclassements ont joué un rôle central dans sa décision de démissionner. Une membre du jury d'admission de l'InSHS [démissionne](#) également afin de protester contre les déclassements.

Enfin, [deux motions sont adoptées au congrès de l'AFSP le 3 juillet 2019](#), condamnant les déclassements en section 36 : [une motion](#) adoptée avec une très large majorité dans le cadre de l'AG de l'AFSP, et une motion adoptée à l'unanimité par les participant-e-s au congrès, reprenant la motion de l'AG du 19 juin.

Ce long retour sur les affaires de déclassement ne laisse malheureusement qu'une conclusion amère. **Malgré des ébauches de mobilisation** et quelques prises de position, **rien n'a été obtenu et rien n'a changé** alors que le concours 2020 du CNRS est en cours. Le candidat déclassé par trois fois a déposé un recours au Tribunal administratif de Paris contre les résultats du concours CNRS afin de faire reconnaître le caractère discriminatoire du (dé)classement opéré par le jury d'admission. Le référé a été [rejeté](#) par le Tribunal fin août 2019. À notre connaissance, aucune des actions en justice engagées par les candidats déclassés de la section 36 n'a abouti à ce jour. Comme nous l'avons déjà souligné en 2019, le droit ([décret de 1983](#)) et la [jurisprudence](#) permettent aux jurys de prendre des décisions sans justifications opposables juridiquement (ce qui rend pas pour autant légales les pratiques discriminatoires). **Ainsi, devant l'absence de réponse de la direction du CNRS, modifier le droit constitue un préalable indispensable afin d'obliger les jurys d'admission à rendre des comptes sur leurs décisions, et donc à une amélioration de l'égalité face aux concours.** On ne peut que s'interroger sur le silence des syndicats et en particulier des directions syndicales à ce sujet.

Une année 2019 marquée par une pénurie de postes et des mobilisations avortées

Cette affaire des déclassements intervient dans un contexte où le nombre de postes mis au concours au CNRS est en baisse constante depuis plusieurs années. En 2019, un nombre de postes historiquement bas (249) est ouvert au concours par le CNRS, ce qui contribue à faire réagir la communauté universitaire. Si la pénurie des postes n'est pas sans lien avec l'affaire des déclassements (la première contribuant à exacerber la seconde : un déclassé est en effet d'autant plus problématique quand les chances d'être recruté-e au CNRS sont infimes), cette pénurie constitue un enjeu autonome, bien que la chronologie des tentatives de mobilisation pour l'emploi au CNRS se superpose en partie à l'affaire des déclassements.

On peut relever deux prises de position notables dans la presse dénonçant la baisse de l'emploi au CNRS. La première est une [tribune](#) qui paraît dans *Le Monde* le 1er décembre 2018, rédigée et signée par des président-e-s de section. Ceux-celles-ci déplorent "l'étiollement du CNRS", les effectifs ayant diminué de 5% en dix ans. Une seconde [tribune](#) paraît également dans *Le Monde* le 18 juin 2019. Publiée en perspective du 80e anniversaire de la création du CNRS par des lauréat-e-s de bourses ERC, les auteur-e-s y dénoncent la baisse des moyens au CNRS (338 postes de chercheurs et 820 postes d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s en moins entre 2007 et 2018). En outre, on peut également relever l'appel "Make CNRS great again!" porté par le [SNTRS-CGT](#) et d'autres militant-e-s regroupé-e-s dans le collectif (éphémère) "CNRS++" en faveur d'une augmentation de l'emploi au CNRS. Cet appel se traduit par un rassemblement lors de la session extraordinaire du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) du CNRS le 4 juillet à Paris (ce rassemblement demandait également [l'annulation des déclassements](#), en plus des revendications concernant l'emploi).

Entre temps, un premier début de mobilisation semble prendre dans le milieu universitaire : une [pétition](#) est lancée en décembre 2018 par le collectif RogueESR exigeant le rétablissement de la cinquantaine de postes supprimés par le CNRS pour le concours 2019 par rapport à l'année précédente. La pétition recueille environ 12 000 signatures. Remarquons que ce collectif n'implique pas les syndicats dans son action, et ne donne pas suite à nos propositions pour fédérer les initiatives. RogueESR lance un questionnaire express pour mobiliser et préparer un blocage du CNRS, auquel semble-t-il plusieurs milliers de personnes ont répondu favorablement. Les [résultats](#) sont encourageants : environ 2000 personnes se déclarent prêtes à occuper pacifiquement les locaux du CNRS si la revendication d'ouvrir 300 postes pour le concours de 2019 n'est pas satisfaite par le CNRS et le ministère. Le collectif est reçu à l'Élysée par le conseiller scientifique du président, ainsi que par F. Vidal et A. Petit. Et puis... rien.

Après cette entrevue à l'Élysée et une invitation d'un membre du cabinet présidentiel à un [séminaire](#), RogueESR constate "avec tristesse" que rien n'a été obtenu et annonce stopper ses

activités. Après avoir donc reçu le soutien de 12 000 personnes ainsi que l'accord de milliers d'entre-nous pour une action collective réelle, le "collectif" n'aboutit à rien d'autre qu'à un [texte](#) appelant, pour « *se préserver et s'auto-défendre* », à « *tourner le dos à ces gens qui pensent que dialoguer, c'est les écouter soliloquer sur ce qu'ils imaginent être les mondes académiques et de la recherche. Habiter nos métiers, ceux qui permettent de dire le vrai sur le monde, et préserver l'intégrité de nos pratiques. Cultiver une éthique de la frugalité* ».

Certain-e-s trouvent que nous sommes bien prompt-e-s à [critiquer les actions des titulaires](#) (pétitions, manifestations symboliques). Rappeler cet épisode nous paraît important pour faire comprendre pourquoi, en s'arrogeant le droit de porter une mobilisation seul-e-s et en se déclarant représentant-e-s de la communauté académique, certain-e-s peuvent rendre invisibles et illégitimes d'autres formes d'action et n'aboutir à rien d'autre qu'à une déception collective (et ceci, sans doute, malgré une bonne volonté militante de départ). Mais nous accueillons avec plaisir le débat, surtout s'il a une dimension stratégique. Il amène naturellement à questionner quels sont les buts, les stratégies, et les résultats des syndicats et des autres organisations de l'ESR. Pour nous, **les actions symboliques, si elles ne sont pas accompagnées d'actions visant à rendre réel le rapport de force (grève, occupation, démissions collectives...) ne permettent pas d'obtenir de résultats**. Pendant ce temps, rien ne change et les personnes qui souffrent de ce manque d'action politique restent les enseignant-e-s chercheur-se-s précaires.

A propos des critères de sélection

Le bilan 2018 sur les recrutements CNRS recense quelques conseils informels sur la manière de préparer au mieux une candidature et une audition en anticipant certaines attentes du jury. Nous nous contenterons dans le présent rapport de rappeler brièvement le déroulement du concours et les critères formels de sélection donnés par les jurys. Ces derniers nous paraissent cependant toujours aussi imprécis et ne semblent pas prémunir contre les (dé)classements arbitraires des jurys d'admission, comme nous l'avons vu plus haut.

Les concours de Chargé de recherche (CR) au CNRS se déroulent en deux phases. Les candidat-e-s doivent, à la première phase sur dossier, présenter un projet de recherche et une présentation de leurs activités précédentes (un « rapport sur travaux »), puis, à la deuxième phase, passer une audition devant les jurys des sections, qui eux établissent le classement des admissibles. En théorie et dans la plupart des cas (dont les sections 40 et surtout 36 ne relèvent malheureusement pas), les jurys d'admission regroupés par Instituts thématiques - pour les sections 36 et 40, il s'agit de l'InSHS - valident ensuite ces classements.

Les sections [36](#) et [40](#) publient des consignes et recommandations chaque année sur le site web du CNRS. On peut les trouver ici :

- Section 36 : [critères d'évaluation](#) et [recommandations](#) aux candidat.e.s.
- Section 40 : [critères d'évaluation](#) et [conseils](#) aux candidat.e.s.

Ceux-ci n'ont pas évolué depuis l'an passé. Nous invitons donc les lecteurs et lectrices à se reporter au [bilan 2018](#) de l'ANCMSP pour une synthèse critique. A nos yeux, ces critères demeurent très généraux et rien n'est précisé quant à leur pondération. Nous réitérons ici la conclusion formulée l'année dernière : **“Tout se passe comme si les sections 36 et 40 se donnaient le maximum de latitude pour interpréter et prioriser les critères selon leur bon vouloir.”**

Voici cependant en guise de complément le témoignage d'un ancien membre de la section 40 publié sur la liste de diffusion de l'ANCMSP le 16 mars 2020, dans lequel l'imprécision des critères de sélection est réfutée (mais le flou de leur pondération reconnu à demi-mot) :

« La section a toujours fait en sorte d'afficher sur le site du CNRS des indications sur ce qu'on attendait d'un dossier et d'un projet et je doute qu'il y ait des candidats qui, ayant demandé par mail au président de section le pourquoi d'une élimination, n'aient pas reçu réponse. Il ne m'appartient pas de prendre la place des collègues qui siègent aujourd'hui pour rappeler les critères. Pour ceux que j'ai mis en œuvre avec mes pairs, ils étaient pluriels. Leur pondération peut faire l'objet de discussions, mais ils sont tout sauf obscurs. Dans tout dossier on analyse le projet (manifeste-t-il une maîtrise de la littérature, est-il faisable et anticipe-t-il sur les difficultés du terrain, est-il novateur et donne-t-il la perspective de faire des découvertes, de résoudre des énigmes scientifiques?).

