

Le suivi des recrutements universitaires en philosophie

Un premier bilan (2012-2016)

1. Rappel historique et contexte légal¹

N'étant pas historienne d'internet, je reprends ici un lieu commun : la naissance du World Wide Web est généralement associée au texte [« Information Management: A Proposal »](#) (mars 1989) de Tim Berners-Lee, un chercheur au CERN de Genève. Il s'agissait pour ce dernier d'offrir à un grand nombre de chercheurs un système leur permettant d'échanger « en temps réel » toutes sortes d'informations et de données. Pour ma part, je me souviens avoir commencé à naviguer sur internet alors que j'étais à Berlin, en 1996-1998, à une époque où, en France, le *must* en la matière était le minitel.

Les années quatre-vingt-dix du siècle dernier ont également été les années où les doctorants se sont organisés. La Confédération des Jeunes Chercheurs fut créée en 1996 ; en 1999, elle soutenait un Appel de la Guilde Des Doctorants pour l'amélioration de la diffusion des informations sur la thèse et sur les procédures de recrutement via internet. Une année auparavant, en 1998, l'[Opération Postes](#) avait été fondée dans le but de diffuser des informations sur les concours de recrutement d'enseignants-chercheurs en mathématiques (sections 25 et 26 du CNU). Animée par des enseignants-chercheurs bénévoles, elle bénéficia rapidement du soutien des deux principales sociétés savantes de mathématiques en France, la [SMAI](#) (qui l'héberge toujours sur son site) et la [SMF](#), puis, un peu plus tard, du soutien de la [SFdS](#). Plus récemment, en 2002, l'[Opération Postes](#) a été étendue à la section 27 du CNU (informatique) et a conséquemment bénéficié du soutien de la [SIF](#), la société savante correspondante.

L'objectif pour les mathématiciens d'[Opération Postes](#) était de contribuer à améliorer la transparence dans les recrutements en publiant les informations suivantes :

- la procédure de qualification,
- les profils des postes,
- la composition des comités de sélection (à l'époque « commissions de spécialistes »),

¹ L'idée de ce bilan nous était commune à Bruno Ambroise et moi, même si je l'ai finalement écrit toute seule. Je remercie Bruno pour sa relecture attentive et ses suggestions. Je remercie également Jean-Pascal Anfray, Martine Pécharman et Didier

- les dates de réunion des comités de sélection (à l'époque « commissions de spécialistes »),
- pour chaque poste, la liste d'auditionnés, le classement proposé par le comité de sélection (à l'époque « commission de spécialistes ») et la décision du conseil d'administration de l'établissement.

Le fonctionnement du site [Opération Postes](#) est tel que tout « contact » (en pratique, souvent des membres des commissions de spécialistes / comités de sélection, et plus souvent encore leurs Présidents) peut rentrer lui-même les informations en question. Le bilan du fonctionnement qu'on trouve [ici](#) montre que les contacts ont été suffisamment nombreux pour que les informations concernant les postes des sections 25 et 26 aient été connues presque systématiquement, la section 27 s'étant montrée moins constante.

À la fin de la première décennie des années 2000, dans un certain nombre de disciplines, des candidats et des enseignants-chercheurs mirent en place des wiki rassemblant les informations dont ils disposaient, souvent de manière parcellaire. À ma connaissance, un des premiers est le « [wiki-auditions](#) » mis en place en 2007 par Baptiste Coulmont pour la sociologie (section 19). Rapidement le dispositif fut connu et étendu à d'[autres disciplines](#), dont, pour les MCF, la [philosophie en 2009](#), ou encore en [2011](#).

D'un point de vue institutionnel, le point important de ces années fut que, avec la mise en place de la LRU en 2009, un certain nombre d'universités – et d'universitaires -- ont commencé à remettre en cause [Opération Postes](#), sous le prétexte que l'autonomie des universités telle que définie dans la nouvelle loi aurait désormais interdit la diffusion de ces informations. La SMAI mandata conséquemment un cabinet d'avocats spécialisé dans le droit public pour savoir ce qu'il en était : l'[analyse](#) fut sans appel, la diffusion des informations mentionnées est non seulement légale, mais conforme à l'esprit de la loi, dans la mesure où il s'agit de recruter des fonctionnaires.

C'est donc forte d'une pratique des mathématiciens remontant à 1998 et de la certitude qu'il y avait là une démarche non seulement légale et utile pour la communauté, mais complètement légitime, que, en 2012, j'ai accepté la proposition de Christelle Rabier – à laquelle il faut rendre hommage pour son initiative -- d'assurer le suivi des recrutements pour la philosophie (section 17) et, avec d'autres, pour l'épistémologie et l'histoire des sciences et des techniques (section 72) sur le carnet de recherches [Academia](#), nouvellement créé. À la même époque, des

collègues d'autres disciplines (la géographie, l'histoire, la science politique et la sociologie) se sont organisés avec les mêmes objectifs : on trouve [ici](#) une liste des différentes initiatives. Bruno Ambroise, alors membre de la section 17, m'a presque immédiatement rejointe, ce qui a permis que les recrutements soient suivis bien plus efficacement que si j'avais été seule à le faire, mais aussi que la section 17 vote en 2012 une [motion](#) soutenant notre démarche.

(Cette motion avançait l'idée qu'une section du CNU pourrait assurer le suivi des recrutements, ce qui en l'état n'est pas possible, un tel travail ne faisant pas partie des missions du CNU telles que définies par la [loi](#). C'est la raison pour laquelle, dans toutes les disciplines où ce travail est fait, il est pris en charge d'une manière qu'on pourrait dire « bénévole » par des collègues convaincus de son importance, éventuellement avec le soutien symbolique et parfois logistique des sociétés savantes ou associations professionnelles. Il serait en revanche tout à fait utile que la section 17 du CNU rédige des rapports détaillés sur son activité et sur la discipline, sur le modèle de ce qu'avait initié Olivier Martin quand il était président de la section 19, sociologie.)

Après avoir assuré ce suivi pendant 5 ans, de 2012 à 2016, il nous a semblé à Bruno et à moi qu'il convenait de passer la main. À partir de 2017, ce sont [Christian Berner](#), [Magali Bessone](#) et [Pascal Séverac](#) qui prennent le relais, soutenus non seulement par une [nouvelle motion](#) votée par la (nouvelle) section 17 du CNU en 2016, mais, plus important, par la détermination des membres de cette section à faire suivre cette motion d'effets réels. Il est intéressant à cette occasion de faire un bilan sur ces cinq premières années, pour expliquer comment [Academia](#) a fonctionné, mais aussi pour montrer que les données rassemblées, quoiqu'incomplètes jusqu'à présent, permettent de rendre visibles des phénomènes que nous connaissons tous, mais que nous peinons peut-être à objectiver². Étant donné le très petit nombre de postes en section 72 (encore plus petit si l'on exclut les postes affichés avec la section 17), un bilan statistique n'aurait guère eu de signification dans le cas de cette section. Le bilan qui suit porte donc seulement sur la section 17.

² Celles qui voudraient les analyser trouveront le fichier sur lequel j'ai travaillé [ici](#). Ce fichier, qui rassemble les données présentes dans les [Archives d'Academia](#), est différent sur au moins deux points des informations qui avaient été rassemblées : en 2012, j'ai été membre d'un CS de Paris 1, Histoire et philosophie des sciences, et candidate à un poste de l'ENS, Histoire et philosophie des sciences. Je suis sûre d'avoir fait figurer les informations correspondant à ces deux postes sur la page de l'époque, et ne les ai pourtant pas retrouvées dans les Archives. Plutôt que de me fonder sur une mémoire peut-être trompeuse pour reconstituer les informations pertinentes, j'ai laissé le fichier en l'état. Après tout, il est de la nature des archives de n'être que des traces plus ou moins complètes.

