



**Bilan des recrutements
MCF en science
politique, 2019-2020**

Table des matières

Introduction	4
Un point d'observation sur l'ESR aujourd'hui	4
Le bilan	5
Méthodologie	5
Analyse des recrutements 2019-2020	6
Postes mis au concours	6
Nombre de postes et focale du suivi	6
Évolution du nombre de postes	6
Session synchronisée et fil de l'eau	7
Ratio du nombre de candidat·e·s par postes	7
Ventilation des postes	9
Institutions mettant des postes au concours	9
Des postes très majoritairement fléchés dans une seule section	9
Sous-disciplines : plus de sociologie politique de l'international et de fléchages élargis	10
Calendrier : un calendrier moins serré mais des chevauchements trop nombreux	12
Muti-fléchage et multi-qualification pour élargir les horizons	12
Comités de sélection (CoS)	14
Participation individuelle	14
Statuts des membres des CoS	14
Genre des membres des CoS	15
Institutions d'appartenance des membres externes	15
Candidat·e·s et auditionné·e·s	19
Genre des auditionné·e·s	19
Nombre d'auditions par auditionné·e	20
Âge des auditionné·e·s	21
« Âge académique » des auditionné·e·s	21
« Âge biologique » des auditionné·e·s	22
Lieu de soutenance des auditionné·e·s	22
Localisation des établissements de soutenance	22
Noms des <i>établissements</i> de soutenance	23
<i>Une domination parisienne réelle, mais à relativiser</i>	25
Types d'établissements de soutenance	25

Discipline de soutenance des auditionné·e·s	26
Autres éléments sur le profil des auditionné·e·s	27
Recruté·e·s	28
Genre des recruté·e·s	28
Nombre d'auditions des recruté·e·s	28
Âge académique des recruté·e·s	29
Établissement d'origine des recruté·e·s	29
Approfondissement des effets de genre : auditionné·e·s, recruté·e·s et directions de thèse	31
Une prime à la jeunesse pour les candidates ? Genre et âge	31
La lente féminisation des directions de thèse	33
Témoignages de candidat·e·s	35
Les répondant·e·s	35
En amont de la candidature : quelques résultats	37
L'audition et sa préparation : quelques résultats	38
Être auditionné·e au temps de la covid 19 : quelques résultats	39
Bilan critique et recommandations	41

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·ses (*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, dans un contexte qui promet toujours plus d'opacité étant données les nouvelles voies de recrutements prévues par la LPR. 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 les critères de sélection des candidat·e·s.

À cet égard, **les postes de maître·sses 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 2019-2020 (nous avons suivi 17 postes et 15 recrutements¹), lequel 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·es de jury dont les pratiques et la composition sont analysées dans le

¹ L'INALCO (postes 4154 et 4147) n'ayant jamais répondu à nos multiples mails, nous ne sommes pas en mesure d'intégrer les auditionné·e·s et les recruté·e·s sur ces deux postes dans nos analyses.

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.

Enfin et surtout, dans un contexte de contestation croissante des modalités d'allocation des ressources dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), après une année de mobilisation éprouvante contre la LPR et la réforme des retraites, et tandis que les annonces ministérielles et gouvernementales se font de plus en plus imprécises quant à leurs objectifs et à leurs moyens, **l'objectivation statistique et l'expertise nous semblent être une arme essentielle** pour une mobilisation forte de la communauté universitaire. Sans recul sur la situation, sans chiffres précis concernant la fermeture du recrutement et la précarisation des jeunes chercheur-se-s, nous nous risquons à une mobilisation de ressenti, et nous coupons des dernières possibilités de négociation qu'il nous reste vis-à-vis des pouvoirs publics. Ce bilan se veut donc une feuille de route et un soutien, pour les personnes désirant appuyer leurs revendications sur une connaissance précise de la position structurelle de la science politique, au prisme du recrutement de ses maîtres et maîtresses de conférences, au sein de l'ESR.

Le bilan

Dans ce bilan consacré à la campagne de recrutements synchronisée MCF en science politique du printemps 2020 ainsi que des postes mis au fil de l'eau en 2019-2020 , nous analyserons les cinq aspects suivants :

1. Postes mis au concours (nombre, ventilation)
2. Composition des comités de sélection
3. Profil des candidat-e-s auditionné-e-s
4. Profil des candidat-e-s recruté-e-s
5. Analyses sur les effets de genre et d'âge dans les recrutements
6. Analyse des réponses apportées au questionnaire sur les conditions d'audition

Méthodologie

La grande majorité des données analysées ici sont collectées, recodées et traitées collectivement par un groupe de travail dédié, composé de membres du bureau et d'adhérent-e-s volontaires 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 groupe de travail n'est pas nominative. Enfin, nous avons mobilisé, comme l'année dernière, des données issues du fichier central des thèses, [Theses.fr](#), pour compléter nos analyses sur l'établissement d'origine des candidat-e-s.

Analyse des recrutements 2019-2020

Postes mis au concours

L'observation des postes de maître·sse·s de conférences mis au concours en 2020 confirme la **pénurie des débouchés** offerts à des candidat·e·s toujours plus nombreux·ses. Les profils de ces postes, définis de manière hétérogène, connaissent cette année une inflexion vers la sociologie politique de l'international.

Nombre de postes et focale du suivi

Sur l'année universitaire 2019-2020, l'ANCMSP a suivi sur [son site](#) près d'une quarantaine de postes mis au concours, dont 9 « au fil de l'eau » et 34 en session synchronisée. Il s'agit principalement de postes répertoriés en section 04 (science politique) du CNU et dans des sections pouvant intéresser les politistes, notamment la 19 (Sociologie, Démographie).

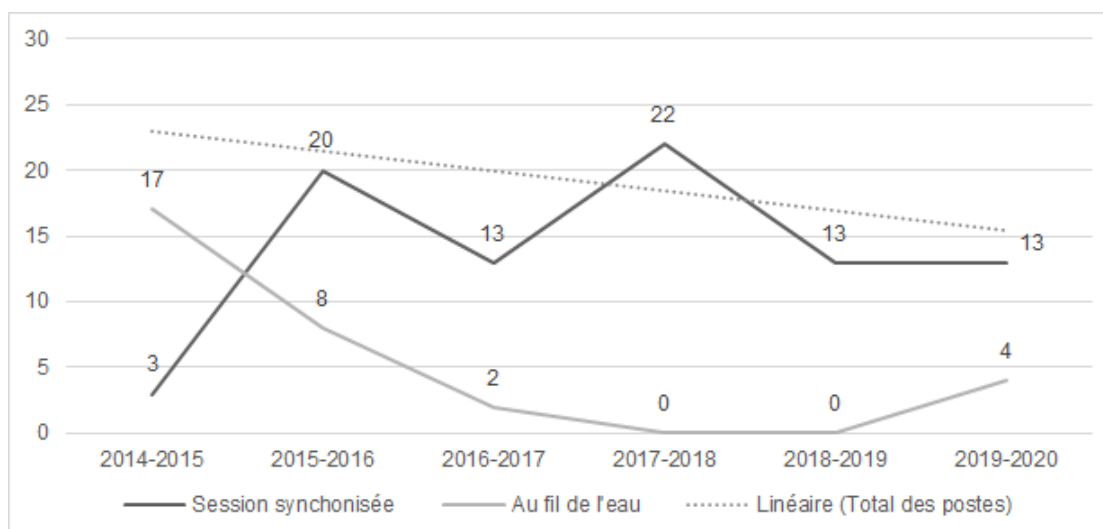
Afin d'avoir des éléments de comparaison, nous retiendrons, dans ce bilan comme dans les précédents, uniquement les postes publiés en section 04 du CNU. Nous prendrons donc en compte 17 postes mis au concours en section 04 en session synchronisée et au fil de l'eau lors de l'année 2019-2020.

Évolution du nombre de postes

- 17 postes ont été mis au concours pour la session de recrutement 2019-2020 en section 04, soit 4 de plus que l'an passé.

Pour l'année 2019-2020, **les recrutements de MCF en section 04 ont connu une hausse (+4 postes)**. Si l'embellie peut paraître encourageante, nous restons en deçà de « l'exceptionnelle » dotation de 22 postes en 2017-2018. Plus significativement encore, 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, 13 en 2018-2019).

Graphique 1. - Évolution du nombre de postes mis au concours en section 04 CNU (2014-2020)



Session synchronisée et fil de l'eau

- 4 postes ont été mis au concours « au fil de l'eau » pour la session de recrutement 2019-2020 en section 04, ce qui représente un changement par rapport à la tendance à l'oeuvre depuis cinq ans, où les postes étaient presque exclusivement mis au concours en session synchronisée.

4 postes ont été ouverts « au fil de l'eau » contrairement aux deux dernières campagnes lors desquelles aucun poste n'avait été mis au concours en dehors de la session synchronisée.

Ratio du nombre de candidat-e-s par postes

- On peut évaluer à 29 le nombre de candidat-e-s par poste, ce qui place la science politique sur un ratio supérieur à celui observé, en moyenne, pour l'ensemble de l'ESR².

Ce ratio est une manière d'objectiver le niveau de concurrence auquel les candidat-e-s au concours de maître-sse de conférences font face. Son orientation à la hausse au cours des cinq dernières années donne à voir l'écart toujours plus

² Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 6 - Septembre 2018, « Pour les 1 254 postes de MCF publiés, 47 569 candidatures recevables ont été déposées par 9 034 candidats : soit 37,9 candidatures et 7,2 candidats par poste. Le taux de réussite (soit le nombre de recruté-e-s par rapport au nombre de candidat-e-s) est de 13,2 % » p. 2. URL : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/19/7/Note_DGRH_n6_Septembre_2020_-_Campagne_de_recrutement_et_d_affectation_2019_MCF_et_PR_1328197.pdf

important entre le nombre de postes mis au concours dans la discipline et le nombre de ses aspirant-e-s (Tableau 1).

