



**Bilan des recrutements
MCF en science
politique, 2020-2021**

Table des matières

Introduction	4
Un point d'observation sur l'ESR aujourd'hui	4
Le bilan	5
Méthodologie	5
Analyse des recrutements 2020-2021	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	10
Institutions mettant des postes au concours	10
Des postes très majoritairement fléchés dans une seule section	10
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	16
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	23
Localisation des établissements de soutenance	23
Noms des établissements de soutenance	23
Une domination parisienne réelle, mais à relativiser	25
Types d'établissements de soutenance	26

Discipline de soutenance des auditionné·e·s	27
Autres éléments sur le profil des auditionné·e·s	28
Recruté·e·s	29
Genre des recruté·e·s	29
Nombre d'auditions des recruté·e·s	29
Âge académique des recruté·e·s	30
Établissement d'origine des recruté·e·s	30
Approfondissement des effets de genre : auditionné·e·s, recruté·e·s et directions de thèse	32
Une prime à la jeunesse pour les candidates ? Genre et âge	32
La lente féminisation des directions de thèse	34
Bilan critique et recommandations	36

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 fournit 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 a notamment pour but d'armer les candidat·e-s ayant encore 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 2020-2021 (nous avons suivi 11 postes et 9 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

¹ L'INALCO (poste n° 4180) et Lyon 3 (poste n° 4375) 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.

président.es de jury dont les pratiques et la composition sont analysées dans le présent bilan), **puissent évaluer et analyser les inégalités potentielles de traitement entre les candidat-e-s, corriger leurs propres pratiques, et contribuer à une amélioration de la transparence et de l'organisation de ce marché du travail** en science politique.

A la suite des mobilisations contre la Loi de Programmation de la Recherche et dans un contexte d'accentuation des formes de précarisation marqué par la contraction des perspectives professionnelles viables et durables, l'objectivation statistique devient un appui à une mobilisation aussi souhaitée qu'indispensable de l'ensemble de la communauté scientifique. 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 2021 ainsi que des postes mis au fil de l'eau en 2020-2021, 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

Méthodologie

La grande majorité des données analysées ici sont collectées, recodées et traitées collectivement par un groupe de travail dédié au sein du bureau de l'ANCMSP. Il s'agit essentiellement de données publiques disponibles en ligne sur les sites des universités, les pages personnelles des candidat-e-s et des membres de jury. Certaines de ces données étaient déjà reprises sur le site de l'ANCMSP, dans l'onglet [« Recrutements »](#). Par ailleurs, la plupart des données concernant le classement des candidat-e-s et la composition des jurys sont extraites de la liste de diffusion de l'ANCMSP. La base de données ainsi constituée par le 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](https://theses.fr), pour compléter nos analyses sur l'établissement d'origine des candidat-e-s.

Analyse des recrutements 2020-2021

Postes mis au concours

L'observation des postes de maître·sse·s de conférences mis au concours en 2021 confirme la **pénurie des débouchés** offerts à des candidat·e·s toujours plus nombreux·ses, dans un contexte de lutttes contre la Loi de Programmation de la Recherche qui tend à précariser l'accès à la titularisation pour les candidat·e·s. Les profils de ces postes, définis de manière hétérogène, connaissent cette année une inflexion vers d'une part la sociologie politique de l'international et d'autre part les politiques de santé et environnement.

Nombre de postes et focale du suivi

Sur l'année universitaire 2020-2021, l'ANCMSP a suivi sur [son site](#) 32 postes mis au concours, dont 3 « au fil de l'eau » et 29 en session synchronisée. Parmi ces postes, 11 seulement étaient ouverts en science politique (10 en session synchronisée et 1 au fil de l'eau pour la section 04 dont 1 en multisection), tandis que la sociologie en section 19 était un peu mieux lotie avec 21 postes ouverts (16 en session synchronisée, 3 par mutation et 2 au fil de l'eau dont 7 en multisection).

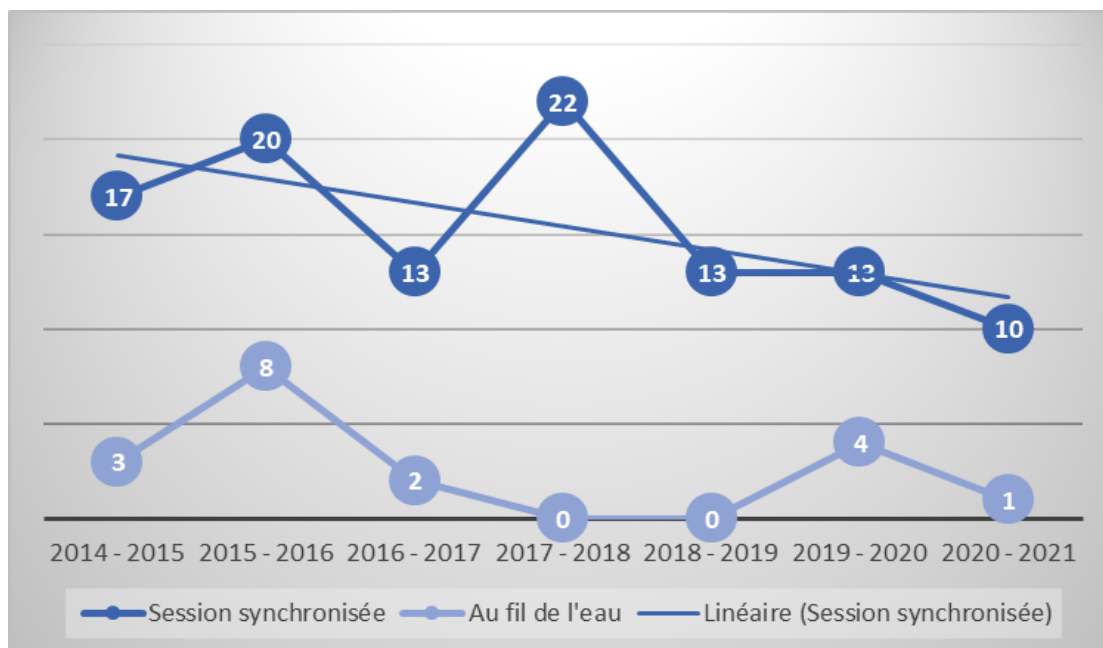
Afin d'avoir des éléments de comparaison, nous retiendrons, dans ce bilan comme dans les précédents, uniquement les postes publiés en section 04 du CNU. Nous prendrons donc en compte 11 postes mis au concours en section 04 en session synchronisée et au fil de l'eau lors de l'année 2020-2021. Pour deux d'entre eux, les établissements en question, l'Université Lyon 3 Jean Moulin (poste n° 4375) et l'INALCO (poste n° 4180) ne nous ont donné·e·s aucune information exploitable pour ce bilan et ce malgré de nombreuses relances.

Évolution du nombre de postes

- 11 postes ont été mis au concours pour la session de recrutement 2020-2021 en section 04, soit 6 de moins que l'an passé.

Pour l'année 2020 - 2021, **les recrutements de MCF en section 04 ont connu une forte baisse (- 6 postes)**. Cette forte baisse illustre la dégradation du secteur et la précarisation des conditions de travail pérennes pour nombre de jeunes chercheur·se·s non-titulaires. Par exemple, le nombre de postes a été diminué de moitié entre 2021 - 2022 (11 postes) et 2017 - 2018 (22 postes). Le déclin entamé il y a plusieurs années est à son paroxysme, alors même que les besoins en termes d'encadrement sont au plus haut (20 postes en 2015-2016, 17 en 2014-2015, 13 en 2018-2019, 17 en 2019 - 2020 , 11 en 2020 - 2021).

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



Session synchronisée et fil de l'eau

1 poste a été mis au concours « au fil de l'eau » pour la session de recrutement 2020-2021 en section 04, ce qui retombe dans une tendance à l'oeuvre depuis cinq ans, où les postes sont presque exclusivement mis au concours en session synchronisée (exception faite de l'année 2019-2020 où 4 postes ont été mis au fil de l'eau).

Ratio du nombre de candidat·e-s par poste

- On peut évaluer à 44.5 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 et bien supérieur à celui de l'année 2020 (29).

