



Systeme D



R e c u i !

La rédaction de l'édition estivale de SD devient de plus en plus difficile. Traditionnellement consacrée à la publication et aux commentaires des résultats et du déroulement des opérations de recrutement des maîtres de conférences en science politique, il devient en effet quasiment impossible de résister à la tentation de plagier ... les numéros des années précédentes. Avez-vous conservé votre numéro de juillet 1999 ? L'éditorial de cette année-là pourrait être quasiment repris à l'identique pour donner le ton de l'année 2001, à une différence près : cette année-là, il y eu 15 postes ouverts au concours (enfin 12, finalement, à cause d'une mutation et de deux invalidations après classement des candidats par les commissions de spécialistes) ! Qui rêve encore d'une telle avalanche de postes ? Rappelons que cette année, la science politique a royalement bénéficié de 11 recrutements de maîtres de conférences, finalement ramenés à 10 en raison d'un recrutement à la mutation par l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines ... Rappelons que ces 10 malheureux postes contrastent douloureusement avec le constat dressé au cours des Assises pour la Science politique de septembre dernier par Francine Demichel, directrice de l'Enseignement supérieur, et selon lequel le recrutement ne pourrait, dans les années à venir, que se développer... Rappelons les bonnes raisons de ce développement annoncé, et toujours attendu. D'une part le faible taux d'encadrement de l'enseignement supérieur en France comparé à celui des autres pays occidentaux, et d'autre part le fameux départ à la retraite d'une partie importante du personnel enseignant actuel. Reprenons. Tout d'abord le taux d'encadrement à l'Université. Si on se

place à l'échelle internationale, la France présente un taux d'encadrement universitaire tellement faible qu'il est le plus faible de toute l'Europe et que le coût annuel d'un étudiant français est égal à la moitié de celui d'un étudiant américain... Un étoffement des effectifs enseignants est d'autant plus nécessaire que les autorités ministérielles inventent réforme sur réforme pour tenter de juguler le taux d'échec des étudiants au cours du premier cycle universitaire. Une bonne réforme ne consisterait-elle pas à muscler de façon substantielle le corps enseignant chargé d'encadrer ces étudiants particulièrement vulnérables ? En second lieu, le départ à la retraite prévisible d'une partie importante du corps universitaire actuel. L'administration en charge de l'enseignement secondaire a lancé cette année une grande campagne de recrutement pour veiller à assurer le renouvellement d'une génération entière qui part à la retraite dans les années à venir. On se prend à rêver, une fois encore, qu'un effort de programmation similaire se manifeste pour l'enseignement supérieur dont on sait bien qu'il est le débouché de la très grande majorité des bacheliers. Faute d'une telle programmation, un recrutement perpétuellement reporté pourrait mettre la discipline dans une situation paradoxale, obligeant à un recrutement de grande ampleur sur une courte durée, ayant d'ici là sacrifié une génération de chercheurs. À l'actuelle pléthore de candidatures due au trop faible nombre de postes pourrait en effet succéder une tout aussi relative pénurie de candidats. En effet, les responsables de DEA constatent depuis plusieurs années que les effectifs de ces formations diminuent face à la concurrence des formations directement orientées vers un marché de l'emploi qui devient à nouveau attractif pour les diplômés de l'enseignement supérieur. En conséquence, et comme les Assises nous l'ont également appris, le nombre d'allocations de recherches demandées par les Universités pour la

science politique ont diminué d'environ 30% en l'espace de 3 ou 4 ans. Leur nombre est ainsi passé d'une soixantaine à une quarantaine alors que le nombre de doctorants est de bien plus du double puisque 75 à 80 thèses sont soutenues chaque année. Le nombre de personnes à embrasser la carrière de doctorant tend donc à s'affaiblir. (suite page 12)

Sommaire

édito, π
recrutements CNRS,
mobilisation
doctorants,
recrutements MCF,

O
U
R
S

Systeme D
c/o Université de Paris I
Département de Science politique
17, rue de la Sorbonne
75231 Paris cedex 05

Directrice de la publication

Françoise de Barros
Rédacteur en chef
Benoît Verrier

Comité de rédaction

Jean-Claude Bussièrès
Hélène Combes
Bertrand Dargelos
Nathalie Ethuin
Magali Gravier
Sophie Maurer
Eric Poinot

Marie-Emmanuelle Pommerolle
Christophe Voillot
Laurent Willemez

Juillet 2001
Numéro 11

Les procédures de recrutement du CNRS : Byzance ?

Cette année, le concours de recrutement du CNRS semble constituer le seul point positif de la campagne de recrutement en science politique, et ce à plusieurs égards. Tout d'abord, le nombre de postes. Alors qu'il y a eu une chute dramatique du nombre de postes offerts au concours des maîtres de conférences, celui offert au CNRS a été bien plus généreux que les années précédentes : 8 postes CR2 (dont 2 fléchés) et 2 postes CR1 (dont un fléché), soit 10 postes en tout, ce qui a permis de maintenir le recrutement 2001 à une vingtaine de postes au total, CR et MdC confondus. Ensuite, parmi les candidats admissibles, 4 sur 10 sont des femmes (2 sur 5 pour les 5 postes de DR2), alors que les universités n'ont recruté aucune femme cette année, ni à l'agrégation, ni comme maître de conférences. Enfin, les auditions du CNRS jouissent d'une "bonne réputation" auprès des candidats auditionnés.

Intrigués et, alors que l'ANCMSP, jusqu'à présent, s'était surtout intéressée aux recrutements de maîtres de conférences, nous avons voulu en savoir plus sur les procédures de recrutements pratiquées au CNRS. Pour cela, nous avons recueilli quelques témoignages d'acteurs directement concernés. Les deux premiers (voir page 4) sont le fait de deux candidats admissibles auxquels nous avons promis l'anonymat par pur souci de discrétion... Nous avons également réalisé trois entretiens auprès de membres de la commission de la section 40 "politique – pouvoir – organisation" (qui a le plus immédiatement vocation à recruter des chercheurs en science politique) : Patrick Hassenteufel, directeur du CRAP (Rennes I), Pascale Laborier, directrice du CURAPP (Amiens), et Frédéric Sawicki, directeur du CRAPS (Lille II).

L'ANCMSP est née, entre autres, d'une volonté de contribuer à l'amélioration des procédures de recrutement des candidats aux métiers de la science politique. Il ne s'agit pas là d'une lubie de l'Association : nombreux sont les membres de commissions de spécialistes qui constatent les dysfonctionnements du système actuel de recrutement des maîtres de conférences. Dans un souci de renouvellement de notre réflexion sur cette question, nous avons voulu entamer une sorte de comparaison entre les procédures en vigueur au CNRS et celles des universités. Comparaison un peu "Canada dry", dirait P. Hassenteufel, puisque nous ne présenterons que les procédures du CNRS, mais comparaison quand même puisque nous avons construit nos interrogations essentiellement à partir des faiblesses propres au concours de recrutement des MdC. Nous avons donc interrogé F. Sawicki et P. Hassenteufel dans le but de mieux comprendre à la fois les différentes étapes de la procédure de recrutement du CNRS et ses grandes logiques. Trois points forts sont apparus : les bienfaits d'une "pluridisciplinarité" inter et intradisciplinaire, les mécanismes mis en place afin de limiter les effets du localisme, et enfin, une "culture CNRS" qui met l'accent sur la qualité scientifique.

Si l'on connaît assez bien le fonctionnement des commissions

de spécialistes, ou plus exactement le flou et les conditions douteuses dans lesquelles elles opèrent parfois, on connaît moins les procédures de recrutement au CNRS et les effets potentiels qu'elles engendrent.

Des commissions ouvertes et pluridisciplinaires

Après avoir planché sur le dossier, il ressort que le CNRS entend mener une politique volontariste d'interdisciplinarité, dont le recrutement est un des volets importants. Il ne s'agit pas seulement d'une déclaration d'intention puisque les résultats en science politique confirment concrètement cette tendance. Cette année encore, des politistes ont été recrutés dans d'autres disciplines, notamment en sociologie et en anthropologie. De la même façon, il n'est pas nécessaire d'avoir soutenu une thèse en science politique pour être recruté en section 40. Ainsi, chaque année se présentent des historiens, des sociologues, ou encore des économistes qui "sont hors noyau dur de la discipline mais qui n'en apportent pas moins un regard, une fraîcheur d'analyse tout à fait intéressante".