Tableau n° 1 : Ratio nombre de qualifié.es/nombre de postes (2015-2020)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de qualifié.e-s	105	123	132	119	100	138
Total qualifié.e-s ³	412	430	462	479	474	489
Nombre de postes mis au concours	20	28	15	22	13	17
Ratio	21	15	31	22	36	29

Comme dans le bilan 2018-2019, l'évaluation du nombre d'aspirant-e-s au corps de maître-sse-s de conférences par rapport au nombre de postes offerts s'appuie sur une estimation du nombre de qualifié-e-s - dont on suppose qu'ils et elles aspirent à un poste de maître-sse de conférences -, comparée au nombre de postes mis au concours sur cette même période.

S'appuyer sur les qualifié-e-s peut produire certaines approximations sur le nombre de candidat-e-s au concours. D'abord, tou-te-s les qualifié-e-s ne se présentent pas nécessairement, on le sait⁴, ensuite tou-te-s les candidat-e-s potentiel-le-s ne trouvent pas toujours de poste correspondant à leur profil et ne sont pas en mesure d'entrer dans la course. Enfin, cette approche ne prend pas en compte le fait que les candida-te-s peuvent se présenter à plusieurs postes. Pour autant, ces chiffres sont assez proches de ceux fournis par le MESRI à partir des données fournies par le CNU et issues de Galaxie⁵

Mais en réalité, les données collectées par l'ASES concernant le concours de maître-sse de conférences en sociologie incitent au contraire à penser que **le ratio de 29 candidat-e-s par poste est sous-estimé par rapport à la réalité. Les postes fléchés en 04 et suivis par cette association affichent en effet une centaine de candidat-e-s par poste** : 70 pour le poste 4150 (université d'Avignon), 119 pour le poste 4225 (UVSQ) et 148 pour le 4492 (université de Rouen).

³ Le nombre de qualifié-e-s correspond à la somme des qualifié-e-s des quatre années antérieures. La qualification est valable pendant quatre années à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur la liste de qualification.

⁴ Ainsi en 2018, seul-e-s 49 % des qualifié-e-s MCF se sont présenté-e-s aux concours dans l'année suivant leur qualification. MESR, Etat de l'enseignement supérieur..., rapport cité.

⁵ Fiches démographiques des sections du CNU, Année 2019 - DGRH - Enseignement supérieur - Août 2020, URL: https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/18/8/04_1316188.pdf

Pour connaître la réalité de ce ratio par poste, nous appelons donc la section 04 à avoir la même transparence que la section 19 en ce qui concerne la communication du nombre de dossiers reçus par poste mis au concours, et à communiquer systématiquement, avec les résultats des auditions, le nombre de candidat-e-s au poste publié.

Ventilation des postes

Institutions mettant des postes au concours

Session synchronisée

- Universités : Avignon, Grenoble-Alpes, Lille, Lyon II, Mulhouse, Paris 1, Paris Est Créteil, Paris 3, Saint-Etienne, Rouen.
- IEP : Bordeaux (2 postes), Lyon.

Session au fil de l'eau

- Universités : Paris 8, UVSQ.
- Autres établissements de l'ESR : INALCO (2 postes)

Des postes très majoritairement fléchés dans une seule section

- Parmi les 17 postes mis au concours en 2019-2020, 13 ne relèvent que d'une section CNU, 4 sont rattachés à deux sections ou plus.

La mise au concours des postes en section 04 est très majoritairement fléchée de manière exclusive. Une minorité (n=4) est fléchée dans plusieurs sections, avec une co-inscription en Sociologie, Démographie (section 19), Anthropologie biologique, Ethnologie, Préhistoire (section 20), Géographie physique, humaine, économique et régionale (section 23). Ces fléchages multiples produisent un effet de trompe-l'œil sur les postes mis au concours, dans la mesure où l'ouverture de leur recrutement aux candidat-e-s d'autres sections est faible, comme on le verra plus loin.

13 postes relevaient prioritairement d'1 seule section :

- 13 postes en section 04 : Grenoble-Alpes, Lille, Lyon II, Mulhouse, Paris 1, Paris 3, Paris 8, Paris Est Créteil, Rouen, Saint-Étienne, UVSQ et les IEP de Bordeaux et de Lyon.

2 postes relevaient prioritairement de 2 sections :

- Université d'Avignon (poste n°4150) : sections 04 et 19 (Sociologie, Démographie).
- INALCO (poste n°4154) : sections 04 et 23 (Géographie physique, humaine, économique et régionale)

2 postes relevaient prioritairement de 3 sections :

- IEP Bordeaux (poste n°4047) : sections 19 (Sociologie, démographie), 04 et 05 (sciences économiques).
- INALCO (poste n°4147) : sections 20 (Anthropologie biologique, Ethnologie, Préhistoire), 23 (Géographie physique, humaine, économique et régionale) et 04.

Sous-disciplines : plus de sociologie politique de l'international et de fléchages élargis

- La campagne 2019-2020 s'est distinguée par la place importante faite à la sociologie politique de l'international. L'action publique et la théorie politique, bien représentées les années précédentes, ont en revanche été moins présentes.

Tableau n°2 - Fléchage des 15 postes

26	Université Grenoble-Alpes	Environnements politiques et juridiques des acteurs privés et publics pour LEA
136	Université de Lille	Politique de l'environnement
4045	IEP Bordeaux	RI/Sécurité
4047	IEP Bordeaux	Sociology - Political sciences - Economic science - Information and communication sciences
4068	IEP de Lyon	Sociologie politique de l'international - géopolitique
4147	INALCO	Anthropologie et sciences sociales du monde arabe
4150	Université d'Avignon	Sociologie politique du numérique
4154	INALCO	Politiques, espaces et sociétés en Europe médiane contemporaine
4225	UVSQ	Sociologie politique de l'Europe et/ou de l'international

4233	Université de Mulhouse	Sociologie politique comparée, politique internationale
4298	Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle	Science politique
4302	Université Jean Monnet Saint Etienne	Action publique, santé
4422	Université Lyon II (Lumière)	Histoire sociale des idées politiques
4492	Université de Rouen	Sociologie politique
4511	Paris 8	Sociologie politique de l'international : terrains du Sud
4576	Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	Sociologie politique - Action publique
4722	Université Paris Est Créteil (Paris 12)	Histoire sociale des idées politiques, sociologie politique (en anglais)

Comme le restitue le tableau n°2, constitué à partir des intitulés des postes publiés sur Galaxie, **la campagne 2019-2020 s'est distinguée par l'ouverture de 6 postes dans les domaines de la sociologie politique de l'international et des relations internationales.** L'action publique, qui représentait 6 des postes mis au concours en 2018-2019, est en recul avec seulement 2 postes. La théorie politique, bien représentée l'année dernière, ne l'est plus cette année, alors que deux postes ont été ouverts en histoire de la pensée politique en 2020.

Autre caractéristique de cette dernière campagne, **plusieurs postes ont présenté un fléchage très ouvert** : sociologie politique (Université de Rouen) ou science politique (Paris 3). Trois postes adoptent en outre des profils mixtes, doublement voire quadruplement fléchés : « Sociologie politique - Action publique » (Paris 1), « Action publique, santé » (Saint-Étienne) et « Sociology - Political sciences - Economic science - Information and communication sciences » (IEP de Bordeaux).

Calendrier : un calendrier moins serré mais des chevauchements trop nombreux

- Le calendrier de recrutement 2019-2020, bousculé par la situation sanitaire, compte un nombre toujours trop important de situations de chevauchement d'auditions.

En ce qui concerne les dates d'audition, nous constatons que les mêmes difficultés persistent année après année. Si la campagne 2018-2019 s'est distinguée par une proportion record de chevauchements (la moitié des postes), la campagne 2019-2020 représente une amélioration bien faible avec **5 situations de chevauchement, soit plus d'un tiers des postes** (sans compter les chevauchements avec des auditions dans d'autres disciplines !) :

- 11 juin 2020 : 2 auditions le même jour (IEP de Lyon et Université de Mulhouse)
- 12 juin 2020 : 2 auditions le même jour (Université d'Avignon et Paris 12)
- 17 juin 2020 : 2 auditions le même jour (Université de Lyon II et Université de Saint-Étienne)
- 19 juin 2020 : 2 auditions le même jour (IEP de Bordeaux et Université de Rouen)
- 23 juin 2020 : 2 auditions le même jour (Paris 3 et UVSQ)

Certes, la réalisation des auditions à distance a pu rendre la conciliation de plusieurs auditions moins difficile, mais il reste à souligner que la multiplication des auditions pour un-e même candidat-e sur une seule journée constitue **des conditions de recrutement inacceptables**.

Le problème central et récurrent des chevauchements a néanmoins coexisté avec un **calendrier de recrutement un peu moins resserré** que les précédentes années, l'ensemble des auditions des 17 postes s'étant échelonné entre le 5 mai et le 10 juin, sous l'effet de la crise sanitaire (voir infra).

Muti-fléchage et multi-qualification pour élargir les horizons

- Face à la pénurie des offres, la pratique du multi-fléchage des postes permet une augmentation des débouchés en trompe-l'œil.
- Quelques candidat-e-s trouvent en outre, en sollicitant plusieurs qualifications, un moyen de pouvoir être recruté-e-s dans d'autres sections que la 04.

Le nombre très réduit de postes ouverts au concours chaque année se traduit par une pression toujours croissante sur ces postes (voir *supra*). **Deux pratiques peuvent sembler offrir une ouverture aux candidat-es aux métiers de la science politique** : d'un côté le fléchage en 04 de postes prioritairement ouverts dans d'autres sections (19, 20, 21, 23, 71, 70 en particulier), de l'autre la qualification dans ces mêmes sections pour les candidat-e-s ayant fait une thèse de science politique.

Cette année, un poste (IEP de Bordeaux) était prioritairement fléché dans d'autres sections que la 04 (en 19 et 05) et a recruté un politiste.⁶ **Le multi-fléchage d'un poste peut paraître augmenter l'ouverture aux politistes, mais elle se traduit par une concurrence encore plus grande**, avec des aspirant-e-s issu-e-s d'autres disciplines.