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 important entre le nombre de postes mis au concours dans la discipline et le nombre

² Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 7 - Septembre 2021, « Pour les 1 155 postes de MCF publiés, 49 402 candidatures recevables ont été déposées par 8 508 candidats, soit 42,8 candidatures et 7,4 candidats par poste. » p. 2. URL : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/note-dgrh-n-7-septembre-2021---campagne-2020-15952.pdf>

de ses aspirant-e-s (Tableau 1). Le ratio de l'année 2021 est historiquement élevé, et représente plus du double de celui de 2018 (22).

Tableau n° 1 : Ratio nombre de qualifié.es/nombre de postes (2015-2021)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de qualifié-e-s	105	123	132	119	100	138	132
Total qualifié-e-s ³	412	430	462	479	474	489	489
Nombre de postes mis au concours	20	28	15	22	13	17	11
Ratio	21	15	31	22	36	29	44.5

Comme dans le bilan 2019-2020, 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 que nous avons collectées incitent à penser que **le ratio de 44.5 candidat-e-s par poste est sous-estimé par rapport à la réalité. Les postes fléchés en 04 affichent tous un nombre de dossiers reçus bien supérieur au ratio indiqué, et, pour plusieurs d'entre eux, une centaine de candidat-e-s par poste : 103**

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://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/section-04---science-politique-13373_0.pdf

pour le poste 230 (Université de Lille), 134 pour le poste 4248 (UVSQ), 120 pour le poste 4815 (UPEC) ou encore 96 pour le poste 4555 (Paris 8).

Tableau n° 2 : Nombre de dossiers reçus par poste

Numéro de poste	Nombre de dossiers reçus
Université de Lille (n° 226)	62
Université de Paris 8 (n° 4555)	96
IEP Bordeaux (n° 4051)	55
Université de Lille (n° 230)	103
IEP Grenoble (n° 4063)	48
Lyon 3 (n° 4375)	nc
Paris 1 (n° 4623)	48
UVSQ (n° 4248)	134
UPEC (n° 4815)	120
Université de Bordeaux (n° 549)	nc
INALCO (n° 4180)	56

Nous constatons, par rapport aux années antérieures, une amélioration de la communication du nombre de dossiers reçus par poste en section 04. Nous encourageons les membres de la section 04 à poursuivre dans cette voie, encore dépendante des contextes locaux. Pour connaître la réalité de ce ratio par poste, nous appelons donc la section 04 à avoir une transparence parfaite 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 : Paris 1, Lille (2 postes), UVSQ, Paris 8, UPEC, Lyon 3, Bordeaux
- IEP : Grenoble, Bordeaux

Session au fil de l'eau

- Autres établissements de l'ESR : INALCO (1 poste)

Des postes très majoritairement fléchés dans une seule section

- Parmi les 11 postes mis au concours en 2020-2021, 10 ne relèvent que d'une section CNU, 1 est rattaché à deux sections.

La mise au concours des postes en section 04 est très majoritairement fléchée de manière exclusive. Un seul est fléché dans plusieurs sections, avec une co-inscription en Droit public (02). Ce fléchage multiple se fait au détriment des doctorant.e.s en science politique. Pour ce poste n°549 ouvert par l'Université de Bordeaux, 15 (!) candidat.e.s ont été auditionné.e.s, dont 9 en Droit public et 6 en Science politique.

10 postes relevaient prioritairement d'une seule section :

- 10 postes en section 04 : Paris 1, Lille (2 postes), UVSQ, Paris 8, UPEC, Lyon 3, IEP Grenoble, IEP Bordeaux, INALCO

1 poste relevait prioritairement de 2 sections :

- Université de Bordeaux (poste n° 549) : sections 04 et 02 (Droit public).

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

- La campagne 2020-2021 s'est distinguée par la place importante faite au champ des Relations internationales d'une part, et d'autre part aux politiques de santé et environnement. La théorie politique, bien représentée jusqu'en 2019, est en revanche toujours moins présente depuis 2020.

Tableau n°3 - Fléchage des 11 postes

226	Université de Lille	Santé, territoires, inégalités
4555	Université de Paris 8	Relations Internationales/International Politics
4051	IEP Bordeaux	Sociologie de l'action publique / Environnement
230	Université de Lille	Sociologie des comportements et organisations politiques
4063	IEP Grenoble	Politiques publiques : action publique, politiques de santé, politiques européennes, politiques publiques comparées
4375	Lyon 3	Science politique, spécialité relations internationales et études stratégiques
4623	Paris 1	Politique de l'environnement et de la transition écologique
4248	UVSQ	Sociologie Politique
4815	UPEC	Sociologie Politique
549	Université de Bordeaux	Droit constitutionnel et science politique
4180	INALCO	Sociologie des relations internationales / Humanitaire et développement ou sécurité internationale

Comme le restitue le tableau n°3, constitué à partir des intitulés des postes publiés sur Galaxie, **la campagne 2020-2021 s'est distinguée par l'ouverture de 3 postes dans les domaines de la sociologie politique de l'international et des relations internationales.** En contexte pandémique et de réchauffement climatique, **4 postes en politique de la santé et de l'environnement.** En revanche, des pans de la science politique restent sans poste ouverts : c'est le cas notamment de la théorie politique, dont la décrue avait été notée l'année dernière, tout comme d'autres secteurs qui n'apparaissent plus (politique du genre, sociologie du vote, etc).

Autre caractéristique de cette dernière campagne, **plusieurs postes ont présenté un fléchage très ouvert** en sociologie politique (UVSQ et UPEC). Un poste adopte en

outre un profil mixte, doublement fléchés : Droit constitutionnel et science politique (Université de Bordeaux) .

Calendrier : un calendrier moins serré mais des chevauchements trop nombreux

- Le calendrier de recrutement 2020-2021 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 2019-2020 s'est distinguée par une proportion importante de chevauchements, (10 postes se chevauchent sur 17) la campagne 2020-2021 représente le chevauchement de 5 postes sur 11 (sans compter les chevauchements avec des auditions dans d'autres disciplines !) :

- 10 mai : 2 auditions le même jour (Université de Paris 1 et INALCO)
- 25 mai : 3 auditions le même jour (Université de Lille, Université Lyon 3, Université de Bordeaux)

La multiplication des auditions pour un-e même candidat-e sur une seule journée constitue **des conditions de fonctionnement inacceptables de notre discipline et de l'ESR.**

Le problème central et récurrent des chevauchements a été d'autant plus renforcé par un calendrier d'auditions très serré. Échelonnées entre le 10 mai et le 1er juin, les auditions ont eu lieu à une cadence extrêmement élevée, avec 9 auditions en 16 jours (du 17 mai au 1er juin).

Multi-fléchage et multi-qualification pour élargir les horizons

- Le multi-fléchage reste une pratique de gonflement illusoire du nombre de postes bien que, cette année, un seul soit concerné.
- 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 O4.

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 O4 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 (Université de Bordeaux) était prioritairement fléché dans d'autres sections que la 04 (en 02) et c'est un juriste qui a été recruté. **Le multi-fléchage d'un poste peut paraître augmenter l'ouverture aux politistes, mais il se traduit par une concurrence encore plus grande**, avec des aspirant-e-s issu-e-s d'autres disciplines, et, de fait, par un rétrécissement de la probabilité d'être recruté-e avec la qualification de science politique. De fait, sur les 15 auditionné-e-s à ce poste (chiffre déjà particulièrement élevé), 9 étaient des juristes et 6 des politistes, et le résultat de l'audition n'a pas été favorable aux politistes. En outre, la baisse des postes entre l'année 2019-2020 (17 postes dont 4 multi-fléchés) et 2020-2021 (11 postes dont 1 multi-fléché) peut être considérée à l'aune de la baisse des postes multi-fléchés.

La multi-qualification - pratique répandue dans l'ESR en général⁶ - représente également une stratégie de recrutement pour les candidat-e-s. Sur les auditionné.e.s de cette année, 33 sur 60 sont multiqualifié-e-s, le plus souvent en 04 et 19, dont cinq sont qualifié-e-s dans trois sections. Sur ces dernières, par quatre fois, les candidat-e-s sont qualifié.e.s en 04, 19 et en 22 (Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique). La multiqualification semble, de même, être un facteur de recrutement puisque sur les neuf postes où nous avons pu avoir les classements, sept recruté.e.s étaient qualifié.e.s au moins dans deux sections. Enfin, nous pouvons nous apercevoir que sur le poste multi-fléché, certain-e-s auditionné-e-s ne sont pas qualifié-e-s en 04, mais simplement en 02 (droit public). 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 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.