On y considère aussi le dossier de publications en quantité, diversité, en regardant les supports de publications... en cherchant à lire au moins un papier de tout candidat, et bien sûr beaucoup plus quand on est rapporteur.e. (Une remarque à ce propos : chaque candidat.e mettant en général dans son dossier sa thèse, son projet de recherche et trois papiers – plus naguère sur les postes CR1 - et ayant trois rapporteurs, chacun peut au prix d'un peu de calcul mental imaginer ce que voudrait dire auditionner 200 personnes et l'impossibilité pratique de le faire avec sérieux, même en dormant quatre heures par nuit durant les mois précédents les auditions!).

Le jury est aussi attentif au degré d'internationalisation, qu'il essaie de mesurer de manière plus maline qu'en faisant le décompte mécanique du nombre de papiers dans des revues anglophones.

L'examen des dossiers intègre l'analyse des formes plurielles d'engagements dans les communautés académiques (revues, réseaux de recherche, projets contractuels, structures de laboratoires). Tout cela s'opère dans une logique d'évaluation de la consistance globale du dossier, dont la lecture de textes scientifiques des candidat.e.s est une clé.

Comme l'objective le fait qu'aient été recrutés des chercheurs ayant soutenu depuis peu leur thèse et d'autres plus anciens, occupant même des postes contractuels, tout cela prend en compte « l'âge académique ».

Le simple énoncé de ces critères suggère la difficulté à les peser, à les pondérer. Il montre aussi qu'il y a toujours place pour la critique, le désaccord sur le poids qui aurait été donné ou pas assez donné à tel critère. Mon propos n'est pas de suggérer une infaillibilité des verdicts, mais d'inviter à débattre sur la base d'arguments plus solides qu'une imaginaire opacité des critères. La section 40 s'est employée collectivement à les expliciter, pour elle comme pour les candidats, et c'est une garantie de rigueur et d'équité.

Mon expérience d'une assez grande diversité de procédures de recrutement (CNU, Agreg, Jurys locaux) est que les jurys gagnent à objectiver des critères « durs » d'évaluation et que c'est jusqu'à la procédure bêtement scolaire de mettre des notes précises et non des évaluations de style ABC qui est une garantie pour les candidats. Pour le dire d'un mot, quel que soit le type de poste à pourvoir, plus les critères sont mous et implicites, plus la marge de grenouillage des autorités est ouverte: 34 points d'écart sur un système noté cela se balaye moins facilement d'une habile rhétorique que « tous deux avaient trois A, c'est le B de Dupont qui les départage ».

Nous retenons cette idée d'encourager les jurys à adopter au maximum des critères précis et explicites, afin de limiter au maximum les arrangements discrétionnaires au sein des jurys. Nous souhaitons naturellement que ces critères soient rendus publics et soumis au débat.

Nous avons également questionné le président et le secrétaire scientifique de la section 40 le 2 juillet 2019 lors d'une réunion publique sur les recrutements du congrès de l'AFSP (à laquelle l'ANCMSP n'a pas été conviée à la tribune, alors que nous avions des données à présenter, ce que nous regrettons).

Nos questions ont tout d'abord porté sur la politique de la section concernant le nombre d'auditionné-e-s. Le président de la section a exprimé sa satisfaction concernant le choix d'un faible nombre d'auditionné-e-s, permettant selon lui une meilleure qualité d'examen de leurs dossiers – mais il n'a pas répondu sur l'opportunité d'avertir en amont les candidat-e-s de ce choix, ni sur les effets scientifiques d'une telle sélection drastique et ce qui peut garantir qu'elle soit juste, étant donné le grand nombre de bons dossiers.

Nous avons également questionné la définition de la notion d'« internationalisation » par la section 40. La réponse a été que la section 40 ne considère pas une définition unique de cette notion, mais en a « une conception pluraliste et souple, fortement indexée sur l'examen des dossiers et des projets de recherche. Cela peut être discuter de la littérature internationale, avoir une dimension comparative, et cela dépend des projets. Donc [la section] n'est pas à dire qu'il faut faire du comparatif à tout crin, [elle est] pragmatique sur ce point, mais [elle] a ce point à l'esprit ». Une telle posture est intéressante, mais oublie de traiter dans quelle mesure, du point de vue du jury de la section 40, toutes les « internationalisations » se valent, ou bien certaines sont plus valorisées que d'autres. Nous ne pouvons donc que déplorer la faible précision de cette réponse, finalement très peu engageante.

Enfin, nous avons demandé quelle est la stratégie de la section 40 pour éviter à l'avenir les conflits d'intérêts, qui ont émaillé la mandature actuelle, et se conformer aux lignes directrices édictées par le ministère à ce sujet (voir Bilan ANCMSP des recrutements CRCN 2018). Aucune réponse n'a été apportée sur ce point, ce que nous regrettons vivement.

Nous regrettons l'attitude globalement défensive et parfois mutique de la part des responsables de la section 40 sur certains sujets cruciaux relatifs aux recrutements CNRS. Il nous semblerait utile pour l'ensemble de nos disciplines que les sections, notamment 36 et 40, se donnent les moyens de plus clarifier et préciser leurs politiques et de les assumer dans les débats publics. Une telle posture plus ouverte nous semble indispensable à la confiance des candidat-e-s dans le concours, et ne pourrait qu'être bénéfique à la vitalité de nos disciplines.

Composition des jurys d'admissibilité

Après cet aperçu de la situation générale de la politique du CNRS, focalisons-nous maintenant sur les membres des sections 36 et 40. Partant de l'hypothèse que les jurys d'admissibilité ne sont pas seulement des instances collégiales et délibératives, mais des lieux d'expression des rapports de force qui structurent le champ académique, rendre compte de leur composition constitue ainsi une manière d'éclairer les logiques implicites de classements des candidat-e-s.

Membres des sections 2019

Les compositions des sections sont [étroitement encadrées](#) réglementairement, en termes de statuts. Chaque section comprend théoriquement 21 membres : 14 membres élu-e-s par les pair-e-s (élections par listes syndicales), et 7 nommé-e-s par le ministère. Parmi les élu-e-s, on compte 3 DR CNRS, 3 PU (ou DR non-CNRS), 3 CR CNRS, 2 MCF (ou CR non-CNRS). Les sections comptent également 3 ingénieur-e-s techniques ou administratifs (CNRS ou non), mais qui ne siègent pas au concours CR, et à ce titre on ne les mentionne pas dans l'analyse qui suit. Les listes des membres des sections sont publiées sur le site du CNRS : voir les compositions actuelles de la [section 36](#), et de la [section 40](#).

La section 36

En 2019, la section 36 comportait 12 sociologues et 6 juristes, contre 13 sociologues et 5 juristes en 2018. Entre 2018 et 2019, 6 membres de la section 36 l'ont quittée : Stéphane Beaud (PU, GRESCO, élu), Laura Centemeri (CR, CEMS, nommée), Emmanuel Kessous (PU, Nice, nommé), Amélie Le Renard (CR, CMH, élue), Florence Maillachon (DR, CMH, élue) et Patrick Peretti-Watel (DR, SESSTIM, nommé). Ils et elles ont été remplacé-e-s par Luisa Brunori (CF, CHJ, nommée), Eric Dagiral (MCF, CERLIS, nommé), Séverine Gojard (DR, CMH, nommée), Laurent Lesnard (CR, OSC, élu), Frédéric Neyrat (PU, DySoLab, élu) et Paul Pasquali (CR, CURAPP, élu).

Composition du jury d'admissibilité de la section 36 (sociologues)								
Nom	Prénom	Sx	2018	2019	Labo	Statut	Bureau	Élu-e ?
BOUSSARD	Valérie	F	1	1	IDHES	PU		Élue
DAGIRAL	Eric	H	0	1	CERLIS	MCF		Nommé
EL MIRI	Mustapha	H	1	1	LEST	MCF		Nommé
GIRARD	Violaine	F	1	1	DySoLab	MCF		Élue
GOJARD	Séverine	F	0	1	CMH	DR		Nommée
KALUSZYNSKI	Martine	F	1	1	PACTE	DR	Membre	Nommée
LESNARD	Laurent	H	0	1	OSC	CR		Élu
NEYRAT	Frédéric	H	0	1	DySoLab	PU		Élu

PASQUALI	Paul	H	0	1	CURAPP	CR		Élu
PROTEAU	Laurence	F	1	1	CESSP	MCF		Élue
PUDAL	Romain	H	1	1	IDHES	CR	Secrétaire	Élu
ROWELL	Jay	H	1	1	SAGE	DR	Membre	Élu

Composition du jury d'admissibilité de la section 36 (juristes)								
Nom	Prénom	Sx	2018	2019	Labo	Statut	Bureau	Élu-e ?
BRUNORI	Luisa	F	0	1	CHJ	CR		Nommée
DREYFUS	Magali	F	1	1	CERAPS	CR		Élue
FORTIS	Elisabeth	F	1	1	Nanterre	PU		Élue
LE CROM	Jean-Pierre	H	1	1	DCS	DR	Président	Élu
LECLERC	Olivier	H	1	1	CeRCriD	DR	Membre	Nommé
RIAL-SEBBAG	Emmanuelle	F	1	1	Toulouse	DR		Nommée

La section 40

En 2018, la section 40 comportait 18 membres contre 17 en 2019. Deux membres ont quitté la section 40 entre 2018 et 2019 : Jean-Philippe Heurtin (PU, SAGE, élu, membre du bureau) et Virginie Tournay (DR, CEVIPOF, nommée). En 2019, une nouvelle membre a fait son entrée dans la section : Sophie Béroud (PR, Triangle, élue). La section est cependant incomplète car aucun-e membre nommé-e n'a été désigné-e par le ministère pour remplacer le départ de Virginie Tournay⁴.