2. Comment a fonctionné le suivi des recrutements en philosophie ?

Deux précisions doivent être données d'emblée sur le fonctionnement même du site :

1/ Nous avons adopté une démarche « volontariste » les deux premières années, en sollicitant les collègues membres de CS que nous connaissions pour qu'elles nous envoient les informations, mais aussi en cherchant ces informations sur les différents sites institutionnels où elles doivent figurer selon la loi, tout le problème étant de les trouver. Nous avons en grande partie cessé de solliciter les collègues en 2014 : comme je l'ai écrit à l'époque, j'estimais pour ma part que nous avions « fait la preuve du concept », autrement dit que nous avions montré qu'il était possible qu'un suivi des recrutements fonctionne en philosophie ; il me semblait donc que c'était à la communauté de se saisir de cette possibilité -- ou de ne pas le faire, selon ce qu'elle souhaitait être, en tant que communauté.

2/ Nous avons presque systématiquement publié les informations que nous recevions. Il a pu arriver (heureusement très rarement, de mémoire deux ou trois fois) que ces informations soient inexactes : elles ont été rectifiées dans l'heure, preuve s'il en était besoin que le site est suivi et consulté. Plus souvent, il est arrivé qu'elles soient incomplètes, une candidate connaissant par exemple les noms de quelques personnes auditionnées mais n'étant pas sûr de connaître la liste complète : dans ces cas-là, nous avons publié les informations, sauf si, portant sur une seule candidate, elles indiquaient trop clairement la source de notre information. Le mieux à tous égards est qu'un membre du comité de sélection, voire sa Présidente, envoie en quelque sorte officiellement les informations. Mais, il faut le rappeler, puisqu'il y a malheureusement eu quelques cas de ce genre, il n'est pas dans les prérogatives d'une Présidente de comité de sélection d'interdire ou d'autoriser la diffusion de ces informations. La seule mission que l'[arrêté](#) régissant les comités de sélection lui confie est la suivante : « Le président du comité de sélection convoque les candidats et fixe l'ordre du jour de la réunion. » En cas d'égalité des votes, sa voix est par ailleurs prépondérante.

Ces précisions données, voici un tableau récapitulatif le nombre de postes et les informations que nous avons reçues pour ces postes :

	2012	2013	2014	2015	2016
Postes MCF	9	9	16	23	17
Informations MCF	9	6	14	19	14
Détail :					
– complètes	9	6	13	17	13
– incomplètes	0	0	1	2	0
– nulles	0	3	2	6	4
Postes PR	6	14	14	14	11
Informations PR	6	13	12	8	10
Détail :					
– complètes	6	12	8	7	10
– incomplètes	0	1	4	1	0
– nulles	0	1	4	6	1

Commentaire :

Ont été répertoriés dans ce tableau seulement les postes rattachés à la section 17, alors qu'il nous est arrivé de faire figurer sur le site Academia des postes dont le profil pouvait intéresser des candidats philosophes, même si ces postes ne relevaient pas de la section 17. « Informations complètes » signifie que nous avons eu au moins la liste des membres du comité de sélection, la liste des auditionnés et le classement proposé par le comité de sélection. Si nous n'avons pas eu au moins l'une de ces trois informations, j'ai considéré qu'il s'agissait d'« informations incomplètes ». Si nous n'avons eu aucune information ou une information réduite au 1^{er} classé à l'issue des auditions, j'ai compté cela comme « informations nulles ».

Ces précisions données, voici ce qu'on peut remarquer :

1/ Nous avons obtenu des informations pour un très grand nombre de postes, 100% les deux premières années, et, les années suivantes d'environ 80 %. Une cause probable de cette variation est que, comme déjà signalé, nous avons adopté une démarche « volontariste » les deux premières années, ce que nous avons cessé de faire en 2014.

2/ La variation du pourcentage d'informations qui nous parviennent est plus important concernant les PR (entre 57% (PR 2015) et 90 % (PR 2016)) que les MCF (entre 82 et 87 %). Il est vraisemblable que le pourcentage élevé d'informations parvenues sur les postes de PR en 2016 vient de l'engagement des membres de rang A de la nouvelle section 17 (2016-2020) en faveur du suivi des recrutements. On l'espère en tout cas.

3/ À considérer cet ensemble, des régularités se dégagent quant aux types de postes et quant aux établissements sur lesquels nous avons eu des informations ou, inversement, sur lesquels nous n'avons pas eu d'informations :

- Nous avons plus difficilement reçu des informations pour les postes implantés ailleurs que dans des départements de philosophie. Pour ne donner qu'un exemple, les trois postes de MCF pour lesquels nous n'avons pas eu d'informations en 2013 étaient des postes de l'ESPE de Nantes (sections 17/70), du MNHN (sections 17/04), et de l'IUT de Paris Est Marne-la Vallée (sections 04/17).

- De manière un peu plus surprenante, une certaine géographie des établissements se dégage sur ces cinq dernières années. Parmi les établissements qui ont difficilement donné des informations, on compte les universités de la périphérie parisienne (Paris 10, Paris 12, et surtout Paris 8), certaines universités du sud (Montpellier 3, Grenoble 2, Toulouse 2, Poitiers), Paris 4 et l'ENS de Lyon. Nous avons en revanche reçu de manière assez constante des informations de la part des universités suivantes : Aix-Marseille, Bordeaux 3, Lyon 3, Nice, Rennes. Des précautions s'imposent toutefois : nous avons affaire à un petit nombre de postes, il suffisait d'un contact dans un département pour que l'information arrive chaque année et l'existence de ce contact dépendait de nos relations personnelles. On peut souhaiter que, avec le renouvellement régulier des collègues assurant le suivi des recrutements, on en vienne progressivement à avoir des informations sur l'ensemble des recrutements pour la section 17.