Comités de sélection (CoS)

Passons maintenant à l'étude des comités de sélection⁷, en donnant quelques analyses chiffrées sur la composition des jurys en termes de statut, de genre, et d'établissement d'origine.

NB. Dans la section qui suit, nous avons distingué les nombres de personnes faisant partie des comités de sélections et les nombres de sièges. En effet, la réévaluation des conflits d'intérêts potentiels lorsque les candidat-e-s sont sélectionné-e-s induit une réduction du nombre de personnes siégeant réellement lors des auditions.

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

Nb de CoS	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
1	335	90,5 %	335	82,7 %
2	34	9,2 %	67	16,6 %
3	1	0,3 %	3	0,7 %
Total	370	100 %	405	100 %

Cette année, les membres de CoS ayant participé à un seul jury représentent 90,5 % des juré-e-s et 82,7 % des sièges (*i.e* participations à une audition) des CoS, en légère baisse par rapport à l'année précédente. À noter qu'une jurée, MCF, a été membre de trois CoS (toujours en tant qu'externe), ce qui était déjà le cas d'une PR l'année précédente, un symptôme de plus des inégalités de genre chez les titulaires. Les membres de CoS ayant siégé dans deux jurys se répartissent de la façon suivante : il s'agit de 19 PR (8 femmes, 11 hommes) et 12 MCF (5 hommes et 7 femmes).

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 (168) et Professeur-e-s des Universités (PR) (145) conformément à la réglementation sur la composition des CoS.

Comme l'année dernière, les PR représentent près de 40 % des juré-e-s et 40 % des sièges (*i.e* participations à une audition), tandis que les MCF représentent environ

⁷ Pour un détail des règles de constitution des comités de sélection, cliquer [ici](#).

45 % des juré·e·s et des sièges. On note une hausse de la part des juré·e·s chercheurs et chercheuses CNRS, qui représentent cette année 15 % des juré·e·s et 7,5 % des sièges, contre 8% et 7% l'année dernière. Directeurs et Directrices de recherche (DR, 7,5 %) sont autant représenté·e·s que les Chargé·e·s de recherche (CR, 7,5 %).

Tableau 5 - Répartition des membres par statut

Statut	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
PR	145	39,5 %	162	40 %
MCF	168	45,5 %	182	45 %
DR	28	7,5 %	31	7,5 %
CR	27	7,5 %	28	7 %
Autres (dont organismes étrangers)	0	0 %	2	0,5 %
Total	368	100 %	405	100 %

Genre des membres des CoS

- Les comités de sélection se rapprochent de la parité.

La parité est globalement respectée au sein des comités de sélection : en nombre de personnes, les femmes se trouvent plus nombreuses (0,8 points d'écart), une tendance qui se renforce légèrement en comptant en nombre de sièges (1,4 points d'écart). Cette tendance à l'équilibre proche est apparentée à la tendance de l'année 2019-2020, cette fois en faveur des femmes.

Tableau 6 - Répartition des membres par genre

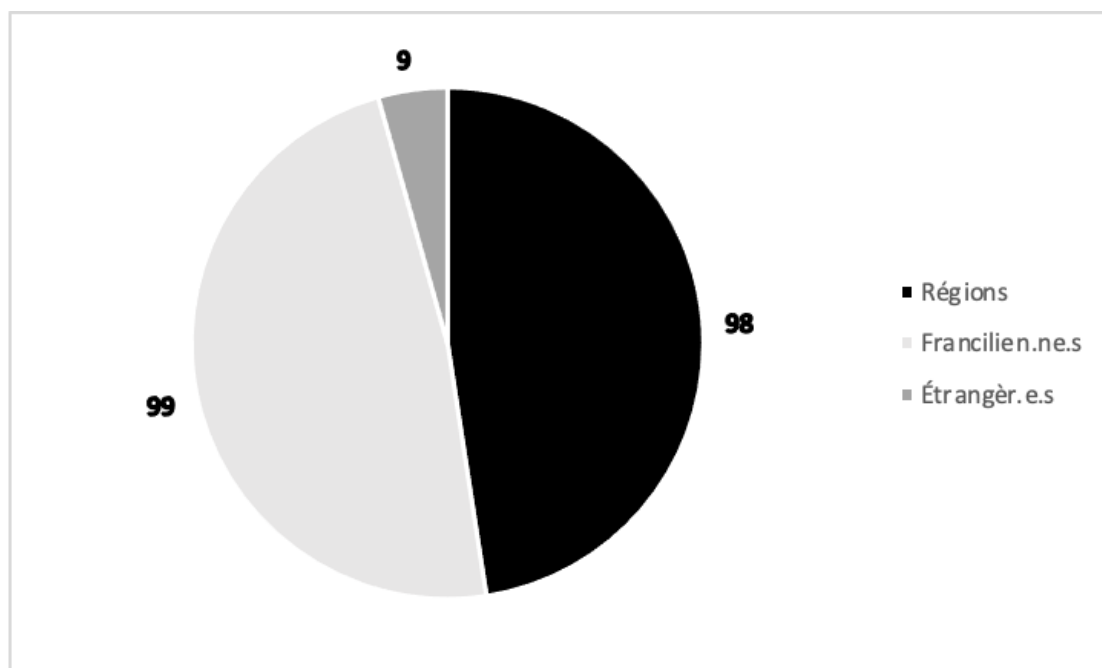
	Personnes (n)	Personnes (%)	Sièges (n)	Sièges (%)
F	187	50,8 %	208	51,4 %
H	181	49,2 %	197	48,6 %
Total	368	100 %	405	100 %

Institutions d'appartenance des membres externes

- Une large part (52%) des membres externes des comités exercent dans un établissement francilien (N = 98).
- 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.

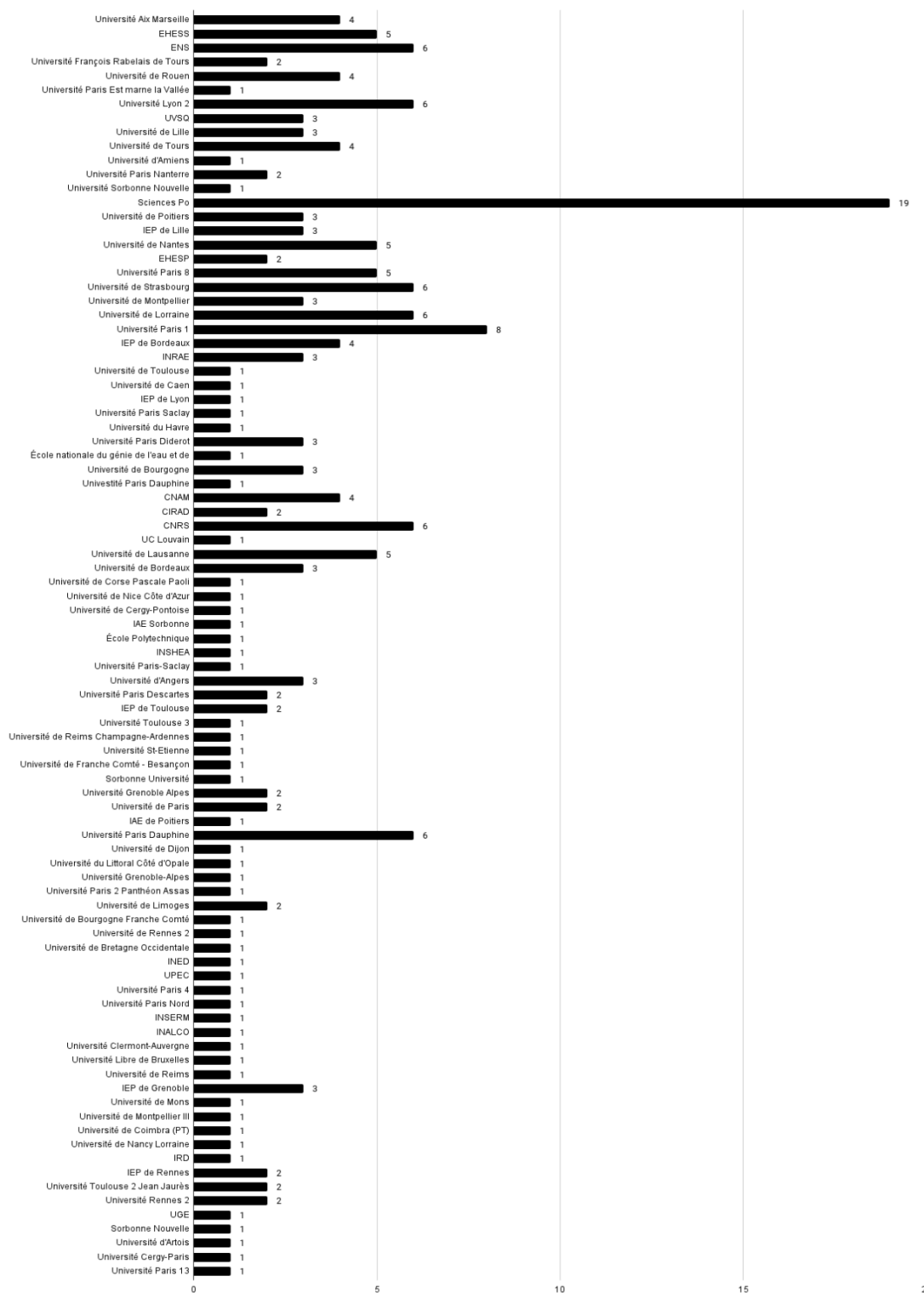
Figure 1 - Répartition des membres externes des CoS par origine géographique



