

**Vingt ans d'élections à l'École des hautes études en sciences sociales  
(1986-2005)  
Synthèse des résultats d'enquête**

Stéphane Baciocchi  
Isabelle Backouche  
Pascal Cristofoli  
Olivier Godechot  
Delphine Naudier  
Christian Topalov

avec la collaboration de Fabien Cardoni et Emmanuel Taïeb

Rapport publié sous la responsabilité d'Isabelle Backouche et Christian Topalov

Paris  
École des hautes études en sciences sociales  
janvier 2008



Soucieuse d'élucider les causes de la faible présence des femmes dans les corps enseignants de l'École des hautes études en sciences sociales, une équipe de chercheurs a engagé une enquête sur les archives des élections de ces enseignants dans la période 1986 à 2005. Sous la responsabilité d'Isabelle Backouche et de Christian Topalov, l'étude a été réalisée entre novembre 2006 et décembre 2007 avec le soutien de la présidence de l'EHESS. Le présent document constitue une synthèse des résultats de cette enquête. Ce texte reprend pour l'essentiel les exposés présentés au comité de coordination de l'EHESS les 1<sup>er</sup> février et 20 décembre 2007.

L'équipe qui a réalisé l'enquête comprenait Stéphane Baciocchi (ingénieur d'études EHESS, Centre d'anthropologie religieuse européenne), Isabelle Backouche (maîtresse de conférences EHESS, Centre de recherches historiques), Pascal Cristofoli (ingénieur d'études EHESS, Laboratoire de démographie historique), Olivier Godechot (chargé de recherche CNRS, Centre Maurice Halbwachs), Delphine Naudier (chargée de recherche CNRS, Cultures et sociétés urbaines) et Christian Topalov (directeur d'études EHESS, directeur de recherche CNRS, Cultures et sociétés urbaines). L'équipe a bénéficié du concours de Fabien Cardoni (docteur en histoire, Paris 4) et Emmanuel Taieb (docteur en sciences politiques, Paris 1).

Nous remercions vivement Brigitte Mazon, Annick Morisson et Yamina Irid, du service des archives de l'EHESS et Pauline Moirez, du Centre des archives contemporaines (Fontainebleau) pour leur aide compétente et généreuse. Notre équipe a également bénéficié du soutien et de la disponibilité des personnels du secrétariat général et du service des personnels enseignants de l'EHESS. Merci aussi à Anne Luciani pour sa collaboration à l'édition du rapport.



## Table des matières

<b>INTRODUCTION À L'ENQUÊTE : QU'EST-CE QU'UNE CANDIDATURE ? (Stéphane Baciocchi) ....</b>	<b>7</b>
<b>1 – UNE APPROCHE MORPHOLOGIQUE DES ÉLECTIONS À L'EHESS .....</b>	<b>17</b>
11 – TROIS CONCOURS DISTINCTS PAR LEUR MORPHOLOGIE (Stéphane Baciocchi).....	19
12 – DES CONJONCTURES CONTRASTÉES (Christian Topalov et Isabelle Backouche).....	19
<i>Les élections de maîtres de conférences</i> .....	23
<i>Les élections de directeurs d'études non cumulants</i> .....	25
<i>Les élections de directeurs d'études cumulants</i> .....	27
<b>2 – LA QUESTION DES « VIVIERS » DU RECRUTEMENT.....</b>	<b>31</b>
21 – LA PRODUCTION DE DOCTORATS À L'EHESS : UNE APPROCHE DES DISCIPLINES ET DE L'INTERDISCIPLINARITÉ (Olivier Godechot) .....	31
22 – DANS QUELLE MESURE L'EHESS PRATIQUE-T-ELLE L'AUTORECRUTEMENT ? (Christian Topalov).....	37
23 – LES « VIVIERS » DE L'EHESS (Christian Topalov) .....	45
<b>3 – LE PROCESSUS ÉLECTORAL COMME PROCESSUS DE SÉLECTION.....</b>	<b>49</b>
31 – LES ACTEURS DU PROCESSUS DE SÉLECTION (Stéphane Baciocchi et Pascal Cristofoli).....	49
<i>L'attribution des rapporteurs</i> .....	49
<i>Soutiens internes et soutiens externes</i> .....	51
<i>Convergences et divergences entre les instances</i> .....	53
<i>D'une année à l'autre : le poids de l'Assemblée</i> .....	59
32 – LES RÉSULTATS DU PROCESSUS DE SÉLECTION : VERS UNE MODÉLISATION STATISTIQUE ? (Olivier Godechot).....	63
<i>La réussite au concours de maître de conférences</i> .....	63
<i>Les directeurs d'études non cumulants</i> .....	69
33 – LES RÉSULTATS DU PROCESSUS DE SÉLECTION : PROFILS DE CANDIDATS ET SUCCÈS INÉGAUX (Christian Topalov) .....	71
<b>4 – UNE ÉCOLE PEU FÉMININE : POURQUOI ? (Isabelle Backouche et Delphine Naudier) .....</b>	<b>79</b>
41 – LES CANDIDATURES DE FEMMES À L'EHESS EN PRATIQUES .....	81
<i>Des candidates peu nombreuses</i> .....	81
<i>Des candidates peu sensibles à la conjoncture des postes</i> .....	81
<i>Des candidates discriminées ?</i> .....	85
<i>La réitération plus rare des candidatures féminines</i> .....	87
42 – PARCOURS DE FEMMES .....	91
<i>Un bassin de recrutement plus étroit</i> .....	91
<i>La promotion des femmes à l'EHESS</i> .....	93
<i>Des carrières de femmes freinées</i> .....	95
43 - LES QUALITÉS DES FEMMES .....	97
<i>Les disciplines</i> .....	97
<i>Les signes de l'excellence académique</i> .....	99
44 - LES FEMMES DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION .....	101
<i>Un tri par étape</i> .....	101
<i>Le rôle des femmes dans la sélection</i> .....	101
<b>5 – L'EHESS DANS LE MONDE : UNE APPROCHE PAR LES LETTRES DE RECOMMANDATION ET LES CANDIDATURES AUX ÉLECTIONS (Stéphane Baciocchi et Christian Topalov) .....</b>	<b>105</b>
<b>ANNEXE : LES SOURCES DE L'ENQUÊTE SUR LES ÉLECTIONS À L'EHESS 1986-2005.....</b>	<b>109</b>
1 – <i>Les archives du processus électoral</i> .....	109
2 – <i>Les dossiers de candidature, produits par les candidats</i> .....	109
3 – <i>Les archives relatives à l'organisation et aux activités des membres du corps électoral</i> .....	111

Document 0-1. Spécimen de source : extrait d'une liste de candidats  
(élection des directeurs d'études non cumulants, 1991)

- Mai 1991 -

**LISTE DES CANDIDATS AU POSTE DE DIRECTEUR D'ETUDES NON CUMULANTS**  
(B.O. du 28 mars 1991)

N°	NOM ET PRENOMS
	ARASSE Daniel
	BUFFELAN-LANORE Jean-Paul
2	<i>retire sa candidature</i> → CARRE Jean-Michel (Pas de dossier)
	CHARBONNEL Narine
	DAGORY Jacques (Pas de dossier)
	DESCOMBES Vincent
	DUVERGER Christian
	DEWERRE Alain
3	<i>retire sa candidature</i> → SENGREVE Pierre (Pas de dossier)
	GALEY Jean-Claude
	GOUBERT Jean-Pierre
	GUILLEMARD Anne-Marie
	HERVIEU-LEGER Danièle
	HODCK Jochen
	ISSACHAROFF Michael (Pas de dossier)
	ISRAEL GILF (Manuscrit livré en part)
	JOXE Alain
	LEENHARDT Jacques
4	<i>retire sa candidature</i> → LE RIDER Jacques
	MAIRET Gérard
	MANENT Pierre
	MARKOVITS Claude (nouveau A.R.)
	MOREL Bernard
	MUNSTER Anne

*Remise*  
*Manuscrit Colly*

Source : Archives de l'EHSS, « Liste des candidats au poste de directeur d'études non cumulants [sic] [concours publié au B.O. du 28 mars 1991 », [Paris], mai 1991, f.1

## Introduction à l'enquête : qu'est-ce qu'une candidature ?

Commençons par illustrer le minutieux travail d'enquête collectif sur lequel se fonde ce rapport et, tout particulièrement, sur le travail d'établissement et de contextualisation des chiffres et comptes ici présentés. Partons pour cela d'une question élémentaire : qu'est-ce qu'une candidature ? À cette question, nous répondons par un ensemble de définitions analytiques susceptibles de rendre compte de la nature et de la structure des sources documentaires mobilisées au cours de l'enquête.