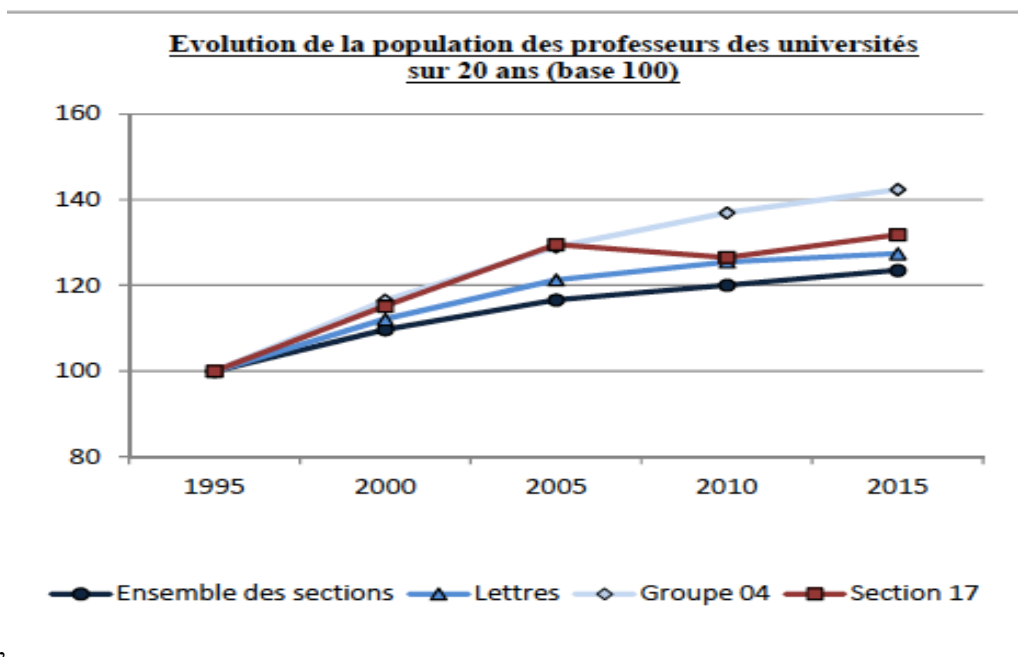
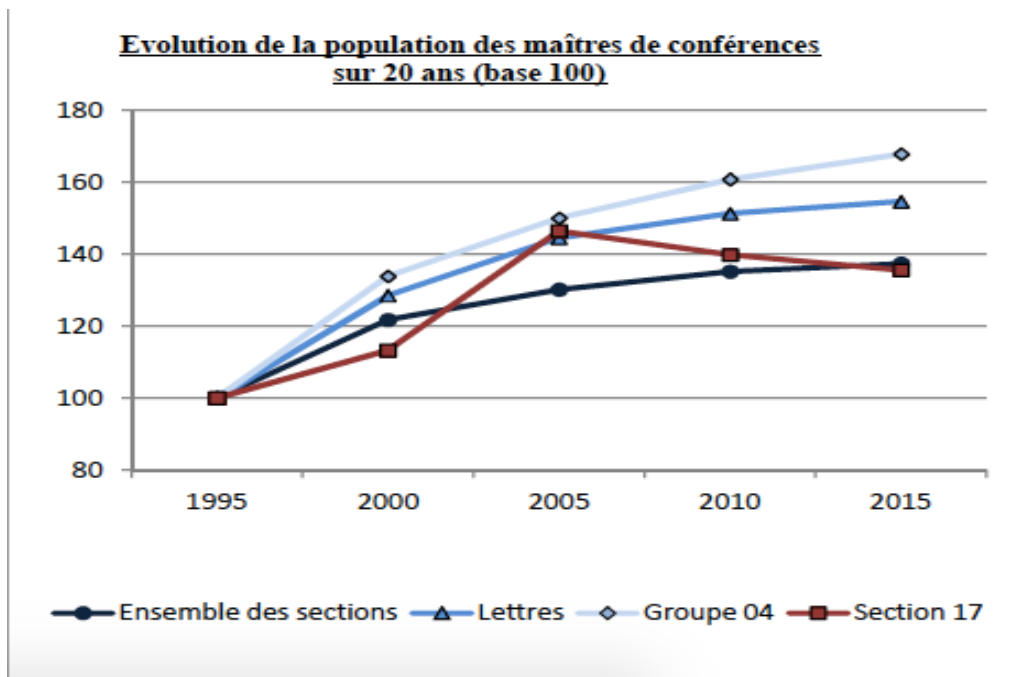
3. Que montre le suivi des recrutements sur la section 17 ?

L'intérêt le plus manifeste du suivi des recrutements est de permettre à tous les candidats également, en particulier à des postes de MCF, d'avoir en temps voulu les informations sur l'issue des différentes étapes de leurs candidatures. Mais ce suivi permet également de constituer une base de données permettant de mettre quelques chiffres sur des phénomènes que nous connaissons tous. Jouant la sociologue, je montrerai donc qu'on peut objectiver certaines caractéristiques de la discipline.

- Un nombre de postes en augmentation grâce aux postes de MCF, un nombre de candidatures par poste très favorable aux PR

Les chiffres fournis par le Ministère sur la période 1995-2015 par tranche de cinq ans montrent que le nombre total d'enseignants-chercheurs en philosophie a régulièrement augmenté de 1995 à 2005 (on dénombre 298 postes en 1995, 340 postes en 2000 et 414 postes

en 2005) pour ensuite diminuer en 2010 (409 postes) et en 2015 (399 postes).

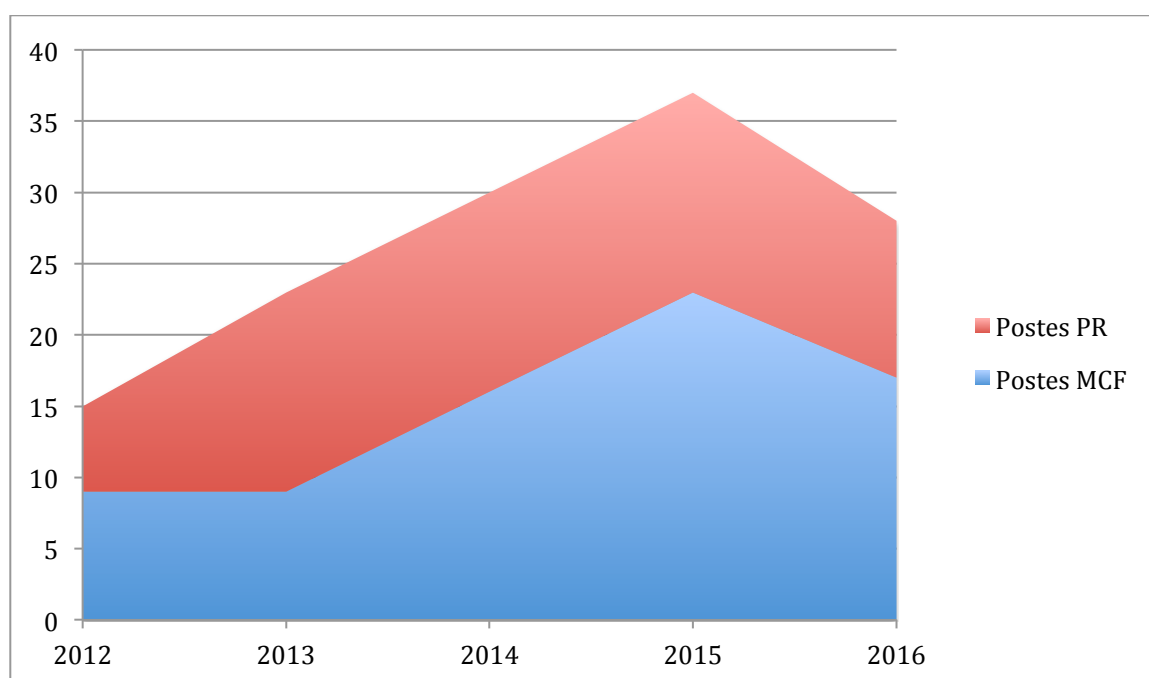


Qu'en a-t-il été maintenant du nombre de postes ouverts ?

Rappelons tout d'abord les données :

	2012	2013	2014	2015	2016
Postes MCF	9	9	16	23	17
Postes PR	6	14	14	14	11
Total MCF + PR	15	23	30	37	28

Il peut être parlant de faire un graphique pour représenter ces données :



Commentaire :

Un collègue le constatait : on compte dans l'ensemble des sections CNU une [diminution de 1141 postes ouverts depuis 2009](#). Dans la section 17, le nombre de postes ouverts chaque année a toutefois augmenté continûment les cinq années concernées, à l'exception de 2016, où il était tout de même encore presque deux fois le nombre des postes en 2012. Si on laisse de côté l'année 2012, le nombre de postes est à peu près constant du côté des PR, cette augmentation touchant principalement les MCF.