L'analyse des rattachements des membres externes des comités de sélection montre que 99 sièges attribués (48,05 %) ont été occupés par des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses exerçant dans des établissements franciliens ; soit dix points de moins que l'année précédente, mais toujours plus que lors de la campagne 2020-2019 (40 %). Les établissements de province représentent 47,57 % des membres externes de COS (n=98). Quant à l'appel à des membres externes exerçant dans des universités étrangères, il reste - comme les années précédentes - très limité avec seulement 9 sièges attribués (4 %). Ils proviennent en outre essentiellement d'universités francophones (belges et suisses). Il est sans doute regrettable que les professionnel-le-s de la science politique française soient choisi-e-s par des chercheurs et chercheuses en provenance de seulement quelques pays, 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.

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



En outre, **les membres externes des CoS proviennent d'une grande diversité d'établissements, à savoir 90 institutions universitaires. Néanmoins, certains établissements sont surreprésentés.**

Les établissements dont les membres occupent plus de cinq sièges dans les CoS sont les suivants : Sciences Po Paris (19) ; Paris 1 (8) ; puis viennent Lyon 2 (6), Paris Dauphine (6), le CNRS (6), l'Université de Strasbourg et l'Université de Montpellier (6). Si l'on s'intéresse aux laboratoires et non plus aux établissements, le constat est similaire. On note que 22 laboratoires comptent au moins cinq sièges : le CERAPS (12), le CESSP (12), le GRESCO (9), le CERLIS (9), le CERTOP (8), le CLERSE (8), le CERREV (8), le Centre Émile Durkheim (8), PACTE (7), le LEST (7), le CSO (7), le Dysolab (7), le LIPHA (7), l'IRMECCEN (7), l'IRISSO (6), l'USE (6), le CRESEM (5), le CERI (5), le CURAPP-ESS (5), le CMH (5), Triangle (5), l'IREDU (5). Plus d'une centaine de laboratoires n'ont placé qu'un.e membre dans les comités de sélection et dix-neuf ont été représentés deux fois.

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 60 candidat·e·s auditionné·e·s, notamment quant à leur genre, leur « âge académique »⁸, 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 51,7 % des auditionné·e·s qui sont des femmes contre 48,3 % d'hommes.

Tableau 6 - Genre des candidat·e·s par audition/auditionné·e

Genre	Auditionné·e·s	Auditions
F	31	36
H	29	36
Total	60	72

Le renversement de la proportion d'auditionné·e·s entre femmes et hommes que nous observons les années précédentes, notamment en 2019 et 2020, semble alors marquer le pas. Tandis qu'on comptait respectivement 41,3 % et 56,5 % de femmes auditionnées en 2019 et 2020, **les candidates représentent cette année 51,7 % du total des auditionné·e·s.**

En ce qui concerne les multi-auditionné·e·s, la tendance s'inverse par rapport à l'année dernière, les hommes étant plus souvent auditionnés plus d'une fois que les candidates, et personne au-delà de deux fois (6 femmes contre 7 hommes), l'équilibre de genre étant retrouvé pour le nombre d'auditions. Celles-ci sont réalisées à 50 % par des femmes, et à 50 % par des hommes, c'est à dire que les auditions sont équivalentes selon le genre des auditionné·e·s.

⁸ Dans tout ce rapport, l'âge académique correspond au nombre d'années écoulées depuis la soutenance de thèse.

Nombre d'auditions par auditionné-e

- Un peu plus d'un cinquième des candidat.e.s auditionné.e.s a eu la possibilité de participer à plus d'une audition (21,7 %).

Tableau 7 - Nombre d'auditions par auditionné-e

Nombre d'audition(s)	Auditionné-e-s	%
1	47	78,3
2	13	21,7
Total	60	100

La grande majorité des auditionné-e-s (78,3 %) n'a été invitée qu'à une seule audition. 21,7 % se sont rendu-e-s à deux auditions. Aucun-e auditionné-e n'a été entendu-e par plus de deux jurys, contrairement à l'année précédente où deux personnes avaient participé jusqu'à quatre auditions.

Cette faible part de multiples auditions est encore une fois à rapporter au très faible nombre de postes mis au concours cette année. Elle est en baisse de plus de 5 points comparée à l'année dernière, où 27 % des candidat.e-s avaient été entendu-e-s plus d'une fois par les comités de sélection.

Contrairement à l'année dernière, le nombre de primo-auditionné-e-s est bien supérieur à celui des candidat.e-s ayant déjà été auditionné-e-s les années précédentes. **Ces dernière-s représentent 31,2 % des auditionné-e-s de 2021**, une proportion qui a très largement diminué (74,3 % en 2020).

Tableau 8 - Nombre de personnes auditionnées en 2021 qui l'étaient aussi en 2020

Audition 2020	Nombre d'auditionné-e-s 2021
Oui	19
Non	41
Total auditionné-e-s	60

Parmi les 19 auditionné-e-s de 2021 qui l'avaient déjà été en 2020, nous observons une majorité de candidates (11, soit 57,9 %), en proportion supérieure à la répartition genrée des auditionné-e-s de 2021.

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.

Concernant l'âge biologique, nous ne connaissons pas celui de 23 personnes sur les 60 auditionné·e·s, dont 14 femmes et 9 hommes.

Concernant l'âge académique, c'est-à-dire le nombre d'années écoulées depuis la soutenance lors de l'audition, nous ne connaissons pas celui d'une seule personne.

« Âge académique » des auditionné·e·s

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

Tableau 9 - 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	7	13	10	10	5	4	3	2	2	3	59
Part du total	11,9	22	17	17	8,5	6,8	5	3,4	3,4	5	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 le même que l'année dernière et en légère baisse par rapport aux deux précédentes où la moyenne s'élevait à 4,24 ans (2019) et 4,17 ans (2018).

- 76,3 % des candidat·e·s ont été auditionné·e·s au plus tard cinq ans après leur soutenance.

Tableau 10 - 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
Parti du total 2021	50,9	25,4	18,6	5,1	100
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 ⁹
Part du total 2018	50,0	23,2	21,0	3,4	96,6

De plus, 30 des 59 candidat·e·s - soit quasiment la moitié parfaite - ont été auditionné·e·s entre un et trois ans après la soutenance de thèse. Cette part de

⁹ La part manquante correspond aux candidat·e·s pour lesquel·le·s l'information n'était pas disponible.

nouveaux et nouvelles entrant-e-s, qui s'élevait à 50% l'année dernière et 53,8% 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).

Les parts de candidat-e-s ayant soutenu leur thèse entre quatre et cinq ans avant leur audition (25.4%) et entre six et 10 ans (18.6 %) diminuent sensiblement puisqu'elles s'élevaient respectivement à 27% et 20.5% en 2020, mais restent plus élevées qu'en 2019 (respectivement 22,5 % et 15,1 %). La part des candidats ayant soutenu plus de 10 ans avant leur audition est bien plus importante qu'en 2020 (5,1% en 2021 contre 2,6% en 2020) mais reste plus basse qu'en 2019 (6,3%).