Nous avons voulu savoir ce qui rend possible cette plus large ouverture disciplinaire du CNRS, si souvent louée, notamment par nos interlocuteurs. Il convient tout d'abord de rappeler que les sections du CNRS ne recoupent pas exactement les frontières disciplinaires traditionnelles. Les objets et problématiques de recherche des sections relèvent le plus souvent de plusieurs disciplines. Ainsi, la section 40 regroupe, entre autres, la science politique et la sociologie des organisations. L'interdisciplinarité mais aussi l'équilibre intradisciplinaire se retrouvent dans la composition de la commission. En effet, on y trouve des spécialistes de politiques publiques, de sociologie des partis politiques et de l'engagement, de pensée politique, de sociologie des organisations ou du travail, etc. Le nombre et la diversité des laboratoires représentés dans la section 40 (actuellement, 17 centres de recherche et/ou universités) semblent également constituer un indicateur de cette ouverture (voir page 3).

Par ailleurs, les règles de composition de la commission constituent un élément important dans la mesure où elles assurent un équilibre à plusieurs niveaux. D'une part, entre les disciplines et au sein d'une même discipline, en associant 2/3 de membres élus et 1/3 de membres nommés, ce qui permet d'éviter que des secteurs entiers de la recherche ne soient absents des instances de recrutement (il ne s'agit pas là d'une spécificité du CNRS puisque le CNU comprend également des membres élus et des membres nommés). D'autre part, en veillant à une égale représentation de chercheurs et enseignants de statuts différents. La commission de la section 40, présidée actuellement par Marie-Christine Kessler, est composée de 21 membres, dont 7 sont nommés, pour une durée de quatre ans. Ils sont répartis en trois collèges : directeurs de recherche et professeurs des universités ; chargés de recherche et maîtres de conférences et

(Suite page 3)

enfin, ingénieurs et techniciens administratifs (ITA). Le dernier collègue ne prend toutefois pas part au vote pour le recrutement des CR, le jury comprend donc 18 chercheurs CNRS et universitaires. Il siège en quatre sous-jurys pour réaliser les auditions et en séance plénière pour élire les candidats admissibles (voir encadré n°3).

Sans vouloir fétichiser les règles ni encenser le fonctionnement de la section 40, on peut légitimement croire que la pluridisciplinarité du jury contribue à neutraliser les querelles de chapelles, qui ne dépassent pas les frontières de la discipline. Le fait que des politistes et des sociologues d'horizons et de sensibilités différentes se rencontrent dans cette commission peut contribuer à éviter les anathèmes hâtifs, reposant sur des réputations et des étiquetages avant même la lecture du dossier des candidats. On peut gager que le moindre entre-soi du jury, par rapport à certaines commissions de spécialistes, profite aux candidats. On peut également espérer que l'équilibre recherché contribue à un recrutement pluriel en atténuant les effets de mode et la surreprésentation de certains objets et problématiques de recherche, logiques qui, poussées trop loin, aboutiraient à un appauvrissement de notre discipline.

Ce tableau quasi idyllique appelle sûrement quelques nuances, mais il semble quand même que les modalités du concours au CNRS, en particulier son ouverture disciplinaire, contribuent à augmenter le poids relatif des critères scientifiques dans l'évaluation des dossiers. C'est en tout cas ce que semble penser un membre de la commission qui nous confie : " Il est probable que les critères extérieurs de richesse scientifique, que sont la notoriété du directeur de thèse, le laboratoire d'origine ou de rattachement... fonctionnent peut-être moins dans un concours comme celui-là. " À bon entendre...

Une double cécité contre le localisme !

La limitation des effets de localisme constitue la deuxième grande caractéristique des procédures de recrutement au CNRS. Celle-ci est rendue possible par la mise en œuvre, d'une part, de mécanismes de " neutralisation " des membres de la commission et, d'autre part, d'une politique particulière d'attribution des affectations. Le système de vote en " double aveugle " constitue le premier mécanisme. Arrêtons-nous un instant sur cette procédure électorale qui semble avoir beaucoup impressionné nos interlocuteurs et qui n'a pas son pendant dans les commissions de spécialistes. Le vote en double aveugle est rendu possible par l'utilisation de boîtiers électroniques et par l'intervention d'une administratrice CNRS qui s'occupe de la procédure électorale. En pratique, une fois les candidats classés A sélectionnés (25 CR2 cette année), la commission, siégeant en formation plénière, vote pour établir la liste des admissibles. Les membres de la commission disposent d'un

Composition de la commission 40

(Source : <http://menhir.dsi.cnrs.fr/>)

Nom	Prénom	Fonction dans la section 40	Centre de rattachement
BORRAZ	Olivier	Secrétaire Scientifique	CSO – IEP Paris
COHEN	Samy		CERI
COUTIN	Gérard		DIST – CNRS
DARBON	Dominique		CEAN – Bordeaux IV
DENNI	Bernard		CIDSP – CNRS
DUCHESNE	Sophie		CEVIPOF – MSH
FRIEDBERG	Erhard		CSO – IEP Paris
HASSENTEUFEL	Patrick		CRAP – Rennes
JOBERT	Bruno	Membre du bureau	CERAT – Grenoble
JOBERT	Annette		Travail et Mobilités – Paris X
KESSLER	Marie-Christine	Présidente	GAPP – ENS Cachan
LABORIER	Pascale	Membre du bureau	CURAPP – Amiens
LAURENS	Patrick		LERASS – Toulouse III
LEHINGUE	Patrick		CURAPP – Amiens
MERRIEN	François-Xavier		Uni. Lausanne – Faculté de Sciences sociales et politiques
PONGY	Mireille		CERAT – Grenoble
SALOMON	Annie-Claude		CIDSP – IEP Grenoble
SAWICKI	Frédéric		CRAPS – Lille II
SCHWARTZ	Olivier	Membre du bureau	Uni. Marne-la-Vallée
SEGRESTIN	Denis		CRISTO – CNRS Grenoble
THEBAULT	Claire		CERTOP – Toulouse II

boîtier électronique leur permettant d'exprimer leur vote. L'utilisation de cet instrument permet tout d'abord d'accélérer la réalisation des scrutins et donc de les multiplier. Ensuite, elle permet le fameux vote en double aveugle (on ne sait pas qui vote pour qui, ni qui a recueilli combien de voix). Pour passer de la liste des 25 personnes classées A aux 12 admissibles, le jury décide que chaque membre choisira, mettons, 10 candidats. Chaque membre du jury entre donc 10 noms de candidats par le biais du boîtier. À la fin, il y a bien sûr plus de 10 candidats proposés. Les résultats sont annoncés par la secrétaire mais sans que les membres de la commission ne sachent quel candidat a obtenu combien de voix. Ils ne connaissent que la répartition des voix. Par exemple : 2 candidats ont obtenus 18 voix, 1 17, 2 16, etc. La commission se met d'accord, en fonction de la répartition des voix (et non des noms qui sont toujours masqués), sur le nombre de personnes à retenir. Elle décide de retenir, par exemple, tous les candidats ayant obtenu plus de 9 voix, pour arriver à une liste de 12 ou 13 personnes. Il ne reste plus qu'à procéder au classement des

(Suite page 4)

Deux témoignages de candidats

Nous avons voulu en savoir plus sur la façon dont certains candidats ont vécu leur audition CNRS. Voici deux témoignages de candidats au concours 2001.

Candidat A : “ Globalement, j'étais agréablement surpris par mon expérience au CNRS. Du point de vue formel, les procédures ont été scrupuleusement respectées. 30 minutes par auditionné et pas une minute de plus ou de moins [...]. Les remarques et les questions ont montré que les rapporteurs ont fait un travail sérieux sur le dossier avant l'audition. Par ailleurs, tous les membres du jury disposaient d'un rapport synthétique sur chaque candidat : ils ont identifié les points faibles du projet, ont demandé des éclaircissements... Bref, les questions étaient bien préparées, centrées sur un parcours de recherche, et donc n'avaient pas pour fonction de disqualifier le candidat en “ testant ” des connaissances hors-propos, comme cela se pratique parfois aux concours MCF.