La multi-qualification - pratique répandue dans l'ESR en général⁷ - représente également une stratégie de recrutement pour les candidat-e-s. Cette année, parmi les lauréat-e-s du concours de MCF dans des disciplines voisines⁸, 6 étaient qualifié-e-s en 04, mais la moitié d'entre elles et eux avaient soutenu une thèse en science politique avant d'être recruté-e-s respectivement en économie (section 05), sociologie (section 19) et sciences de l'information et de la communication (section 71). Les trois autres ont été recruté-e-s à des postes correspondant à leur discipline de soutenance de thèse. En d'autres termes, **les effets d'une qualification multiple restent incertains** et demanderaient - sous réserve de maintien de la qualification - une étude de plus long terme.

⁶ Les résultats des recrutements à deux autres postes multi-fléchés (INALCO) restent inconnus à ce jour.

⁷ En effet, 18 900 demandes de qualification ont été enregistrées par 12 200 candidat-e-s. MESR, État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France, 2020.

⁸ 02 - Droit public, 03 - Histoire du droit et des institutions, 06 - Sciences de gestion et du management, 19 - Sociologie démographie, 20 - Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique, 21 - Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux, 22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique, 23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale, 24 - Aménagement de l'espace, urbanisme, 70 - Sciences de l'éducation et de la formation, 71 - Sciences de l'information et de la communication, 72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques, 74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives

Comités de sélection (CoS)⁹

Passons maintenant à l'étude des comités de sélection, en donnant quelques analyses chiffrées sur la composition des jurys en termes de statut, de genre, et d'établissement d'origine.

Participation individuelle

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

Tableau 3 - Répartition par nombre de participations de l'ensemble des membres (internes et externes)

Nb de CoS	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
1	173	93 %	173	86 %
2	11	6 %	22	11 %
3	2	1 %	6	3 %
Total	186	100 %	201	100 %

Les membres de CoS ayant participé à un seul jury représentent cette année 94 % des juré-e-s et 87 % des sièges des CoS, en légère augmentation par rapport à l'année précédente. À noter qu'une jurée, PR, a été membre de trois CoS (2 fois en tant qu'externe, une fois en tant qu'interne), alors que ce n'était le cas de personne l'année précédente. Les membres de CoS ayant siégé dans deux jurys se répartissent de la façon suivante : sept ont siégé deux fois en tant qu'externe, cinq ont siégé une fois en tant qu'externe et une fois en tant qu'interne. Il s'agit de 8 PR (6 femmes, 2 hommes) et 4 MCF (3 hommes et une femme).

Statuts des membres des CoS

- Les comités de sélection respectent les règles de composition en termes de statut, avec une représentation équilibrée des PU et MCF.

Tous les statuts titularisés 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 réglementation sur la composition des CoS.

Les PU représentent 40 % des juré-e-s et 42 % des sièges (*i.e* participations à une audition), tandis que les MCF représentent 45 % des juré-e-s et des sièges. Les juré.es

⁹ Pour un détail des règles de constitution des comités de sélection, cliquer [ici](#).

chercheurs et chercheuses CNRS représentent 8 % des juré-e-s et 7,5 % des sièges, avec une légère surreprésentation des Directeurs et Directrices de recherche (DR, 5 %) par rapport aux Chargé-e-s de recherche (CR, 3 %).

Tableau 4 - Répartition des membres par statut

Statut	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
PU	74	40 %	84	42 %
MCF	84	45 %	90	45 %
DR	10	5,5 %	10	5 %
CR	5	3 %	5	2 %
Autres (dont organismes étrangers)	12	6,5 %	12	6 %
Total	185	100 %	201	100 %

Genre des membres des CoS

- Les comités de sélection se rapprochent de la parité.

La parité est presque respectée au sein des comités de sélection, mais il reste encore 3 points d'écart à l'avantage du sexe masculin en nombre de juré-e-s, mais pas en nombre de sièges, où la parité est respectée.

Tableau 5 - Répartition des membres par genre

	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
F	90	48,4 %	100	49,8 %
H	96	51,6 %	101	50,2 %
Total	186	100 %	201	100 %

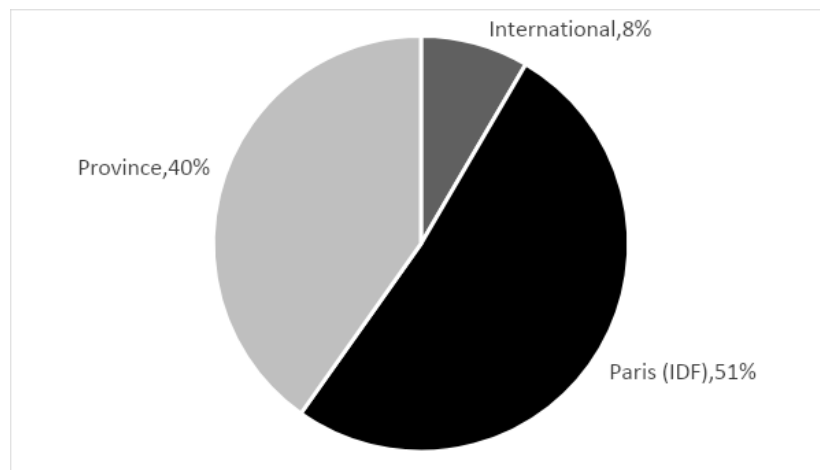
Institutions d'appartenance des membres externes

- La majorité (52%) des membres externes des comités exercent dans un établissement francilien.
- Malgré une grande diversité d'établissements représentés, un petit nombre d'entre eux concentre une part importante des membres externes de jurys.

Le choix des membres externes des CoS est un enjeu évident de la discipline : participer à un jury, c'est être reconnu-e comme un acteur ou une actrice légitime aux

yeux des pairs. C'est également disposer d'un pouvoir sur les modalités de reproduction du corps de la discipline. 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 rattaché.e-s.

Figure 1 - Répartition des membres externes des CoS par origine géographique



L'analyse des rattachements des membres externes des comités de sélection montre que 52 % (n=55) des sièges attribués ont été occupés par des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses exerçant dans des établissements franciliens, soit une augmentation notable par rapport à l'an dernier (40 %). Les établissements de province représentent 40 % des membres externes de COS (n=43). Quant à l'appel à des membres externes exerçant dans des universités étrangères, il reste limité avec seulement 9 % des sièges. Ils proviennent essentiellement d'universités francophones (belges et suisses), même si l'on trouve une personne exerçant à l'Université d'Ashton, en Grande-Bretagne.

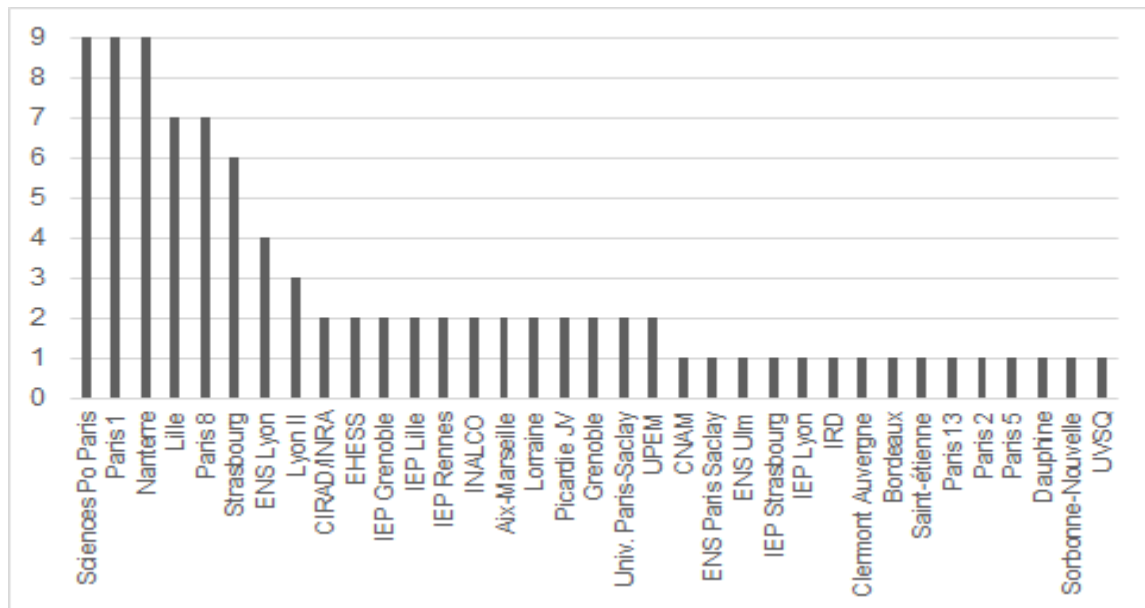
Il est sans doute regrettable que les professionnel-le-s de la science politique française soient choisi-e-s par des chercheur et chercheuses en provenance de seulement trois pays, et que cette pratique d'appel à des membres étranger-e-s reste très limitée - alors même que les exigences d'internationalisation pèsent toujours plus sur les candidat-e-s. Globalement, ces équilibres dans la composition des CoS sont pratiquement identiques à ceux de l'année passée.

En outre, les membres externes des CoS proviennent d'une grande diversité d'établissements, à savoir 37 institutions universitaires (ESPC compris, sinon 33). Néanmoins, certains établissements sont surreprésentés.