« Âge biologique » des auditionné-e-s

- L'âge moyen des candidat-e-s aux postes de MCF en science politique est de 34 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 [IDREF](#), 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 ans¹⁰. Les 37 candidat-e-s pour lequel-les nous sommes parvenu-e-s à récolter des données¹¹ affichent une moyenne d'âge de recrutement équivalente de ce chiffre, étant **âgé-e-s en moyenne de 34 ans**¹².

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.).

¹⁰ Note de la DGRA, Enseignement supérieur, Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2019, n°7, septembre 2020.

¹¹ Nous n'avons pas réussi à établir l'âge de 23 candidat-e-s.

¹² Pour la plupart des candidat-e-s, il nous a été difficile de trouver un âge explicitement noté. Parfois, nous nous sommes basé-e-s sur des âges de licence, ce qui implique alors un parcours linéaire pour les candidat-e-s.

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 moitié des auditionné-e-s (50 %) en 2020-2021 ont soutenu leur thèse dans un établissement d'Île-de-France, un niveau bien supérieur aux auditionné-e-s ayant soutenu en région(40 %) ou à l'international (10 %)

Tableau 11 - Nombre d'auditionné-e-s et d'auditions par localisation des établissements de soutenance

<i>Lieu de soutenance</i>	Auditionné-e-s	Auditions
Île-de-France	30	35
Région	24	30
International	6	7
Total	60	72

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) : 48.6 % des auditions décrochées l'ont été par des candidat-e-s ayant obtenu leur diplôme de doctorat dans un établissement francilien.

Ainsi, parmi les 72 auditions pour lesquelles nous avons les informations, moins de la moitié (41.7 %) est le fait de personnes issues d'universités de région. Quant aux thèses réalisées à l'étranger, elles représentent un peu moins de 9,7 % des auditions. **Le déséquilibre IDF/région existe donc toujours bel et bien (48.6 % / 41.7%),** même s'il est moindre que l'année précédente (64,5 % / 33,6 %) et que les années antérieures (60,2 % / 36,9 % en 2019 et 67,2 % / 28,1 % en 2018).

Ainsi, la proportion d'auditionné-e-s issu-e-s d'établissements de région reste inférieure à celles et ceux provenant d'établissements de région parisienne (respectivement 40 % et 50 %), même si un rééquilibrage s'est opéré.

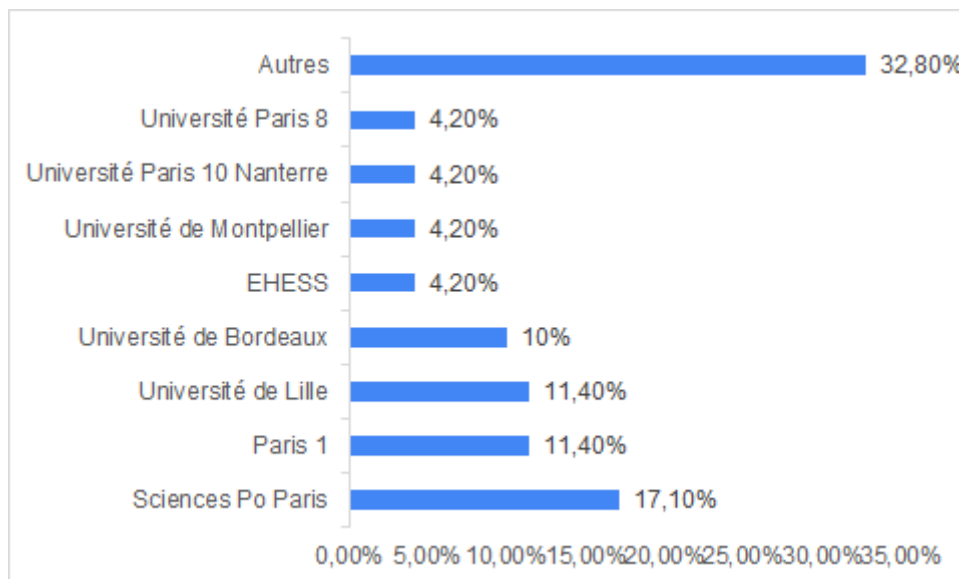
Enfin le marché apparaît toujours restreint aux personnes ayant défendu leur thèse hors de France, dans une ampleur toutefois moindre que les années précédentes puisque ces auditionné-e-s représentent 10 % de la totalité contre 2,6 % l'année dernière.

Noms des établissements de soutenance

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

- Un peu plus d'un tiers des auditionné-e-s (36.1 %) ont obtenu leur diplôme de doctorat dans l'un des trois établissements suivants : Sciences Po Paris, l'Université de Lille, l'Université Paris 1. L'ajout de l'Université de Bordeaux pour cet indicateur montre que seulement quatre établissements concentrent près de la moitié des auditions.

Figure 4 - Répartition des auditions par établissement de soutenance des candidat-e-s¹³



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

45,8 % des auditions (33 sur 72) ont été effectuées par des candidat-e-s provenant de seulement quatre établissements : Sciences Po Paris, l'Université Paris 1, l'Université de Lille et l'Université de Bordeaux¹⁴. Cette année, la concentration se renforce autour d'un plus petit nombre d'établissements, mais d'une part, la proportion des auditions concentrées est moins forte, et, d'autre part, parmi eux, se trouvent deux établissements non parisiens (respectivement sept et huit auditions). Pour rappel, l'année dernière, six établissements concentraient 65 % des auditions.

On distingue ensuite les établissements qui ont deux ou trois auditions (total de 28 auditions, soit 38,9 %) :

- Paris-Nanterre, Paris 8 : trois auditions pour trois auditionné-e-s
- l'EHESS et l'Université de Montpellier : trois auditions pour deux auditionné-e-s.

¹³ La catégorie autre comprend les établissements où un seul candidat-e a été auditionné-e.

¹⁴ Depuis 2013, l'Université de Bordeaux comprend, entre autres, l'Université de Bordeaux 4. Nous ne comptons pas l'IEP de Bordeaux comme faisant partie de l'Université de Bordeaux.

- l'IEP d'Aix-en-Provence, l'IEP de Bordeaux, l'Université de Grenoble et l'Institut Universitaire Européen de Florence : deux auditions pour deux auditionné-e-s
- l'Université Paris 2 Assas, l'IEP de Rennes, l'Université de Bourgogne et l'Université Libre de Bruxelles : deux auditions pour un.e auditionné-e.

Et enfin, le reste des établissements qui n'ont qu'un.e seul.e auditionné.e pour une seule audition (total de 11 auditions, soit 15,3 %) : l'Université Paris-Est, l'Université Paris Dauphine, l'Université Paris Saclay, l'Université de Cergy-Pontoise, Aix-Marseille Université, l'Université Toulouse 1 et l'Université Sorbonne Paris-Cité, l'Université de Paris ainsi que trois établissements étrangers : l'Université de Montréal (Canada), l'Université d'Aix-la-Chapelle (Allemagne), et l'Université d'East Anglia (Grande-Bretagne).

Une domination parisienne réelle, mais à relativiser

Ainsi, si Sciences Po Paris et l'Université Paris 1 continuent de monopoliser deux des quatre premières positions en termes de nombre d'auditions (respectivement 12 et six auditions), **la liste des établissements qui se partagent le reste des auditions varie d'une année sur l'autre**. En effet, l'Université de Lille et l'Université de Bordeaux arrivent respectivement en deuxième (huit auditions) et troisième (sept auditions, dont 3 signalées à l'Université de Bordeaux 4) positions dans ce classement.

Dans la catégorie d'établissements placés à une position intermédiaire (deux-trois auditions) dans le classement des auditions et des auditionné-e-s, on trouve quatre établissements de la région parisienne (sur 12): l'EHESS, l'Université Paris 10 Nanterre, l'Université Paris 8 et l'Université Paris 2 Assas; et deux établissements étrangers, l'Université Libre de Bruxelles et l'Institut Universitaire Européen de Florence.