Composition du jury d'admissibilité de la section 40								
Nom	Prénom	Sx	2018	2019	Labo	Statut	Bureau	Élu-e ?
ALLAL	Amin	H	1	1	CHERPA (CERAPS en 2018)	CR		Élu
BEROUD	Sophie	F	0	1	Triangle	PR		Élue
DEMAZIERE	Didier	H	1	1	CSO	DR	Président	Élu
DUPUY	Claire	F	1	1	PACTE	MCF		Élue
FAUCHER	Florence	F	1	1	CEE	PU		Nommée
FOUCAULT	Martial	H	1	1	CEVIPOF	PU		Nommé
FOURCHARD	Laurent	H	1	1	CERI	DR		Élu
GUINAUDEAU	Isabelle	F	1	1	CED	CR	Membre	Nommée

⁴ Merci à I. Popa pour cette information.

NEVEU	Erik	H	1	1	ARENES	PU		Élu
POPA	Ioana	F	1	1	ISP	CR	Secrétaire	Élue
QUIJOUX	Maxime	H	1	1	LISE	CR		Élu
SMITH	Andrew	H	1	1	CED	DR	Membre	Nommé
SMYRL	Marc	H	1	1	CEPEL	MCF		Nommé
SUREL	Yves	H	1	1	CERSA	PU		Élu
TRAIÏNI	Christophe	H	1	1	CHERPA	PU		Nommé
TROMPETTE	Pascale	F	1	1	PACTE	DR	Membre	Élue
VAUCHEZ	Antoine	H	1	1	CESSP	DR		Élu

Répartition par genre

La ventilation par genre de ces jurys, et de leurs subdivisions par statut (et discipline), est la suivante.

Section 36	Total	Bureau	Rang A	Rang B	Socio	Droit	Elu-e	Nom.
Femmes	9	1	5	4	5	4	5	4
Hommes	9	4	4	5	7	2	6	3

Section 40	Total	Bureau	Rang A	Rang B	Elu-e	Nom.
Femmes	6	3	2	4	4	2
Hommes	11	2	8	3	7	4

Lecture: La première colonne de chaque tableau représente la répartition par genre des membres des sections 36 et 40. Ensuite, chaque colonne correspond à des catégories de membres de ces sections, respectivement : les membres du bureau de la section ; les membres de rang A (DR, PU), de rang B (CR, MCF) ; pour la section 36, les sociologues et les juristes ; enfin les membres élu-e-s, et les membres nommé-e-s.

La composition de la **section 36** est parfaitement équilibrée entre femmes et hommes (cet équilibre est obtenu par une surreprésentation des femmes dans la population de juristes ; les hommes sociologues étant au contraire plus nombreux). Cependant, **la composition du bureau de la section 36 est très déséquilibrée à l'avantage des hommes (comme en 2018)**. Cette situation est problématique, d'autant plus que la population des chercheur-se-s qui relèvent de [la section 36 est globalement paritaire](#), y compris dans le corps des directeur-trice-s de recherche (DR), et qu'il en va de même pour les [enseignant-e-s-chercheur-se-s](#) en sociologie dans

l'ensemble – même si les hommes sont deux fois plus nombreux dans le corps des professeur-e-s des universités (PU).

Le **déséquilibre genré de la section 40 reste très marqué** : deux fois plus d'hommes que de femmes, et quatre fois plus d'hommes que de femmes pour les personnels de rang A (directeur-trice-s de recherche, et professeur-e-s des universités). Le déséquilibre est tout autant marqué parmi les membres élu-e-s que parmi les membres nommé-e-s. Nous avons déjà alerté la communauté universitaire sur cette situation en 2018.

Comme nous le notions déjà en 2018, la population des chercheur-se-s relevant de la section 40 est paritaire dans l'ensemble. Cependant, [les DR hommes y sont presque deux fois plus nombreux que les DR femmes](#) (contrairement au corps des CR où les CR femmes sont un peu plus nombreuses que les CR hommes). De même, concernant les [enseignant-e-s-chercheur-se-s](#), le corps des PU comprend trois fois plus d'hommes que de femmes, et le corps des maître-sse-s de conférences compte 50 % plus d'hommes que de femmes. Ainsi, **les inégalités de composition de la section 40 reflètent et amplifient des déséquilibres structurels**. Des efforts significatifs restent donc à faire et sont attendus.

Répartition par établissement d'origine

Les institutions auxquelles sont rattaché-e-s les membres des sections se ventilent comme suit. Nous avons pris le parti de les regrouper entre universités parisiennes, universités de province, IEP de Paris, IEP de province, et autres grandes écoles parisiennes (ici : ENS, EHESS, CNAM). Pour les chercheur-e-s du CNRS et des autres établissements de recherche, nous avons considéré le principal établissement d'enseignement auquel est rattaché leur laboratoire. Une telle analyse est nécessairement imparfaite, mais permet d'éclairer le poids de chaque type d'établissement.

Etablissement d'origine des membres du jury d'admissibilité de la section 36 en 2019								
Section 36	Total	Bureau	Rg. A	Rg. B	Socio	Droit	Élu-e	Nom.
Univ. Paris	5	1	2	3	4	1	4	1
Univ. prov.	10	3	5	5	5	5	6	4
IEP Paris	1	0	0	1	1	0	1	0
IEP prov.	1	1	1	0	1	0	0	1
GE Paris	1	0	1	0	1	0	0	1

Etablissement d'origine des membres du jury d'admissibilité de la section 40 en 2019						
Section 40	Total	<i>Bureau</i>	<i>Rg. A</i>	<i>Rg. B</i>	<i>Élu-e</i>	<i>Nom.</i>
Univ. Paris	2	1	1	1	2	0
Univ. prov.	3	0	1	2	2	1
IEP Paris	4	1	4	0	2	2
IEP prov.	7	3	4	3	4	3
GE Paris	1	0	0	1	1	0

Lecture: La première colonne de chaque tableau représente la répartition par type d'institution des membres des sections 36 et 40. Ensuite, chaque colonne correspond à des catégories de membres de ces sections, respectivement : les membres du bureau de la section ; les membres de rang A (DR, PU), de rang B (CR, MCF) ; pour la section 36, les sociologues et les juristes ; enfin les membres élu-e-s, et les membres nommé-e-s. Les institutions sont ici groupées comme universités parisiennes, universités situées en province, IEP de Paris, IEP de province, et autres grandes écoles (GE) parisiennes (ici : EHESS, ENS, CNAM).

En section 36, la majorité des membres sont issu-e-s d'universités de province, mais ce fait est principalement dû aux juristes. **Si on se limite aux sociologues, les membres se répartissent à peu près équitablement entre Paris et la province, grandes écoles parisiennes, et IEP** (Paris et province). Les membres nommé-e-s ne semblent pas renforcer le poids de Paris, au contraire. Par rapport à la composition 2018, les grandes écoles parisiennes hors IEP sont moins représentées (-2 membres entre 2018 et 2019, + 1 membre pour l'IEP de Paris et pour les universités parisiennes).

Cependant, comme en 2018, ces chiffres suggèrent **une légère surreprésentation de Paris et des IEP**, si on les met en regard de la répartition des EC sociologues au niveau national. En effet, en 2017-2018, parmi les 895 [EC relevant de la section 19](#) (sociologie, démographie) du CNU, 29 % sont à Paris et 71 % en province et 88 % exercent dans des universités, 8 % dans des grandes écoles, et 1 % en IEP. En revanche, parmi les 192 [chercheur-e-s CNRS relevant de la section 36](#), 62 % sont à Paris et 38 % en province, soit une répartition géographique inverse à celle de la composition du jury d'admissibilité de la section 36. Au niveau institutionnel, nous ne disposons pas de la répartition des chercheurs CNRS par UMR pour estimer les types d'établissements de rattachement.

En section 40, la **répartition Paris / province est dans l'ensemble plutôt favorable à la province**. Ceci reflète globalement la répartition géographique des EC relevant de la science politique en France : en effet, parmi les 392 [EC relevant de la section 04](#) (science politique) du CNU en 2017-2018, 33 % sont à Paris et 67 % en province.

Cependant, comme en 2018, **le jury reste fortement déséquilibré en faveur des IEP (11/17)**, au détriment des universités et grandes écoles. Ce déséquilibre est particulièrement prononcé au niveau des membres de rang A (8/10) et au niveau de la composition du bureau (4/5, dont le président). De plus, si les membres élu·e·s se répartissent plutôt équitablement entre IEP, universités et grandes écoles, les membres nommé·e·s exercent quasiment tou·te·s au sein d'un IEP (5/6). Cette répartition institutionnelle des membres de la section ne reflète pas la répartition institutionnelle générale des EC en France, puisque 70 % des [EC relevant de la section 04](#) exercent dans les universités, 8% dans des grandes écoles, et 21% en IEP.