Les établissements dont les membres occupent plus de trois sièges dans les CoS sont les suivants : Sciences Po Paris (9) ; Paris 1 (9) ; Nanterre (9) ; Université de Lille (7) ;

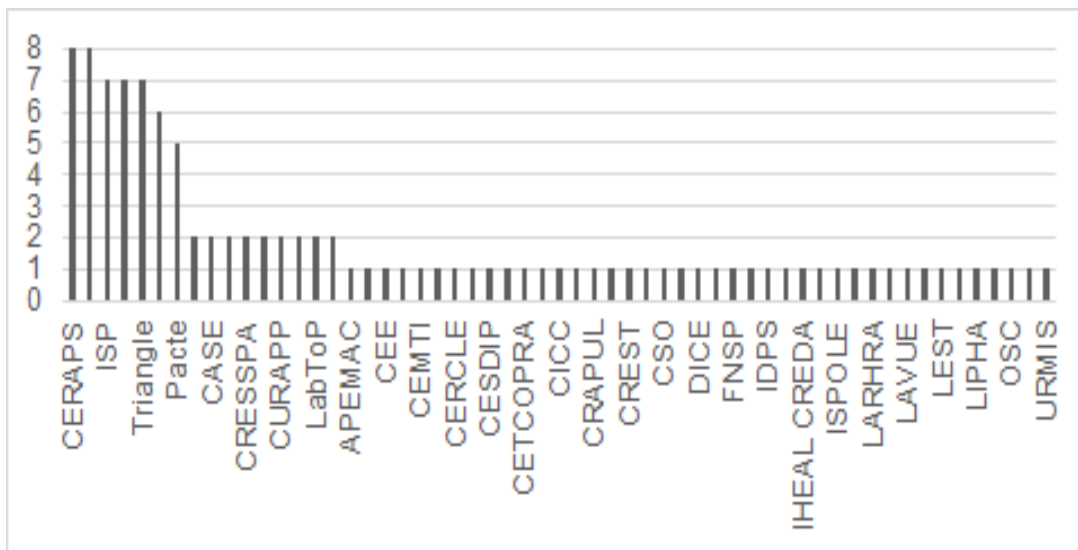
Université Paris 8 (7) ; Université de Strasbourg (6) ; ENS de Lyon (4) ; CNRS (5). Enfin, 16 universités sont présentes dans un seul comité de sélection. L'EHESS n'est sollicitée cette année que pour deux CoS, tout comme les IEP de Grenoble, Lille et Rennes ainsi que l'INALCO, et les universités d'Aix-Marseille, Lorraine, Picardie-Jules Verne, Grenoble-Alpes et Paris-Saclay.

Figure 2 - Nombre de sièges externes occupés dans les CoS par établissement



Si l'on s'intéresse aux centres de recherche et non plus aux établissements, le constat est similaire. 7 centres sont particulièrement bien représentés avec au moins 5 sièges : le CERAPS, le CESSP, l'ISP, SAGE, Triangle, le CERI, et Pacte. 41 laboratoires n'ont placé qu'un.e membre dans les comités de sélection et 9 laboratoires ont été représentés deux fois.

Figure 3 - Nombre de sièges occupés dans les CoS 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 2020-2021**. Plusieurs aspects méritent d'être soulevés lorsque l'on analyse le groupe des 78 candidat·e·s auditionné·e·s, notamment quant à leur genre, leur « âge académique »¹⁰, 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

- Cette année marque un renversement de la proportion d'hommes et de femmes auditionné·e·s, par rapport aux deux années précédentes, avec 56,4 % des auditionné·e·s qui sont des femmes contre 43,6 % d'hommes.

Tableau 5 - Genre des candidat·e·s par audition/auditionné·e

Genre	Auditionné·e·s	Auditions
F	44	62
H	34	45
Total	78	107

Le nombre d'auditionné·e·s comme le nombre d'auditions attestent d'un renversement de la proportion d'hommes et de femmes auditionné·e·s, par rapport aux années 2018 et 2019. Tandis qu'on comptait respectivement 48,5 % et 41,3 % de femmes auditionnées en 2018 et 2019, **les candidates représentent cette année 56,5 % du total des auditionné·e·s.**

Les femmes étant par ailleurs plus nombreuses que les hommes à être auditionnées plus d'une fois (31 femmes contre 19 hommes), elles sont davantage encore représentées lorsque l'on tient compte de la répartition des auditions. Celles-ci sont réalisées à 57,9 % par des femmes, contre 42,0 % par des hommes - soit un écart de plus de 15 points.

¹⁰ Dans tout ce rapport, l'âge académique correspond au nombre d'années écoulées depuis la soutenance de thèse.

Nombre d'auditions par auditionné-e

- Près d'un tiers des candidat-e-s auditionné-e-s a eu la possibilité de participer à plus d'une audition (27 %).

Tableau 6 - Nombre d'auditions par auditionné-e

Nombre d'audition(s)	Auditionné-e-s	%
1	57	73,0
2	15	19,2
3	4	5,1
4	2	2,6
Total	78	100

La grande majorité des auditionné-e-s (73 %) n'a été invitée qu'à une seule audition. 19,2 % se sont rendu-e-s à deux auditions tandis que 5,1 % des candidat-e-s ont été invité-e-s à 3 auditions. Deux candidat-e-s se démarquent cette année avec 4 auditions chacun-e.

Cette faible part de multiples auditions est bien sûr à rapporter au faible nombre de postes mis au concours cette année. Elle est cependant en hausse de 10 points comparée à l'année dernière, où seul-e-s 17 % des candidat-e-s avaient été entendu-e-s plus d'une fois par les comités de sélection.

Comme l'année dernière, on remarque également qu'une part importante de candidat-e-s avait déjà été auditionnée en 2019. **Ces personnes auditionnées l'année précédente représentent 74,3 % des auditionné-e-s de 2020**, selon des proportions comparables à celles de l'année dernière (71,3 %).

Tableau 7 - Nombre de personnes auditionnées en 2020 qui l'étaient aussi en 2019

Audition 2019	Nombre d'auditionné-e-s 2020
Oui	58
Non	20
Total général	78

Âge des auditionné-e-s

Dans cette sous-partie, c'est tant l'âge académique des auditionné-e-s que leur âge biologique qui est analysé.

« Âge académique » des auditionné-e-s

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

Tableau 8 - Antériorité de la soutenance (en années)

Nombre d'années après la soutenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	> 10	Total
Auditionné-e-s	15	12	12	13	8	5	6	2	3	2	78
Part du total	19,2	15,3	15,3	16,7	10,3	6,4	7,7	2,6	3,8	2,6	100

L'âge académique des auditionné-e-s s'avère relativement élevé : les auditionné-e-s le sont en moyenne 4 ans après leur thèse. Ce chiffre est en légère baisse par rapport aux deux dernières années où la moyenne s'élevait à 4,24 ans (2019) et 4,17 ans (2018).

- 76.8 % des candidat-e-s auditionné-e-s avaient soutenu leur thèse moins de 5 ans plus tôt

Tableau 9 - Répartition des candidat-e-s par tranche d'âge académique (2018-2020)

Nombre d'années après la soutenance	1-3	4-5	6-10	> 10	Total
Part du total 2020	50,0	27,0	20,5	2,6	100
Part du total 2019	53,8	22,5	15,1	6,3	98,7 ¹¹
Part du total 2018	50,0	23,2	21,0	3,4	96,6

De plus, 39 des 78 candidat-e-s - soit la moitié parfaite - ont été auditionné-e-s entre 1 et 3 ans après la soutenance de thèse. Cette part de nouveaux et nouvelles entrant-e-s, qui s'élevait à 53,8 % l'année dernière et 50,0% l'année précédente, reste donc stable, marquant une proportion constante et majoritaire de candidat-e-s auditionné-e-s dans les années suivant directement la soutenance de thèse. On peut se réjouir d'une obtention plus précoce de la première audition, sauf si cette tendance résulte d'une réorientation des docteur-e-s les plus ancien-nes vers d'autres métiers que ceux de la science politique (ce que nos données ne permettent pas de vérifier).

¹¹ La part manquante correspond aux candidat-e-s pour lesquelles l'information n'était pas disponible.

Réciproquement, la part de candidat-e-s ayant soutenu leur thèse entre 4 et 5 ans auparavant (27,0%), entre 6 et 10 ans (20,5 %), et de celles et ceux dont la soutenance remonte à plus de 10 ans (2,6%) restent également stables. Elles s'élevaient respectivement à 22,5 %, 15,1 % et 6,3 % en 2019, et 23,2 %, 21,0 % et 3,4 % en 2018.

« Âge biologique » des auditionné-e-s

- L'âge moyen des candidat-e-s aux postes de MCF en science politique s'élève à 35 ans.

Si les chiffres sur l'« âge académique » indiquent donc une relative « jeunesse » académique des candidat-e-s, ils ne nous renseignent cependant pas sur leur âge de recrutement réel. En codant l'âge « biologique » des candidat-e-s auditionné-e-s, sur la base de leurs CVs en ligne, de leur profil sur le site [IDREE](#), ou (à défaut) de la date de l'obtention de leur baccalauréat, nous avons pu nuancer le constat de cette « jeunesse » académique.

Rappelons que l'âge moyen de recrutement des docteur-e-s, toutes disciplines confondues, s'élève à 34 ans¹². Les 68 candidat-e-s pour lequel-les nous sommes parvenu-e-s à récolter des données¹³ affichent une moyenne relativement proche de ce chiffre, étant **âgé-e-s en moyenne de 35 ans**.

Loin de la « jeunesse » académique qu'on a trouvée précédemment, il semble donc que les candidat-e-s auditionné-e-s aux postes de MCF en section 04 aient eu des parcours de vie et d'études plutôt longs. Cet âge moyen d'audition élevé, qui reflète une longueur générale du recrutement aux postes de titulaires de l'enseignement supérieur, pourrait également indiquer une durée de thèse importante (mais difficile à quantifier), ou une entrée tardive dans la thèse en elle-même (dans le cas de reprise d'études, d'un parcours universitaire rallongé, d'une vie professionnelle antérieure, etc).

Lieu de soutenance des auditionné-e-s

Cette année encore, **les établissements franciliens dominant** parmi les établissements dans lesquels les auditionné-e-s ont soutenu leur thèse, Sciences Po Paris restant le fournisseur le plus important d'auditionné-e-s.

Localisation des établissements de soutenance

- La majorité des auditionné-e-s (64,1 %) en 2019-2020 ont soutenu leur thèse dans un établissement d'Île-de-France.

¹² Note de la DGRA, Enseignement supérieur, Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2019, n°7, septembre 2020.

¹³ Nous n'avons pas réussi à établir l'âge de 10 candidat-e-s.

Tableau 10 - Localisation des établissements de soutenance par auditionné-e et par audition

<i>Lieu de soutenance</i>	Auditionné-e-s	Auditions
Île-de-France	50	69
Province	26	36
Etranger	2	2
Total	78	107

Cette année encore, **obtenir une audition semble bien davantage promis aux titulaires d'une thèse soutenue dans un établissement de la capitale et de sa région** (notamment du fait, nous y reviendrons, du nombre de thèses soutenues dans ces établissements) : 64,1 % des auditions décrochées l'ont été par des candidat.e-s ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans un établissement francilien.