Dans la catégorie des (11) établissements n'ayant qu'une seule audition, on compte quatre universités parisiennes (Université Paris Dauphine, Université Paris Saclay, Université Paris-Est, Université Cergy Pontoise), dont certaines occupaient des places plus élevées dans les classements des années précédentes (davantage d'auditions et d'auditionné-e-s). En région, seules se trouvent les universités d'Aix-Marseille et de Toulouse 1. Dans cette catégorie, on trouve aussi quatre établissements étrangers : l'Université de Montréal, l'Université d'Aix-la-Chapelle et l'Université d'East Anglia. La part des établissements parisiens dans les auditions est de 48,6 % (35 auditions), une majorité relative puisque les établissements de province en représentent 41,7 % (30 auditions). Les cinq établissements étrangers ont pu placer des candidat.e-s dans sept auditions, soit 9,7 % des auditions.

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 % sur le nombre de thèses soutenues)¹⁵.

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 (44 sur 72 soit 61,1 %) ont réalisé leur thèse dans une université française (et même 51 sur 72 dans une université en général, soit 70,8, % si on ajoute les universités étrangères), un tiers exactement sont issu·e·s du réseau des Instituts d'Études Politiques (18 sur 72, soit 25 %), une proportion en baisse par rapport à l'an dernier (-8,3 points, la proportion de l'année précédente étant de 33,3%).

¹⁵ Ces données servent à titre indicatif même si l'outil utilisé est imparfait et critiquable.

Tableau 12 - Type des établissements de soutenance par auditionné-e et par audition

Type d'établissement de soutenance	Auditionné-e-s	Auditions
Université	37	44
IEP/Sciences Po	15	18
Grande Ecole	2	3
Univ. étranger	6	7
Total	60	72

Discipline de soutenance des auditionné-e-s

- Des candidat-e-s très majoritairement (73,3%) issu-e-s de la science politique.

Plus encore que l'année dernière, les auditionné-e-s en section 04 ont **majoritairement** (73,3 % ; contre 73,1 % en 2020, et contre 62,5 % en 2019) **soutenu des thèses en science politique**. La tendance à la stabilisation disciplinaire semble toutefois se dessiner. Quant aux 26,7 % autres, ils se répartissent entre le droit (neuf candidat-e-s soit 15 % de l'ensemble) du fait d'un poste multi-fléché 02/04 et la sociologie (six candidat-e-s soit 10 % de l'ensemble). Une seule candidate a soutenu une thèse à la croisée entre trois disciplines : la géographie humaine, les sciences et les technologies (1,7 %).

Tableau 13 - Auditionné-e-s par discipline de soutenance

Discipline de soutenance	Auditionné-e-s
Science politique	44
Droit	9
Sociologie	6
Géographie humaine, sciences et technologies	1
Total général	60

Déjà en 2020, nous notons que la mise au concours de deux postes doublement ou triplement fléchés (l'un en sections 04 et 19, le second en sections 04, 05 et 19) avait des effets sur le profil des auditionné-e-s. La part des politistes auditionné-e-s était de 50% pour ces deux postes. A l'inverse, les auditionné-e-s pour les postes fléchés en

section 04 étaient en majorité des politistes (76,5%, contre 23,5% d'auditionné-e-s issu-e-s autres disciplines).

Cette année, on constate que la mise au concours d'un poste doublement fléché (sections 02 et 04) s'accompagne à nouveau d'un nombre moins important de politistes auditionné-e-s. Parmi les 15 auditionné-e-s sur ce poste, six avaient soutenu une thèse de science politique (soit 40%). A contrario, parmi les 45 candidat-es auditionné-e-s sur des postes uniquement fléchés en section 04, 84,4% sont des politistes contre 15,6% qui proviennent d'autres disciplines (essentiellement de la sociologie).

Autres éléments sur le profil des auditionné-e-s

Derniers éléments notables sur le profil des auditionné-e-s, du fait du profil des postes de cette année, **le nombre de titulaires d'un poste de la fonction publique est en nette augmentation** (9,7%). Parmi les auditionné-e-s, on compte quatre MCF dont un en droit public (soit 5,6%), et une chargée de recherche au CNRS (1,7 %) au moment de leur audition.

Cette année, les statuts des auditionné-e-s donnent à voir **l'augmentation des contrats (CDD) de recherche et d'enseignement hors post-doctorat**. Ainsi 11 auditionné-e-s se déclarent être contractuel-le-s (chargé-e-s de recherche ou enseignant-e-s contractuel-le-s), soit 15,3% des profils.

Enfin, avec toutes les précautions que les sources biographiques déposées en ligne nécessitent, nous avons pu constater une **grande diversité des situations au moment de l'audition**. Sur leurs profils personnels ou professionnels, 24 des 60 auditionné-e-s (40%) indiquent être en contrat postdoctoral, cinq (8,3 %) se déclarent ATER, et 13 (%) affichent un autre statut différent des catégories précédentes, 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 ne prend en compte que les situations d'emploi déclarées.

Recruté·e·s

Nous analysons maintenant les profils de neuf recruté·e·s parmi les 11 postes ouverts en 04 (Université Lyon 3 Jean Moulin et l'INALCO (postes 4375 et 4180) n'ayant jamais répondu à nos mails, nous ne sommes pas en mesure d'intégrer les recruté·e·s sur ces deux postes dans nos analyses). **Contrairement à l'année précédente, ce sont les établissements de province qui fournissent le plus de recruté·e·s (cinq établissements sur neuf postes, six sur 11 en incluant l'Université Lyon 3 et l'INALCO).**

Genre des recruté·e·s

Tableau 14 - Répartition des recruté·e·s par genre

Genre	Recruté·e·s	%
F	5	55,6
H	4	44,4
Total	9	100

55,6 % 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·sse·s de conférences, en science politique notamment. Ce constat peut cependant être tempéré. Ce taux est en légère baisse par rapport à l'année dernière (60 % de recruté·e·s). Surtout, avec seulement neuf recruté·e·s, notre échantillon reste malheureusement très petit.

Nombre d'auditions des recruté·e·s

Tableau 15 - Répartition des recruté·e·s par nombre d'auditions durant la campagne

Nombre d'auditions	Recruté·e·s	%
1	7	77,8
2	2	22,2
Total	9	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 beaucoup moins multi-auditionné·e·s qu'en 2020 (deux sur neuf en 2021 contre 10 sur 15 en 2020). À noter également que sur les neuf recruté·e·s, seulement deux avaient eu une audition en 2020 (ils et elles étaient quatre sur 15 dans ce cas dans le bilan annuel précédent). Néanmoins, ils et elles avaient été classé·e·s lors d'une audition précédente, et s'étaient donc déjà trouvé·e·s relativement proches du recrutement en 2020 (classements précédents : 4e et 5e sur des postes différents).

Âge académique des recruté-e-s

Les recruté-e-s obtiennent cette année un poste 2,8 ans en moyenne après leur soutenance. Ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes (en moyenne quatre ans en 2020 et 5,5 en 2019). Parmi les neuf recruté-e-s, six l'ont été moins de trois ans après leur soutenance. Deux l'ont été entre trois et cinq ans après, et un-e seul-e candidat-e a été recruté-e six ans après sa soutenance. La réduction du nombre de postes pourrait expliquer en partie cette situation, l'attente d'un poste plusieurs années ayant un coût de plus en plus élevé pour les candidat-e-s.

Tableau 16 - Âge académique des recruté-e-s

Nombre d'années après soutenance	1	2	3	4	5	6
Nombre de recruté-e-s	1	5	0	2	0	1

Établissement d'origine des recruté-e-s

Quatre postes sur neuf sont attribués à des docteur-e-s diplômé-e-s d'institutions franciliennes. Cette proportion est en forte baisse par rapport à 2019 (11 sur 15 en 2020).

Deux établissements ont plusieurs de leurs docteur-e-s recruté-e-s : trois viennent de l'Université de Lille et deux de Sciences Po Bordeaux. Il convient aussi de noter que le recrutement de docteur-e-s de Sciences Po Paris a considérablement baissé, passant de six en 2020 à un en 2021. Les universités Paris-Saclay, Paris 1 et Paris-Sorbonne-Cité voient aussi chacune un-e de leurs diplômé-e-s recruté-e. La majorité de recruté-e-s d'établissements de province est dûe à une concentration entre deux établissements (Université de Lille et IEP de Bordeaux), alors que les recruté-e-s d'établissements franciliens, en minorité, proviennent d'un plus grand nombre d'établissements (deux établissements de province et quatre de région parisienne). C'est donc l'Université de Lille qui est prédominante sur ce point cette année, mettant fin à une domination de Science Po Paris.