Il y a eu en moyenne 12 postes de PR et 15 postes de MCF ouverts chaque année. Ce ratio particulièrement favorable aux candidats à des postes de PR est singulier par rapport à la plupart des autres disciplines (pour l'ensemble des sections, il y a en moyenne 2 MCF pour 1 PR). Le nombre de postes de MCF ouverts a été exceptionnellement bas, avec moins de 10

postes, en 2012 et 2013 ; en 2013 la situation a été comparativement plus difficile pour les collègues candidats à des postes de MCF, puisqu'il y avait 9 postes de MCF ouverts pour 14 postes de PR ouvertes, alors que la pression est bien moindre au niveau des postes de PR que des postes de MCF. En effet, si nous n'avons obtenu que des informations partielles sur le nombre de candidats par poste, les indications que nous avons sont en l'état révélatrices :

1/ Au niveau MCF (en laissant ici de côté le poste « Philosophie générale » ouvert au titre de l'article 26.1.2. en 2012 par l'université de Savoie, qui reçut 2 candidatures étant donné les conditions très strictes adoptées pour ce type de postes), le nombre de candidats par poste varie entre 15 (poste « Philosophie britannique classique », Nantes 2016) et 145 (poste « Philosophie des sciences humaines », Nice 2013, suivi de près par le poste « Histoire de la philosophie moderne et contemporaine », Nice 2015, 143 candidatures), avec une moyenne de 72 candidats par poste.

2/ Au niveau PR, le nombre de candidats par poste varie entre 2 (poste « Sciences humaines et innovation », Grenoble 2 2012 et poste « Histoire de la philosophie moderne », Caen 2013) et 19 (poste « Philosophie morale et politique », Paris 4 2016, suivi de près par le poste « Philosophie, histoire des idées », Nice 2016, 18 candidatures), avec une moyenne de 9 candidats par poste.

De tout ceci, on tirera donc deux conclusions. En section 17, le nombre d'enseignants-chercheurs a diminué ces dernières années, mais le nombre de postes ouverts a augmenté. La principale difficulté pour les philosophes est d'obtenir un poste universitaire, pas de passer Professeur.

- Une discipline largement dominée par la philosophie « continentale » (allemande et française) et par la philosophie pratique

Les profils des postes constituent un paramètre intéressant quant à l'état de la discipline. Avant tout commentaire, voici le tableau construit à partir des données disponibles :

	MCF	PR	MCF+PR
Philosophie et philosophie générale	2	4	6
Traditions philosophiques	27,5	21,5	49
Histoire de la philosophie ancienne	4	3	7
Histoire de la philosophie médiévale	3	1	4
Histoire de la philosophie moderne ou classique	3,5	3,5	7
Philosophie anglaise	2,5	1	3,5
Philosophie allemande	3,5	6	9,5
Philosophie contemporaine analytique	0	1	1
Philosophie contemporaine française / « continentale »	6	5	11
Phénoménologie	2	1	3
Psychoanalyse, en particulier lacanienne	3	0	3
Domaines de la philosophie	40,5	33,5	74
Métaphysique	0	1	1
Philosophie de la connaissance, de la logique et du langage (dont philo de l'action)	4	2,5	6,5
Esthétique	7,5	3	10,5
Histoire et philosophie des sciences (y compris des techniques)	8	5	13
Philosophie et SHS (dont philo de l'histoire, de l'économie)	4	4,5	8,5
Philosophie pratique, dont :	17	17,5	34,5
- Philosophie pratique	0	3	3
- Philosophie morale, éthique générale et appliquée	4,5	9	13,5
- Philosophie politique	5	5	10
- Philosophie de l'éducation	3,5	0	3,5
- Philosophie sociale	2	0,5	2,5
- Philosophie du droit	2	0	2
Autres³	3	0	3

³ J'ai regroupé ici les profils : « Philosophie, ergologie », « Science et technologie cognitive », « Littérature et philosophie ».

Commentaire :

La constitution de ce tableau n'allait pas de soi, tant les catégories utilisées dans les profils sont peu normalisées. Pour donner un exemple trivial, la catégorie « esthétique » du tableau réunit les profils suivants : « esthétique », « esthétique et philosophie de l'art », « philosophie de l'art et esthétique », « esthétique contemporaine », « philosophie des arts », « esthétique philosophique », « esthétique et philosophie allemande du XVIII^e et XIX^e siècle », « esthétique et philosophie générale ». Face à la multiplication des profils, j'ai dû à l'évidence simplifier les catégories. J'ai également pris les décisions suivantes :

- Un profil « Philosophie générale et X » a été compté comme « X », de sorte que, dans la catégorie « Philosophie et Philosophie générale » je dénombre uniquement les profils qui mentionnaient seulement une des deux catégories en question.

- Dans le cas des profils doubles, du type « Philosophie morale et politique », j'ai compté $\frac{1}{2}$ pour chaque aspect, dans l'exemple donné $\frac{1}{2}$ pour la philosophie morale et $\frac{1}{2}$ pour la philosophie politique. Je ne suis cependant pas descendue en dessous du demi-profil, malgré l'existence de quelques profils du type « Philosophie morale. Droit et politique . Philosophie allemande moderne et contemporaine » ou encore « Philosophie politique, philosophie de l'éducation interface philosophie et sciences humaines et sociales, philosophie morale et éthique ».

- J'ai fait le choix de désambiguïser les profils « Philosophie contemporaine » en distinguant la philosophie contemporaine « continentale » (une catégorie employée une seule fois et que j'ai donc imposée dans les autres cas) et la philosophie contemporaine « analytique » (une catégorie employée une fois et ne semblant être sous-jacente à aucun autre profil). Ce sont les profils des candidats retenus et des membres des comités de sélection qui ont permis cette désambiguïisation.

- J'ai également désambiguïisé les profils « Épistémologie » en les comptant ou bien dans la catégorie « Histoire et philosophie des sciences », ou bien dans la catégorie « Philosophie de la connaissance ».

Ces précautions prises, il ressort de ce tableau que :

1/ 37 % des profils se définissent en fonction de traditions philosophiques ou en fonction de l'histoire de la philosophie, 56 % en fonction de domaines de la philosophie.

2/ Les traditions philosophiques dominantes sont de loin la philosophie continentale

(philosophie française et allemande, phénoménologie, voire psychanalyse lacanienne dans les cas des postes de Paris 8). Toutefois, on n'en conclura pas que la philosophie en France est tout entière « continentale » : simplement, les profils ayant permis le recrutement de candidats plus analytiques ne se présentent pas comme « analytiques » mais comme relatifs à un domaine de la philosophie.

3/ Le domaine de la philosophie qui écrase de loin tous les autres domaines est celui de la philosophie pratique. En laissant de côté la catégorie « Philosophie et SHS », qui est ambivalente eu égard à ce partage, il faut ajouter ensemble le nombre de postes de tous les autres domaines (métaphysique, esthétique, histoire et philosophie des sciences, philosophie de la connaissance, de la logique et du langage), pour arriver à un nombre de postes du même ordre de grandeur (31) que le nombre de postes de philosophie pratique (34).

Ceci ne revient pas à dire qu'il est plus rentable de faire une thèse se rattachant la philosophie pratique ou se réclamant de la philosophie continentale : il faudrait avoir le nombre de candidats par poste pour pouvoir se prononcer sur ces questions.