Ainsi, parmi les 107 auditions, seules 36 (33,6 %) l'ont été par des personnes inscrites en dehors de la région Île-de-France. Quant aux thèses réalisées à l'étranger, elles représentent moins de 1,9 % du total des auditions. **Le déséquilibre Paris/Province est donc à nouveau en hausse** par rapport à l'année précédente (60,2 % / 36,9 %) mais reste plus modéré que celui de l'année 2018 (67,2 % / 28,1 %).

De la même manière, le ratio n'est guère plus équilibré si on s'intéresse aux auditionné-e-s considéré-e-s individuellement : comme l'année dernière, un tiers d'entre elles et eux représente l'ensemble des universités non-franciliennes du pays.

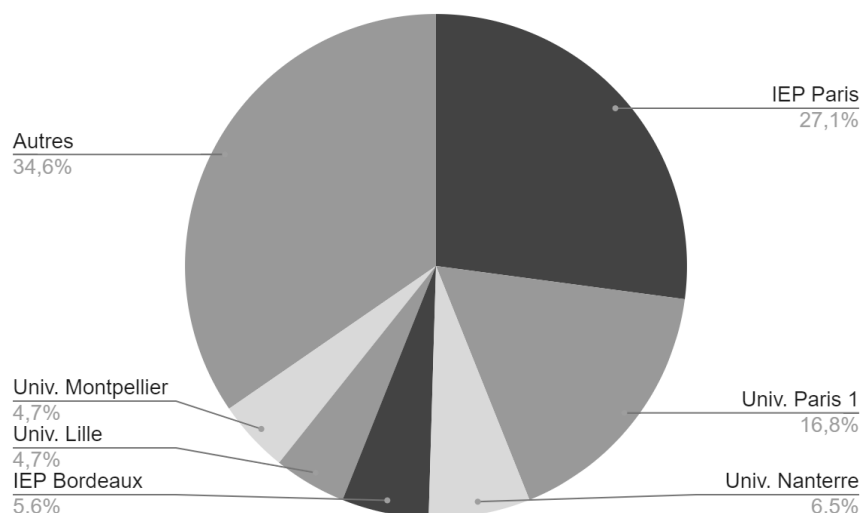
Enfin et surtout, le marché apparaît encore une fois comme particulièrement fermé aux personnes ayant défendu leur thèse hors de France. Seules 2 personnes ayant ce profil ont réussi à se hisser parmi les 78 auditionné-e-s à un poste de MCF en France en 2020.

Noms des établissements de soutenance

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

- La moitié des auditions (50,4 %) a été réalisée par des candidat.e-s ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans l'un des trois établissements suivants : Sciences Po Paris, l'Université Paris 1, l'Université de Paris-Nanterre.

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



Quels sont les établissements de soutenance les plus présents parmi l'ensemble des candidat-e-s auditionné-e-s ?

Plus de 65 % des auditions (70 sur 107) ont été effectuées par des candidat-e-s provenant de seulement 6 établissements : Sciences Po Paris, l'Université Paris 1, l'Université Paris-Nanterre, l'IEP de Bordeaux, l'Université de Lille et l'Université de Montpellier. On retrouve une plus forte concentration des établissements de soutenance des candidat-e-s que l'année dernière, quand 7 établissements concentraient 60 % des auditions.

Au-delà des six établissements précités, **tous les autres établissements pris ensemble n'ont donc pu se partager qu'un peu plus d'un tiers des auditions** (37 d'entre elles soit 34,6 %). Plus précisément, les autres établissements d'origine des auditionné-e-s sont les suivants :

- EHESS : 3 auditions pour 3 auditionné-e-s ;
- Université de Bourgogne Franche-Comté ; Université Lyon 2 ; Université de Strasbourg : 3 auditions pour 2 auditionné-e-s ;
- ENS ; Université Paris 8 ; Université Toulouse Jean Jaurès ; Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines : 2 auditions pour 2 auditionné-e-s ;
- Université de Picardie Jules Verne ; Université de Rennes : 2 auditions pour 1 auditionné-e ;
- Sciences Po Aix ; Sciences Po Grenoble ; Université Aix-Marseille ; Université d'Amiens ; Université de Bordeaux ; Université du pays de Galles (University of Wales) ; Université Grenoble Alpes (ComUE) ; Université Laval ; Université Paris 13 Sorbonnes Paris Cité ; Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle ; Université Paris Dauphine I PSL ; Université Sorbonne Paris Cité ; Université Toulouse 1 : un-e seul-e auditionné-e pour une seule audition.

Une domination parisienne réelle, mais à relativiser

Ainsi, si Sciences Po Paris et l'Université Paris 1 continuent de monopoliser les deux premières positions en termes de nombre d'auditions, **la liste des établissements qui se partagent le reste des auditions varie d'une année sur l'autre**. Cette année voit par exemple l'apparition de l'Université Paris-Nanterre, de l'Université de Montpellier et de l'IEP de Bordeaux parmi les principales institutions d'origine, tandis qu'on ne les retrouvait pas l'année dernière. Inversement, l'Université de Bordeaux, l'EHESS, l'Université de Strasbourg et l'Université Paris-Saclay, qui occupaient des positions plus importantes l'année dernière, se retrouvent en 2020 un peu plus bas dans le classement.

Comme les années précédentes, **la part des établissements ayant vu figurer leurs candidat-e-s dans au moins 5 auditions différentes est relativement faible**. Ils sont 5 sur les 29 établissements recensés (17,2 %), soit un de plus que l'année dernière où seuls 5 établissements réussissaient cette prouesse.

Rappelons que **ces données doivent être ramenées au nombre de thèses défendues par établissement** pour être interprétées au mieux. Lors du [Bilan 2018-2019](#), une extraction de données sur theses.fr nous avait montré 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 **mettre en perspective le poids prépondérant de certains établissements parmi les affiliations des auditionné-e-s**. Celui-ci reflète en fait la part de thèses soutenues selon les institutions, bien que l'écart avec la part dans les auditions reste significatif (en 2020, l'IEP de Paris rafle toujours 27,1 % des auditions, tandis qu'il ne produirait que 18,7 % des thèses, et l'Université Paris 1 accapare 16,1 % des auditions pour une part de 10,0 % sur le nombre de thèses soutenues).

Types d'établissements de soutenance

Une autre donnée ajoutée au panorama cette année est l'aperçu de la distribution des auditions et des auditionné-e-s par type d'établissement de soutenance. Il apparaît que si la plupart des auditionné-e-s (46 sur 78 soit 59 %) ont réalisé leur thèse dans une université française (et même 60 % si on ajoute les universités étrangères), un tiers exactement sont issu-e-s du réseau des Instituts d'Études Politiques (26 sur 78), une proportion en nette augmentation par rapport à l'an dernier (26 %).

Tableau 11 - Type des établissements de soutenance par auditionné·e et par audition

Type d'établissement de soutenance	Auditionné·e·s	Auditions
Université	46	64
IEP/Sciences Po	26	37
Grande Ecole	5	5
Univ. étranger	1	1
Total	78	107

Discipline de soutenance des auditionné·e·s

- Des candidat·e·s très majoritairement (73,1%) issu·e·s de la science politique.

Plus encore que l'année dernière, les auditionné·e·s en section 04 ont **majoritairement** (à 73,1%, contre 62,5 % en 2019) **soutenu des thèses en science politique**. Quant aux 26,9 % autres, ils se répartissent entre la sociologie (17,1 % de l'ensemble), et la philosophie (1,3 %). Trois candidat·e·s (3,8 %) ont soutenu en sociologie et en démographie, et trois autres ont soutenu une thèse labellisée « sociologie politique » sur le site theses.fr.

Tableau 12 - Auditionné·e·s par discipline de soutenance

Discipline de soutenance	Auditionné·e·s
Science politique	57
Sociologie	14
Sociologie politique	3
Sociologie, démographie	3
Philosophie	1
Total général	78

On remarquait en 2019 une forte part de candidat·e·s ayant soutenu dans des disciplines autres que la science politique, liée à la présence de deux postes fléchés dans deux sections simultanément (sections 02 / 19 et section 04). Pour ces deux postes, tandis que le double-fléchage pouvait laisser supposer une proportion égale de candidat·e·s issu·e·s des deux disciplines, on constatait une part très faible de politistes parmi les auditionné·e·s.

Cette année en revanche, **la mise au concours de 2 postes doublement ou triplement fléchés** (l'un en sections 04 et 19, l'autre en sections 19, 05, 04) **ne**

s'accompagne pas d'un plus faible nombre de politistes. Au contraire, pour ces deux postes, les auditions ont rassemblé une moitié de candidat-e-s ayant soutenu une thèse de science politique, tandis que les postes seulement fléchés en 04 ont été investis par des candidat-e-s venant à 23,5 % d'autres disciplines que la science politique.

Autres éléments sur le profil des auditionné-e-s

Derniers éléments notables sur le profil des auditionné-e-s, on remarque sur leur ensemble un **faible nombre de titulaires de concours de la fonction publique.** Seul-e-s 4 des 78 auditionné-e-s ont intégré une des Écoles normales supérieures par voie de concours (une a été recrutée).

Enfin, avec toutes les précautions que les sources biographiques déposées en ligne nécessitent, nous avons pu constater la **grande diversité des situations au moment de l'audition.** Sur leurs profils personnels ou professionnels, 37 des 78 auditionné-e-s (47,0%) indiquent être en contrat postdoctoral, 7 (9,0%) se déclarent ATER, et 16 (25,5 %) affichent un autre statut, allant de la charge de cours (vacataire) au statut de chercheur ou chercheuse associé-e (très certainement sans poste donc), en passant par le poste de titulaire à l'étranger. Néanmoins, **cette photographie sous-estime sans aucun doute la précarité des situations au moment des auditions,** puisqu'elle prend en compte les situations d'emploi déclarées.