Enfin, les tendances observées lors des bilans précédents sur les origines régionales des candidat-e-s semblent marquer le pas : 44,4 % des recruté-e-s ont obtenu leur doctorat dans un établissement francilien (contre 73,3 % en 2020 et 57,1 % en 2019), 55,6 % dans d'autres régions (contre 16,7 % en 2020 et 42,9 % en 2019).

Sur 11 postes ouverts cette année, cinq l'ont été en Ile-de-France, et les six autres l'ont été en région. Néanmoins, les postes situés hors de l'Ile-de-France n'ont couvert que trois régions : les Hauts-de-France (Université de Lille, deux postes), la Nouvelle - Aquitaine (IEP de Bordeaux et Université de Bordeaux), et Rhône-Alpes Auvergne (Université Lyon 3 et IEP de Grenoble). Par ailleurs, aucun-e candidat-e n'a soutenu à

l'étranger contrairement à l'année dernière où un candidat avait soutenu au Canada (Université de Laval).

Tableau 17 - Recruté·e·s par établissement de soutenance

Etablissement de soutenance	Nombre de recruté·e·s
IEP Bordeaux	2
Sciences Po Paris	1
Université de Lille	3
Université Paris 1	1
Université Paris-Saclay	1
Université Sorbonne-Paris-Cité	1
<i>Total</i>	9

Tableau 18 - Recruté·e·s par lieu de soutenance

Lieu de soutenance	Nombre de recruté·e·s
IdF	4
Province	5
Total	9

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 sous-représentation des directions de thèse féminines sont toujours visibles dans les données que nous avons récoltées, même si elles paraissent atténuées par rapport au bilan 2019-2020.

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

- L'analyse du genre et de l'âge des candidat·e·s montre une légère prime à la jeunesse des femmes concernant l'âge biologique.
- Concernant l'âge académique, les auditionnées le sont légèrement moins longtemps après leur thèse que les hommes et elles sont recrutées légèrement 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, leur âge « biologique » ainsi que leur âge dit « académique ». Ils et elles sont recruté·e·s en 2021 à l'âge de 34 ans en moyenne (voir supra). Les femmes recrutées en 2021 sont pour leur part très légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins (31 ans en moyenne contre 32,3 pour les hommes). On observe un écart relativement similaire en ce qui concerne l'âge biologique moyen d'audition (33,6 ans chez les femmes contre 34,5 chez les hommes).

Tableau 19 - Âge « biologique » moyen par genre et statut de recrutement (en années)

	Auditionné·e·s	Recruté·e·s
Femmes	33,6	31
Hommes	34,5	32,3
Écart F-H	-0,9	-1,3
Total	34	31,6

Cette différence est sensiblement la même dès lors que l'on raisonne en termes d'âge « académique ». Comme nous l'avons détaillé plus haut et de manière comparable à 2020, les auditionné·e·s avaient soutenu leur thèse en moyenne quatre ans plus tôt. Dans ces ensembles, **les femmes sont auditionnées légèrement plus tôt**

que les hommes si l'on se rapporte à la date de leur soutenance de thèse : en moyenne, les auditionnées 2021 avaient soutenu une thèse moins de quatre ans avant leur audition, contre plus de quatre ans pour leurs homologues masculins. L'écart est sensiblement le même chez les recruté-e-s, puisque les femmes sont recrutées en moyenne un peu moins de trois ans après leur soutenance et les hommes trois ans après leur soutenance (Tableau 20).

Tableau 20 - Âge académique moyen par genre et par statut (en années)

	Auditionné-e-s	Recruté-e-s
Femmes	3,9	2,6
Hommes	4,4	3
Écart F-H	-0,4	-0,4
Total	4,1	2,8

Contrairement à l'année précédente, il n'y a cependant pas de fortes différences entre hommes et femmes concernant l'âge académique, tant en ce qui concerne les auditionné-e-s que les recruté-e-s.

- Alors que 70% des femmes auditionnées avaient soutenu leur thèse depuis quatre ans ou moins, 55% des hommes auditionnés avaient soutenu trois ans ou moins auparavant.
- Surtout, concernant les recruté-e-s, les deux tiers le sont deux ans ou moins après leur soutenance, là où la différence se creusait de manière spectaculaire en 2019-2020 ; 60% des femmes et 75% des hommes sont recrutées deux ans ou moins après leur soutenance.

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 sont toujours sous-représentées parmi les candidat-e-s auditionné-e-s et recruté-e-s.

Nous ne connaissons pas l'identité de la direction de l'un-e d'eux ou elles, d'un des 60 auditionné-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-sse-s de conférences et seulement 29 % des professeur-e-s des universités en droit et science politique en 2016¹⁶. Ainsi, seulement **25.4 % des candidat-e-s auditionné-e-s ont soutenu une thèse avec une directrice de thèse** (Tableau 20).

Tableau 21 - Genre de la direction de thèse des auditionné-e-s

Genre de la direction par auditionné.e	N	%
Directions féminines	15	25,4%
Directions masculines	34	57,6%
Directions mixtes	10	17%
Total	59	100 %

Toutefois, la représentation des directrices varie 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 21).

Tableau 22 - 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	10	33%	5	17%
Directions masculines	15	50%	19	66%
Directions mixtes	5	17%	5	17%
Total	30	100 %	29	100 %

¹⁶ MESR, DGRH, Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires, 2016, pp. 7-8.

Ces différences se répercutent moins cette année dans le genre des directions de thèse des recruté·e·s qu'en 2020, avec 33% de direction féminine et 44% de direction masculine (Tableau 23).

Tableau 23 - Genre des directions de thèse des recruté·e·s

Genre de la direction par recruté.e	N	%
Directions féminines	3	33,3 %
Directions masculines	4	44,5%
Directions mixtes	2	22,2%
Total	9	100 %

Cet écart peut toutefois s'expliquer par de 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.

Bilan critique et recommandations

Cette année, les enjeux d'information et d'action politique de ce bilan sont exacerbés par 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 2021**. 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**.

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. Nous percevons cette année un rajeunissement des recruté.e.s, puisque nous passons d'une moyenne de 35 ans, à moins de 32 ans, de même qu'un raccourcissement de la période de précarité pour les recruté.e.s passant de 4 ans en 2020 à 2,8 ans après la soutenance cette année. Pourtant, cela ne concerne que les recruté.e.s. La réduction du nombre de postes et les politiques menées par le ministère tendent à faire croître la population des docteur.e.s sans poste et ainsi, à allonger dans le temps les situations de précarité. Surtout, **les candidat.e.s sont toujours confronté.e.s à une concurrence extrêmement forte et qui augmente - 44,5 candidatures par poste contre 29 l'année dernière - supérieure à l'ensemble de l'ESR¹⁷ - 42,8 candidatures par poste toutes disciplines confondues**. Cette situation

¹⁷<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/note-dgrh-n-7-septembre-2021---campagne-2020-15952.pdf> p. 2.

semble s'aggraver d'année en année pour aboutir à un record de mise en concurrence absurde dans un contexte de très forte contraction du nombre de postes alors même que les besoins augmentent.

L'accentuation et la multiplication des situations de précarité que nous constatons, d'autant plus intériorisée que la mise en concurrence plus aiguë augmente les phénomènes de maintien tardifs ou de longue durée dans l'ESR, par les vacations et les divers dispositifs de travail gratuit, mérite une attention particulière. Les phénomènes de harcèlement, thématique mise en avant cette année, de même que le non remboursement de frais de transport pour les vacataires, la correction de copies et surveillances gratuites et notamment les harcèlements moral et sexuel sont des pratiques plus ou moins ancrées dans notre secteur contre lesquelles il faut lutter. Comme l'année dernière, nous répétons qu'il est urgent de savoir quel-les candidat-e-s se maintiennent ou disparaissent, qui sont celles et ceux qui se réorientent au bout de plusieurs années. Nous attendons encore que les institutions produisent des données plus précises sur la précarité en leur sein, sur les inégalités de genre, sur l'accueil des chercheur-e-s étranger-e-s ou le recrutement de diplômé-e-s d'universités étrangères, etc.