On remarquera finalement que quelques postes affichent un autre section outre la section 17 : section 04, science politique (3 postes), section 09, littérature (1 poste), section 19, sociologie (2 postes), section 70, sciences de l'éducation (3 postes) et section 72, épistémologie et histoire des sciences (15 postes). Le nombre important de postes affichés simultanément dans les sections 17 et 72 est particulier : alors que, dans les autres cas, les postes affichés simultanément dans la section 17 et dans une autre section correspondent à des postes ouvertes à des philosophes dans des départements qui ne sont pas des départements de philosophie, les postes affichés simultanément dans les sections 17 et 72 sont des postes à pourvoir dans des départements de philosophie, ce qui rend peu vraisemblable que soit recrutée une candidate qui n'aurait pas une qualification (au sens technique de qualification au CNU comme au sens plus général de compétence) en philosophie. Le phénomène de « co-affichage » reste donc marginal, à l'exception peut-être des postes des sections 04 et 70, science politique et sciences de l'éducation (3 postes chacune).

- Le dedans et le dehors

Le [localisme](#) dans les universités françaises a été abondamment discuté. Les mathématiciens sont pour leur part fiers d'avoir réussi à [proscrire les recrutements locaux](#) – non pas bien sûr à

les éviter totalement, mais à avoir établi comme une norme qu'il ne devait pas y avoir de recrutement local⁴. Comme d'autres, je suis sur le principe défavorable au localisme, je reviendrai à la fin de ce paragraphe sur les raisons qui me font soutenir cette position. Disons pour le moment simplement que, dans une discipline où il y a peu de postes et, au niveau MCF, une pression importante sur les postes, il semble problématique qu'une candidate soit recrutée dans une université où 1/ elle a fait sa thèse (a exercé comme MCF), 2/ par un comité de sélection dont plusieurs des membres ont été membres du jury de thèse (d'HDR), 3/ avec un profil ou une fiche de poste imposant d'une manière ou d'une autre des restrictions des candidatures possibles (ce qu'on appelle usuellement « un poste à moustaches »)⁵. Toutefois, avant de prendre position, il faut décrire et comprendre.

Le critère usuel retenu pour parler de localisme est qu'est dit « locale » une candidate dont le premier recrutement en tant que MCF se fait dans l'université où elle a fait sa thèse, ou dont le premier recrutement PR se fait dans l'université où elle a été MCF. Je modifie légèrement ce critère en raison des données dont je dispose : je parle de candidate « locale » non pour un candidate recrutée, mais pour une candidate classée première. Dans les cas où une candidate est classée deux fois première, je la compte deux fois (par exemple, supposons qu'elle soit classé première une fois dans l'université où elle a fait sa thèse et une fois dans une autre université, elle sera comptée une fois comme locale et une fois comme non-locale). Je ramène de surcroît le nombre de candidats non au nombre de postes, mais au nombre de postes pour lesquels je dispose d'informations assez complètes pour pouvoir dire qu'il s'agit d'un

⁴ Et, ajouté-je grâce à une conversation avec Emmanuelle Picard, les discussions sur le localisme ont une histoire. On trouve déjà à la fin du XIX^e siècle des débats sur le localisme, quoiqu'il ne soit pas encore appelé ainsi. Il est très vraisemblable que, les discussions ressurgissent dans les années quatre-vingt-dix du siècle dernier, c'est pour deux raisons. D'une part, le CNU a bien moins de pouvoir dans les nominations que ses ancêtres (Comité consultatif des universités, Conseil supérieur des corps universitaires, Conseil supérieur des universités) qui pouvaient déterminer directement ou influencer indirectement ces dernières ; voir sur ce point l'article d'Emmanuelle Picard, « Les enseignants-chercheurs : une évaluation centralisée. Du comité consultatif de l'enseignement supérieur au CNU (1873-1992) », *Spirales*, 2012, p. 69-82. D'autre part, le nombre des universitaires croît comme on dit « exponentiellement », leur spécialisation s'accroissant par ailleurs, au détriment des généralistes.

⁵ Deux, voire trois, de ces conditions me semblent avoir été réunies dans le cas des postes suivants : Bordeaux 3, MCF Philosophie politique, 2012 ; Grenoble 2, PR Sciences humaines et innovation, 2012 ; Compiègne, MCF Science et technologie cognitive, 2014 ; Grenoble 2, MCF Philosophie contemporaine de l'action, 2015 ; Lorraine, MCF Philosophie générale et philosophie de l'art, 2015 ; ENS de Lyon, ENS de Lyon, Philosophie et histoire de la rationalité, 2015 ; Toulouse 2, MCF Éthique du soin, 2016 ; Nantes, MCF Philosophie britannique classique, 2016 ; Aix-Marseille, MCF Histoire et philosophie des mathématiques et épistémologie, 2016 ; Aix-Marseille, MCF Philosophie, ergologie, 2016 ; Dijon, MCF Philosophie moderne et contemporaine : théories de la connaissance, phénoménologie, esthétique, 2016.

recrutement local ou non-local. J'obtiens alors le tableau suivant :

	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Postes MCF connus	9	7	11	20	14	61
MCF locaux	3 30 %	1 14 %	3 27 %	5 25 %	7 50 %	19 31 %
Postes PR connus	6	11	10	12	9	48
PR locaux	3 50 %	2 18 %	4 40 %	4 33 %	1 11 %	14 29 %
MCF + PR connus	15	18	21	32	23	109
MCF + PR locaux	6 40 %	3 17 %	7 33 %	9 28 %	8 35 %	33 30 %

Commentaire :

Les pourcentages qui figurent dans ce tableau ne doivent évidemment pas être pris au pied de la lettre, étant donné le petit nombre de candidats concernés : ils sont utiles simplement pour comparer les données d'une ligne à l'autre.

1/ Le premier constat est que le localisme tel qu'on le définit usuellement est un phénomène bien établi pour les postes de la section 17, puisqu'il concerne environ 1/3 des postes pour lesquels nous disposons d'informations. On remarque d'ailleurs que, en appliquant le critère usuel du localisme, je n'ai pas cherché à gonfler les chiffres. D'une part en effet, dans une discipline avec de tout petits effectifs, comme l'est la philosophie, bien des candidats se trouvent partout locaux en quelque manière. Les liens se multiplient au fur et à mesure que la carrière avance, il serait très difficile de trouver un comité de sélection au niveau PR qui ne comprenne pas parmi des membres la directrice de thèse ou la garante d'HDR, une collègue ayant appartenu à la même université, à la même équipe ou au même projet de recherche, une collaboratrice ou une amie. D'autre part, avec ce critère, n'a pas été compté comme « local » le classement en premier dans l'université A d'une candidate à un poste de MCF qui avait fait sa thèse dans l'université B, alors que les tutelles de son équipe de rattachement étaient l'université A et l'université B.

2/ À l'exception de l'année 2016, le localisme est nettement moins fréquent au niveau MCF qu'au niveau PR. Ce serait encore plus net si l'on assimilait à des recrutements locaux différés des classés premiers PR dans l'université A qui ont été MCF dans cette même université A

mais qui ont eu un premier poste de PR dans l'université B qu'ils ont occupé seulement pendant quelques années (en règle générale A est une université parisienne, B une université de province).

Toujours si l'on excepte l'année 2016, l'importance des recrutements locaux au niveau PR peut s'expliquer par les petits effectifs de la discipline. De ces petits effectifs découle en effet que, à l'exception de quelques très grosses UFR, la plupart des départements de philosophie fonctionnent avec moins d'une dizaine de membres, qui doivent remplir les mêmes missions qu'un département plus important. Il est dans ces conditions tentant de recruter à un poste de PR un MCF local qu'on apprécie pour l'avoir longtemps fréquenté et qui, par ailleurs, a donné toute satisfaction, y compris dans la gestion de tâches administratives de plus en plus lourdes. Il semble que les importants recrutements locaux de MCF en 2016 ont correspondu à un phénomène du même genre : pour autant que j'ai pu le voir, les recrutés locaux ne venaient pas de soutenir leur thèse, il s'agissait de candidats qui avaient été longtemps ATER, chargé de cours, etc.