Recruté·e·s

Nous analysons maintenant les profils de 15 recruté·e·s des 17 postes ouverts en 04 (l'INALCO (postes 4154 et 4147) n'ayant jamais répondu à nos multiples mails, nous ne sommes pas en mesure d'intégrer les recruté·e·s sur ces deux postes dans nos analyses). Comme en ce qui concerne les auditionné·e·s, une tendance se dégage cette année encore, **les établissements franciliens sont les plus gros fournisseurs de recruté·e·s.**

Genre des recruté·e·s

Tableau 13 - Répartition des recruté·e·s par genre

Genre	Recruté·e·s	%
F	9	60
H	6	40
Total	15	100

60,0 % des recruté·e·s sont des femmes, ce qui semble confirmer la tendance, déjà présente depuis plusieurs années, à la féminisation des postes de maître·sses de conférences, en science politique notamment.

Nombre d'auditions des recruté·e·s

Tableau 14 - Répartition des recruté·e·s par nombre d'auditions

Nombre d'auditions	Recruté·e·s	%
1	5	33,3 %
2	6	40,0 %
3	3	20,0 %
4	1	6,7 %
Total	15	100

Quel fut le parcours (obtention d'une audition et/ou d'un classement l'année précédente) et de ces recruté·e·s durant la campagne ? Cette année, les recruté·e·s sont plus multi-auditionné·e·s qu'en 2019 (10 sur 15 en 2020 contre 6 sur 13 en 2019). À noter également que sur les 15 recruté·e·s, seulement 4 avaient eu une audition en 2019 (ils et elles étaient 7 sur 13 dans ce cas dans le bilan annuel précédent). Néanmoins, ils et elles avaient été classé·e·s 2 ou 3 fois au moins sur une audition, et s'étaient donc déjà trouvé·e·s proches du recrutement en 2019. Au contraire, la plupart des recruté·e·s de 2019 n'avaient pas été classé·e·s en 2018.

Âge académique des recruté-e-s

Les recruté-e-s obtiennent cette année un poste 4 ans en moyenne après leur soutenance. Ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes (en moyenne 5,5 en 2019 et 4,6 en 2018). Parmi les recruté-e-s, 5 ont été recruté-e-s moins de 3 ans après leur soutenance, 6 entre 3 et 5 ans après, et 4 ont attendu plus de 5 ans avant d'avoir un poste.

Tableau 15 - Âge académique des recruté-e-s

Nombre d'années après soutenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nombre de recruté-e-s	3	2	2	3	1	1	1	1	1

Établissement d'origine des recruté-e-s

11 postes sur 15 sont attribués à des docteur-e-s diplômé-e-s d'universités franciliennes. Cette proportion est en augmentation par rapport à 2019 (7 sur 13).

La prégnance du recrutement de docteur-e-s de Sciences Po Paris est particulièrement forte cette année (6 contre 2 en 2019). L'ENS et l'EHESS voient aussi chacune un-e de leurs diplômé-e-s recruté-e, tout comme Paris 1, Paris 10 et l'Université Paris Dauphine. 3 recruté-e-s sont par ailleurs docteur-e-s diplômé-e-s en province (IEP de Bordeaux, Université de Picardie Jules Verne et Université Lyon 2). À noter, un docteur diplômé à l'étranger (Université Laval, Québec) fait partie des recruté-e-s. Sciences Po Paris se taille donc la part du lion cette année, lors du recrutement, comme c'était déjà le cas en matière d'auditions (29 sur 109).

Enfin, les tendances observées lors des bilans précédents sur les origines régionales des candidat-e-s semblent se confirmer, voire se renforcer. **73,0 % des recruté-e-s ont obtenu leur thèse dans un établissement francilien** (contre 57,1 % en 2019 et 65,0 % en 2018), 20 % dans d'autres régions (contre 42,9 % en 2019 et 30,0 % en 2018). **Un seul candidat ayant soutenu à l'étranger a obtenu un poste**, ce qui est tout de même un changement, puisque aucun-e diplômé-e de l'étranger n'avait été recruté-e en 2019.

Tableau 16 - Recruté-e-s par établissement de soutenance

Etablissement de soutenance	Nombre de recruté-e-s
EHESS	1
ENS	1
IEP Bordeaux	1
Sciences Po Paris	6
Université Paris 10	1
Université de Picardie Jules Verne	1
Université Laval	1
Université Lumière Lyon 2	1
Université Paris 1	1
Université Paris-Dauphine PSL	1
<i>Total</i>	<i>15</i>

Tableau 17 - Recruté-e-s par lieu de soutenance

Lieu de soutenance	Nombre de recruté-e-s
IdF	11
Province	3
Étranger	1
<i>Total</i>	<i>14</i>

Approfondissement des effets de genre : auditionné·e·s, recruté·e·s et directions de thèse

Le genre est un facteur explicatif des carrières académiques. Il est ici appréhendé depuis deux versants : celui des âges (biologique et académique) des candidat·e·s d'abord, celui du genre de la direction de thèse ensuite. La prime à la jeunesse et la forte sous-représentation des directions de thèse féminines sont particulièrement visibles dans les données que nous avons récoltées.

Une prime à la jeunesse pour les candidates ? Genre et âge

- L'analyse du genre et de l'âge des candidat·e·s confirme la prime à la jeunesse des femmes : auditionnées moins longtemps après leur thèse que les hommes, elles sont recrutées sensiblement plus tôt après leur thèse que ces-derniers.

L'ANCMSP s'est cette année encore intéressée à trois facteurs déterminants dans les recrutements : le genre des candidat·e·s et leur âge « biologique » ainsi que leur âge dit « académique ». On retiendra d'abord que les candidat·e·s aux métiers de la science politique sont de ceux et celles qui accèdent le plus tard au corps des maître·sses de conférence puisqu'ils et elles sont recruté·e·s en 2019-2020 à l'âge de 35 ans en moyenne (voir supra). Les femmes recrutées en 2019-2020 sont pour leur part très légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins.

Tableau 18 - Âge « biologique » moyen par genre et statut de recrutement (en années)

	Auditionné·e·s	Recruté·e·s
Femmes	35	34,5
Hommes	35	35,5
Écart F-H	0	- 0,5
Total	35	35

Cette différence devient significative dès lors que l'on raisonne en termes d'âge « académique ». Comme on l'a vu, les auditionné·e·s avaient, comme l'année dernière, soutenu leur thèse quatre ans plus tôt en moyenne. En revanche, les recruté·e·s sont cette année plus jeunes académiquement, puisqu'ils et elles ont attendu 4 ans en moyenne pour réussir le concours, contre 5 l'année dernière. Dans ces ensembles, **les femmes sont auditionnées plus tôt que les hommes après leur soutenance de thèse** : en moyenne, les auditionnées 2019-2020 avaient soutenu une thèse moins de 4 ans avant leur audition, contre plus de 4 ans pour leurs homologues

masculins. L'écart se creuse davantage chez les recruté-e-s, puisque les femmes sont recrutées un peu plus de trois ans après leur soutenance, contre plus de 5 ans chez les hommes (Tableau 19).

Tableau 19 - Âge académique moyen par genre et par statut (en années)

	Auditionné-e-s	Recruté-e-s
Femmes	3,7	3,2
Hommes	4,2	5,2
Écart F-H	-0,5	-2
Total	3,9	4

La distribution des effectifs met plus encore en évidence la « prime à la jeunesse académique » des femmes (Tableaux 20 et 21) :

- Alors que la moitié des femmes auditionnées avaient soutenu leur thèse depuis moins de trois ans, la moitié des hommes auditionnés avaient soutenu moins de quatre ans auparavant.
- La différence se creuse de manière plus spectaculaire dans la population des recruté-e-s où la moitié des femmes sont recrutées moins de trois ans après leur soutenance, là où la moitié des hommes ont attendu plus de 5,5 années.

Tableau 20 - Quartiles de l'âge académique des auditionné-e-s (en années)

	Min	1er quart.	Médiane	3e quart.	Max
Femmes (n=44)	1	2	3	5	14
Hommes (n=34)	1	2	4	5,75	9
Total (n=78)	1	2	3,5	5	14

Tableau 21 - Quartiles de l'âge académique des recruté-e-s (en années)

	Min	1er quart.	Médiane	3e quart.	Max
Femmes (n=44)	1	2	3	4	7
Hommes (n=34)	1	2,75	5,5	7,5	9
Total (n=78)	1	2	4	5,5	8

La lente féminisation des directions de thèse

- Les directions de thèse se féminisent mais cette évolution tarde à être enregistrée dans les recrutements, les directions de thèse féminines étant très largement sous-représentées parmi les candidat-e-s recruté-e-s.

La féminisation des professions scientifiques, et plus précisément des corps des maître-sse-s de conférences et professeur-e-s des universités est lentement enregistrée dans les directions de thèse des candidat-e-s. Les femmes représentaient ainsi 49 % des maître-ses de conférences et seulement 29 % des professeur-e-s des universités en droit et science politique en 2016¹⁴. Ainsi, **28 % des candidat-e-s auditionné-e-s ont soutenu une thèse avec une directrice de thèse** (Tableau 22).

Tableau 22 - Genre de la direction de thèse des auditionné-e-s

Genre de la direction par auditionné.e	N	%
Directions féminines	22	28 %
Directions masculines	52	67 %
Directions mixtes	4	5 %
Total	78	100 %

Toutefois, la représentation des directrices varie fortement dans le temps. Les candidat-e-s auditionné-e-s ayant soutenu leur thèse depuis moins de trois ans étant plus souvent inscrit-e-s avec une directrice féminine que celles et ceux ayant soutenu antérieurement (depuis plus de trois ans) (Tableau 23).

Tableau 23 - Genre de la direction de thèse des auditionné-e-s

Genre de la direction par auditionné.e	Soutenance ≤3 ans		Soutenance >3 ans	
	n	%	n	%
Directions féminines	13	33 %	9	23 %
Directions masculines	22	57 %	30	77 %
Directions mixtes	4	10 %	0	0 %
Total	39	100 %	39	100 %

Ces différences se traduisent ensuite dans le genre des directions de thèse des recruté-e-s. **Ceux-ci et celles-ci ont en effet soutenu des thèses presque exclusivement encadrées par des directions masculines** (Tableau 25).