Ces déséquilibres géographiques et institutionnels sont cependant différents si on considère la population des chercheur·e·s CNRS relevant de la section 40. En effet, selon les [données du CNRS](#), 63% d'entre-eux sont à Paris et 37% en province, **soit un déséquilibre géographique Paris/province inverse à celui de la composition de la section**. Concernant les équilibres institutionnels, un codage sommaire de [l'annuaire](#) des membres de la section 40 du CNRS révèle que 50% des chercheur·se·s CNRS de la section 40 sont membres d'une UMR adossée à un IEP. Le déséquilibre institutionnel de la section 40 en faveur des IEP est donc moins prononcé si l'on considère comme population de référence les chercheur·se·s CNRS de la section 40 (plutôt que les EC de la section 04 du CNU). Par ailleurs, parmi les chercheur·se·s CNRS membres d'une UMR adossée à un IEP, environ un tiers relève de Sciences Po Paris et deux tiers d'un IEP de province. Cette répartition est conforme à la composition de la section (4 Sciences Po Paris, 7 IEP de province).



En résumé, nous avons repéré trois grands types de déséquilibres dans la composition des jurys des sections 36 et 40 :

- 1) un déséquilibre au niveau du **genre**, au détriment des femmes, surtout en section 40 ;
- 2) une surreprésentation des **membres parisiens** en section 36 ;
- 3) une surreprésentation des **IEP** en section 40 ;

Nous incitons les sections à travailler sur ces différents points pour rééquilibrer leur composition dans un avenir proche.

Postes et résultats

Examinons maintenant le déroulé de la session 2019, en sections 36 et 40. Cette partie s'ouvre sur le nombre de postes ouverts au concours dans chacune des sections, ainsi que les « colorriages » (profilages) des postes. Ensuite, nous abordons la réduction drastique du nombre de candidat-e-s auditionné-e-s effectuée par les deux sections et ce, de façon arbitraire et mal communiquée. Nous procéderons enfin à un ensemble d'analyses esquissant une sociologie des auditionné-e-s.

Nombre de postes et contraintes thématiques

Les [postes mis au concours en sections 36 et 40](#) étaient présentés comme suit :

Section 36 – Sociologie et sciences du droit⁵

5 chargé-e-s de recherche (CR) dont 2 prioritairement sur l'un des thèmes suivants :

- “Sociologie de l'éducation, Sociologie des premiers apprentissages” ;
- “Histoire ou Sociologie du droit”.

Section 40 – Politique, Pouvoir, Organisation⁶

4 chargé-e-s de recherche (CR) dont 2 prioritairement sur l'un des thèmes suivants :

- “Démocraties, autoritarismes”,
- “Précarisation et citoyenneté”.

Les contraintes thématiques sur la sélection des dossiers sont d'abord définies par le périmètre des sections. Le champ thématique de section 36 comprend, en théorie, toute la sociologie, et une partie du droit. Celui de la section 40 comprend toute la science politique, ainsi que la sociologie (et l'histoire) du travail et des organisations.

Ensuite, certains postes peuvent être associés à des thématiques. Rappelons que celles-ci sont ce qu'on appelle des « colorriages », à savoir des restrictions thématiques mais qui restent cependant moins contraignantes que les « fléchages » des recrutements de maîtres de conférences. En principe, si un dossier ne correspondant pas au coloriage est jugé meilleur qu'un autre qui lui y correspond, alors le premier doit être considéré prioritaire sur le second.

⁵ Pour rappel, en 2018, 8 postes de CR étaient mis au concours dont 3 prioritairement sur les thèmes “Sociologie des classes populaires”, “Méthodes mixtes quantitatives/qualitatives”, et “Droit social comparé ou international”.

⁶ En 2018, 5 postes de CR avaient été mis au concours, dont 2 prioritairement sur les thèmes “Européanisations ou Organisations internationales” et “Mondes industriels”.

Le nombre de postes mis au concours en section 36 en 2019 est plus faible que l'année précédente. Si une légère hausse du nombre de postes avait été constatée en 2018 par rapport à 2017, la [tendance est à nouveau à la baisse](#). Cette tendance est générale car la baisse de postes de CR mis concours en 2019 (293 postes) par rapport à 2018 (244) est de 49 postes toutes sections confondues au CNRS. Sur les 5 postes ouverts en 2019, 3 ont été attribués à des sociologues et 2 à des juristes (les sociologues avaient obtenu 6/8 postes en 2018, 0/5 en 2017).

Concernant la section 40, le nombre de postes mis au concours est également en baisse (4 postes en 2019 contre 5 en 2018), confirmant la décroissance amorcée depuis 2011.

Evolution du nombre de postes de Chargé de recherche (CR) ouverts en section 36 et 40											
Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Moyenne/ an
Postes ouverts en 36	6	11	10	8	8	10	4	5	8	5	7,5
Socio en 36	<i>NSP</i>	<i>NSP</i>	6	6	7	5	<i>NSP</i>	0	6	3	4,7
Postes ouverts en 40	4	9	6	8	8	9	6	5	5	4	6,4

En 2018, pour le concours de Chargé-e de recherche (CR), toutes sections confondues, la moyenne était de 19,7 candidat-e-s pour un poste ([chiffres de 2018](#), p. 74). En 2018 toujours, ce ratio était de 27,1 candidat-e-s par poste en section 36 et de 41,4 en section 40 ([chiffres de 2018](#), p. 73), soit des taux de pression bien supérieurs à la moyenne (19,74 candidat-e-s par poste toutes sections confondues en 2018). A titre de comparaison, le taux de pression par poste était de 22,9 pour la campagne de recrutement MCF en science politique en 2017-2018 (voir notre [bilan](#)). **La campagne 2019 ne déroge pas à cette règle avec 193 candidat-e-s⁷ pour 4 postes en section 40 (soit un taux de pression de 48,25 !)⁸.**

⁷ Merci à I. Popa pour cette donnée.

⁸ Nous n'avons pas à ce jour les données pour la section 36, mais nous les intégrerons dès que possible.

Nombre d'auditionné·e·s et couplage entre sections 36 et 40

Traditionnellement, les sections 36 et 40 auditionnaient une centaine de candidat·e·s. Depuis 2017, ces deux sections ont décidé de réduire drastiquement le nombre d'auditionné·e·s à environ 40 chacune. En 2018, 72 personnes ont été auditionnées : 54 en section 36 (dont 14 juristes); 34 en section 40. En 2019, 68 personnes ont été auditionnées : 51 en section 36 (dont 9 juristes) ; 29 en section 40.

Non seulement ces listes d'auditionné·e·s sont très restreintes, mais aussi le couplage des listes d'auditionné·e·s entre sections 36 et 40 est extrêmement élevé. En 2018, près de la moitié des auditionné·e·s l'ont été dans les deux sections : 16/40 (hors juristes) en section 36 et, en miroir, 16/34 en section 40. En 2019, un·e candidat·e sur cinq (hors juristes) a été auditionné·e dans les deux sections, ce qui représente 12 auditionné·e·s sur 42 en section 36 (hors juristes) et donc 12 auditionné·e·s sur 29 en section 40. On remarque que sur les 12 personnes qui ont été auditionné·e·s dans les deux sections en 2019, 5 d'entre elles ont été soit admises soit classées en liste complémentaire dans l'une des deux.

Il est frappant de remarquer le nombre de personnes auditionnées en 2019 qui avaient déjà été auditionnées en 2018 : près de la moitié en section 36 (23 sur 51 dont 4 juristes sur 9), et un tiers en section 40 (10 sur 29). Cette information peut être interprétée de deux manières. On peut considérer ce "taux de retour" comme élevé, confirmant que la pénurie de postes se traduit par une situation de "mise en attente" d'excellent·e·s chercheur·se·s qui sont auditionné·e·s plusieurs fois. Le taux peut au contraire être considéré comme faible : qu'est-il arrivé à l'autre part des candidat·e·s, dont le dossier avait été jugé suffisamment bon pour une audition l'année précédente ?

En section 36, sur les 23 personnes qui ont été auditionnées en 2018 et 2019, 6 ont été admises ou classées en liste complémentaire en 2019 (dont 2 juristes). Sur ces 6 personnes, 2 avaient été classées en liste complémentaire en 2018 (elles ne sont pas juristes). A noter aussi, les deux personnes déclassées en 2017 et 2018 ont été auditionnées en 2019. L'une d'entre elles a été classée en liste principale et déclassée par le jury d'admission, l'autre n'a par contre pas été classée en 2019. En section 40, sur les 10 personnes qui ont été auditionnées en 2018 et 2019, 3 ont été admises ou classées en liste complémentaire en 2019. L'une d'entre elles était en liste complémentaire en 2018.

L'ANCMSP réitère les remarques faites dans son Bilan 2018 sur la baisse du nombre de d'auditionné·e·s : d'une part, la volonté d'auditionner un faible nombre de personnes pourrait être annoncée clairement et publiquement à l'avance par les jurys d'admissibilités des sections 36 et 40 du CNRS ; d'autre part, la baisse du nombre d'auditionné·e·s transfère une grande partie du processus de sélection sur l'évaluation des dossiers, et donne donc davantage de poids au rapporteur, au détriment d'un échange plus collégial entre le jury d'admissibilité et les

candidat-e-s. Cette pratique interroge enfin la pertinence de fournir des dossiers très lourds à produire pour les candidat-e-s sans avoir la possibilité de bénéficier d'un retour direct et collectif avec le jury pour ceux/celles-ci.