Par définition, un concours national brise les logiques de localisme qui se pratiquent pour les concours MCF (surtout cette année). Le jury du CNRS est trop composite, trop hétérogène pour permettre une “ reprise en main ” par tel ou tel clan. Cette hétérogénéité *a priori* donne au candidat une impression agréable que tout n'est pas joué d'avance : autrement dit, il y a trop de paramètres à prendre en compte pour faire des calculs à la noix sur les rapports de force au sein du jury, les personnes “ à séduire ”, les concepts “ à bannir ” du lexique, etc., ce qui peut rendre la présentation de soi plus naturelle. Ceci ne veut pas dire que le

concours est “ parfait ” – loin de là. [...] Plusieurs choses restent problématiques :

1) l'affectation des candidats aux sous-commissions et la manière dont elles se constituent. On peut “ bien ” tomber ou “ mal ” tomber : en sociologie (section 36), certains sociologues ou politistes sont tombés sur le jury des “ juristes ” : d'où une certaine incompréhension. En section 40, même problème avec certains jurys, en particulier le jury “ socio du travail ” pour les politistes.

2) Si le principe des deux rapporteurs (un dans la sous-commission et un en dehors) est *a priori* une bonne chose, plusieurs candidats ont vu leurs chances réduites pratiquement à néant par l'identité des deux rapporteurs : ainsi, un premier rapporteur aurait considéré en 36 un projet de recherche d'un politiste “ très innovant, mais trop interdisciplinaire ”, et le deuxième rapporteur, juriste, aurait jugé que le projet “ n'était pas de la sociologie ”. Ceci dit, au regard des candidats classés, le CNRS en sciences sociales s'est montré plutôt ouvert à l'interdisciplinarité (n'hésitant pas à classer des candidats ayant d'autres origines disciplinaires), et le fléchage de certains postes donne des chances à des candidats dans des sous-disciplines minoritaires (théorie politique en CR2 en 40 [...]).

3) Les manœuvres et rumeurs semblent jouer davantage après que les jurys aient classé les candidats. C'est heureux d'une certaine manière, car cela semble montrer que les marchandages et tractations entre les directeurs des labos jouent moins avant les

auditions qu'après. Mais peut-être que ces bruits sont moins audibles avant les auditions? En tout cas, la “ logique des labos ” ne semble pas être le critère déterminant dans le classement des candidats. Toutefois, ce qui se passe dans les semaines entre le classement et l'affectation reste très mystérieux pour moi. La direction scientifique ne doit pas obligatoirement suivre le classement proposé par les commissions, et l'affectation à un des trois labos (voire un autre) se passe sans aucune transparence ”.

Candidat B : “ La procédure CNRS est sans doute plus équitable et transparente que la procédure MdC. Dossier envoyé 4 mois avant l'audition (ce qui change par rapport à MCF où le jury a – au mieux – quelques jours pour lire thèse et publications...), dates d'audition connues à l'avance (ce qui change de MdC où on l'apprend quelques jours avant l'audition), véritable discussion avec le jury sur le projet. En revanche, je trouve la logique de recrutement CNRS assez étonnante : on recrute un chercheur sur la base d'une rencontre de 25 minutes, avec 10 minutes de présentation. Il y a certes le projet et le dossier (connus du seul rapporteur), mais convaincre la sous-commission (qui devra ensuite convaincre la commission...), en 25 minutes, c'est un peu court. D'où le sentiment de frustration qui ressort nécessairement de la discussion avec le jury. Un tel système n'est pas absurde, mais il favorise les “ coups de foudre ” pour un candidat ou les effets de réputation. ”

candidats en fonction du nombre de postes à pourvoir. À ce moment là, la liste alphabétique des noms apparaît, mais, cette fois, sans la répartition des voix. Un nouveau débat s'engage, puis la commission vote pour classer les candidats : d'abord le premier, puis le deuxième, etc. Les noms et la répartition des voix sont cette fois connus ce qui permet des réajustements entre chaque tour. Ce système compliqué a totalement convaincu nos interlocuteurs. Son point fort réside dans le fait que les membres du jury sont amenés à se prononcer sur des candidats sans connaître leur identité, donc, uniquement à

partir des résultats objectifs qu'ils ont obtenus. Ceci réduit à néant *ipso facto* toute tentative de pression pour rajouter *in extremis* tel ou tel candidat de son cru. Par ailleurs, tous les membres étant logés à la même enseigne, ce système semble être accepté par tous.

Le second mécanisme de neutralisation consiste en une démultiplication des étapes décisionnelles. Ainsi, ce n'est pas la commission 40 mais la direction SHS qui est compétente pour affecter les candidats dans les laboratoires. Si la

Procédure de recrutement à un emploi de chargé de recherches au CNRS

L'exemple de la section 40 – Politique, pouvoir, organisation

Conditions de candidature :

- Être titulaire d'une thèse de doctorat.
- Déposer un dossier de candidature comportant, notamment, un projet de recherche.
- Pour les emplois de CR2, limite d'âge fixée à 31 ans (dérogations pour les candidats ayant effectué leur service militaire ou ayant des enfants à charge).
- Pas de limite d'âge pour les emplois de CR1.

Calendrier de la procédure 2001 :

- Date limite de retrait des dossiers le 22 janvier.
- Date limite de dépôt des dossiers complets le 23 janvier.
- Auditions les 17 et 18 mai. Tous les candidats sont auditionnés, soit environ 80 (CR2 et CR1 confondus).
- Délibérations : du 21 au 23 mai.
- Affectations dans les laboratoires et clôture de la procédure : 5 juillet.

Organisation du jury de recrutement :

- Constitution de 4 sous-jurys d'audition (maintenus pendant la durée du mandat).
- Réception des dossiers de candidature début avril.
- Désignation du rapporteur de chaque candidat (chargé de lire la thèse et les travaux).

Auditions :

- Durée : 25 minutes (présentation du candidat par le rapporteur, 10 minutes de présentation de soi et du projet par le candidat et 15 minutes de discussion).
- Après l'audition : délibération du sous-jury sur le candidat (5 minutes).
- Audition centrée surtout sur le projet de recherche.

Évaluation :

- Suite aux auditions, répartition des dossiers en trois catégories A, B et C par les sous-jurys. (Un classement en C signifie que le projet de recherche est insuffisamment précis ou ne correspond pas aux problématiques de la section 40).
- Réunion plénière de la commission 40 : établissement de la liste des admissibles parmi les candidats classés A.

Votes et classements :

- 1^{re} étape : discussion en séance plénière sur chaque candidature. Justification des premières évaluations.
- 2^e étape : par un vote électronique, chaque membre du jury établit une liste de candidats à classer. Une liste par ordre alphabétique des candidats ayant obtenu le plus de voix est alors établie (sans que les membres connaissent le nombre de voix obtenues par chaque candidat).
- 3^e étape : à partir de cette liste, le jury vote pour classer les candidats admissibles. (Le jury classe deux fois plus de candidats que de postes à pourvoir).
- Vote à la majorité absolue aux deux premiers tours et à la majorité relative au troisième tour.

Affectation dans un laboratoire CNRS :

- La direction scientifique du département SHS affecte les candidats dans les laboratoires.
- En règle générale, le CR n'est pas affecté dans son laboratoire d'origine.
- Le plus souvent les vœux des candidats sont pris en compte (les candidats peuvent modifier leurs vœux d'affectation après le classement).

commission auditionne les candidats et établit la liste des admissibles, c'est la direction SHS (à laquelle participent quelques membres de la commission) qui recrute définitivement les nouveaux CR (voir la liste des candidats admis, page 6). Elle le fait, certes, à partir de la liste proposée par la commission, mais sans être contrainte d'en suivre l'ordre de classement. Dans les faits, rassurons les admissibles, nos interlocuteurs de la commission nous ont expliqué que la direction SHS s'écarte rarement du classement proposé.

La politique de gestion des affectations de la SHS complète efficacement ces deux mécanismes. En effet, elle pratique une politique de non affectation dans le laboratoire d'origine, sans doute pour favoriser la mobilité des chercheurs. Du coup, lorsque les candidats remplissent leurs dossiers, ils doivent savoir que "ça ne sert à rien de mettre en premier choix leur labo d'origine car ils ont toutes les chances de ne pas y être recruté et de se retrouver dans le labo de leur 2e voire 3e choix, c'est-à-dire un labo dans lequel ils n'ont pas envie d'aller." Il est donc judicieux de contacter suffisamment tôt de potentiels laboratoires d'accueil auxquels les candidats pourront notamment soumettre leur projet de recherche (et recueillir de précieuses remarques au passage...). C'est aussi l'occasion de se faire connaître et de rencontrer d'éventuels futurs collègues, etc. Par ailleurs, cette politique d'affectation apparaît bénéfique pour les jeunes CR, puisqu'il n'est pas toujours facile de passer du statut de doctorant à celui de docteur au sein du même centre de recherches. Cependant, pour nos deux interlocuteurs, ceci entrave l'élaboration d'une politique de recrutement par les laboratoires eux-mêmes puisqu'ils n'ont pas la maîtrise complète des profils scientifiques recrutés (même si les directeurs de laboratoires ont la possibilité d'exprimer directement leurs souhaits de recrutement auprès de la direction SHS).