¹⁴ MESR, DGRH, Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires, 2016, pp. 7-8.

Tableau 25 - Genre des directions de thèse des recruté-e-s

Genre de la direction par recruté.e	N	%
Directions féminines	1	7 %
Directions masculines	13	86 %
Directions mixtes	1	7 %
Total	15	100 %

De plus, par rapport aux auditionné-e-s, on relève une surreprésentation de près de 20 points des directions masculines chez les recruté-e-s.

Cet écart peut toutefois s'expliquer par de très multiples facteurs (établissement d'origine, âge académique, légitimité des objets, CV, insertion des candidat-e-s et de leurs directeurs et directrices dans les réseaux favorisant les recrutements, etc.). Parmi eux, la faible féminisation du corps des professeur-e-s des universités est probablement l'un des facteurs explicatifs les plus importants.

Témoignages de candidat·e·s

En Juillet 2020, l'ANCMSP a publié un questionnaire afin de recueillir les témoignages des candidat·e·s à la campagne de recrutement MCF 2020 (parmi elles et eux figuraient donc des auditionné·e·s, mais aussi, potentiellement, des candidat·e·s n'ayant pas obtenu d'audition). 139 réponses exploitables ont été enregistrées¹⁵. Les résultats présentés ci-dessous ne prétendent pas à l'exhaustivité ou à la représentativité des expériences des candidat·e·s lors de la campagne de recrutement MCF 2020, mais offrent un aperçu de leurs ressentis. À l'heure où ces jeunes chercheurs et chercheuses tentent d'accéder à une position stable au sein de l'ESR, il nous paraît crucial de mieux appréhender la réalité de leur parcours de sélection à partir de leurs témoignages afin de permettre l'amélioration des processus de recrutement.

Les répondant·e·s

Au total, 139 répondant·e·s ont rempli le questionnaire en 2020.

Parmi elles et eux, plus de 80 % avaient soutenu leur thèse depuis moins de 5 ans, principalement en Science politique (51,1 %) et en Sociologie (33,1 %). 49,6 % l'avaient fait dans une université parisienne, 23,7 % dans une université de province, 18,7 % dans un IEP, 10,1 % à l'étranger et 3,6 % à l'EHESS.

Au niveau du statut, 46,8 % étaient en post-doctorat, 18,7 % ATER, 11,5 % vacataires et 14,4 % sans emploi. 69,8 % étaient qualifié·e·s en Science politique et 65,5 % en Sociologie (ce qui laisse penser que notre corpus est relativement représentatif).

Seul·e·s 29,5 % en étaient à leur première campagne. En moyenne, les candidat·e·s ayant candidaté à au moins un poste en Science politique avaient déposé 3,8 candidatures et ceux et celles ayant candidaté à au moins un poste en Sociologie en avaient déposé 4,3.

Environ 40 % de l'échantillon a obtenu une audition, et 17 % en ont obtenu au moins 2.

¹⁵ Il se peut qu'un·e candidat·e ait répondu plusieurs fois à l'enquête s'il/elle a été auditionné·e plusieurs fois. C'est pourquoi nous ne pouvons théoriquement parler qu'en termes de nombre de réponses et non et répondant·e·s. Cependant, par facilité de langage, nous avons opté pour le terme de répondant·e·s dans la suite de cette partie.

Tableau 26 - Date de la soutenance de la thèse (en %)

Il y a moins d'un an	16,6
De 1 à 3 ans	36,7
De 3 à 5 ans	28,1
Plus de 5 ans	18,7
Total (n=78)	100

Tableau 27 - Statut au moment de la candidature (en %)

Sans emploi	14,4
Vacataire	11,5
ATER	18,7
Post-doctorat	46,8
Autre	13,7
Total (n=78)	100

Tableau 28 - Discipline de la thèse (en %)

Science politique	51,1
Sociologie	33,1
Autre ¹⁶	15,8
Total (n=78)	100

Tableau 29 - Université de la thèse (en %)

Université parisienne	49,6
Université de province	23,7
Grande école (EHESS)	3,6
IEP (Paris et province)	18,7
Étranger	10,1
Total (n=78)	100

¹⁶ Principalement Histoire, Géographie, Anthropologie, mais aussi Philosophie, Économie, Relations Internationales, Microbiologie ou encore Physique.

Tableau 30 - Section de qualification (en %)

Science politique (04)	69,8
Sociologie démographie (19)	65,5
Autre (majoritairement 22,05, 71)	31,7

Tableau 31 - Nombre de campagnes MCF déjà menées (en %)

C'est la première	29,5
C'est la deuxième	23,7
C'est la troisième	16,6
C'est la quatrième	17,3
C'est la cinquième	8,6
Autre	4,3
Total (n=78)	100

Tableau 32 - Nombre d'auditions en 2020 (en %)

Pas auditionné-e	59,7
1 audition	24,5
2 auditions	10,1
3 auditions ou +	5,8
Total	100

En amont de la candidature : quelques résultats

Les répondant-e-s choisissent majoritairement les postes auxquels ils et elles candidatent pour leur fléchage (77,7 %). Seul-e-s 7,9 % le font en fonction de la localisation géographique des postes et un-e seule répondant-e affirme l'avoir fait en fonction d'informations obtenues de manière informelle.

Pour se renseigner sur les postes en question en amont de leur candidature,

- 30 candidat-e-s ont pris contact par e-mail avec le comité de sélection ou l'établissement recruteur, 28 ont reçu une réponse et 25 ont trouvé la réponse satisfaisante.
- 56 ont eu des informations obtenues de manière informelle : 27 par des collègues docteur-e-s ou doctorant-e-s, 6 par leur directeur-trice de thèse et 44 par d'autres MCF ou PU.

À propos de Galaxie, si plusieurs candidat-e-s saluent l'entière dématérialisation des candidatures (notamment ceux et celles qui vivent à l'étranger), 3 disent avoir

rencontré des problèmes en ce qui concerne la confirmation de réception et d'avancement des candidatures, confirmant certains problèmes de l'interface :

- « Une fois les dossiers envoyés, la réception des réponses était pour le moins obscure, jamais annoncée, parfois pas à jour par rapport aux annonces par mail (poste de Paris 8 en Socio du travail par exemple). »
- « Aucune information de suivi sur Galaxie : pas de notifications concernant l'avancement de la candidature. »
- « Absence de notification automatique en cas de non-audition. »

Un-e candidat-e souligne par ailleurs qu'« aucune information [n'a été donnée] sur la prise en compte des pièces justificatives faisant état d'une situation particulière (carte d'invalidité + certificat d'aptitude à l'enseignement) ».

L'audition et sa préparation : quelques résultats

Si la manière d'apprendre le résultat de leur candidature reste majoritairement l'envoi d'un courriel par l'établissement recruteur ou le comité (47,5 %), 55 candidat-e-s affirment n'avoir obtenu aucun retour suite à leur candidature en ligne.

Tableau 33 - Communication du résultat de la candidature¹⁷ (en %)

Appel téléphonique d'un membre du comité	9,4
Courriel de l'établissement ou du comité	47,5
Wiki ASES	23
Sites web ANCMSP	32,4
Galaxie	7,9
Autre	4,3

Sur les 56 auditionné-e-s, 34 l'ont appris au moins 15 jours avant, 21 au moins une semaine avant. Un-e dit l'avoir appris dans d'autres délais (ce qui peut signifier moins d'une semaine avant).

En matière d'informations sur l'audition, sur un total de 56 auditionné-e-s :

- 54 auditionné-e-s connaissaient la composition du comité de sélection
- 54 auditionné-e-s avaient été renseigné-e-s sur les heures et lieux d'audition (quid des 2 autres ?)
- 42 auditionné-e-s avaient eu accès à la liste des autres auditionné-e-s sur le poste
- 53 auditionné-e-s avaient été averti-e-s du temps de présentation et d'échange avec le jury

¹⁷ Plusieurs réponses possibles.

40 % de ces auditionné-e-s déclarent que les modalités d'audition prévoyaient la présentation de la trame d'un cours (6 % ont eu plusieurs trames à présenter lors d'une même audition).

Pour se préparer, 50 auditionné-e-s ont pu faire une audition blanche dont :

- 13 avec leur directeur-trice de thèse
- 24 avec un-e ou des collègue-s de leur établissement actuel
- 32 avec un-e ou des collègue-s d'une autre université
- 21 avec des ami-e-s
- 3 avec de la famille

3 répondant-e-s se sont retrouvé-e-s face à un chevauchement d'auditions. Dans 2 cas, ils et elles ont pu faire une audition en visioconférence dans les locaux de l'établissement où avait eu lieu l'autre audition. Notons tout de même qu'un-e candidat-e a dû renoncer à une des deux auditions (les auditions étaient dans deux sections différentes).

Être auditionné·e au temps de la covid 19 : quelques résultats

Sur les 56 auditionné-e-s, 21 l'ont été en présentiel, 27 en visio-conférence (imposée) et 3 en visio-conférence (choisie). Lorsque l'audition s'est déroulée en visioconférence, les principales plateformes utilisées ont été Zoom, Teams, et Big Blue Button.

4 répondant-e-s disent avoir rencontré des problèmes de connexion et certain-e-s ont appris au dernier moment que le jury avait choisi de changer de plateforme. Certains jurys ont demandé aux candidat-e-s de prouver qu'ils/elles étaient seul-e-s dans la pièce, ce qui a pu poser des problèmes d'intimité aux candidat-e-s qui effectuaient leur audition de leur chambre quand ils/elles ont dû filmer la pièce. Par ailleurs, l'angle des caméras filmant le jury a empêché certain-e-s candidat-e-s de voir l'ensemble des membres du jury (seulement 6 membres sur 12 visibles à la caméra).