3/ Ce décompte brut laisse échapper des phénomènes significatifs. Il me semble par exemple qu'on peut soutenir sans trop de parisianisme qu'un recrutement local MCF n'a pas la même portée pour, d'une part, une candidate formée dans une très grosse École Doctorale et dans une non moins grosse unité de recherche, comme il n'en existe qu'à Paris, et pour, d'autre part, une candidate venant d'une toute petite École Doctorale et d'une toute petite unité de recherche. Dans le premier cas en effet, la candidate classée première ne sera pas la seule candidate de son École Doctorale et de son unité de recherche à candidater : en ce sens, elle ne sera pas la seule à bénéficier du privilège de la localité. Dans le second cas, il sera bien la seule à bénéficier de ce privilège et il est donc vraisemblable que, si elle a été classée première parmi tant d'autres candidats, c'est son localisme qui a été déterminant.

4/ On peut à ce point se demander quelles « logiques » président aux recrutements locaux ou, inversement, aux recrutements non-locaux. Qui sait tendre l'oreille aura peut-être remarqué la coexistence de deux espèces de discours autour du localisme : alors que certains collègues présentent les normaliens comme des privilégiés trustant tous les postes sans être de nulle part, à la manière dont, en politique, les proches des comités centraux sont parachutés dans des circonscriptions qu'ils ne connaissent ni d'Ève ni d'Adam, d'autres au contraire voient dans le localisme une sorte de fléau endémique qui pourrirait ou qui rongerait la discipline, voire l'Université en général. Ces discours ne sont pas tenus par n'importe qui : la dénonciation de

l'emprise normalienne vient, on s'en doute, plutôt des non-normaliens, la dénonciation du localisme, inversement, plutôt des normaliens.

Faisant la sociologue, je commencerai par m'empêcher de prononcer quelque jugement que ce soit pour tester l'hypothèse que ces deux espèces de discours ne viennent pas de nulle part. Je montrerai qu'il y a une corrélation entre le fait d'être normalien et le fait d'avoir moins de chances d'être recruté localement que d'être recruté non-localement et, inversement, entre le fait d'être non-normalien et le fait d'avoir plus de chances d'être recruté localement que d'être recruté non-localement.

Pour cela, il faut commencer par une fois encore faire des comptes, cette fois non seulement des locaux (L) et des non-locaux (NL), mais des normaliens (N) et des non-normaliens (NN), rentrer les résultats dans des tableaux à double entrée, puis faire des calculs élémentaires en probabilité⁶.

Pour les MCF, voici ce que cela donne sur les cinq années considérées :

	N	NN
L	4	15
NL	18	19

$$\Pr(L | N) = \Pr(L \text{ et } N) / \Pr(N) = 4 / 22 = 18 \%$$

$$\Pr(L | NN) = \Pr(L \text{ et } NN) / \Pr(NN) = 15 / 34 = 44 \%$$

$$\Pr(NL | N) = \Pr(NL \text{ et } N) / \Pr(N) = 18 / 22 = 82 \%$$

$$\Pr(NL | NN) = \Pr(L \text{ et } NN) / \Pr(NN) = 19 / 34 = 56 \%$$

« Pr (NL | N) se lit « Probabilité d'être NL (non local) sachant que vous êtes N (normalien). Ce qu'indique la troisième ligne de calcul, c'est donc que vos chances d'être classé premier

⁶ Alors que j'avais compté *de facto* les candidats étrangers comme « non-locaux » dans le tableau précédent, je les ai exclus de ces nouveaux comptes, puisqu'ils ne sont ni normaliens, ni non-normaliens. Au passage, on remarque combien peu de collègues étrangers (en entendant par là, pour les candidats MCF, un collègue ayant fait sa thèse à l'étranger, ou bien, pour les candidats PR, un collègue ayant eu un poste de MCF voire un poste de PR à l'étranger) sont classés premiers : sur cinq ans, j'ai compté 2 PR et 3 MCF. Par ailleurs, pour identifier les candidats normaliens, je me suis servie des CV qu'on trouve sur internet, en faisant l'hypothèse qu'une candidat qui ne mentionnait pas sur son CV qu'elle avait été normalienne ne l'avait pas été. (Les candidats qui sont anciens élèves de l'ENS le mentionnent sur leur CV.) Je n'ai pas introduit de différence entre ancienne élève de l'ENS et ancienne élève de l'ENS de Lyon.

non-localement (par opposition à localement) si vous êtes normalien s'élèvent à 82 %. Sachant que, par ailleurs, la plupart des quelques normaliens recrutés localement le sont à Paris (où ils font le plus souvent leur thèse), on comprend que vous, normalien, ayez l'impression que ce qui vous menace et atteint l'Université telle que vous la concevez, ce sont les candidats locaux.

La quatrième ligne, « Pr (NL | NN) », lu « Probabilité d'être NL (non local) sachant que vous êtes NN (non-normalien) » indique que vous avez 56 % de chances d'être classé premier non-localement si vous êtes non-normalien. Mais dans votre cas, la comparaison la plus significative consistera sans doute à comparer le nombre de normaliens classés premiers (22) et le nombre de non-normaliens classés premiers (34) : un peu plus d'un tiers des candidats classés premiers étant normaliens, on comprend que vous, non-normalien, vous ayez l'impression que ce qui vous menace, ce sont les normaliens. Cela d'autant, que, d'une part, le nombre total de non-normaliens docteurs est plus important que le nombre total de normaliens docteurs et, d'autre part, comme, on l'a vu au paragraphe précédent, le véritable « verrou » est celui de l'entrée dans la carrière.

Qu'en est-il au niveau PR ? Le tableau et les chiffres sont les suivants :

	N	NN
L	9	5
NL	19	13

$$\Pr(L | N) = \Pr(L \text{ et } N) / \Pr(N) = 9 / 28 = 32 \%$$

$$\Pr(L | NN) = \Pr(L \text{ et } NN) / \Pr(NN) = 5 / 18 = 28 \%$$

$$\Pr(NL | N) = \Pr(NL \text{ et } N) / \Pr(N) = 19 / 28 = 68 \%$$

$$\Pr(NL | NN) = \Pr(L \text{ et } NN) / \Pr(NN) = 13 / 18 = 72 \%$$

Ce n'est pas la peine d'analyser les différentes lignes, on voit tout de suite quelle est la conclusion de cette deuxième batterie de pourcentages. Au niveau du recrutement PR, la différence entre normaliens et non-normaliens s'estompe, aussi bien du côté des premiers classés locaux (32 et 28 %) que des classés non-locaux (68 et 72 %).

J'ai jusqu'à présent fait la sociologue, d'abord en ce sens que j'ai montré qu'il pouvait être intéressant non seulement de compter, mais d'établir des corrélations entre paramètres. J'ai ainsi montré que normaliens et non-normaliens sont des agents sociaux qui savent ce qu'ils disent, autrement dit des agents sociaux dont les discours manifestent certaines valeurs liées à leurs positions dans le champ et aux chances de succès qu'enveloppent les positions concrètes qui sont les leurs. Il y aurait beaucoup d'autres corrélations qu'il faudrait explorer pour comprendre le phénomène du localisme – par exemple on pourrait passer au crible du local / non-local non pas les normaliens versus les non-normaliens, mais les candidats qui ont fait leur thèse à Paris, versus les candidats qui ont fait leur thèse en province (en exceptant peut-être l'ENS de Lyon), les agrégés versus les non-agrégés, ou encore les filles versus les garçons.