Ainsi, une construction procédurale complexe, associant une démultiplication des étapes décisionnelles, la neutralisation des membres de la commission de recrutement et une politique d'affectations particulière, nous semble constituer un instrument très efficace pour lutter contre le localisme dans les procédures de recrutement du CNRS.

Les conditions matérielles d'une "culture"
(Suite page 6)

d'évaluation

Enfin, le dernier élément qui caractériserait l'esprit du recrutement CNRS aux yeux de nos interlocuteurs c'est une sorte de " culture CNRS ". (" La culture CNRS, c'est quand même une culture d'évaluation scientifique, mettant avant tout l'accent sur la recherche, par exemple le dossier de publication, l'intérêt de la thèse, etc. "). Quatre facteurs concourent à cette " culture ". Le premier est lié aux conditions dans lesquelles travaille la commission. Si le manque de temps est un défaut chronique du recrutement des MdC, le CNRS réussit à laisser une marge de temps jugée très confortable : les membres de la commission disposent d'un mois et demi pour évaluer une dizaine de dossiers (cette année, ils avaient environ 6 dossiers de CR et quelques dossiers de DR). De quoi faire rêver les membres de commissions de spécialistes qui n'ont que quelques jours ! Les dossiers sont de surcroît plus complets et permettent une évaluation sur une base plus solide. Le rapporteur dispose de la thèse et du projet de recherche. Mais les autres membres du sous-jury ne sont pas démunis pour autant : chacun a une fiche synthétique de deux pages – une sorte de rapide C.V. – remplie par chaque candidat comportant un résumé du projet et des travaux antérieurs. Par ailleurs, chaque audition commence par une rapide présentation du candidat aux membres du sous-jury faite par le rapporteur. La taille réduite du sous-jury (4 à 5 membres) permet à chacun de poser au moins une question au candidat, de sorte " que chacun puisse s'exprimer et réagir par rapport au candidat ". Enfin, les auditions sont davantage étalées dans le temps. Chaque sous-jury auditionne une vingtaine de candidats en deux jours, soit une dizaine par jour. Comme beaucoup de commissions de spécialistes, dirons certains. Cependant, ces auditions sont réparties sur toute une journée, avec force pauses pour laisser souffler – et déjeuner – les sous-jurys. La commission se réunit le 3e jour, en séance plénière, pour élire les candidats admissibles. Enfin, le 4e jour est consacré aux CR1. Ces conditions sont appréciées par nos interlocuteurs : " Non, on peut vraiment travailler sérieusement [...] on travaille vraiment dans de très bonnes conditions. C'est pas du tout de l'abattage. " (Serait-ce un clin d'œil aux conditions de travail des commissions de spécialistes ?) Enfin, last but not least, les risques de conflits d'intérêts ont été prévenus par l'instauration de 3 règles d'incompatibilité entre un sous-jury et un candidat. Le dossier d'un candidat ne peut être attribué à un sous-jury dans lequel siégerait 1) le directeur de thèse, 2) un membre du laboratoire d'origine ou encore 3) un membre du laboratoire demandé par le candidat.

Des "savoirs pratiques" à expliciter davantage

À ce tableau féérique peuvent être ajoutés quelques nuages sombres. Alors que la procédure de recrutement du CNRS est très largement centrée sur le projet de recherche, aussi surprenant que cela soit, aucune indication ne précise ce qu'est un projet de recherche. Les candidats doivent se débrouiller par leurs propres moyens pour découvrir ce dont il s'agit et ce n'est pas totalement évident si l'on considère que chaque année, certains dossiers (certes en nombre restreint) ne comportent pas de projet digne de ce nom. Qu'on se le tienne pour dit, ce projet n'est pas un texte d'une page (sauf à vouloir être un futur classé C...), mais quelque chose de détaillé. C'est un véritable programme d'une recherche qui sera menée en 2 ou 3 ans, etc. Une certaine

inégalité entre les candidats apparaît donc. En effet, être doté d'un réseau d'interconnaissances ayant déjà réussi avec succès ce concours (et prêt à montrer le projet de recherche qui avait valu recrutement) ou être membre d'un laboratoire CNRS qui encadre bien ses jeunes docteurs est un atout particulièrement précieux. Il en va de même pour le texte de 10 minutes de présentation de soi qui n'est réclamé nulle part mais " ceci dit, les candidats qui viennent ont tous un topo prêt de 10 minutes, donc ce sont des choses qui se savent "... parce que ces candidats méritants ont appris d'une manière ou d'une autre qu'il leur faudrait se présenter en 10 minutes. Et notre interlocuteur de conclure qu'" effectivement, [ces règles] pourraient être plus clairement formalisées par le CNRS ". On a bien affaire, ici, à un ensemble de " savoirs pratiques " qui se transmettent de générations de candidats en générations de candidats... et complètent avec bonheur le dossier réclamé par le CNRS.

Le deuxième point tient au profil du chercheur CNRS qui diffère de celui de MdC. Alors que le second est un généraliste de la science politique, qui doit être aussi bien chercheur qu'enseignant et aussi bien enseignant dans sa spécialité que dans une matière qui lui est plus étrangère, le chargé de recherches doit avoir un profil plus ciblé à la fois dans un domaine de recherche et sur une seule activité professionnelle. Lorsque le jury de la commission 40 participe au recrutement des CR, il focalise son attention sur un même type de critères : la qualité scientifique du dossier du candidat. Les compétences pédagogiques n'entrent pas vraiment en ligne de compte, contrairement au recrutement des MdC.

Le troisième point tient au fait qu'il s'agit d'un concours national. Ceci est très important et explique aussi l'une des grandes différences entre le travail des commissions du CNRS et celles de spécialistes. Alors que ces dernières doivent partiellement recruter en fonction de contingences locales, notamment en termes de besoins d'enseignement, la commission du CNRS, n'ayant pas prise sur la politique d'affectation, ne peut se préoccuper de quelque considération de cet ordre que ce soit. De ce point de vue, on peut résumer la différence entre les deux procédures en disant que " c'est d'autant plus objectif au CNRS qu'on ne recrute pas un collègue. Et ça, pour les recrutements des maîtres de conférences, c'est quand même une dimension importante, alors [la procédure] est totalement subjective, c'est-à-dire que la personne qu'on recrute [...] c'est quelqu'un avec qui

Grade	Emploi	Nom
CR1	40/02	Luc Berlivet
CR1	40/03/T	Claire de Galembert
CR2	40/04	1. Gilles Favarel Garrigues 2. Yannick Barthe 3. Delphine Mercier 4. François Buton 5. Rachel Vanneuville 6. Xabier Itcaina
CR2	40/05T	Sandrine Lefranc
CR2	40/06T	Antoine Vauchez
Résultats CNRS 2001		

on va travailler concrètement [...] avec qui on s'entend et avec qui éventuellement on peut faire des projets de recherche [...] donc forcément, ça introduit une dose de subjectivité. ” Enfin, quatrième et dernier point : les attributions de la commission. Siégeant plusieurs fois par an, elle n'est pas seulement chargée du recrutement des CR, mais également de l'évaluation des dossiers de DR et des laboratoires de recherches. Elle opère donc à plusieurs niveaux : le recrutement du personnel, l'évolution des carrières et le travail collectif des laboratoires. Ce faisant, elle développe au cours des quatre années de son mandat une véritable expérience de l'évaluation scientifique.

Alors Byzance ? Pas tout à fait, mais tous les avis recueillis convergent pour souligner des conditions de recrutement au CNRS beaucoup plus claires et saines que celles des MdC. Peut-être serait-il fructueux de s'inspirer des modalités de cette procédure et d'en transposer certains aspects aux

commissions de spécialistes ? La démarche scientifique requiert cependant un rapport critique à ses sources. Précisons alors que notre petite enquête au pays du CNRS a été réalisée dans un contexte particulier : d'une part, le nombre de postes offerts au concours de CR était assez élevé cette année – et c'est plus agréable de recruter dans ces conditions –, d'autre part, les membres du jury avec qui nous nous sommes entretenus siégeaient au CNRS pour la première année, ce qui peut expliquer leur enthousiasme – car telle est bien la teneur de leur discours, à la différence de ce que l'on entend plus habituellement sur le travail des commissions de spécialistes. Leur engouement tiendrait alors un peu de la découverte d'un monde où les règles sont plus explicites que dans celui de leurs homologues universitaires. La campagne de l'année prochaine et d'autres enquêtes nous diront si nous avons pêché par excès d'optimisme.