Le premier document est un spécimen de ces sources, un extrait d'une des nombreuses listes de candidats sur lesquelles nous avons travaillé de première main (document 0-1). Le second montre comment plusieurs de ces sources peuvent être croisées pour une même élection (document 0-2).

Dans le cas du concours de directeurs d'études non cumulants (concours DNC) de 1991 dont il s'agit dans ce document, nous possédons une collection de 32 dossiers individuels de candidatures, de trois listes différentes de candidats, d'un calendrier des opérations électorales et du procès-verbal (PV) de l'assemblée électorale. Ce petit corpus de sources permet de construire le tableau que présente le second document, où s'articulent les définitions analytiques des différents groupes et comptes de « candidatures » qui fondent nos statistiques.

Des 32 candidatures observées initialement, une (1) disparaît dès l'établissement de la première des listes de candidats qui nous est connue. Il s'agit sans doute d'un candidat qui n'a pas donné suite à sa lettre (d'intention) de candidature. Sur cette même liste, celle dont nous donnons un extrait dans le document 0-1, figurent des mentions marginales indiquant que certains candidats ont retiré leur candidature (3 cas) ou n'ont pas donné de dossier de candidature (5 cas). Viennent ensuite deux listes de 22 candidats, la première indiquant quels rapporteurs ont été attribués à chacun, la seconde inventoriant les lettres de soutien reçues. Ce sont ces listes qui furent transmises à la commission électorale, commission dont nous ne possédons pas, pour ce concours, les procès-verbaux. Dans ce cas, on a présumé qu'au plus 22 candidatures avaient été examinées en commission et que 10 candidatures, à ce stade du processus, avaient été retirées. Manque ici encore la déclaration de la Présidence qui nous aurait indiqué quelles candidatures étaient privilégiées par le Bureau et le Président. Nous disposons, enfin, d'une version définitive du procès-verbal de l'assemblée électorale qui indique quels sont les candidats ayant obtenu au moins un vote lors de la commission électorale (soit 15 candidatures classées et présentées par ordre décroissant des suffrages réunis en commission) et quels sont ceux qui ont obtenu au moins une voix au premier tour du scrutin de l'Assemblée (17 candidatures). Il y avait cette année là 5 postes mis au concours et autant d'élus.

**Document 0-2. Établissement documentaire et définitions analytiques des groupes  
et comptes de « candidatures » dans le cadre d'une élection déterminée**

Corpus des listes de noms de candidats	Nombre de candidats mentionnés	Séquences chronologiques	Modalités du retrait	Notre codage
Dossiers de candidatures (collection de dossiers individuels)	32	[25 avril 1991]		(a) Candidatures observées, n=32
<i>Liste 1</i> – liste simple de candidats (brouillon)	30+1	[3-6] mai 1991	Lettres de candidature sans suite...	
<i>Liste 2a</i> – candidats et leurs rapporteurs	22	s.d. [7 mai 1991]	... absence de dossiers (n=5) et/ou retrait de candidature (n=3) ; raisons indéterminées	
<i>Liste 2b</i> – candidats et leurs lettres de soutien	22	s.d.		
P.-V. de la Commission électorale (CE)	manque	[20 juin 1991]		(c) Candidatures examinées, n=22
Liste présumée des dossiers examinés en CE : <i>Liste 2a</i> union <i>Liste 2b</i>	22			
		[25 avril – 20 juin 1991]		(a) Candidatures observées <i>sauf</i> (c) Candidatures examinées = (b) Candidatures retirées, n=10
Vote CE	15	20 juin 1991		(c) Candidatures examinées <i>sauf</i> (e) Candidatures en compétition = (d) Candidatures écartées, n=4
Déclaration de la Présidence et du Bureau	manque	20 juin 1991, à l'issue du vote de la Commission		(f) Candidatures privilégiées, n=indéterminé
P.V. Assemblée – 1 <sup>er</sup> scrutin	17	22 juin 1991		(e) Candidatures en compétition, n=17
Vote Commission <i>union</i> P.V. Assemblée	18	22 juin 1991		(g) Candidatures élues, n=5

Sources : Archives de l'EHESS – Dossiers individuels des candidats pour l'année 1991 ; Le Président de l'École des hautes études en sciences sociales à M. Mmes les Directeurs d'Études, Maîtres de Conférences, Chargés de Conférences, Chefs de Travaux, Préparateurs, Ingénieurs des Corps de Recherche et Formation, Agents Contractuels cat. 2A, 3A, 1B, « Calendrier des opérations en vue de pourvoir aux emplois vacants d'enseignants (B.O.E.N. n°13 en date du 28 mars 1991) », Lettre circulaire de la Division des personnels enseignant, Paris, le 17 avril 1991, 2 f. ; [Liste 1] « Liste des candidats au poste de directeur d'études non cumulatif (B.O. du 28 mars 1991) », s.l. [Paris], mai 1991, 1 f. ; [Liste 2a] « Liste des candidats au poste de directeur d'études non cumulatif (B.O. du 28 mars 1991) », s.l., mai 1991, 2 f. ; [Liste 2b] « Liste des candidats au poste de directeur d'études non cumulatif (B.O. du 28 mars 1991) », s.l.n.d., 5 f. et Assemblée des enseignants (formation restreinte), « Procès-Verbal de la séance du 22 juin 1991 – définitif », Paris, s.d., 5 p.

En généralisant ces opérations critiques à l'ensemble des sources relatives aux 68 concours<sup>1</sup> que nous avons étudiés de 1986 à 2005, on obtient le tableau suivant (tableau 0-3).

**Tableau 0-3. Les carrières des candidatures au cours du processus électoral (par type de concours, 1986-2005)**

Candidatures	DEC	DNC	MCF	Total	DEC	DNC	MCF	Total
En chiffre absolus				En proportion des candidatures observées				
I – En amont de la procédure électorale								
C. observées	204	672	929	1805	100 %	100 %	100 %	100 %
Premières candidatures	131	382	674	1187	64 %	57 %	73 %	66 %
C. à la promotion (dites « internes »)	6	189	55	250	3 %	28 %	6 %	14 %
C. retirées	29	88	104	221	14%	13 %	11 %	12%
II – Dans le cadre de la commission électorale								
C. examinées	175	584	825	1584	86 %	87 %	89 %	88 %
				En proportion des candidatures examinées				
C. soutenues (en interne)	85	266	253	604	49 %	46 %	31 %	38 %
C. classées*	98	266	238	602	88 %	76 %	45 %	61 %
C. classées utiles*	48	99	70	217	43 %	28 %	13 %	17 %
III – En assemblée électorale								
C. en compétition	162	476	550	1188	93 %	82 %	67 %	75 %
C. élues	60	141	122	323	34 %	24 %	15 %	20 %

Note : \* Sur ces deux lignes, les taux valent pour la seule période 1993-2005 où l'on dispose de la série continue et complète des scrutins des commissions électorales.