Candidat·e·s auditionné·e·s, admissibles et admis·e·s

Analysons maintenant les propriétés des candidat-e-s auditionné-e-s, admissibles, et admis-e-s. L'examen de leur répartition par genre, institution de soutenance, « âge académique », thèmes de recherche, et revues de publication, fournit des éléments de sociologie de ces procédures de recrutement.

Liste des auditionné·e·s et résultats

Voici la liste des candidat-e-s auditionné-e-s en sections 36 et 40. Pour la section 36, nous avons choisi de ne pas indiquer les juristes, mais seulement les sociologues et politistes. Étant donné le fort recouvrement des listes d'auditionné-e-s en sections 36 et 40, nous proposons de présenter les deux listes dans un même tableau. Les lauréat-e-s sont indiqué-e-s en grisé.

Listes des auditionné·e·s en section 36 et 40 en 2019							
Nom	Prénom	Sx	Établ. stce.	Date stce.	36	40	Obs.
AL DAHDAH	Marine	F	Sorbonne Paris Cité	2017	A	*	
ALLAIN	Mathilde	F	Université de Bordeaux	2016		*	
AMARI	Salima	F	Paris 8	2015	*		
ANSALONI	Matthieu	H	Toulouse	2012	*	*	
BACZKO	Adam	H	PSL	2018	*	A	
BATAILLE	Pierre	H	UNIL (Lausanne)	2014	*		
BEAUBATIE	Emmanuel	H	EHESS	2017	LC		
BEAUGRAND	Claire	F	LSE (Londres)	2010	*	A	
BELLON	Anne	F	Paris 1	2018		*	
BILLOWS	Sebastian	H	IEP Paris	2017	*	*	
BOSVIEUX-ONYEKWELU	Charles	H	Paris Saclay	2016	*		
BOULLIER	Henri	H	Paris Est	2016		*	
BUU-SAO	Doris	F	IEP Paris	2017	*	*	
CALABRESE	Erminia	F	Université Rovira I Virgili	2014	LC		Thèse Histoire

CASTELLI GATTINARA	Pietro	H	EUI Florence	2014		*	
CERVERA-MARZAL	Manuel	H	Paris 7	2014		*	
CHAMBARD	Olivia	F	EHESS	2017	*		
CHEVALIER	Tom	H	IEP Paris	2015		A	
CISSOKHO	Sidy	H	Paris 1	2016	*	*	
COLLIER	Anne Claire	F	Paris 10	2018	*		
DAZEY	Margot	F	University of Cambridge	2018	*		
DELON	Margot	F	IEP Paris	2017	A		
DESPRES	Altair	F	Paris 7	2012	*		
EHRENSTEIN	Véra	F	Mines	2014	*	*	
FAYA ROBLES	Alfonsina	F	Toulouse 2	2011	*		
FIDOLINI	Vulca	F	Strasbourg	2015	*		
FILLOD-CHABAUD	Aurélié	F	Institut Universitaire Européen Florence	2014	*		
GEAY	Kevin	H	Paris 9	2015	*		
GOZLAN	Clementine	F	IEP Paris	2016	*		
GROSSETETE	Mathieu	H	Toulouse 1	2008	*		
HOCQUELET	Mathieu	H	Evry- Val d'Essonne	2012	*		
IHADDADENE	Florence	F	Paris 10	2018	LC		
JEDLOWSKI	Alessandro	H	Naples	2012		*	
JUSTON	Romain	H	UVSQ	2016	*	*	
KELBEL	Camille	F	Université Libre de Bruxelles	2018		*	
KOLOPP	Sarah	F	PSL	2017		*	
KOTRAS	Baptiste	H	Paris Est	2016	*		
LANDOUR	Julie	F	EHESS	2015	*		
LE GOUILL	Claude	H	Paris 3	2013	LC		
LEPERLIER	Tristan	H	EHESS	2015	*		
LEPONT-MOQUILLON	Ulrike	F	Montpellier 1	2014		*	
MASCLET	Camille	F	Paris 8	2017	*	A	
MENENDEZ GONZALEZ	Irene	F	Oxford	2015		*	
MERIEAU	Eugenie	F	Sorbonne Paris Cité	2017	*		
MEURET-CAMPFORT	Eve	F	Nantes	2014	A		
MONIER	Anne	F	EHESS	2016	*		
NAPOLITANO	Valentina	F	EHESS	2015		*	
ODASSO	Laura	F	Strasbourg	2013		*	
OUALHACI	Akim	H	Paris 10	2011	A		<i>Déclassé</i>
PANEL	Sophie	F	Heidelberg	2015		*	

PENET	Pierre	H	IEP Paris	2014	*	LC	
PICAUD	Myrtille	F	EHESS	2017	*		
PIGANIOL	Marie	F	IEP Paris	2017	*	*	
POIRIER	Marine	F	Aix-Marseille	2016		*	
RENISIO	Yann	H	EHESS	2017	*		
SIMONNEAU	Damien	H	Bordeaux	2015		*	
TONNEAU	Jean Philippe	H	Nantes	2014	*		
VAN COPPENOLLE	Brenda	F	LSE	2014		LC	
VIALLET-THEVENIN	Scott	H	IEP Paris	2016	*		

Lecture : Dans les colonnes « 36 » et « 40 », une étoile () désigne le fait d'avoir été auditionné-e, « A » signale les admissibles classé-e-s en liste principale, et « LC » les admissibles classé-e-s en liste complémentaire. Les lignes grisées signalent les admis-e-s. La colonne « Obs. » indique les déclassements ou autres informations complémentaires. Sources principales : CNRS, theses.fr.*

Nous n'avons pas repéré cette année de conflits d'intérêts parmi les membres des jurys d'admissibilité. Pour rappel, la [note de déontologie](#) publiée le 21 février 2019 par le ministère considère "différentes situations mettant en cause l'impartialité" des jurés. Ces situations sont classées en trois catégories : liens professionnels et hiérarchiques, liens personnels, liens intellectuels. Parmi les liens intellectuels, le fait d'avoir été le directeur/directrice de thèse d'un-e candidat-e depuis moins de 5 ans est contraire à l'impartialité du jury. Nous sommes et resterons particulièrement vigilants sur ce point, et nous nous réservons la possibilité d'intenter des recours à l'avenir si l'impartialité d'un jury était en cause.

Passons maintenant à l'analyse de la répartition des candidat-e-s et des admissibles par genre, institution, âge, volume et revues de publication, et thèmes de recherche. Les données sur lesquelles nous nous appuyons sont publiques.

Répartition par genre

En 2019, la ventilation par genre des auditionné-e-s, admissibles (LP et LC) et admis-e-s, est la suivante :

Genre des auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s en section 36 en 2019						
Section 36	Audition.	(2018)	Admiss.	(2018)	Admis-e-s	(2018)
Femmes	28	17	6	3	4	3
Hommes	23	23	4	3	1	3

Genre des auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s en section 40 en 2019						
Section 40	Audition.	(2018)	Admiss.	(2018)	Admis-e-s	(2018)
Femmes	17	14	3	2	2	2
Hommes	12	20	3	3	2	3

Contrairement à 2018, la répartition des auditionné-e-s est légèrement déséquilibrée à l'avantage des femmes, un peu plus nombreuses dans chacune des sections. En section 36, sur les 5 admis-e-s, les trois sociologues sont des femmes (les juristes sont un homme et une femme). En section 40, autant d'hommes que de femmes sont classé-e-s et admis-es. Pour rappel, si nous ne connaissons pas la répartition genrée des candidat-e-s, le nombre de femmes qualifiées en 2019 était soit légèrement supérieur (en [section CNU 19](#) les femmes représentent 53,8 % des personnes qualifiées), soit légèrement inférieur (en [section CNU 04](#) les femmes représentent 48 % des personnes qualifiées) à celui des hommes.

Répartition par établissement de soutenance

Les auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s en 2019 ont soutenu leurs doctorats dans les types d'institutions suivantes :

Etablissement de soutenance des auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s en section 36 en 2019 (juristes exclu-e-s)							
Type d'établissement	Audition.	(2018)	Admiss. (LP)	(2018)	Admis-e-s	(2018)	Jury
Univ. Paris	15	10	2	2	1	2	4
Province	6	9	1	2	1	1	6
IEP Paris	7	10	1	0	1	0	1
GE Paris	9	10	0	2	0	3	1
Étranger	5	1	0	0	0	0	0

Etablissement de soutenance des auditionné-e-s, admissibles et admis-e-s en section 40 en 2019							
Type d'établissement	Audition.	(2018)	Admiss. (LP)	(2018)	Admis-e-s	(2018)	Jury
Univ. Paris	7	6	1	0	1	0	2
Province	6	5	0	1	0	1	10
IEP Paris	5	8	1	2	1	2	4
GE Paris	4	8	1	1	1	1	1
Étranger	7	7	1	1	1	1	0

Lecture : Répartition des auditionné-e-s, des admissibles en liste principale (LP) et des admis-e-s, en fonction du type d'établissement de soutenance. Étant donné que les IEP de province ne disposent que rarement d'une école doctorale qui leur soit propre, on les a classés ici avec les universités de province dans une même catégorie. Concernant les établissements à l'étranger, comme les candidat-e-s qui en proviennent sont peu nombreux-ses et ont des parcours similaires, marqués par une forte internationalisation et une circulation entre plusieurs pays, on les a regroupé-e-s dans une même catégorie. La catégorie « GE Paris », autres grandes écoles parisiennes que l'IEP, désigne surtout ici l'EHESS, à laquelle on a adjoint l'École des Mines de Paris et PSL. La colonne "jury" rappelle la répartition des membres du jury.