J'ai aussi fait la sociologue en ce sens que j'ai établi des corrélations sans porter de jugement. Mais les bons sociologues savent que le travail n'est pas si simple, et cela pour deux raisons :

1/ Corrélation ne fait pas raison. Autrement dit, établir que les normaliens ont une plus grande capacité à se faire classer premiers sur des postes non-locaux, ce n'est pas établir que c'est *qua* normaliens (avec toutes les qualités que cela emporte, y compris une plus grande familiarité avec les institutions et les hommes qui les incarnent) qu'ils ont été classés premiers. C'est une possibilité qu'on ne peut pas écarter *a priori*, et tout membre d'un comité de sélection devrait en ce sens s'efforcer de débarrasser son jugement de tout ce qui relève de la connaissance par ouï-dire, des accointances et des familiarités. Cela fait, la possibilité demeure aussi que la capacité des normaliens à être classés premiers sur des postes non-locaux soit corrélée à une propension à avoir de meilleurs dossiers. Et, très vraisemblablement, la vérité se situe quelque part entre les deux...

2/ Il n'est pas du tout sûr que l'aversion pour le localisme puisse être simplement réduite à l'expression d'une « position dans le champ ». En effet, cette aversion fait partie d'un système de valeurs qui régit le fonctionnement de l'université, en particulier de la valeur selon laquelle il faut promouvoir les meilleurs dossiers. Assurément, il peut y avoir discussion sur ce que c'est que le meilleur dossier, et il arrive que des normes distinctes soient mobilisées dans cette discussion, ne serait-ce que parce qu'« être le meilleur » ne se dit pas de la même manière dans tous les lieux et dans toutes les circonstances. La situation la plus fréquente est d'ailleurs qu'il y ait plusieurs meilleurs dossiers, difficiles départager. Mais, cela reconnu, je ne vois pas

bien comment on pourrait promouvoir le localisme à titre de valeur universitaire substantielle. Qu'entend-on en effet murmurer dans les couloirs des comités de sélection qui en viennent à recruter une candidate locale *qua* locale (par opposition au cas où une candidate locale se trouve avoir été recrutée, mais où elle n'a pas été recrutée exclusivement *qua* locale) ? Parfois, on peut entendre : « c'est pour services rendus », « on le connaît bien, on sait qu'il sera là », « il s'est installé avec sa famille, on ne va pas le faire déménager », « ce n'est pas le meilleur, mais qu'avons-nous besoin des meilleurs ? ». Il me semble difficile de voir dans de tels énoncés de quoi constituer une valeur universitaire substantielle, et, pour ainsi dire, universalisable. Autrement dit, peut-être fait-il partie de la nature humaine qu'il y ait parfois des recrutements locaux, mais il n'est pas possible, je crois, d'ériger le localisme en principe.

(On pourrait objecter que la recherche de principes universels, indépendants des circonstances locales et des situations humaines est caractéristique de mes présupposés, voire que je masque les intérêts de ma caste en les enveloppant sous de belles paroles. À mon sens toutefois, la charge de la preuve est du côté de ceux qui souhaiteront me faire cette objection.)

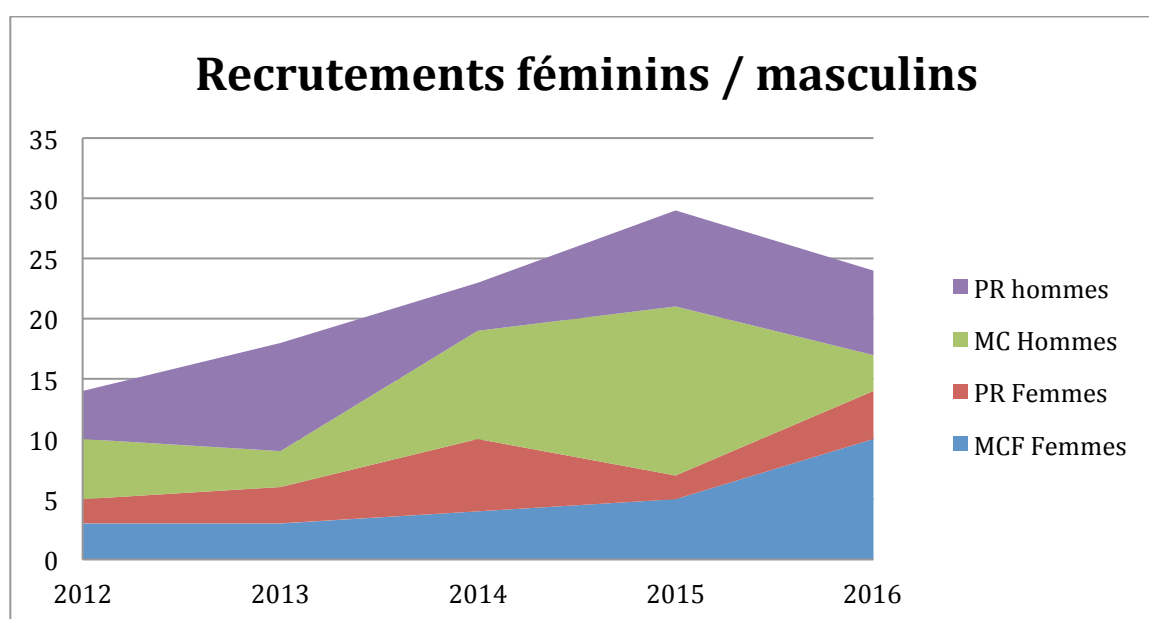
En tout état de cause, celle qui a été convaincue par les raisonnements précédents se demandera peut-être comment faire diminuer les recrutements locaux. Ici comme ailleurs, la vertu est un ressort qui ne suffit pas toujours à l'action. Ainsi, dans le cas des mathématiciens, si [les recrutements locaux](#) ont été proscrits, ce n'est pas, ou pas seulement, parce que ces derniers sont des agents sociaux rationnels et vertueux, mais parce que le CNRS a imposé cette norme. Si le CNRS a pu imposer cette norme, c'est que, toutes les unités de recherche de mathématiciens étant des UMR, le CNRS a pu menacer ces dernières de leur couper les vivres, c'est-à-dire de ne pas y autoriser l'envoi de CR ou de DR, si elles recrutaient des candidats locaux sur les postes universitaires. Étant donné le petit nombre d'UMR où la philosophie est présente, le CNRS ne peut avoir ce rôle pour la section 17. L'exercice d'une vertu collective sera sans doute le principal ressort pour faire diminuer les recrutements locaux.

- Les filles et les garçons

La discipline est incontestablement plus masculine que féminine. Le tableau suivant indique le sexe du premier classé à l'issue des auditions dans les cas où le suivi des recrutements nous permettait de le connaître. Dans les cas où une candidate était classée deux fois première, je l'ai donc comptée deux fois.