Site du CNRS : <http://www.cnrs.fr>

MOBILISATION DE DOCTORANTS - ALLOCATIONS DE

La Confédération des Etudiants Chercheurs a bataillé ces derniers mois pour la revalorisation de l'allocation de recherche... jusqu'à organiser des manifs de doctorants – phénomènes relativement rares – qui ont eu un large succès. Nous présentons dans l'article qui suit quelques infos sur la CEC, les mobilisations passées et nos rapports avec elle.

La CEC étant une mine de renseignements pour les doctorants, nous ne pouvons qu'inviter tous nos adhérents à aller visiter son site et à s'engager dans les forums de discussion que la CEC organise...

Réunion de la Confédération des Etudiants-Chercheurs Strasbourg, 16 et 17 juin 2001

La Confédération des Etudiants-Chercheurs (CEC) s'est réunie en Conseil d'Administration les 16 et 17 juin à Strasbourg. L'ANCMSP avait pris part à la fondation de cette association, avant de s'en éloigner progressivement, jusqu'à la manifestation du 7 juin dernier pour la revalorisation de l'allocation de recherche. Suite au succès de cette action (700 doctorants à Paris), le CA de Strasbourg était l'occasion de renouer officiellement le contact entre les différents groupes.

La CEC rassemble une trentaine d'associations de doctorants de toute la France, en théorie issues de l'ensemble des champs scientifiques universitaires. Le principe de la représentation nationale par discipline se révèle très rare (nous étions la seule organisation de ce type présente à

Strasbourg) : la règle est plutôt une représentation des doctorants par secteur géographique, ou par université, et éventuellement par discipline. Cette réunion a permis de plus de constater que malgré une volonté d'ouverture indéniable de la CEC, les sciences humaines et sociales y sont très nettement sous-représentées. Le phénomène est probablement à relier à des propriétés structurelles attachées aux différentes disciplines et aux modes de socialisation des jeunes chercheurs : en sciences sociales, “ l'effet labo ” est quasiment nul, les doctorants sont très isolés et éparpillés, et de fait, ne se mobilisent que rarement, alors même qu'ils représentent la majorité de la population globale des doctorants (environ 40000 sur 65000). La représentation des sciences “ dures ” apparaît beaucoup plus systématique (la CEC compte notamment d'importants contingents de mathématiciens, de physiciens et d'informaticiens). Une situation qui n'est pas sans conséquence sur les revendications de la Confédération, qui tend de fait et à son corps défendant à prendre

en compte d'abord les intérêts de ses membres, quitte à négliger la relative diversité existant entre les disciplines. Une place centrale est ainsi accordée à la question de la revalorisation de l'allocation de recherche, exigence tout à fait légitime pour l'ensemble des doctorants. Cependant, la question de l'augmentation du nombre d'allocations et des conditions de travail et de statut des doctorants – question essentielle en sciences sociales – n'est pas suffisamment centrale dans leur démarche. Compte tenu du fait que la CEC entend peu ou prou – notamment pour des raisons stratégiques tout à fait évidentes – représenter *l'ensemble* des doctorants, un tel hiatus peut devenir problématique, voire engendrer une certaine frustration chez des jeunes chercheurs en sciences sociales qui peuvent se sentir dépossédés de leur capacité de prise de parole.

L'ANCMSP a décidé de renforcer ses contacts avec la CEC, dont la bonne foi ne saurait être mise en doute, puisque ce sont

principalement des données structurelles qui expliquent l'inégale représentation des différentes disciplines en son sein. Dans la mesure où la situation de l'étudiant-chercheur semble préoccupante dans à peu près toutes les disciplines, une réflexion interdisciplinaire, même imparfaite et limitée, ne peut qu'être profitable à tous les acteurs. De surcroît, la CEC, mais également d'autres groupements comme la Guilde des Doctorants, disposent dans certains domaines d'une expertise et d'une capacité à recenser et à diffuser l'information (par exemple recension des postes d'ATER sur le site de la GdD), évidemment supérieures à celles de l'ANCMSP. Il va sans dire qu'une organisation regroupant un grand nombre d'associations de doctorants de toutes disciplines se voit dotée d'une légitimité et d'une capacité de négociation d'autant plus fortes lorsqu'il s'agit de peser sur les autorités universitaires et sur les décisions des pouvoirs publics.

Les sites de la CEC et de la GdD :
garp.univ-bpclermont.fr/cec
garp.univ-bpclermont.fr/guilde

Des doctorants dans la rue...

A l'initiative de la CEC, des manifestations ont été organisées pour obtenir une revalorisation de l'allocation de recherche les 7 et 28 juin derniers à Paris et dans d'autres villes de France. Si la première n'a recueilli qu'un faible écho, la seconde manifestation a en revanche bénéficié d'un nombre assez appréciable d'articles dans la presse quotidienne (notamment *Le Monde* et *Libération*). Nous publions ci-après les comptes-rendus rédigés par le CEC à la suite de ce mouvement et de la rencontre des représentants de la CEC avec les représentants du premier ministre.

Communiqué suite à la manifestation du 28 juin 2001

A l'appel de la CEC (Confédération des Etudiants-Chercheurs) et avec le soutien des syndicats des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, 1800 personnes ont défilé du Ministère de la Recherche à Matignon. Cette mobilisation est sans précédent.

Le mot d'ordre de la manifestation était : "Pour une revalorisation de 20 % de l'allocation de recherche, un vrai statut et des salaires décents pour les doctorants, dans le cadre d'une vraie politique de développement de la recherche française".

Une délégation a été reçue par le conseiller technique pour la recherche du cabinet du

Premier Ministre. Celui-ci a confirmé que l'augmentation de l'allocation de recherche à hauteur de 5 % est une priorité du Ministère de la Recherche, mais pas actuellement du gouvernement. Cette proposition dérisoire n'est donc même pas acquise. C'est une insulte au travail de recherche des doctorants, qui sont l'avenir de la recherche en France. Cela fait 10 ans que l'allocation de recherche est gelée. Les doctorants ne peuvent plus se satisfaire d'une telle dévaluation de leur salaire.

Confédération des Étudiants Chercheurs

Compte-rendu de la rencontre au ministère

Suite à la manifestation du 28 juin 2001 organisée par la CEC à Paris, et conformément au souhait que nous avons formulé auprès de l'Hôtel Matignon, une délégation a pu être reçue pendant plus d'une heure.

La CEC a commencé par rappeler les raisons qui poussent aujourd'hui les doctorants à manifester :

- +20% pour l'allocation de recherche pour rattraper (en partie) la dévalorisation depuis 1991.

- nécessité d'un mécanisme d'indexation de l'AR.

- problèmes de statut, favorisés par l'hétérogénéité du corps social des étudiants chercheurs (allocataires, autres financements, non financés). T. Weil, conseiller technique pour la recherche du premier ministre, a essentiellement axé ses réponses sur l'historique, autrement dit, tout ce que les gouvernements successifs ont fait depuis le coup de pouce de 1991 jusqu'à la reprise de 1997. Un choix était jusqu'alors affiché : favoriser le nombre d'allocations plutôt que le montant (texto : "on peut jouer plus sur la dérivée que sur l'état stationnaire" – splendide, non ?).

Toutefois, la CEC a insisté sur le fait que la part des doctorants dans la production de la recherche a fondamentalement changé depuis 1991 ; sa participation à l'effort de recherche est maintenant primordiale. Le travail du doctorant, comme tout travail, mérite salaire et il n'est plus question aujourd'hui d'envisager faire de la recherche avec du bénévolat.

Pour T. Weil, la thèse est "une opportunité de formation", et il compare la "chance" des doctorants avec celle des internes. A partir de ce moment, il va passer un mauvais moment... Pour la CEC, le travail du doctorant est réel ! Sa valeur a été évaluée en 1991, et il est sidérant que rien ne soit fait pour combattre sa dévalorisation constante depuis cette date. Et surtout, il faut maintenant une prise de conscience réelle que le

"bénévolat" dans la recherche est indigne : le gouvernement doit tout faire pour cesser de cautionner ces pratiques.