Source : Fichier candidatures.

Trois choses sont ici importantes. Tout d'abord, les différentes notions de « candidature » sont relatives aux différents moments du processus électoral. Nous distinguons ainsi (I) un amont de la procédure électorale *stricto sensu*, moment auquel se trouve notamment associée la notion de « candidatures observées ». Un des choix fondamentaux de cette enquête a été d'étudier les candidatures dans leur définition la plus large en considérant toutes celles qui ont laissé une trace, même ténue, dans nos sources. Douze pour cent de ces « candidatures observées » constituent une première vague de « candidatures retirées », qui disparaissent avant la réunion de la commission électorale et resteront ignorées de – ou indifférentes à – la plupart des acteurs engagés dans la procédure électorale car ils n'auront pas à les considérer dans le cours ordinaire de leurs activités électorales<sup>2</sup>. Cet amont de la procédure électorale est un moment de formation,

<sup>1</sup> Deux élections ont été écartées, pour des raisons différentes. La première concerne un emploi de professeur certifié de chinois qui nous aurait conduit à un complément d'enquête visant à vérifier que ce cas constituait l'exception à la règle suivant laquelle, pour la période considérée, l'Assemblée des enseignants n'élit que des directeurs d'études, des sous-directeurs, des maîtres de conférence et des maîtres-assistants. Le second cas est celui de l'élection de 1988 aux emplois de DEC qui ne constitue en fait qu'un vote de confirmation de l'élection de l'année précédente (5 décembre 1987) aux mêmes postes. Ces postes n'ayant pas été attribués en temps utile par le ministère, il a simplement fallu confirmer les résultats de l'élection antérieure par un vote général.

<sup>2</sup> On entend par « candidatures retirées » les candidatures observées dont 1/ les dossiers sont vides ou incomplets, ce qui signifie que l'intention d'être candidat a laissé une trace dans les archives, mais qu'elle n'a pas abouti à une candidature recevable ; 2/ les dossiers sont complets, donc recevables, mais qui ont été retirés à l'initiative du candidat avant la réunion finale de la commission électorale.



de confirmation ou de disparition des candidatures à l'intérieur de viviers institutionnels et disciplinaires qui seront présentés plus loin. Nous le distinguons du moment suivant (II) lié à l'évaluation des candidatures dans le cadre des commissions électorales et de celui, terminal (III), où les candidatures sont présentées en assemblée et font l'objet d'une élection.

Ensuite, la mise en ordre et le comptage de ces différentes notions de « candidature » dans le cours du processus électoral permettent d'observer les traces de ce processus de filtrage par lequel les candidatures sont formées, classées ou écartées pour la phase suivante et, au bout du compte, élues ou non élues. Le tableau de synthèse met ainsi en évidence le fait que le moment le plus sélectif est celui de la commission électorale, notamment pour les candidatures aux emplois de maîtres de conférences. On vient de noter que, tous types de concours confondus, 88% des candidatures observées parviennent à ce stade intermédiaire et font alors l'objet d'un rapport : nous les appelons « candidatures examinées ». On observe à ce moment que seulement 61% de ces candidatures obtiennent au moins une voix en commission et seront par la suite présentées devant l'assemblée électorale en suivant l'ordre décroissant du nombre de voix obtenues : nous les appelons « candidatures classées ». Les autres candidatures examinées, quant bien même elles figureraient encore sur les listes de candidats soumis au vote de l'assemblée<sup>3</sup>, ne sont pas présentées en assemblée et disparaissent ainsi des procès-verbaux. La notion de « candidatures classées » indique donc une manière de partage parmi les candidatures examinées. Partage que l'on jugera tantôt relativement sélectif si l'on considère par exemple que 55% des candidatures de maîtres de conférences examinées ne sont pas classées<sup>4</sup>, tantôt relativement peu sélectif si l'on considère que la sélection s'opère au plus bas des *seuils d'éligibilités*, aucune candidature élue n'a obtenu moins de deux voix en commission électorale. C'est pourquoi il nous a paru important de détailler la notion de « candidature classée » en distinguant celles de ces candidatures qui avaient été classées à un rang utile par la commission<sup>5</sup>. Il nous a paru de même utile de distinguer, toujours à cette étape du processus, les candidatures qui font l'objet d'un soutien interne sous forme d'une ou plusieurs interventions écrites ou orales de membres du corps enseignant de l'EHESS : lettre de soutien ou prise de parole à la commission électorale. C'est ici la notion de « candidatures soutenues » (en interne) qui regroupe seulement 38% des candidatures examinées. On mesure là, avec cet ensemble de notions de « candidatures », plus ou moins restrictives liées au travail de la commission électorale, que si l'assemblée électorale élargit ensuite un peu le champ des possibles en distribuant quelques voix à ceux qui n'en n'ont pas obtenu en commission (d'où la notion de « candidatures en compétition », soit 75% des candidatures observées à l'origine du processus), il apparaît clairement qu'elle n'est pas en mesure de revenir sur cette présélection de la commission.

Enfin, c'est là notre troisième point, le tableau permet d'observer que la carrière des candidatures est sensiblement différente suivant le type de concours considéré. Dès l'amont de la procédure, les directeurs d'études (cumulant ou non) retirent plus souvent leurs candidatures que les maîtres

---

<sup>3</sup> Le conditionnel marque ici une difficulté documentaire : on ne dispose pas, ou très rarement, des listes des candidats effectivement soumis au vote le jour de l'assemblée. En outre, sur les quelques spécimens imprimés que nous avons pu retrouver, certaines candidatures ont été signalées comme retirées au dernier moment et rayées à la main.

<sup>4</sup> Cet ensemble de candidatures non classées est sans doute plus large que celui des candidatures « fantaisistes » évoquées au chapitre du *Livre blanc* consacré aux « micro-réformes » à introduire : « - réduire le nombre des candidats examinés, déjà en éliminant les « fantaisistes » : il est rappelé que c'est le travail de la Commission électorale » (« Procédures relatives à la recherche et à l'évaluation des candidats », Compte-rendu de la séance du 14 décembre 2006 établis par Catherine Clémentin-Ojha et Pierre Judet de La Combe in Groupe de réflexion sur les élections à l'École, *Livre blanc*, Paris, EHESS (diffusion interne), 30 janvier 2007, p. 22).

<sup>5</sup> Le nombre et donc la part de ces candidatures classées en rang utile sont relativement importants du fait que les suffrages de la commission électorale déterminent de nombreuses candidatures *ex aequo*.