Concernant les docteur-e-s des établissements français, au niveau des auditionné-e-s comme des admissibles, la répartition entre universités parisiennes, établissements de province, IEP de Paris, et autres grandes écoles parisiennes – principalement l'EHESS - est équilibrée. Cependant, si on oppose établissements parisiens et établissements de province, alors le trait le plus marquant est donc la **très forte domination parisienne**, avec plus de la moitié des auditionné-e-s (31/51 hors juristes en section 36 et 16/29 en section 40) ; 2 admissibles sur 3 en section 36 (et 2 admis-e-s sur 3) et 3 sur 4 admissibles en section 40 (3 admis-e-s sur 4).

Parmi les institutions parisiennes, la situation est très différente en fonction des sections. L'IEP de Paris ne compte qu'une admissible (et admise) en section 36. En section 40, la répartition entre admissibles (et admis-es) est assez équilibrée entre établissements parisiens. **Cependant, alors que les candidat-e-s ayant soutenu une thèse en province représentent 6 auditionné-e-s sur 40, aucun-e n'a été ni admis-e, ni admissible.** Ainsi, la bonne représentation des universitaires de province dans le jury des deux sections (égalitaire en section 36, surreprésentation en 40) ne garantit pas aux candidat-e-s de province un plus haut taux de succès au concours.

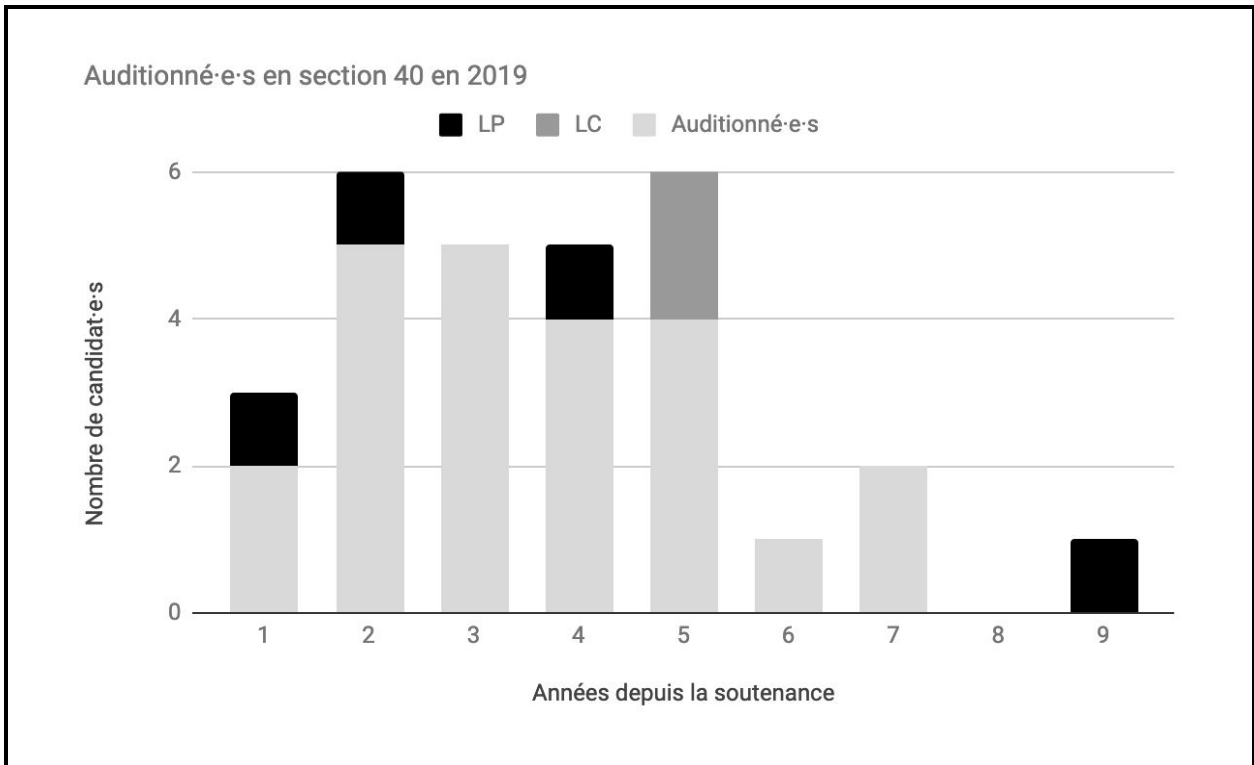
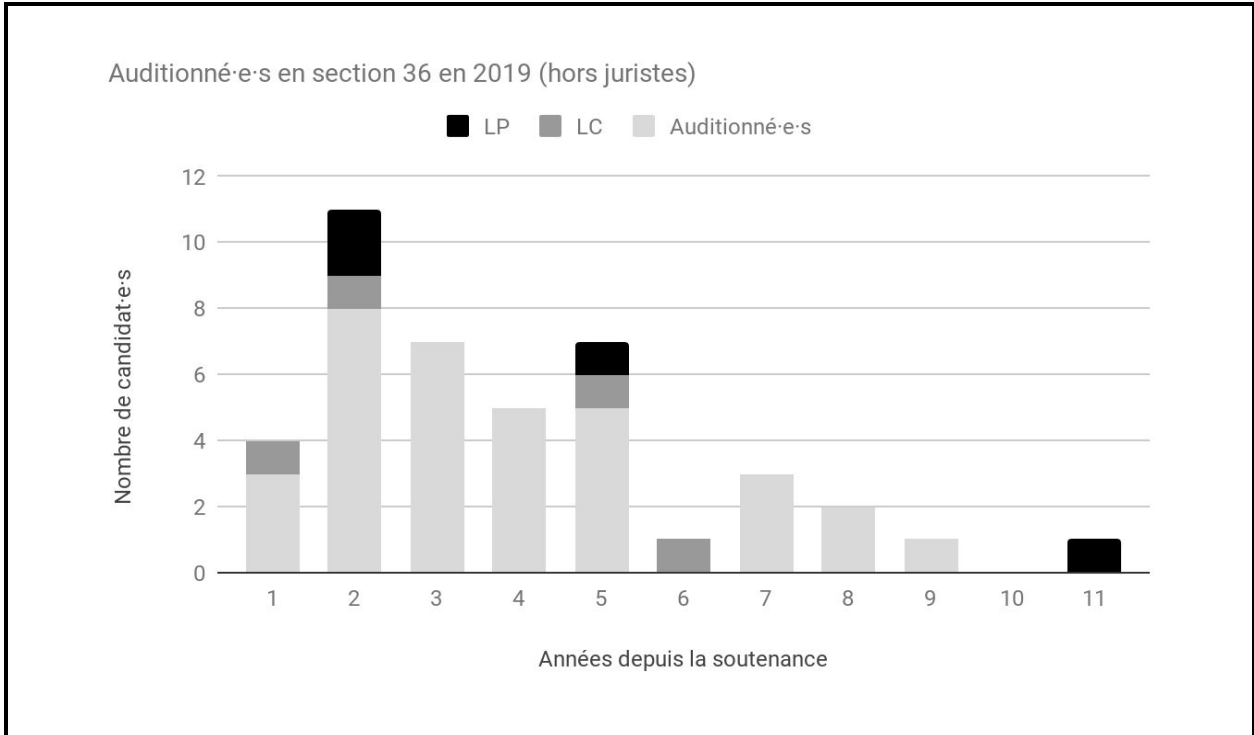
Concernant les candidat-e-s ayant soutenu leur doctorat dans une université étrangère, remarquons qu'ils et elles représentent en 2019 seulement 5 auditionné-e-s (hors juristes) en section 36 (contre un-e seul-e en 2018), et 7 auditionné-e-s (dont 1 admis-e) en section 40 (le même nombre qu'en 2018). Ceci est très faible, cependant nous ne disposons pas des données pour comparer ce chiffre aux candidat-e-s qui ont postulé sans obtenir d'auditions.

Répartition par « âge académique »

Les « âges académiques » des candidat-e-s, i.e. le nombre d'années depuis la soutenance, s'étalent sur une période assez large, comprise en général entre 1 et 10 ans.

La **grande majorité des auditionné-e-s a soutenu sa thèse depuis moins de cinq ans** (34 candidat-e-s sur 42 en section 36, juristes exclu-e-s, et 25 candidat-e-s sur 29 en section 40). **Un tiers des candidat-e-s ont soutenu leur thèse depuis moins de deux ans** (15/45 en section 36 en 9/29 en section 40). Les deux sections auditionnent donc en majorité des candidat-e-s relativement "jeunes" du point de vue de leur âge académique, ce qui peut être interrogé : qu'arrive-t-il aux candidat-e-s n'ayant pas obtenu de postes cinq ans après leur soutenance ?