T. Weil admet que les contraintes budgétaires sont telles que la marge de manœuvre est très limitée, le budget en général ne sera pas brillant. La CEC rappelle tout de même que la volonté politique en 1991 a permis d'engager des sommes sans commune mesure avec ce que la CEC réclame aujourd'hui (environ 250 MF). Il est d'autant plus important de relancer la machine en revalorisant de façon visible et incitative l'AR. Il s'agit d'un investissement à long terme, devant déboucher sur de l'innovation dont l'économie du pays bénéficiera.

Sur les 5% : la CEC juge cette proposition dérisoire, avec le soutien de parlementaires, universités, écoles doctorales et personnalités scientifiques. T. Weil assure qu'il s'agit d'une priorité dans le prochain budget du Ministère de la Recherche, que la demande de la CEC est prise en compte et fortement soutenue, et que l'effort devra être maintenu sur plusieurs années... Mais il admet également que la recherche n'est pas une priorité du gouvernement. Les choses sont claires ! La CEC remarque que le SMIC augmente en juillet de plus de 4%, le différentiel de 1% est d'autant plus ridicule... Les 5% proposés par le Ministère de la Recherche correspondent à 70MF, alors que l'enveloppe des AR a été réduite de 110MF: nous prend-on pour des imbéciles ? T. Weil bredouille qu'il n'est pas au courant... Enfin, pour l'effort soutenu, T. Weil est bien forcé d'admettre que les prochaines élections ne vont pas aider. Enfin, la CEC rappelle que le Ministère de la Recherche voit l'AR comme "la voie royale" vers la recherche, alors que dans les faits, le niveau actuel de l'AR est très mal perçu, que ce soit par les doctorants ou le milieu extra-académique.

Sur le monitorat couplé : T. Weil considère que l'AR actuelle consiste en un "tuyau" vers l'académique, il est donc bon d'offrir aux allocataires la possibilité de faire autre chose. Une fois de plus, la CEC le contredit : avec le monitorat couplé, ce risque de "tuyau" est d'autant plus fort ! Sans oublier les dommages évidents qui découleront d'un enseignement prodigué par des moniteurs pas motivés et pas intéressés... Enfin, les "monitorats" vers l'entreprise et l'administration restent actuellement anecdotiques dans le dispositif prévu par le Ministère de la Recherche.

En conclusion : T. Weil ne maîtrise pas exactement le dossier... La CEC ne s'est donc pas trouvé devant un interlocuteur capable de donner des assurances sur les décisions à venir. Quant à savoir si nos revendications vont remonter au cran du dessus, c'est encore un autre problème. Avant de partir, nous

Campanagne de recrutement des maîtres de conférences : une mauvaise année...

	Aix-Marseille II	Lille II	Paris VIII	Le Havre
Liste des auditionné(e)s sauf erreurs et omissions toujours possibles	Antoine Vion (Rennes I) ; Jacques de Maillard (IEP Bordeaux) ; Hélène Reignier (Rennes I) ; Jean-François Polo (IEP Aix) ; Yannick Barthe (CSI-École des Mines) ; Antoine Vauchez (IUE); Rachel Vanneville (Grenoble); Philippe Hamman (IEP Strasbourg); Yannick Rumpala (IEP Paris) ; Michel-Alexis Montané (IEP Bordeaux) (incomplet)	Karen Bird (?) ; Élise Féron (Lille II) ; Rémi Lefebvre (Lille II) ; Sandrine Lefranc (IEP Paris) ; Dietmach Loch (Bielefeld) ; Jacques de Maillard (IEP IV); Nicolas Mariot (EHES) ; Marc Milet (Paris II); Yannick Rumpala (IEP Paris); Rachel Vanneville (IEP Grenoble)	Gilles Bertrand (IEP Paris) ; Sabri Sigerli (Paris X) ; Assan Elamas (Paris VIII) ; Sylvie Gangloff (Paris I) ; Gérard Groc (Aix-Marseille)	Chabal, Véronique Dimier (IEP Grenoble), Antoine Vauchez (IUE).
Candidat(e)s classé(e)s	1- Antoine Vion (Rennes I) 2- Jacques de Maillard (IEP Bordeaux) 3- Hélène Reignier (Rennes I) 4- Jean-François Polo (IEP Aix) 5- Yannick Barthe (CSI-Ecole des Mines)	1. Rémi Lefebvre (Lille II) 2. Rachel Vanneville (IEP Grenoble) 3. Jacques de Maillard (IEP Bordeaux) 4. Élise Féron (Lille II) 5. Yannick Rumpala (IEP Paris)	1- Assan ELAMAS (Paris VIII) 2- Sylvie GANGLOFF (Paris I) 3- Gilles BERTRAND (IEP Paris)	1-Chabal 2-Véronique Dimier (IEP Grenoble) 3-Antoine Vauchez (IUE)

Guère meilleure que les autres années, 2001 verrait même se confirmer les tendances “ lourdes ” en matière de recrutements que l’ANCMSP dénonce pourtant depuis de longues années.

Comment en effet ne pas réaffirmer avec force l’une des revendications de l’association concernant l’interdiction du recrutement dans l’université de soutenance à la lecture des résultats de cette année ? En effet, sur les 10 postes finalement ouverts au recrutement, 5, soit la moitié, ont été pourvus par des personnes du cru : Le Havre, Lille, Montpellier, Paris I et Paris VIII. Un petit point de méthode s’impose ici sur cette expression “ du cru ”, le “ localisme ” n’ayant, apparemment, pas été aussi répandu depuis longtemps. Le seul indicateur que nous utilisons pour déterminer “ l’attache institutionnelle ” des candidats est le lieu de soutenance de la thèse. Il est bien imparfait pour rendre compte, pour chacun d’eux, de leur degré d’indépendance par rapport à ce premier lieu professionnel. En effet, la plupart des candidats ont eu à

sortir du giron, à l’occasion de l’obtention d’un poste d’ATER par exemple, quand ce dernier n’est pas uniquement recherché dans son université de rattachement. De plus, une proportion de plus en plus importante de candidats, du fait du faible nombre de postes offerts chaque année, ont eu l’occasion, contraints et forcés, d’occuper ces années de file d’attente par des contrats de recherches, des séjours post-doctoraux, voire des postes d’enseignements bien loin de leurs pénates institutionnelles. Recueillir l’ensemble des parcours, pour chacun des candidats, est tout à fait au-delà des moyens de l’ANCMSP. Tenter de le faire dans ces circonstances serait le plus sûr moyen de produire une information parfaitement tronquée. En se rabattant sur ce seul indicateur, l’ANCMSP tente au moins de garantir une égalité dans l’information qu’elle diffuse sur les candidats et dans la façon dont elle rend compte des résultats. Ce faisant, elle tend également à objectiver un phénomène bien davantage lié aux commissions qu’aux candidats : le fait qu’en dernier ressort puisse jouer un

	Lyon III	Perpignan	Versailles SQ	Valenciennes (IPAG)
Liste des auditionné(e)s sauf erreurs et omissions toujours possibles	?	Béatrice Bonfils ép. Mabilon (?); Anabelle Boutet (IEP Aix); Pierre Contet (Montpellier I); Jean Jacob (Paris II); Jean Joana (Montpellier I); Marc Milet (Paris II); Eric Savarese (Aix); Hélène Reignier (Rennes I)		F. Cherrier (Lille II), Lambert, E. Treille (Rennes I), Marc Dix-neuf (Paris X), Sandrine Lefranc (IEP Paris), Jean Jacob (Paris II), Laurent Willemez (Paris I)
Candidat(e)s classé(e)s	?	1- Jean Jacob (Paris II) 2- Eric Savarese (Aix) 3- Marc Milet (Paris II) 4- Hélène Reignier (Rennes I) 5- Anabelle Boutet (IEP Aix)	Mutation : Pascal Dauvin	1- F. Cherrier (Lille II) 2- Lambert 3- Laurent Willemez (Paris I) 4- Sandrine Lefranc (IEP Paris)

degré plus ou moins grand de familiarité avec les candidats dans les pratiques de recrutement plutôt qu'un examen totalement objectif et surtout équitable de l'ensemble des dossiers. Au vu du profil général des recrutements de cette année, l'ANCMSP ne peut que réitérer avec force sa revendication de non recrutement par une Université des candidats qu'elle a formés.