**Tableau 0-4. Les candidats et le nombre de leurs candidatures  
(tous types de concours, 1986-2005)**

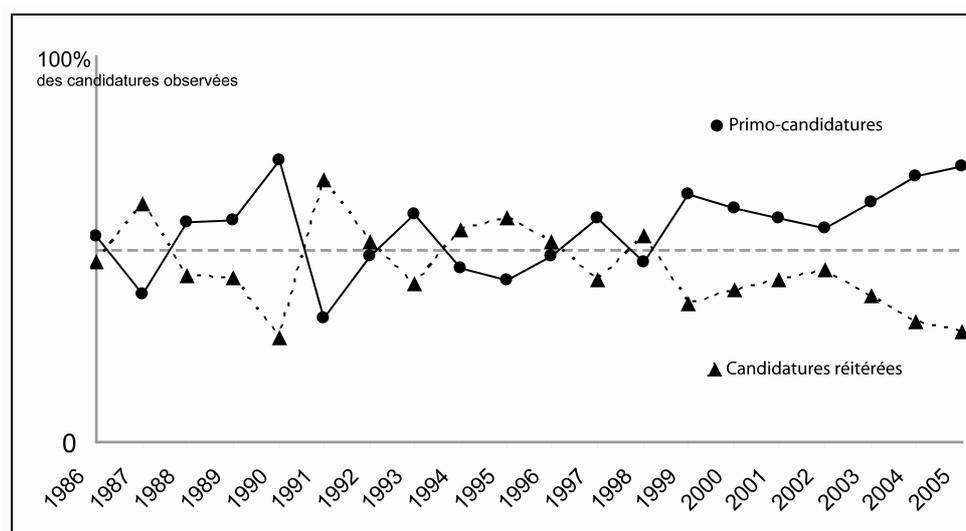
Nombre de candidatures entre 1986 et 2005*	Nombre de candidats identifiés	Somme des candidatures observées	Types de candidatures, sur la période considérée
1	745	745	Candidatures « uniques »
2	254	508	Candidatures réitérées
3	83	249	
4	34	136	
5	20	100	
6	6	36	
7	3	21	
10	1	10	
Totaux	1146**	1805	

Lecture : Parmi les 1146 candidats, 254 ont déposé 2 candidatures, ce qui représente 508 des 1805 candidatures observées. On compte 745 candidats dont les candidatures sont « uniques » (*i.e.* n'ont pas été réitérées sur la période d'observation).

Notes : \* On ignore les candidatures postérieures à 2005 des candidats de la période étudiée, ce qui conduit à sous-estimer en particulier le nombre de candidatures des candidats qui se sont présentés pour la première fois en fin de période. \*\* Parmi les 1146 candidats observés durant la période 1986-2005, 106 avaient déjà été candidats avant 1986.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 0-5. Premières candidatures et candidatures réitérées parmi l'ensemble des candidatures observées (tous types de concours, données annuelles 1986-2005)**



Lecture : En 1986, 47% des candidatures observées étaient constituées de candidatures réitérées, contre 53% de premières candidatures (primo-candidatures).

Source : Fichier candidatures.

de conférences. Cette différence entre types de concours est aussi lisible dans le cadre de la procédure électorale stricto sensu : au moment de la commission électorale, les classements, tout comme les soutiens, sont beaucoup plus dispersés pour les directeurs d'études que pour les maîtres de conférences ; au moment de l'assemblée électorale, l'ensemble de candidatures en compétition plus large pour les premiers que pour les seconds.

Pour être complet, il faut encore présenter deux couples de notions très importantes dans notre enquête. Nous appelons « candidatures à la promotion » celles qui sont présentées par des personnes disposant déjà d'un poste permanent dans l'un des corps d'enseignants-chercheurs ou d'ingénieurs de l'EHESS. En se présentant à une élection, ces candidats prétendent à une promotion par changement de corps<sup>6</sup>. Diverses conventions internes à l'EHESS ont réservé à leur profit une partie des postes, ce qui institue des segments de concours distincts, que l'analyse doit parfois prendre en compte. L'usage au sein de l'EHESS est de parler de « candidats internes » : nous n'avons pas repris cette expression ici, car elle présente l'inconvénient de laisser entendre que les autres candidats sont tous « externes », alors qu'ils peuvent présenter en réalité diverses formes de liens institutionnels avec l'institution où ils sont candidats.

D'autre part, chacune des élections considérées individuellement laisse échapper le fait qu'une partie des candidats a déjà fait acte de candidature à une élection précédente et qu'une partie réitérera sa candidature à l'issue de l'élection considérée et en connaissance de ses résultats. Nos statistiques sont ainsi fondées sur deux unités de compte distinctes : les « candidats » et leurs « candidatures ». Solidaires, ces deux unités permettent des descriptions nuancées du fait électoral. Ainsi, pour prendre l'exemple de comptages relatifs à des questions controversées, si 30% des « candidats » sont des candidates, seules 26% des « candidatures » sont des candidatures féminines. De même, les 10% de candidats à la promotion comptent pour 14% des candidatures observées. En effet, les femmes réitèrent moins souvent leur candidature que les hommes, les internes plus souvent que les externes : ces comportements font sens et ne sont pas sans conséquence, nous le verrons.

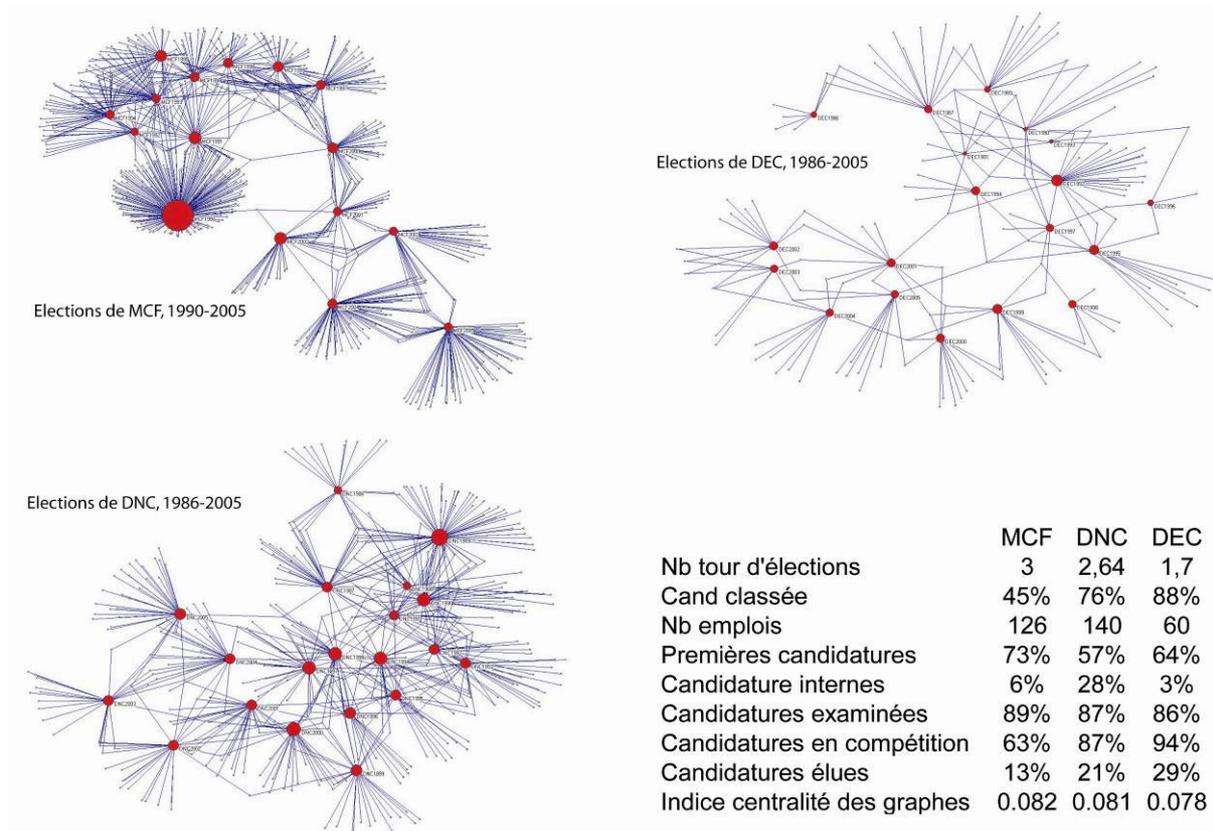
Le tableau 0-4 permet de calculer qu'une minorité de candidats ayant renouvelé au moins une fois leur candidature entre 1986 et 2005 (soit 35%) compte pour une part majoritaire (59%) dans l'ensemble des candidatures observées. C'est ce que nous appelons les « candidatures réitérées » – un fait massif – et que nous contrastons avec la notion complémentaire de « première candidature » qui désigne, pour une élection donnée, les candidats faisant acte de candidature à une élection de l'EHESS pour la première fois. Les deux notions sont évidemment liées, comme le figure la distribution annuelle des candidatures réitérées et des premières candidatures parmi les candidatures observées (tableau 0-5).