En ce qui concerne les admissibles (liste principale et complémentaire), les dates de soutenance sont réparties entre 1 et 11 ans avant l'audition. Au niveau des admis-es, en section 36, sur les trois candidat-e-s admis-es (hors juristes), un-e a soutenu sa thèse en 2014 et deux en 2017 (les deux juristes admis-es ont également soutenu leurs thèses en 2014 et 2017). En section 40, les quatre candidat-e-s admis-es ont respectivement soutenu leur thèse en 2018, en 2017, en 2015 et en 2011.



Répartition du nombre d'auditionné·e-s en fonction du nombre d'années depuis la soutenance de doctorat. Les admissibles classé·e-s en liste principale sont indiqué·e-s en noir, les admissibles classé·e-s en liste complémentaire en gris moyen, et les autres auditionné·e-s en gris clair.

Répartition par thèmes de recherche

Quels sont les thèmes de recherche des candidat-e-s auditionné-e-s ? Représentent-ils équitablement les périmètres théoriques des sections ? Pour esquisser une réponse, nous avons codé les domaines et spécialités des auditionné-e-s à partir de leurs résumés de thèses sur theses.fr, de leurs CV et de leurs articles. Ce codage thématique reste imparfait, puisqu'il est réalisé à partir des thèmes de recherche développés dans leur thèse par les candidat-e-s auditionné-e-s. Il ne tient donc pas compte des thématiques privilégiées par les candidat-e-s dans leur projet de recherche élaboré pour le concours CNRS (projets souvent en lien avec les thèses, mais pouvant toutefois s'en écarter).

Section 36 (sociologues)

Thématiques de recherche des candidat-e-s auditionné-e-s en section 36 en 2019		
Thématiques	Fréquence en 2019 (42 auditionné-e-s)	Fréquence en 2018 (40 auditionné-e-s)
Aires non-UE/États-Unis d'Amérique	13*	8
Genre	10*	10
Politique/Gouvernement	10	9
Elites	8	8
Mobilisation	8	3
Professions	7	6
Classes populaires	7*	8
Economie	6	7
Santé	5*	5
Migrations	4*	4
Aire Europe /États-Unis d'Amérique	4	6
Culture	3	2
État	3	2
Environnement	2	1
Jeunesse	2	1
Sociologie du travail	2	N/C
Sociologie de l'éducation	2	N/C

Source principale : codage manuel réalisé à partir des résumés de thèse des candidat-e-s consultés sur theses.fr. L'étoile (*) signifie que la thématique est abordée par un-e admis-e. Les candidat-e-s peuvent aborder plusieurs thématiques.

Comme en 2018, les thématiques du genre, des classes sociales (élites, classes populaires) et des questions de politique et gouvernement sont assez présentes. De plus, les thématiques de mobilisations et militantisme sont plus présentes que l’an passé. Les recherches sur des aires géographiques hors Union Européenne et Etats-Unis d’Amérique sont également beaucoup plus présentes. On peut remarquer, alors que l’internationalisation du parcours de recherche est valorisée, que seul·e·s 17 auditionné·e·s sur 42 (hors juristes) ont des thématiques de recherche qui concernent l’international (Europe, EUA, ou autres aires géographiques). Il s’agit certes de la thématique la plus fréquente, mais sans représenter une majorité.

Remarquons enfin que comme en 2018 la sociologie de la culture, la sociologie du travail (hors professions), les questions environnementales ou de jeunesse restent peu présentes. De même, la sociologie de l’éducation ne figure que dans deux profils d’auditionné·e·s, ce qui est très surprenant puisque l’un des postes avait un coloriage “Sociologie de l’éducation, Sociologie des premiers apprentissages”. De manière similaire, la sociologie et l’histoire du droit ne semblent pas non plus ressortir parmi les profils auditionné·e·s, alors qu’il s’agissait également d’une thématique coloriée.

Section 40

Thématiques de recherche des candidat·e·s auditionné·e·s en section 40 en 2019		
Thématiques	Fréquence en 2019 (29 auditionné·e·s)	Fréquence en 2018 (34 auditionné·e·s)
Aires non-UE/États-Unis d’Amérique	13*	12
Politique/Gouvernement	13	11
Mobilisation	8*	3
Economie	6	5
Aire Europe/États-Unis d’Amérique	6*	9
État	5	1
Santé	3	4
Elites	3	6
Professions	3	2
Genre	2*	6
Migrations	2	1
Jeunesse	2	3
Culture	1	2
Environnement	1	1
Classes populaires	0	2

Source principale : codage manuel réalisé à partir des résumés de thèse des candidat·e·s consultés sur theses.fr. L’étoile (*) signifie que la thématique est abordée par un·e admis·e. Les candidat·e·s peuvent aborder plusieurs thématiques.

Comme en 2018, l'action publique reste bien représentée, tout comme la recherche sur des aires géographiques hors Union européenne et Etats-Unis d'Amérique. La section 40 semble insister plus que la section 36 sur la dimension internationale : 19 auditionné-e-s sur 29 ont mené des recherches sur une aire géographique en dehors de la France. Par ailleurs, comme en section 36, la thématique des mobilisations et du militantisme est bien plus présente qu'en 2018.

Cependant, les thématiques de la santé, des élites, des professions, du genre, des migrations, de la jeunesse, de la culture, de l'environnement ne sont quasiment pas représentées, et celle des classes populaires ne l'est pas du tout. Ceci est d'autant plus surprenant que l'un des postes était fléché vers les thématiques de "précarisation et citoyenneté".

Si deux années de bilan des recrutements ne constituent pas encore une base fiable pour évaluer les thématiques recherchées au sein de la population d'auditionné-e-s, **il nous semble cependant inquiétant que certaines thématiques soient quasiment entièrement délaissées** (travail, culture, environnement...), **ou réservées à l'une des sections** (celles des classes populaires, du genre, ou des élites ne devraient pas être réservées à la seule sociologie). Enfin, **le coloriage des postes semble quasiment sans effet sur les profils des candidat-e-s auditionné-e-s** par les deux sections et nous pouvons donc en interroger la pertinence.

Revue de publication

Comme en 2018, nous présentons ci-dessous les « palmarès » des revues françaises, parmi les CV des auditionné-e-s, en sections 36 et 40 en 2018. Les données sont issues de cairn.info, et ont été collectées entre mars 2019 et avril 2020. Nous avons inclus les articles parus en 2019 (s'ils n'avaient pas été publiés au moment des auditions, il y a de fortes chances que les candidat-e-s les aient mentionnés dans leurs dossiers). Ne sont reprises ici que les revues présentes dans au moins deux CV des auditionné-e-s d'une même section.

Revue de publications des candidat-e-s auditionné-e-s en section 36 et 40 en 2019 (uniquement les revues hébergées sur cairn.info)			
Revue	Auditionné-e-s (tou-te-s)	Section 36	Section 40
<i>Genèses</i>	13.5	12.5	4
<i>Politix</i>	12	9	6
<i>ARSS</i>	11.5	11.5	0.5
<i>Critique internationale</i>	10	8	7
<i>RFSP</i>	10	7	6.5
<i>GAP</i>	7.5	5	6
<i>RFS</i>	7	4.5	5

Sociétés Contemporaines	7	7	1.5
Sociologie	6	6	0
Terrains & Travaux	6	4	4
Revue internationale de politique comparée	5.5	2.5	4
Raisons politiques	4.5	1	3.5
Savoir-Agir	4.5	4.5	0
Cahiers du Genre	4	4	0
Droit et Société	4	3.5	1.5
Revue d'Anthropologie des Connaissances	4	4	0
Formation Emploi	3.5	3.5	0
Politique Européenne	3.5	1.5	3.5
Agora Debats/Jeunesses	3	2	1
Hommes & Migrations	3	3	1
Recherches Familiales	3	1	2
Revue française de socio-économie	3	3	1
Travail, Genre, Sociétés	3	3	0
Zinsel	3	3	0
Confluences Méditerranée	2.5	1	1.5
Ethnologie française	2.5	2.5	0
Migrations Société	2.5	1.5	2
Participations	2.5	2.5	2
Politique Africaine	2.5	1	2.5
Informations Sociales	2	1	1
Revue française d'administration publique	2	1	1
Sociologies Pratiques	2	2	1
Tiers Monde	2	1.5	2
Travail et Emploi	2	2	0

Source : Cairn.info. Nous avons compté 1 pour une publication signée seul-e et 0.5 pour une publication signée collectivement. Ces résultats doivent être pris avec précaution, d'abord car nous n'avons pas pu prendre en compte l'intégralité des publications, à savoir les chapitres et les ouvrages, ainsi que les revues internationales ou les publications non-hébergées par cairn.info (Sociologie du travail par exemple). Enfin, le nombre d'auditionné-e-s n'est pas le même entre les deux sections : 42 en section 36 (juristes exclus) et 29 en section 40, ce qui peut aussi expliquer les plus faibles nombres d'occurrences en section 40.