A ce premier constat d'ensemble, il faut ajouter l'ensemble des " points noirs " habituels qui découlent d'un esprit " d'entre soi " dont les membres des commissions de spécialistes semblent avoir des difficultés à se défaire. Le premier indice de cet " entre soi " est anecdotique : vous pourrez constater à la lecture du tableau présentant les listes d'auditionnés et de classés par chaque Université que n'y figurent pas ceux qui ont été entendus par la commission de Lyon III, pour la simple et bonne raison, qu'il a été impossible aux membres du bureau de l'ANCMSP d'obtenir ces informations. Cette difficulté n'a pu être que très difficilement surmontée dans les cas de Perpignan et Aix. C'est bien l'enclavement de ces commissions, l'impossibilité à communiquer avec elle de façon directe ou indirecte qui produit des effets bien plus néfastes pour les candidats. Comme les autres années, les chevauchements de dates n'ont pas été évités : Strasbourg et Montpellier, Paris I et Aix. Or, à la différence des autres années, l'ANCMSP avait adressé

début avril un courrier à tous les présidents de commissions de spécialistes concernés par la campagne de recrutement de cette année pour les inviter à se concerter entre eux afin d'éviter de tels chevauchements. Non seulement un seul de ces Présidents a daigné répondre au courrier de l'Association, mais visiblement, aucun n'a encore intégré à ses pratiques de président d'une commission de spécialistes la dizaine de coups de fils à passer à ses collègues présidents pour organiser ce recrutement. Enclavement encore et enfin lorsque la procédure de recrutement se fait en dépit de tout critère scientifique, comme à Paris VIII, où le recrutement vise simplement à récompenser de bons et loyaux services et non à recruter le meilleur candidat pour le poste proposé. Un dernier point plus nuancé pour conclure provisoirement ce dossier des conditions de recrutement ? Comme l'année dernière, un poste a été pourvu à la mutation, mais au moins, cette fois-ci a-t-il été pourvu par un maître de conférence en science politique et non en droit comme l'année dernière : encore peut-on espérer que ce poste ne soit pas perdu pour la discipline et se trouve parmi les postes ouverts au recrutement l'année prochaine ...

	Montpellier I	Paris I	Strasbourg III
Liste des auditionné(e)s sauf erreurs et omissions toujours possibles	BUTON François (EHESS) ; CONTET Pierre (Montpellier I) ; DELMAS Corinne (Paris IX) ; DEMAILLARD Jacques (IEP Bordeaux) ; DUFOIX Stéphane (Paris I) ; HAMMAN Philippe (IEP Strasbourg) ; MARIOT Nicolas (EHESS) ; JOANA Jean (Montpellier I) ; ROGER Antoine (Bordeaux IV) ; SAVARESE Éric (IEP Aix) ; SORIANO Éric (Montpellier I) ; WILLEMEZ Laurent (Paris I)	Antonin Cohen (Paris I) ; Véronique Dimier (IEP Grenoble) ; Jean-Michel Eymeri (Paris I) ; Magali Gravier (Paris I) ; Jean Joana (Montpellier I) ; Nicolas Mariot (EHESS) ; François-Mathieu Poupeau (CSO-IEP Paris) ; Jay Rowell (EHESS) ; Antoine Vauchez (IUE) ; Laurent Willemez (Paris I)	Véronique Dimier (IEP Grenoble) Gilles Favarel-Garrigues (IEP Paris), Magali Gravier (Paris I), Philippe Hamman (IEP Strasbourg), Philippe Juhem (Paris X), Rémi Lefebvre (Lille II), Michel Mangenot (IEP Strasbourg), Nicolas Mariot (EHESS), Jay Rowell (EHESS), Rachel Vaneuville (IEP Grenoble), Antoine Vauchez (IUE), Laurent Willemez (Paris I), Eric Soriano (Montpellier I)
Candidat(e)s classé(e)s	1. Jean JOANA (Montpellier I) 2. Éric SORIANO (Montpellier I) 3. Jacques de MAILLARD (IEP Bordeaux) 4. François Buton (EHESS) 5. Corinne DELMAS (Paris IX)	1- Jean-Michel Eymeri (Paris I) 2- Véronique Dimier (IEP Grenoble) 3- Antoine Vauchez (IUE) 4- Laurent Willemez (Paris I)	1- Gilles Favarel-Garrigues (IEP Paris) 2- Philippe Juhem (Paris X) 3- Laurent Willemez (Paris I) 4- Antoine Vauchez (IUE) 5- Michel Mangenot (IEP Strasbourg)

R e v e n d i c a t i o n s i m m é d i a t e s (m a l h e u r e u s e m e n t) r e c o n d u c t i b l e s !

L'ANCMSP demande que

- *la procédure des mutations soit effectuée avant celle des recrutements, c'est-à-dire un réel découplage des deux types de procédure*
- *le délai d'examen des travaux soit suffisamment long*
- *la liste des membres de la commission de spécialistes soit indiquée sur la convocation*
- *la convocation précise le temps dont le candidat dispose et ce qu'il doit présenter*
- *tous les candidats auditionnés soient informés à l'issue de la délibération de leur situation*
- *les rapporteurs des commissions veillent à ce que les travaux des candidats leur soient renvoyés dans les plus brefs délais*
- *tous les laboratoires prévoient dans leur budget une part destinée à la reproduction des textes des doctorants (thèses...)*

A perçu(s) d'un "petit" tour de France

Comment se sont passés les recrutements en mai 2001 pour la science politique ? Au-delà d'une approche quantitative, qui a mis l'accent sur le faible nombre des postes au concours et sur l'importance du "localisme", l'ANCMSP propose, comme les années précédentes, une perspective plus qualitative, fondée sur les témoignages que nous avons recueillis, mis en forme et anonymisés. Une des possibilités consistait à reprendre ces témoignages au regard des grandes revendications de l'ANCMSP. Et le moins que l'on puisse dire est que des progrès restent à faire, tant dans l'accueil des candidats, dans le respect qui leur est dû que dans les problèmes de coordination et de temps passé au recrutement.

De quelques questions matérielles

Les candidats aux postes de maîtres de conférences sont-ils réellement considérés comme de futurs collègues ? On peut en douter à voir la manière dont ils ont été majoritairement reçus, et ce, sur un plan strictement matériel : dans certains lieux, à Strasbourg par exemple, il n'existait ni accueil, ni même panneau d'indication, si bien que les candidats pouvaient passer un certain temps à errer à travers les dédales de nos modernes facultés de droit et autres IEP, en y laissant un peu de leur influx et de leur concentration.

Par ailleurs, à part quelques très rares exceptions, il n'existait pas de salle d'attente, uniquement quelques chaises situées devant la porte de la salle où se tenait la commission de spécialistes. Cet élément différencie largement les auditions de science politique de celles pratiquées en sociologie dans certaines facultés, où l'on avait poussé la générosité jusqu'à ouvrir la salle des professeurs ! Cette configuration matérielle ne semble guère favoriser la détente des candidats et, au contraire, augmente leur stress et rend difficile la communication qui pourrait s'établir entre eux, et qui constitue pourtant l'un des intérêts centraux de la procédure de recrutement !

Enfin, à moins de connaître dans d'autres cadres les enseignants, le candidat ne savait pas à qui il s'adressait, puisque une fois encore, la composition de la commission de spécialistes n'était publiée nulle part, et que ses membres n'avaient pas pris la peine de se présenter lorsqu'ils posaient une question ou, au moins, principe minimal, d'inscrire leur nom devant eux. Là encore, la chose ne paraît pas impossible, puisqu'aussi bien certaines facultés, Amiens par exemple, l'ont fait par le passé, ou le font encore aujourd'hui pour les postes d'ATER

Faut-il rappeler que ces quelques éléments ne nous semblent pas impossibles ni coûteux à mettre en place, et qu'ils contribueraient grandement à simplifier la vie des impétrants et à diminuer leur angoisse face à ce moment qui, rappelons-le à ceux des membres des commissions qui semblent parfois l'oublier, décide d'une grande partie de leur vie.

Du respect des candidats

A travers les divers témoignages recueillis, il semble que les conditions de l'audition proprement dite furent plutôt respectueuses des candidats. Les questions saugrenues furent peu nombreuses, les jugements de valeur sur les travaux dosés, bref, les dérapages furent la plupart du temps contrôlés. L'ANCMSP ne peut que se féliciter de cette évolution et espérer qu'il n'y aura plus de retour en arrière.