Cette distribution nécessairement en forme de chassé-croisé permet de décrire la formation des viviers de candidatures, tantôt alimentés plutôt par l'arrivée de nouveaux candidats, tantôt par la réitération de candidatures antérieures. Sur la moyenne durée de nos observations, on observe par exemple que les premières candidatures sont restées constamment majoritaires depuis l'année 2000, ce qui indique un renouvellement marqué du vivier de candidatures dans la période considérée. Ce couple de notions est enfin important pour délimiter et caractériser de grands groupes d'élections considérées dans le temps, c'est-à-dire des élections successives qui sont liées

---

<sup>6</sup> Les cas de figure sont variés : chargés de travaux souhaitant devenir maîtres de conférence ou directeurs d'études, sous-directeurs d'études, directeurs d'études suppléants et directeurs d'études associés souhaitant devenir directeurs d'études, maîtres de conférences souhaitant devenir directeurs d'études, ingénieurs d'études (exceptionnellement : de recherche) souhaitant devenir maîtres de conférences ou directeurs d'études. Par convention, on n'a pas pris en compte comme « candidature » (ni comme « élu ») les régularisations administratives prenant la forme de l'élection : ainsi les anciens directeurs d'études élus professeurs au Collège de France et immédiatement élus directeurs d'études cumulants à l'élection suivante.

Graphique 0-6. La trame des candidatures : les liens entre concours successifs  
(par type de concours, 1986-2005)



Lecture : Les sommets des graphes marqués d'un millésime représentent une élection, les autres sommets les candidats. Les candidatures observées tracent les liens entre les deux ensembles de sommets. Par construction, les sommets « élections » sont indirectement liés entre eux par l'intermédiaire des sommets « candidats » (*i.e.* des candidats qui se sont portés candidats à plusieurs élections). Symétriquement, les sommets « candidats » sont indirectement liés entre eux par l'intermédiaire des sommets « élections » (*i.e.* des élections auxquelles ils se sont conjointement portés candidats).

Source : Fichier candidatures.

entre elles par le fait qu'elles ont en commun un nombre important de candidats. Pour caractériser chacun de ces groupes, il nous faut prendre en considération non seulement la composition et le renouvellement des viviers de candidatures, mais aussi leur chevauchement.

De ce point de vue, les trois graphes où se trouvent représentés pour chacun des trois types de concours les liens qui unissent chacune de leurs élections particulières par les candidats qu'elles ont en commun sont instructifs (graphique 0-6). Ils montrent que chaque grand type d'élection présente une configuration singulière – que l'on peut par ailleurs caractériser par d'autres indicateurs, comme le nombre de tours en assemblée, la part des candidatures classées, le rapport entre le nombre d'emplois mis au concours et le nombre des candidats, etc. Il ne s'agit pas ici de préciser ces différences de morphologie, mais simplement d'en prendre acte pour souligner que la procédure électorale, commune aux trois grands groupes de concours, ne rend pas compte des différences majeures observées dans la configuration, le déroulement et l'issue de chacun de ces concours. On observe plutôt, d'un groupe de concours à l'autre, des usages variés de cette procédure, relativement aux viviers de candidatures parmi lesquels il s'agit d'abord d'éliminer un grand nombre de candidatures jugées non pertinentes (ou sans avenir au sein de l'institution), ensuite de débattre et de voter, sur fond d'un jeu complexe de mobilisations électorales, sur quelques candidatures qui forment la liste resserrée des candidatures éligibles.

**Tableau 1-1. Nombre annuel de candidatures et d'élus par type de concours (1986-2005)**

Année	Maîtres de conférences		Directeurs d'études non cumulants		Directeurs d'études cumulants	
	Candidatures	Élus	Candidatures	Élus	Candidatures	Élus
1986	0	0	25	3	7	2
1987	0	0	42	6	15	3
1988	0	0	14	3	0	0
1989	0	0	67	14	15	2
1990	226	48	56	8	13	2
1991	52	7	33	5	8	1
1992	31	3	34	6	26	7
1993	52	4	31	6	5	1
1994	48	4	45	9	7	4
1995	42	6	28	4	13	5
1996	49	5	20	7	4	2
1997	46	5	36	9	8	3
1998	41	5	30	9	6	3
1999	46	6	30	7	13	5
2000	46	6	32	10	13	4
2001	37	4	32	9	12	4
2002	34	5	26	6	12	4
2003	37	5	24	6	8	3
2004	75	5	29	6	11	3
2005	67	4	35	7	11	3
1986-2005	929	122	669	140	207	61

Lecture : En 1986, il y a eu 25 candidatures pour 3 élus (ce qui correspond à 3 postes) au concours de directeurs d'études non cumulants. Il n'y a pas eu de concours MCF en 1986-1989, ni de concours DEC en 1988. Pour une année donnée, les notions de « candidatures » et « candidats » sont équivalentes ; mais, du fait des candidatures réitérées, le nombre total de candidatures est supérieur au nombre de candidats distincts.

Champ : Toutes les « candidatures observées » (y compris, donc, les dossiers incomplets et les retraits), sauf régularisations. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

## 1 – Une approche morphologique des élections à l'EHESS

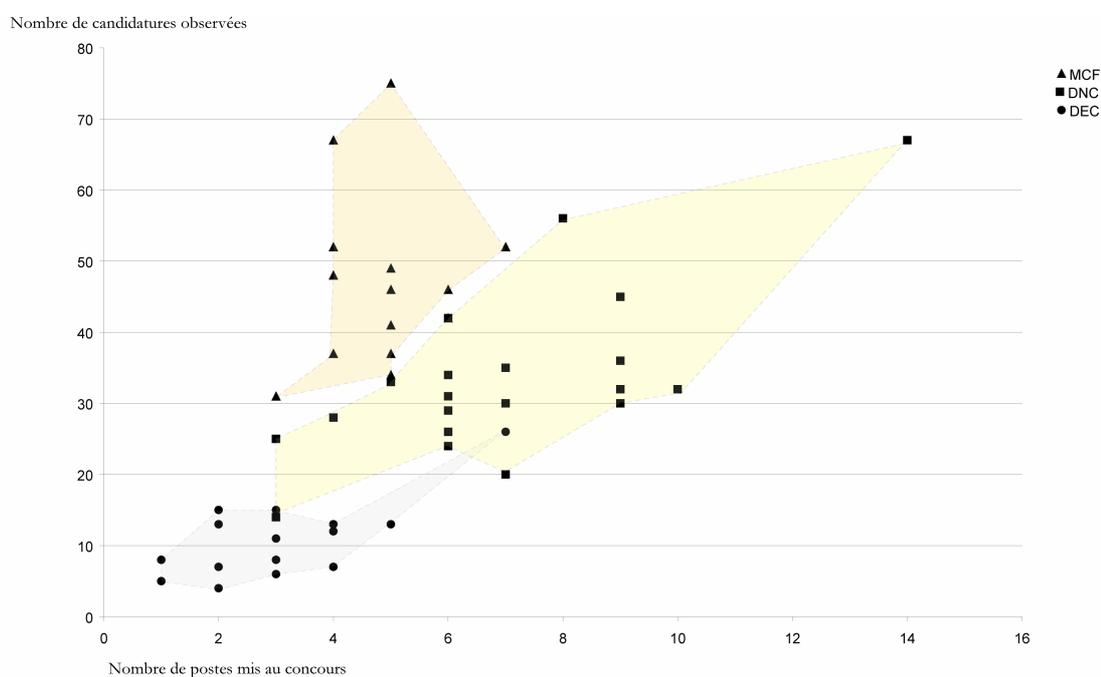
Chaque élection met en rapport un nombre de postes mis au concours et un ensemble de candidatures : la relation quantitative entre ces deux grandeurs constitue le principal aspect morphologique du phénomène (tableau 1-1). Son étude permet d'éclairer les mouvements d'ensemble des candidatures et la façon dont se forme la décision de se porter candidat.