Sur les auditions en elles-mêmes :

- 26 ont duré plus de 30 min quand 8 ont duré moins de 20 min
- 24 jurys se sont effectivement présentés aux candidat-e-s (en donnant les noms de l'ensemble des membres), 8 avaient seulement des porte-noms disposés devant eux et 13 ne se sont pas présentés du tout

Tableau 34 - Durée effective de l'audition (n=51)

Moins de 10 min	1
De 10 à 15 min	1
De 15 à 20 min	6
De 20 à 30 min	17
Plus de 30 min	26

À propos des coûts et financements des auditions (et bien que la campagne - certaines auditions ayant eu lieu en ligne - ait certainement été moins coûteuse pour les candidat-e-s qu'habituellement) :

- 39 auditionné-e-s affirment que participer à une audition leur a coûté moins de 500 euros, et 2 entre 500 et 1000 euros
- Seulement 2 candidat-e-s ont eu droit à une prise en charge des frais, un-e par son établissement d'origine et l'autre par l'établissement recruteur (IEP de Bordeaux).
- Au total, la campagne dans son ensemble a coûté moins de 500 euros à 36 auditionné-e-s, entre 500 et 1000 euros à 2 auditionné-e-s et plus de 1500 euros à un-e auditionné-e.

Enfin, les auditionné-e-s ont pour la plupart appris les résultats de leur audition via un appel téléphonique du/de la président-e ou d'un-e membre du comité (34 cas). 5 ont été averti-e-s par courriel ou courrier postal et 7 via des sites ou listes de diffusion. 33 ont pu avoir un retour personnalisé, dont 19 par un-e membre du jury et 19 par le/la président-e du CoS.

Tableau 35 - Informations sur les résultats

Appel téléphonique du/de la président-e ou d'un-e membre du comité	34
Courrier postal ou électronique	5
Galaxie	1
Site ou liste de diffusion (ANCMSP, OMASP, ASES, WIKI MCF)	7
De manière informelle	2

Bilan critique et recommandations

Cette année, les enjeux d'information et d'action politique de ce bilan sont exacerbés dans un contexte de transformation des règles de la carrière académique. Si l'on peut, comme les années précédentes, s'agacer de la répétition des constats de pénurie de postes, de l'allongement des périodes de précarité et de l'absence de concertation des jurys quant au calendrier des auditions, la remise en question de la qualification et la prochaine création de voies alternatives - et peu prometteuses - incitent cependant à formuler **des conclusions encore plus alarmistes pour cette édition 2020**. Comprendre les conditions actuelles de recrutement devient **d'autant plus nécessaire qu'il nous faudra bientôt pouvoir mettre en évidence les effets de la LPR**. L'exploitation des réponses apportées à un questionnaire en sortie de campagne montre donc ici toute son utilité.

L'exploitation des données issues du questionnaire de l'ANCMSP aux candidat-e-s de cette campagne permet d'abord une réelle amélioration des connaissances des conditions pratiques de la campagne. On est ainsi en mesure de constater certains points relativement peu connus tels que les **coûts financiers** que représente une campagne pour les auditionné-e-s (ces coûts étant encore en France non pris en charge par les établissements recruteurs - à l'exception de l'IEP de Bordeaux cette année) ou encore la **rapidité des auditions** (seule la moitié des auditionné-e-s a été entendu 30 min ou plus par le jury !!!). Quand on sait qu'il est question de recruter des enseignant-e-s-chercheur-se-s pour potentiellement l'ensemble de leur carrière, tout cela laisse songeur-se...

On ne peut ainsi qu'appeler à **repenser au moins a minima le format des auditions**, potentiellement en prenant exemple sur ce qui se fait à l'étranger (des auditions et échanges avec le jury plus longs - sur une journée entière par exemple - ; avec moins de candidat-e-s sélectionné-e-s - mais des candidat-e-s que les établissements envisagent réellement d'embaucher ; etc.).

Nos analyses confirment par ailleurs, comme l'année dernière, **quelques tendances encourageantes**. D'abord, la science politique affiche une féminisation des recrutements supérieure à celle observée dans le corps des maître-sses de conférences toutes disciplines confondues. Ensuite, les rappels à l'ordre et prises de position de l'ANCMSP quant aux modalités parfois proches de l'illégalité dans certains recrutements sont désormais moins fréquents, les jurys tendant à se montrer plutôt coopératifs dans le respect des nouvelles règles. Enfin, on relativisera certaines croyances : par exemple, la thèse de la domination des recrutements de normalien-nes ne résiste que difficilement au constat empirique.

Le travail de **comparaison de la situation de la science politique au regard de l'ensemble de l'ESR noircit toutefois ce tableau**. Il en ressort d'abord que les conditions de recrutement des candidat-e-s aux métiers de la science politique sont plus défavorables encore que celles constatées à l'échelle de l'ensemble des

disciplines. Recruté-e-s un peu plus tard que les autres (35 ans contre 34 ans pour l'ensemble des docteur-e-s), ils et elles passent plus de temps dans des situations précaires puisque les recrutements interviennent 4 ans après la soutenance, alors que la moitié des docteur-e-s toutes disciplines confondues sont recruté-e-s moins de deux ans après leur première qualification. Surtout, **les candidat-e-s sont confronté-e-s à une concurrence extrêmement forte - 29 candidat-e-s par poste¹⁸ - sans commune mesure avec l'ensemble de l'ESR¹⁹** - seulement 7 candidat-e-s par poste toutes disciplines confondues. Une situation qui incite à s'alarmer plus encore du très faible nombre de postes mis au concours en science politique, pour cette campagne 2019-2020 comme pour les précédentes.

Dans ce contexte de prolongement des périodes de précarité et de transformation annoncée des règles de la carrière, nous répétons qu'il est urgent de savoir quel-les candidat-e-s se maintiennent ou disparaissent, qui sont celles et ceux qui abandonnent au bout de plusieurs années. **Il nous semble impératif que les écoles doctorales et le MESRI produisent ces 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, et finalement renoncer.

En définitive, et alors qu'un nombre historiquement bas de postes (11) a été publié pour la campagne 2020-2021 à l'heure où nous écrivons ces lignes, **la création de postes en science politique est plus urgente que jamais** : dans la discipline, le nombre de professeur-e-s d'université (PU) stagne (129 postes en 2019, contre 123 en 2006), et le nombre de maître-sses de conférences (MCF) n'augmente que trop lentement (270 en 2019 contre 206 en 2006²⁰) au regard de la démographie étudiante (29 178 étudiant-e-s inscrits en 2018 dans un cursus de science politique contre 22 001 en

¹⁸ Cf. pp.8-9 pour le calcul de ce chiffre.

¹⁹ Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 6 - Septembre 2018, « Pour les 1 254 postes de MCF publiés, 47 569 candidatures recevables ont été déposées par 9 034 candidats : soit 37,9 candidatures et 7,2 candidats par poste. Le taux de réussite (soit le nombre de recrutés par rapport au nombre de candidats) est de 13,2 % » p. 2.

²⁰ Sauf mention contraire, les données mentionnées dans ce paragraphe sont tirées de la Fiches démographiques des sections du CNU - Année 2019, déjà citée.

2006²¹). Autrement dit, **les effectifs d'enseignant-e-s-chercheur-e-s titulaires ont augmenté de 21% entre 2006 et 2019, alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 33% entre 2006 et 2018 !**

De plus, **la perspective d'un renouvellement du corps par sa démographie est particulièrement faible** : les projections du MESRI ne prévoient que 10 départs à la retraite parmi les PU de science politique et 8 départs à la retraite parmi les MCF en science politique pour la période 2022-2024. Ces départs seront très loin de suffir à absorber le stock des presque 500 docteur-e-s qualifié-e-s en science politique placé-e-s dans la file d'attente des postes (voir le tableau n°1 du rapport). Cette situation ne changera pas à court ou moyen terme, puisque l'âge médian des MCF et des PU en science politique était respectivement de 43 ans (44 ans pour l'âge moyen) et de 52 ans (idem pour l'âge moyen) en 2019...

Ces données alarmantes doivent être appréciées au regard du nombre d'enseignant-e-s-chercheur-e-s non titulaires en science politique en France : ceux-ci et celles-ci étaient au total 398 en 2019²². Ainsi, **les enseignant-e-s chercheur-e-s non titulaires (398) sont aussi nombreux-ses que les titulaires en science politique (399) ! Et cela sans compter les enseignant-e-s vacataires, qui en 2019 étaient au moins 938 à enseigner la science politique, dont 88 plus de 96 HETD par an²³ !**

Cette situation où l'enseignement de la discipline repose sur une majorité de contractuel-les et de vacataires mal payé-e-s et sans débouchés professionnels stables à court ou moyen terme n'est plus tenable. Sans une création massive de postes d'enseignant-e-s-chercheur-e-s à la hauteur des besoins en science politique, la discipline ne peut structurellement maintenir son activité de recherche et d'enseignement qu'au moyen de l'exploitation des précaires, compte tenu de sa démographie et du rythme actuel de renouvellement du corps.

Nous sommes la majorité, faisons-le savoir, mobilisons-nous pour l'amélioration de nos conditions de travail et pour la création de postes !

²¹ Open data, MESRI, Principaux diplômes et formations préparés dans les établissements publics sous tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur, https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-principaux-diplomes-et-formations-prepares-etablissements-publics/export/?sort=-rentree_lib&refine.sect_disciplinaire_lib=Sciences+politique_es, consulté le 08.03.2021. Cette augmentation apparaît très sous-estimée, puisque Sciences Po Paris ne code plus à partir de 2016 ses étudiant-e-s inscrit-e-s en 1^{ère}, 2^e et 3^e année comme relevant du secteur disciplinaire de la science politique, ce qui aboutit à une perte d'environ 4500 étudiant-e-s inscrit-e-s en science politique entre 2015 et 2016. De plus, ces effectifs ne reflètent pas les besoins d'enseignement dans les cursus où la science politique est mineure, comme en licence de droit par exemple.

²² 124 ATER, 81 doctorant-e-s contractuel-les avec une mission d'enseignement et 80 sans mission d'enseignement, 77 enseignant-e-s invité-e-s, 30 enseignant-e-s associé-e-s, et 6 contrats LRU.

²³ MESRI, Situation des personnels enseignants non permanents dans l'ESR, année 2018-2019, https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/39/0/Tableaux_NP_2018-2019_1_299390.xlsx, consulté le 08.03.2021.