	2012	2013	2014	2015	2016	total
MCF femmes	3	3	4	5	10	25
PR femmes	2	3	6	2	4	17
MCF + PR femmes	5	6	10	7	14	42
MCF hommes	5	3	9	14	3	34
PR hommes	4	9	4	8	7	32
MCF + PR hommes	9	12	13	22	10	66
MCF femmes/hommes	37,5 %	50 %	30 %	26 %	77 %	42 %
PR femmes/hommes	33 %	25 %	60 %	20 %	36 %	35 %
(MCF + PR) femmes/hommes	36 %	33 %	43 %	24 %	58 %	39 %

Là encore, les pourcentages qui figurent dans ce tableau ne doivent pas être pris au pied de la lettre, étant donné le petit nombre de candidats concernés : ils sont utiles simplement pour comparer les données d'une ligne à l'autre. Là encore, certains préféreront voir les choses sous la forme d'un graphique :



Une fois énoncé les vérités d'expérience que nous connaissons tous, mais qu'il est toujours bon de rappeler (plus d'hommes que de femmes, et de manière plus marquée en PR qu'en MCF), il faut reconnaître qu'il y a des variations qu'il est difficile d'interpréter. Ainsi, 2015 a été une mauvaise année pour le recrutement féminin avec seulement 7 postes où des femmes sont classées premières (2 PR + 5 MCF) alors que pour les hommes, c'est le cas de 22 postes

(8 PR + 14 MCF), ce qui revient à dire que les femmes ont été classées premières sur seulement 24 % des postes. Mais elle est encadrée de deux années paritaires : en 2014, il y a 10 postes où des femmes sont classées premières (6 PR + 4 MCF) et 13 postes où ce sont des hommes (4 PR + 9 MCF), ce qui revient à dire que les femmes ont été classées premières sur 48 % des postes, et cela, grâce aux PR (6 femmes, 3 hommes) ; en 2016, il y a 14 postes où des femmes sont classées premières (4 PR + 10 MCF) et 10 postes où ce sont des hommes (7 PR + 3 MCF), ce qui revient à dire que les femmes ont été classées premières sur 56 % des postes, et cela grâce aux MCF (10 femmes, 3 hommes).

J'ai découvert après coup que le Ministère faisait lui aussi ce [genre de comptes](#). Le Ministère disposant de données complètes et pour ainsi dire stabilisées (c'est-à-dire en comptant non pas les premiers classés, mais les recrutés), on ne s'étonnera pas que les chiffres ne soient pas les mêmes. Les trois points importants me semblent être les suivants :

1/ Les fortes variations relevées sont également manifestes à partir des chiffres du Ministère.

2/ Les chiffres du Ministère permettent de surcroît une comparaison avec les autres sections : à l'exception des deux années signalées comme favorables pour les recrutements féminins (2014 pour les PR, 2016 pour les MCF), le pourcentage de femmes recrutés en philosophie est d'environ 10 % moins élevé que dans les autres sections (au niveau MCF, entre 32 et 37 % pour les femmes de la section 17, mais entre 46 et 47 % pour les femmes des autres sections ; au niveau PR, entre 20 et 25 % pour les femmes de la section 17, mais entre 30 et 35 % pour les femmes des autres sections).

3/ / Les chiffres du Ministère permettent finalement de comparer différents pourcentages. En résumé, dans la section 17, le pourcentage de femmes qualifiées est un peu plus important que le pourcentage de femmes candidates à la qualification, et le pourcentage de femmes recrutées est un peu moins important que le pourcentage de femmes candidates.

Un autre paramètre intéressant à examiner si l'on souhaite comparer la place des hommes et des femmes dans la section 17 est la composition des comités de sélection. Les comités de sélection comprenant entre 8 et 16 membres, le plus souvent 10 ou 12, on peut considérer qu'un comité qui comprendrait seulement une femme, voire pas du tout, ne serait pas exactement inspiré par des considérations sur la nécessité de passer d'une égalité de droit

entre les hommes et les femmes à une égalité de fait. Jusqu'en 2015, on constate l'existence de comités de ce genre. En mettant en caractères romains les comités de sélection pour lesquels il n'y avait qu'une femme, et en italiques les comités de sélection pour lesquels il n'y en avait aucune, on arrive à la liste suivante :

2012, 1 MCF – 4 PR : MCF Clermont, Philosophie de la logique, du langage et des sciences ; PR Lille 3, Philosophie et sciences humaines, éthique et société ; PR Grenoble 2, Histoire et philosophie des sciences ; *PR Toulouse 2, Philosophies contemporaines* ; PR Nice, Philosophie.

2013, 5 PR : PR Besançon, Philosophie pratique moderne et contemporaine ; PR Lyon 3, Philosophie allemande ; *PR Lyon 3, Éthique générale et appliquée* ; PR Paris 4, histoire de la philosophie médiévale ; *PR Paris 4, Histoire de la philosophie contemporaine de langue allemande.*

2014, 3 MCF – 3 PR : MCF Montpellier 3, Philosophie morale et politique ; MCF Montpellier 3, Philosophie générale ; MCF Lyon 3, Philosophie ancienne ; PR Nantes, Philosophie du langage et de la logique ; *PR Clermont, Philosophie* ; *PR Lorraine, Philosophie, anthropologie et sciences sociales.*

La liste qui précède montre que, s'il y a un paramètre dont ces *all-male* comités ne dépendaient pas, c'est la spécialisation disciplinaire. J'ai une petite idée sur les « logiques » qui pouvaient présider à la constitution de certains comités, mais je ne procéderai pas, comme je l'ai fait au paragraphe sur le localisme, à l'établissement de corrélations entre plusieurs facteurs. De toutes façons, ces logiques ont cessé en 2015, les comités de sélection devant désormais comporter au moins 40 % de femmes. L'imposition de cette nouvelle norme a-t-elle eu un effet sur les recrutements ? Il est trop tôt pour le dire, les deux années où elle a été appliquée étant aux deux extrémités de notre échantillonnage : le pourcentage des premières classées femmes n'a jamais été aussi élevé qu'en 2015 (76 %), année où pour la première fois il y avait 40 % de femmes dans les comités, mais, l'année suivante, en 2016, les premières classées femmes battent un record en atteignant 58 %. Il faudra donc examiner de nouveau cette question quand nous disposerons de plus de recul sur la norme consistant à imposer la présence d'au moins 40 % de femmes dans les comités.

4. Conclusion : le suivi des recrutements en philosophie, pour quoi faire ?

Bruno et moi avons reçu un certain nombre de remerciements tout au long des cinq années où nous avons assuré le suivi des recrutements des postes universitaires de philosophie. C'était d'abord aux candidats et aux candidates que nous pensions quand nous l'avons mis en place. Nous sommes heureux que notre initiative les ait parfois un peu réconfortés dans une situation professionnelle difficile et ait pu contribuer à ne pas complètement les enfoncer.

Je crois me souvenir que nous pensions aussi qu'un peu plus de transparence pourrait contribuer à améliorer les recrutements. Ce n'est pas complètement probant pour le moment, mais il ne faut pas désespérer.

À condition que les informations soient nombreuses, on peut en tout cas faire du suivi des recrutements un outil important pour repérer certaines tendances de la communauté des universitaires rattachés à la section 17. C'est ce j'ai montré sur quelques questions classiques, en étant parfois moi-même surprise par les résultats obtenus. Je supputais que la pression était plus importante pour les postes de PR que pour les postes de MCF, mais pas à ce point. Je n'avais pas conscience de l'importance de la philosophie pratique dans les profils. Je croyais qu'il y avait plus de recrutements locaux au niveau PR qu'au niveau MCF.

Je laisse à d'autres le travail de faire une analyse plus fine des données, en particulier en croisant différents paramètres, ce que je n'ai fait ici que pour le localisme⁷.

Sophie Roux

08-12 mars 2017

⁷ Rappelons que les données sont [ici](#).