Y a-t-il une relation entre le nombre des candidatures et celui des postes ? Pris dans leur ensemble, comment les candidats potentiels réagissent-ils à une augmentation du nombre des postes, à une stagnation, à une diminution ? Peut-on observer aussi des variations indépendantes de l'offre de postes, qui pourraient être liées, par exemple, à des mouvements globaux qui affectent les populations susceptibles d'être candidates ? Pour reprendre un vocabulaire élaboré à propos des phénomènes migratoires, y aurait-il un effet "push" – qui varierait avec la démographie et les conditions des différents viviers de candidats potentiels – distinct d'un éventuel effet "pull" – qui, lui, varierait avec l'attraction exercée par l'EHESS sans doute, mais aussi avec les chances perçues d'y entrer compte tenu du nombre de postes de l'année ? Y a-t-il des décisions individuelles liées avant tout au chemin parcouru, c'est-à-dire à des candidatures antérieures ?

Peut-on observer, d'autre part, les effets d'une régulation exercée par l'institution elle-même sur la décision de se porter candidat et, ainsi, sur le nombre des candidatures ? Cette régulation peut prendre de multiples formes, que seule une enquête auprès des intéressés pourrait permettre d'observer. Pour ce qui est des candidats potentiels qui ont déjà une relation avec l'EHESS, cela va sans doute des conseils donnés individuellement par des membres de l'Ecole, ou par les Centres et leurs directions, ou encore par le Bureau et la Présidence. Peut-être peut-on considérer qu'aux yeux de l'institution, une régulation "efficace" pourrait être définie comme permettant d'obtenir, pour une élection donnée, un nombre de candidats "bien proportionné" à celui des postes – notion évidemment indéterminée, mais que l'étude numérique peut tenter de préciser. Il conviendra sur ce point de distinguer les candidats à une promotion interne des autres, car ils ne sont sans doute pas l'objet des mêmes modalités de régulation.

Deux indicateurs numériques vont notamment être mis à l'épreuve ici. Le nombre des candidatures par poste peut éclairer la relative "clôture" ou "ouverture" de chaque élection. Du point de vue du bon ordre des procédures tel que l'institution peut le définir y a-t-il trop, pas trop, pas assez de candidats ? La part des candidatures réitérées relie une élection donnée au passé du concours plutôt qu'à sa conjoncture instantanée. Si la décision de se présenter une nouvelle fois après un insuccès est éminemment individuelle, l'ensemble de ces décisions contribue à former le flux des candidats.

**Graphique 11-1 – Nombre de postes mis au concours et nombre de candidats  
(par type de concours et année, 1986-2005)**



Lecture : Les points qui composent les différents nuages sont placés, pour un concours donné, à l'intersection du nombre des candidatures observées à ce concours et du nombre de postes mis au concours. Les ensembles de points de même type (MCF, DNC et DEC) sont constitués en reliant, pour un ensemble donné, les points extrêmes.

Champ : Toutes candidatures observées (y compris dossiers incomplets et retraits). Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

## *11 – Trois concours distincts par leur morphologie*

Du point de morphologique, les séries d'élections de 1986 à 2005 font apparaître que chacun des trois types de concours forme un groupe distinct et relativement homogène (graphique 11-1).

Les élections de maîtres de conférences forment un ensemble à l'intérieur duquel le nombre de postes à pourvoir oscille entre 3 et 7 et le nombre de candidats entre 31 et 52 (à l'exception de l'année 1990, que nous n'avons pas représentée sur le graphe, où le nombre de postes atteint 48 et le nombre de candidats 226). Le nombre de candidats par poste varie entre 4,7 et 16,8.

Les élections de directeurs d'études non cumulants forment un ensemble distinct du précédent. Le nombre des postes varie entre 3 et 10 et celui des candidats entre 14 et 56 (à l'exception de l'année 1989, avec 14 postes et 67 candidats). Le nombre des candidats par poste fluctue entre 2,9 et 8,3.

Les élections de directeurs d'études cumulants constituent un troisième ensemble, nettement distinct des deux autres. Le nombre des postes varie de 1 à 7 et celui des candidats de 4 à 26. Là encore, il y a une année exceptionnelle, 1992, avec 7 postes et 26 candidats. Le nombre de candidats par poste oscille entre 1,8 et 8,0.

Comme le montre le graphique 11-1, le rapport entre le nombre de candidats et le nombre de postes permet de délimiter les trois groupes d'élections. Chacun forme une configuration discrète relativement bien caractérisée. Le nombre moyen de candidats par poste sur l'ensemble de la période est 7,6 pour les maîtres de conférences, 4,8 pour les directeurs d'études non cumulants et 3,4 pour les directeurs d'études cumulants. Les élections de maîtres de conférences sont nettement plus "ouvertes" que les deux autres, avec un ajustement très médiocre entre le nombre des candidats et celui des postes, deux grandeurs quasiment indépendantes si l'on considère l'ensemble de la période. Nettement plus "fermées" sont les élections de directeurs d'études, tout particulièrement celles de directeurs d'études cumulants. L'ajustement entre candidatures et postes ouverts y est nettement plus marqué, tout particulièrement, là encore, pour les directeurs d'études cumulants : les candidats à une direction d'étude, environ moitié moins nombreux relativement aux postes ouverts sont plus réactifs à la conjoncture des postes, spécialement sur le marché étroit et très régulé que constituent les élections de directeurs d'études cumulants .

## *12 – Des conjonctures contrastées*

Nous n'avons pas l'ambition de présenter ici une histoire administrative des postes d'enseignants chercheurs créés à l'EHESS : nos archives ne nous permettent de saisir la notion de « poste » qu'au moment où ce poste entre dans le processus électoral. Il nous faut cependant éclairer les conjonctures très particulières des concours du début de la période étudiée par une brève description de leurs traits spécifiques, tels qu'ils apparaissent dans les archives des élections concernées.

Créée en 1975 (décret n° 75-43 du 23 janvier) comme un "établissement public national à caractère scientifique et culturel indépendant des universités", l'EHESS connaît à partir de cette date et jusqu'en 1990, la suppression progressive des corps de sous-directeurs d'études et de chefs de travaux.



Notre choix de commencer l'enquête sur les candidatures en 1986 s'appuie notamment sur la publication du décret (n° 85-427 du 12 avril 1985) qui organise l'EHESS en qualité de « grand établissement » et lui donne la possibilité de recruter ses corps d'enseignants chercheurs selon des procédures qui lui sont propres. Les modalités de recrutement des maîtres de conférences restèrent longtemps en discussion avec le ministère qui souhaitait appliquer le système des universités. Cette disposition s'avéra techniquement impossible dans la mesure où elle aurait nécessité l'intervention du Conseil supérieur des universités<sup>7</sup>, intervention incompatible avec des postes intitulés « sciences sociales » plutôt que définis par des disciplines. Les emplois restèrent gelés, avec nomination d'associés<sup>8</sup> jusqu'en 1990.