Néanmoins, ces dérapages existèrent dans au moins deux commissions de spécialistes : dans l'une, les candidats étaient presque systématiquement agressés par l'un des enseignants, systématiquement et incompréhensiblement hostile. Dans cette même commission, les candidats eurent droit la plupart du temps à d'étonnantes questions d'ordre social : ainsi, la commission de Valenciennes demanda à au moins deux des candidats si, issus de l'IEP de Paris ou de Paris I, ils savaient qu'il descendraient "au ras des pâquerettes" (*sic*) en intégrant leur nouvelle université. De même, un certain nombre de candidats, politistes, furent questionnés sur leurs travaux par un professeur de droit privé : nombre de commissions de spécialistes sont ainsi dirigées par des non spécialistes de science politique, ce qui n'infère évidemment rien sur la qualité des membres de la commissions mais pose problème quand il s'agit de sélectionner un candidat par rapport à des travaux politistes. Enfin, toujours à Valenciennes, il fut demandé à l'un des candidats s'il connaissait le sous-titre de la *Phénoménologie de l'Esprit* de Hegel (*sic*). De la même manière, dans la commission du Havre, l'un des candidats eut des difficultés à évoquer ses travaux, coupé qu'il fut par de nombreuses interventions d'un des membres tenant à ses collègues des propos de "café du commerce" sur son sujet.

Au-delà de ces exemples qui, s'ils restent singuliers, n'en sont pas moins choquants, un certain nombre de commissions partageaient ce principe selon lequel les candidats connaissaient déjà le nom de l'heureux élu avant même l'audition. Dans cette perspective, les choses étaient faites avec plus ou moins de cynisme selon le degré de respect qui était porté aux candidats : dans l'une des commissions, et plus précisément au Havre, le candidat local embrassa à son arrivée les membres féminins de la commission et serra la main des hommes. A Valenciennes, le "local de l'étape" expliqua candidement que les résultats de l'audition seraient sur son bureau le lendemain matin et qu'il se chargerait de les diffuser aux autres candidats. Faisant décidément assaut de candeur, il expliqua à un autre impétrant que ses amis voulaient tout de suite déboucher le champagne, mais qu'il leur avait demandé d'attendre les résultats officiels.

Là encore, l'ANCMSP se doit de rappeler que, même limitées, ces formes de mépris des candidats sont tout à fait

inacceptables et sont d'abord révélatrices du type de concours actuellement pratiqué pour les maîtres de conférences. Tous ces exemples plaident pour la publicité des auditions, et plus généralement pour la tenue d'un concours avec des règles réellement nationales.

De la coordination des commissions et du temps laissé à l'examen des dossiers

D'une manière beaucoup plus générale, l'ANCMSP souhaite attirer l'attention sur deux éléments centraux du recrutement actuel, et qui sont tous deux liés à la durée bien trop courte du concours.

Le premier est l'existence de chevauchement (l'audition de Strasbourg avec celle de Montpellier d'une part, l'audition de Paris I avec celle d'Aix-en-Provence d'autre part) quant aux dates de déroulement des commissions. Est-il acceptable que le candidat auditionné sur deux postes situés à deux extrémités de la France se voit contraint de choisir, à travers un calcul stratégique dont on laisse deviner les incertitudes, l'une des deux destinations ? Or, c'est à deux reprises que deux commissions se sont chevauchées. Qu'en est-il alors des principes républicains liés à un concours de recrutement de la fonction publique et en particulier de la liberté de concourir ? L'ANCMSP demande une fois encore que les présidents des commissions s'informent sur les dates de déroulement des autres auditions.

L'autre problème, évoqué par de nombreux candidats, est le laps de temps laissé aux candidats pour envoyer leurs travaux

(et en particulier leur thèse) après qu'ils ont été convoqués à une audition. Le plus souvent, seulement une semaine sépare l'annonce de l'audition et l'audition proprement dite, dont souvent 4 jours ouvrables. Manifestement, les rapporteurs n'ont pas eu le temps de lire ces travaux, qui sont arrivés le plus souvent la veille de l'audition. Dès lors, comment peut-on imaginer un véritable travail de recrutement ? Sur quelles bases celui-ci pourrait-il se fonder, sinon sur la capacité de se mettre en valeur du candidat, sur sa façon et son talent rhétorique ? Mais un maître de conférences n'est-il qu'un orateur ? La thèse de doctorat et les travaux écrits ne constituent-ils pas officiellement les principaux critères de recrutement d'un enseignant de rang B à la faculté ?

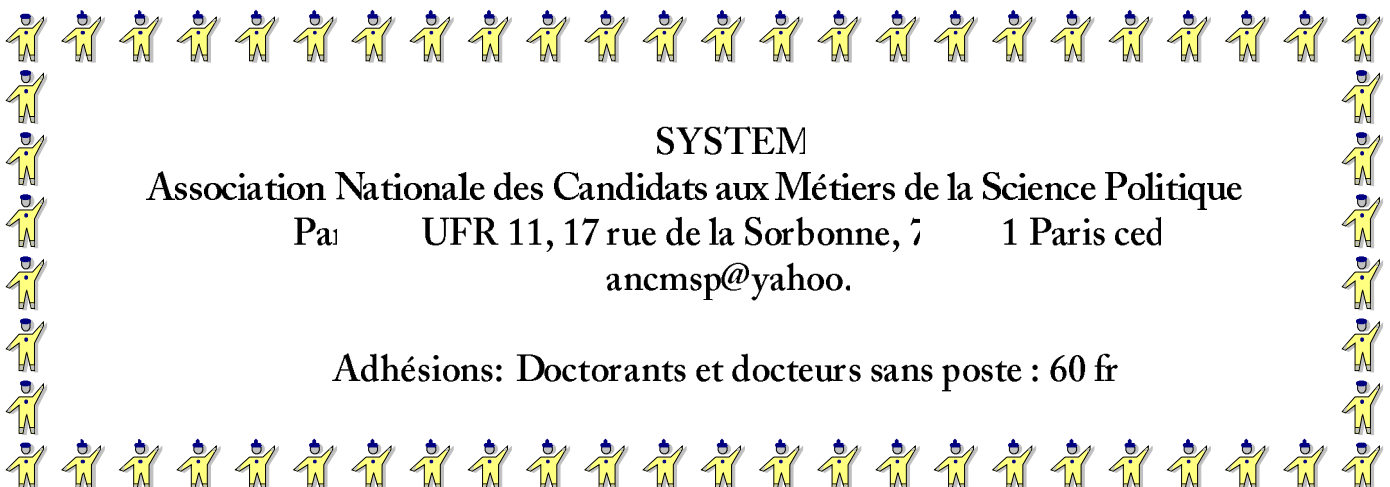
Peut mieux faire : tel est, sur le plan qualitatif, le jugement que l'ANCMSP porte sur les recrutements de l'année 2001. Les améliorations possibles mises en avant dans ce numéro sont plus que jamais indispensables, et leur coût est tellement faible qu'on ne comprend toujours pas pourquoi toutes les commissions de spécialistes ne les ont pas encore intégrées. Il n'en va pas seulement de la santé physique et morale du candidat ; il en va surtout de la manière dont des enseignants considèrent le recrutement d'un futur collègue ; il en va aussi de la bonne santé du concours républicain, qui reste, selon nos informations, peut-être lacunaires, la seule forme de recrutement dans la fonction publique.

(suite de l'édito) L'intérêt des étudiants postulant à un troisième cycle risque d'autant moins de se porter vers la science politique, et la recherche en générale, que l'allocation de recherche, portée à 6100 F en 1991 n'a pas été revalorisée depuis. La Confédération des Etudiants Chercheurs a récemment invité le gouvernement à réagir en

revendiquant une augmentation de 20% de l'allocation de recherche. Vous connaissez la réaction : le plus grand désintérêt, pour ne pas dire mépris manifeste.

Bref, le faible nombre de postes offerts cette année au concours, en net recul par rapport aux quelques efforts des deux années précédentes (16 postes l'année

dernière) et le refus du Ministère de revaloriser le montant des allocations de recherche montre bien à quel point le développement, ou plutôt, le simple maintien de la science politique est loin d'être assuré.



SYSTEM

Association Nationale des Candidats aux Métiers de la Science Politique

Paris UFR 11, 17 rue de la Sorbonne, 7 1 Paris ced

ancmsp@yahoo.

Adhésions: Doctorants et docteurs sans poste : 60 fr