Les revues françaises les plus présentes pour tou-te-s les auditionné-e-s sont *Genèses*, *Politix*, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *Critique Internationale*, *Gouvernement et Action Publique*, la *Revue Française de Sociologie*, *Sociétés Contemporaines*, *Sociologie*, *Terrains et Travaux* et *Revue Internationale de Politique Comparée*. Ces revues étaient déjà les plus représentées en 2018, à l'exception d'ARSS et *Critique internationale*. La *Revue française de socio-économie*, présente en haut du classement en 2018, n'est quasiment plus présente en 2019.

Remarquons que les nombres d'occurrences de la revue *Genèses* et d'ARSS, ainsi que de *Sociologie* ou *Sociétés Contemporaines*, sont expliqués par les publications des auditionné-e-s de la section 36. D'autres revues sont communes aux deux sections : *Politix*, *Critique Internationale*, *Gouvernement et Action Publique*, la *Revue Française de Sociologie*, ainsi que *Terrains et Travaux*. La *Revue internationale de politique comparée* est un peu plus représentée en section 40, mais de peu.

Ainsi, la section 36 semble se caractériser par une valorisation des revues généralistes de sociologie mais aussi par une reconnaissance de la sociologie politique (compte tenu de la présence de *Politix*, la *RFSP* ou *GAP* dans le haut du classement). **La section 40 semble se caractériser par un plus grand éclatement des revues de publication** (les revues *Critique internationale*, *Politix*, la *RFSP*, *GAP* ou la *RFS* ne dépassent pas 7 occurrences). Enfin, les revues des autres sciences humaines et sociales (histoire, anthropologie, sciences de l'information et de la communication, etc.) sont très peu représentées voire absentes du classement.



En définitive, notre constat est semblable à celui de l'année passée : le concours CNRS est un **concours élitiste** demandant un dossier scientifique très fourni. Il s'agit également d'un concours dans lequel **très peu de candidat-e-s ayant réalisé leur thèse à l'étranger sont admis-e-s** (aucun-e en section 36). Inversement, **les candidat-e-s parisiens sont très largement représenté-e-s**, tant chez les auditionné-e-s que chez les admis-e-s (aucun-e candidat-e de province recruté-e en section 40). Enfin, nous nous réjouissons que **la parité soit respectée cette année** et espérons qu'il en sera de même les années suivantes.

Conclusions et recommandations

Avant de revenir sur les conclusions et recommandations qui concernent le déroulement des recrutements au CNRS en 2019 et les actions qui peuvent être entreprises au niveau du jury d'admissibilité, nous souhaitons revenir sur deux points centraux qui concernent la direction du CNRS et plus largement la communauté scientifique.

1. Nous avons choisi de commencer notre bilan en revenant sur les déclassements opérés en section 36 pour la troisième année de suite pour le concours de CRCN. **L'ANCMSP appelle la communauté scientifique à ne pas céder sur ce point et demande encore une fois que les candidat-e-s déclassé-e-s se voient attribuer des postes académiques permanents. De telles pratiques ne doivent plus jamais se reproduire** : elles remettent en question une certaine manière de faire de la science, fondée sur la collégialité et l'évaluation par les pairs, au profit d'une approche gestionnaire et managériale. Par leur caractère répété, visant les mêmes personnes et annoncées à l'avance, elles représentent une rupture de l'égalité face à ces concours de la fonction publique. L'ANCMSP appelle à un arrêt des déclassements durant une période de plusieurs années afin de rétablir la confiance dans l'égalité face aux concours. **Nous appelons donc les membres des jurys d'admissibilité, mais aussi l'ensemble de la communauté académique, à rappeler à la direction de l'INSHS, du CNRS et au MESRI leur responsabilité** face à cette situation, et à utiliser tous les moyens nécessaires (démissions, grèves...) pour obtenir gain de cause. Nous demandons en particulier aux sections 36 et 40 de s'engager publiquement à démissionner collectivement en cas de déclassement(s).
2. Par ailleurs, l'ANCMSP déplore **le très faible nombre de postes ouverts au concours en 2019 : 5 postes en section 36** (deux seront attribués à des juristes) **et 4 postes en section 40**. Ce faible nombre s'inscrit plus généralement dans **une baisse drastique du nombre de recrutements au CNRS, avec 249 postes ouverts en 2019 contre 300 en 2018**. Nous pouvons supposer que dans le contexte actuel et avec la LPPR telle qu'elle est présentée, cette baisse se poursuivra, les inégalités se renforceront au CNRS comme à l'université, et les conditions du marché du travail pour les chercheur-se-s continueront à empirer. Notre mobilisation est, encore et toujours, cruciale pour défendre l'emploi dans l'ESR, un emploi pérenne et garantissant l'indépendance scientifique, plutôt que l'exploitation de centaines d'enseignant-e-s-chercheur-se-s précaires.

Au-delà de ces constats, qui s'appliquent à l'ensemble de l'ESR, un certain nombre de recommandations peuvent être formulées concernant le recrutement de CRCN au CNRS :

1. Depuis 2017, les **sections 36 et 40 ont très fortement diminué le nombre de candidat-e-s auditionné-e-s**. Ainsi, en 2019, 51 personnes ont été auditionnées en section 36 (dont 14 juristes) et 29 en section 40. **L'ANCMSP estime que cette diminution est**

préjudiciable à la collégialité du recrutement (notamment un poids accru des rapporteur-e-s) alors que le dossier de recherche à fournir constitue un travail conséquent (moins de candidat-e-s peuvent échanger à l'oral avec le jury sur leurs projets). **L'ANCMSP estime également que les jurys d'admissibilité devraient préciser et objectiver davantage les critères de sélection, en particulier pour cette phase sur dossier.** Nous remarquons par exemple une déconnection entre le fléchage des postes et la sélection des candidat-e-s, qui doit selon nous être expliquée par les jurys et les sections. Les critères de sélection devraient être publics et mis en débat dans la discipline. Nous appelons les sections à sortir d'une logique défensive voire de déni des problèmes pour une plus grande ouverture au débat public et à la proposition de solutions.

2. L'analyse de la composition des jurys met en évidence **trois types de déséquilibres** au sein des sections 36 et 40 : 1) Un **déséquilibre au niveau du genre**, au détriment des femmes, surtout dans la section 40 ; 2) Une **surreprésentation des membres parisiens** dans la section 36 ; 3) une **surreprésentation des IEP** en section 40. Nous incitons les sections à travailler sur ces différents points pour rééquilibrer leur composition dans un avenir proche.
3. Concernant les personnes auditionnées : **un-e candidat-e sur cinq** (hors juristes) **a été auditionné-e dans les deux sections**, et **près de la moitié des auditionné-e-s en 2019 l'ont déjà été en 2018 pour la section 36**, cette proportion tombant à **un tiers pour la section 40**. Nous poursuivrons l'analyse dans les prochaines années pour comprendre ce qui explique les multi-auditions des candidat-e-s, ou au contraire leur sortie du classement d'une année à l'autre.
4. Cette année, l'analyse du profil des candidat-e-s donne plusieurs résultats. La **répartition femmes-hommes est légèrement en faveur des femmes, tant chez les auditionné-e-s que chez les admis-e-s**. Au niveau du lieu de soutenance des candidat-e-s, on relève **une très forte domination des établissements parisiens** dont proviennent plus de la moitié des auditionné-e-s, et respectivement les deux tiers et les trois quarts des admis-e-s en sections 36 et 40. A l'inverse, **très peu de candidat-e-s auditionné-e-s et admis-e-s ont réalisé leur thèse dans une université étrangère**. Concernant l'« âge académique » des candidat-e-s, aucune tendance clairement marquée ne semble se dessiner, avec des personnes recrutées jusqu'à 11 années après leur thèse en section 36 et 9 années en section 40. Toutefois, on peut souligner qu'**environ deux tiers candidat-e-s auditionné-e-s dans les deux sections ont soutenu leur thèse cinq années ou moins auparavant**. Le déséquilibre en faveur des établissements parisiens devrait être pris en compte pour les années à venir, tout comme le faible nombre d'auditionné-e-s et admis-es ayant réalisé leur thèse à l'étranger.
5. Certaines thématiques de recherche se distinguent particulièrement parmi les candidat-e-s auditionné-e-s, c'est le cas notamment des recherches portant sur

l'international et sur les **questions de politique et de gouvernement**, thèmes fréquents et communs aux deux sections. D'autres thématiques sont à l'inverse bien plus minoritaires, comme la sociologie du travail en section 36 ou les classes populaires en section 40. Enfin, **l'examen des revues françaises** (tout du moins celles hébergées par cairn.info) **dans lesquelles ont publié les candidat·e·s auditionné·e·s montre qu'un petit nombre d'entre-elles reviennent bien plus fréquemment** que d'autres. C'est le cas en particulier de Genèses (surtout en 36), de Politix (en 36 et 40), d'ARSS (seulement pour la 36) de Critique internationale (en 36 et 40) et de la RFSP (idem). La diversité des thématiques de recherche doit être préservée dans le cadre du concours CNRS, et nous invitons les jurys à s'en préoccuper.

Nous invitons les membres des jurys des sections 36 et 40 à prendre en compte nos différentes recommandations ainsi qu'à veiller à améliorer les déséquilibres que ce bilan souligne, à la fois dans la composition des jurys et dans le profil des candidat·e·s. Nous espérons aussi, et surtout, que ce bilan sera utile aux candidat·e·s préparant le concours.

Merci de votre lecture et n'hésitez pas à contacter le Bureau de l'ANCMSP
(bureau@ancmsp.com) pour toute remarque.