Au cours de l'assemblée du 18 juin 1988, la perspective de disposer en 1989 et 1990 d'un nombre important de postes de directeurs d'études à pourvoir suscite une réflexion en amont<sup>9</sup>. Le président déclare :

*« Il est bien évident que l'élection de 13 directeurs d'Etudes en 1989 et de 8 directeurs d'Etudes en 1990 ne peut pas s'effectuer dans l'improvisation. Nous ne souhaitons pas pour autant la bureaucratiser par un système de commissions aboutissant à des présélections [...] Je vous invite à vous réunir par groupes de réflexion dès la rentrée prochaine soit sur une base disciplinaire, soit sur une base thématique, soit sur une base géographico-culturelle pour réfléchir à la situation des différents secteurs de la recherche, aux thèmes "porteurs" et aux personnalités les plus représentatives – françaises ou étrangères, car nos nouveaux statuts nous permettent de titulariser des étrangers<sup>10</sup>. Les chargés de division s'emploieront à faciliter, si besoin est, l'organisation de ces rencontres multiples, et le bureau, à compter de janvier, recevra l'ensemble des groupes ou de leurs représentants pour entendre et discuter leurs suggestions. Ainsi peut-on espérer arriver à la période électorale après un vaste débat intéressant l'ensemble de l'Ecole. »<sup>11</sup>*

Parmi les thèmes sont signalés le religieux, la philosophie et la psychanalyse. Des journées de réflexion sont organisées à Marseille (5 et 6 juin 1987) et à Montrouge (12 et 13 juin 1987).

Lors de la commission électorale qui doit instruire l'élection de quatorze directeurs d'études non cumulants en mai 1989, le président rappelle que des débats ont eu lieu avant cette élection, par discipline et par secteur thématique. Il donne la liste des « postes renouvelés » : deux philosophes du politique, deux ethnologues, un archéologue, un psychologue, un linguiste, un sociologue, un spécialiste de démographie historique, cinq historiens d'aires culturelles différentes (France méridionale, Espagne, Italie, Amérique du sud). Il suggère une partition entre 8 externes et 6 promotions internes<sup>12</sup>.

Le décret du 28 septembre 1989 (n° 89-709) qui définit le statut des directeurs d'études et celui des maîtres de conférences comme corps de l'EHESS, ouvre une période intense sur le plan électoral. Ce texte confirme l'indépendance de l'EHESS pour choisir ses enseignants, avec validation par l'Académie (dont l'intervention se substitue à celle du Conseil supérieur des universités). Est éteint le recrutement des sous-directeurs d'études (corps institué par le décret n° 62-377 du 3 avril 1962), des chefs de travaux licenciés (décret n°61-1007 du 7 septembre 1961)

---

<sup>7</sup> Instance créée par le décret n° 83-299 du 13 avril 1983, à laquelle succéda le Conseil national des universités.

<sup>8</sup> Procès-verbal de l'Assemblée des enseignants du 18 octobre 1986 (Base de données réalisée dans le cadre de l'enquête, disponible sur CD-Rom en format .pdf, p. 18) [ci-après : AE du 18 octobre 1986, Pdf, p. 18].

<sup>9</sup> Dès 1985, un document intitulé « État de la démographie » dressé en raison de la prévision de nombreux départs à la retraite, prévoit qu'un grand nombre de postes sera à pourvoir à partir de 1987, pour une période de quatre années consécutives.

<sup>10</sup> Ce n'est qu'en 1995 que le ministère autorisa l'élection de directeurs d'études cumulants ressortissants de la communauté européenne et exerçant leurs fonctions hors de France mais dans la Communauté (information donnée par le président à l'AE du 10 juin 1995, Pdf, p. 350).

<sup>11</sup> AE du 18 juin 1988, Pdf, p. 51.

<sup>12</sup> CE des 30 et 31 mai 1989, Pdf 1984-1993.

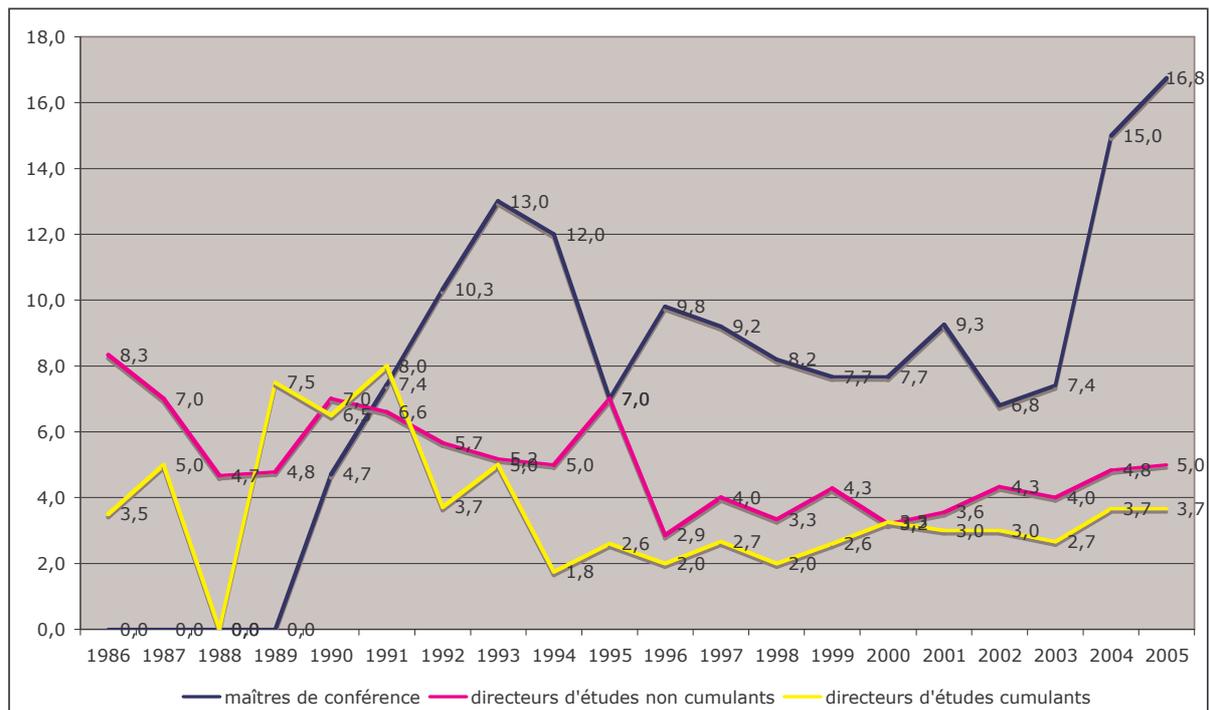
Tableau 12-1. Les candidatures aux deux concours de recrutement de MCF en 1990

	Nombre de postes	Nombre total de candidatures	Nombre de candidatures féminines	Nombre de femmes élues
Concours interne	24	38	19	11
Concours externe	24	188	66	7

Définition : il s'agit de l'ensemble des candidatures observées (N=226)

Source : Fichier candidatures.

Graphique 12-2. Rapport entre nombre de candidatures et nombre de postes par type de concours (données annuelles 1986-2005)



Lecture : En 1986, il y a eu 8,3 candidatures par poste au concours de directeurs d'études non cumulants.

Champ : Toutes candidatures observées (y compris dossiers incomplets et retraits). Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

et des chefs de travaux non licenciés (décret n°62-383 du 3 avril 1962).

Dès 1990, 48 maîtres de conférences sont élus, en deux concours distincts (chefs de travaux d'une part<sup>13</sup>, candidats externes d'autre part<sup>14</sup>), entre lesquels les postes sont répartis de façon égale (24 chacun, tableau 12-1). La même année, 8 directeurs d'études non cumulants sont élus – nombre de postes qu'on ne retrouvera pas avant 1997 – et l'élection en 1992, de 7 directeurs d'études cumulants marque la fin de ces années de conjoncture électorale exceptionnelle<sup>15</sup>.