La tendance au repli sur un marché « national » est 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, soit sept juré-e-s sur 369. Avec la question de la concurrence accrue, se joint celle des candidat-e-s qui se tournent vers d'autres secteurs, entre manques de perspectives professionnelles stables, conditions de travail dégradées et faiblesse des rémunérations. Le rejet de l'exploitation par le travail gratuit ou très faiblement payé est d'autant plus grand que les espoirs sont minces. À l'heure où la structuration du secteur pousse de plus en plus de non-titulaires à envisager des alternatives au recrutement, où le privé apparaît malheureusement plus attractif que l'ESR, il convient non seulement de lutter activement pour plus de postes, mais pour des conditions de travail décentes. Le danger de ces situations nous alerte et nous appelons l'ensemble du monde académique à réagir au plus vite.

En définitive, et alors qu'un nombre historiquement bas de postes (11) a été publié pour la campagne 2021 à l'heure où nous écrivons ces lignes, **la création de postes en science politique est plus urgente que jamais** : en droit et science politique, le nombre de professeur-e-s d'université (PU) stagne (2259 en 2010 pour arriver à 2426 en 2020; en section 04 uniquement, 132 postes en 2020 contre 129 postes en 2019 et 123 en 2006), et le nombre de maître-sses de conférences (MCF) n'augmente que trop lentement (5183 en 2010 contre 5266 en 2020 ; pour la 04, 279 en 2020, 270 en 2019 et 206 en 2006¹⁸) au regard de la démographie étudiante (212 329 étudiant-e-s en droit et science politique en 2020-2021 contre 185 249 en 2009-2010. Le nombre d'inscrit-e-s dans les diplômes nationaux de science politique a augmenté de manière conséquente entre le début des années 2010 et l'année 2020, passant de 2754 à

¹⁸ Sauf mention contraire, les données mentionnées dans ce paragraphe sont tirées de la Fiches démographiques des sections du CNU - Année 2019, déjà citée. Pour les données 2020 : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/section-04---science-politique-13373_0.pdf

4558 pour les seul-e-s étudiant-e-s inscrit-e-s en licence dans un diplôme national de science politique (dont une augmentation de 88 % en L1 et de 101 % en L2¹⁹)²⁰. Autrement dit, **les effectifs d'enseignant-e-s-chercheur-e-s titulaires ont augmenté de 3,4% entre 2010 et 2020, alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 14,6 % entre 2010 et 2020 !**

De plus, **la perspective d'un renouvellement du corps par sa démographie est particulièrement faible** : les projections du MESR ne prévoient que 10 départs à la retraite parmi les PU de science politique et huit départs à la retraite parmi les MCF en science politique pour la période 2022-2024. Ces départs seront très loin de suffire à absorber la réserve 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 44 ans (même chose pour l'âge moyen) et de 53 ans (52 ans pour l'âge moyen) en 2020²¹.

Ce manque de postes et cette dégradation de nos conditions de travail se mesurent à l'aune du nombre trop important d'enseignant-e-s-chercheur-e-s non titulaires en science politique: ceux-ci et celles-ci étaient au total 388 en 2020²². Ainsi, **les enseignant-e-s chercheur-e-s non titulaires sont presque autant que les titulaires en science politique (411) ! Et cela sans compter les enseignant-e-s vacataires, qui en 2019 - 2020 étaient au moins 854 à enseigner la science politique, dont 80 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

¹⁹ Article d'Antonin Cohen, "La Science Politique au prisme de ses usages", *MagAFSP*, n°1, p. 11. URL: <https://www.afsp.info/le-magafsp-un-nouveau-magazine-pour-parler-du-metier-de-politiste/>

²⁰ Open data, MESRI, *Principaux diplômes et formations préparés dans les établissements publics sous tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur*, URL: 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+politiques, 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 1ère, 2e et 3e 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.

²¹ MESRI, *Fiches démographiques des sections du CNU- Année 2020*, Septembre 2021, p. 3, URL: https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/section-04---science-politique-13373_0.pdf

²² 123 ATER, 94 doctorant-e-s contractuel-les avec une mission d'enseignement et 78 sans mission d'enseignement, 60 enseignant-e-s invité-e-s, 27 enseignant-e-s associé-e-s, et 6 contrats LRU. Secrétariat général du MESRI, *Fiches démographiques des sections du CNU- Année 2020*, Septembre 2021, p. 5, URL: https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/section-04---science-politique-13373_0.pdf

²³ MESRI, *Situation des personnels enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur, année universitaire 2019 - 2020*. URL: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/Tableaux%20Excel%202019-2020.xlsx>

politique, la discipline ne peut structurellement maintenir son activité de recherche et d'enseignement qu'au moyen de l'exploitation des précaires.

Sous la première présidence d'Emmanuel Macron, sa ministre de l'ESR Frédérique Vidal a porté une réforme de la politique de la recherche, la Loi de Programmation de la Recherche débattue et adoptée au cours de l'automne 2020. Celle-ci a notamment créé le contrat doctoral de droit privé, et a encadré de manière restrictive la définition du statut/contrat de post-doctorat qui ne peut être attribué plus de 3 ans après la soutenance de thèse. Le contrat doctoral de droit privé est un pas vers un amoindrissement important du contrôle de la qualité du diplôme par les institutions publiques et nationales de l'ESR. Rien ne garantit que les usages professionnels par cette nouvelle voie d'obtention du diplôme de doctorat permettent un renforcement du contenu comme de la qualité du diplôme, qui pourrait porter alors préjudice à nos institutions et au secteur de l'ESR. L'encadrement du contrat postdoctoral renforce une sélection à l'accès, mais aussi il pourrait devenir une sorte de verrou de la carrière de précarité précédant l'obtention d'un poste pérenne (supérieure à trois ans pour les campagnes de recrutement de MCF des années précédentes et de CR au CNRS cette année à l'instar des précédentes).

Au cours de ce quinquennat, on a également pu observer un accroissement du nombre de postes de contractuel·e·s en CDD dans les établissements. Il est donc à craindre que cette tendance se poursuive les prochaines années, participant activement à la précarité des jeunes chercheur·e·s. En parallèle, la réforme de l'assurance chômage par les règles qu'elle modifie, rend les enseignements en vacation d'autant moins attrayants, sachant que leur rémunération a chuté à 99 centimes sous le smic horaire, faute d'indexation de cette rémunération sur le smic. Dans les prochaines années, il serait opportun de mesurer les effets cumulés de ces différentes réformes sur les carrières de précaires dans notre discipline, en faisant l'hypothèse qu'elles seraient de nature à alimenter l'accroissement des inégalités. En attendant, ces effets sont, par principe, discriminants et il convient que tous et toutes prenions conscience des situations d'exploitation que cela entraîne. Pour le bien du secteur, mais encore plus pour la dignité de nos camarades et collègues les plus démunis·e·s, il nous semblerait normal que le contexte actuel soit propice à une réflexion sur nos pratiques, à des mouvements sociaux, et des grèves massives. Nous appelons de nos vœux de telles actions.

Dans le contexte du début du deuxième quinquennat d'Emmanuel Macron, Sylvie Retailleau, professeure de science physique, succède à Frédérique Vidal au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Son expérience à la tête de l'Université Paris Saclay de 2016 à mai dernier (université Paris Sud jusqu'en 2020) laisse entrevoir les années de galères qui s'ouvrent aux précaires et non-titulaires de l'enseignement supérieur. Particulièrement active pour ne pas dire zélée dans la construction d'une macro-université insérée dans la compétition internationale, elle a été au cours de ces dernières années l'un des relais les plus actifs des réformes néo-libérales et néo-managériales de l'enseignement supérieur. Adoubée par un Président qui n'a jamais caché ses ambitions en matière de

politique de l'enseignement supérieur (hausse des frais d'inscription universitaires, gel des dotations budgétaires, suppression des organismes de recherche, renforcement des agences de financement et de la recherche sur projet), la ministre pourra poursuivre son engagement en faveur d'une recherche toujours plus compétitive et inégalitaire. Sa nomination constitue une provocation de plus à chacun-e d'entre nous.

Nous sommes la majorité, faisons-le savoir, mobilisons-nous pour l'amélioration de nos conditions de travail, la contractualisation de l'ensemble des travailleur·ses précaires de l'ESR, la fin du travail gratuit et la création de postes de titulaires !