### **Les élections de maîtres de conférences**

Au-delà de 1990, l'élection des maîtres de conférences se caractérise par une offre de postes à pourvoir relativement stable. En 1991, avec 7 postes au concours, 3 sont encore attribués à des chefs de travaux, tandis que 4 reviennent à des candidats hors promotion. Par la suite, le nombre annuel de postes offerts oscille entre 3 et 4 dans les années 1992-1994, 5 et 6 en 1995-2000, 4 et 5 en 2001-2005.

Si, pour l'ensemble de la période 1991-2005, le nombre moyen de candidatures par poste est de 7,6, cet indicateur varie fortement selon les années : le nombre de candidats est donc globalement indépendant du nombre de postes ouverts. Plusieurs types de conjoncture néanmoins se succèdent pendant les vingt années étudiées ici (graphique 12-2).

Une des configurations électorales observées se caractérise par un nombre relativement important de postes à pourvoir (5 ou 6) et un nombre de candidats par poste ans compris entre 6,8 et 9,8, c'est-à-dire plutôt resserré autour de la moyenne sur vingt ans. Cette configuration est celle de la période 1995-2003 (sauf 2001). Tout se passe comme si, dans ce type de conjoncture, un certain ajustement du nombre des candidats sur celui des postes s'opérait – notamment par une sortie de la compétition plus marquée chez les candidats qui ont échoué, tandis que de nouveaux candidats les remplacent en nombre mesuré.

Une seconde configuration se définit en revanche par un nombre de candidats par poste nettement plus élevé pour un nombre de postes relativement faible (3 ou 4). Ce type de conjoncture caractérise les trois années 1992-1994 et les deux années 2004-2005 (5 postes en 2004). Elle s'accompagne, en début de période, d'une forte proportion de candidatures réitérées (73% en 1991) : le flux très important de candidats hors promotion suscité par l'élection de 1990 ne s'est ajusté que progressivement à une conjoncture moins favorable. En revanche, en fin de période la proportion de candidatures réitérées est devenue très faible (19% en 2004 et 2005) : quel que soit le nombre des postes offerts, les candidats affluent.

La situation des années 2004 et 2005 est toute nouvelle : le nombre des candidats double brutalement, pour atteindre 75 en 2004 et 67 en 2005 – avec une proportion analogue et sans précédent de premières candidatures (81%). Ce n'est pas la première fois que l'on observe un nombre important de candidats : cela s'était produit en 1990, lorsque 24 postes avaient été offerts aux candidats à l'EHESS hors promotion, qui avaient été au nombre de 188. Mais un tel afflux est totalement inédit alors que le nombre de postes reste à un niveau ordinaire : il semble témoigner de ce que tous les filtres qui existaient dans le passé ont cédé devant la pression des nouveaux docteurs en quête de poste. On pourrait dire que l'attrait de l'EHESS augmente soudain, mais il semble plus plausible de considérer que l'élection des maîtres de conférences de l'EHESS est désormais regardée par les jeunes docteurs comme un concours à tenter au même

---

<sup>13</sup> AE du 16 juin 1990, Pdf, p. 132.

<sup>14</sup> AE du 21 juin 1990, Pdf, p. 138.

<sup>15</sup> Les archives des assemblées ne donnent pas d'information sur les circonstances de la création d'un nombre si élevé de postes de DEC.

**Tableau 12-3. Élection des directeurs d'études non cumulants : candidats à la promotion et hors promotion, nombre de candidats et nombre d'élus (données annuelles 1986-2005)**

Années	Candidatures à la promotion			Candidatures hors promotion			Ensemble des candidatures			
	Candidats	Élus	Nb de candidats par poste	Candidats	Élus	Nb de candidats par poste	Candidats	Élus	Nb de candidats par poste	% promotion parmi les élus
1986	2	1	0,7	23	2	7,7	25	3	8,3	33,3
1987	11	3	2,2	30	2	6,0	41	5	8,2	60,0
1988	1	1	0,3	13	2	4,3	14	3	4,7	33,3
1989	12	6	0,9	55	8	3,9	67	14	4,8	42,9
1990	13	3	1,6	43	5	5,4	56	8	7,0	37,5
1991	7	2	1,4	26	3	5,2	33	5	6,6	40,0
1992	9	2	1,5	25	4	4,2	34	6	5,7	33,3
1993	12	2	2,0	19	4	3,2	31	6	5,2	33,3
1994	17	5	1,9	28	4	3,1	45	9	5,0	55,6
1995	10	3	2,5	18	1	4,5	28	4	7,0	75,0
1996	9	3	1,3	11	4	1,6	20	7	2,9	42,9
1997	15	5	1,7	21	4	2,3	36	9	4,0	55,6
1998	13	5	1,4	17	4	1,9	30	9	3,3	55,6
1999	7	3	1,0	23	4	3,3	30	7	4,3	42,9
2000	10	4	1,0	22	6	2,2	32	10	3,2	40,0
2001	9	4	1,0	23	5	2,6	32	9	3,6	44,4
2002	10	2	1,7	16	4	2,7	26	6	4,3	33,3
2003	7	4	1,2	17	2	2,8	24	6	4,0	66,7
2004	8	3	1,3	21	3	3,5	29	6	4,8	50,0
2005	7	3	1,0	28	4	4,0	35	7	5,0	42,9
1986-2005	189	64	1,4	479	75	3,4	668	139	4,8	46,0

Lecture : En 1986, il y a eu 0,7 candidats à la promotion et 7,7 candidats hors promotion par poste, soit un total de 8,3 candidats par poste. La même année, 33,3% des élus étaient des candidats à la promotion. Candidat à la promotion : chef de travaux, maître assistant ou maître de conférences de l'EHESP, ingénieur d'étude ou de recherche de l'EHESP. Pour une année donnée, les notions de « candidatures » et « candidats » sont équivalentes ; mais, du fait des candidatures réitérées, le nombre total de candidatures n'est pas le nombre de candidats distincts.

Champ : Toutes candidatures observées de directeurs d'études non cumulants (y compris dossiers incomplets et retraits).

Source : Fichier candidatures.

titre que tous les autres<sup>16</sup>. La régulation a volé en éclats.

Un des moteurs du boom des candidatures a été sans aucun doute l'importante augmentation du nombre des candidates, dont la proportion dans le total s'élève à 48% en 2004 et 2005 – ce qui constitue un changement considérable dans la structure par genre des candidats aux élections de maîtres de conférences de l'EHESS. Il ne s'agit pas d'une véritable nouveauté, car une tendance à l'augmentation de la part des femmes parmi les candidatures à ce concours se manifeste dès 1997, en partant du niveau minimum de 17% atteint en 1995. Malgré des fléchissements en 2000 et 2002, la tendance à la hausse est nette : la part des femmes passe largement les 30% en 1999, les 40 % deux ans plus tard, pour atteindre 46 % dès 2003. Le nombre des candidates fluctue entre 11 et 17 entre 1998 et 2003, puis passe au-dessus de 30 dans les deux années du boom. On peut donc dire que la poussée des candidates a fortement contribué au flux des candidatures dans les deux années de l'explosion, mais sur la base d'une structure par genre des candidatures qui avait tendance à se féminiser depuis 1997 et était déjà installée l'année qui précédait le boom. Une pression spécifiquement féminine sur le concours des MCF est donc en route depuis près de dix ans, mais elle ne rend pas compte entièrement des années 2004 et 2005, car les candidatures masculines ont augmenté alors comme celles des femmes.

### **Les élections de directeurs d'études non cumulants**

Entre 1990 et 2005, le nombre de postes de directeurs d'études non cumulants mis au concours oscille entre 6 et 9, avec deux années moins favorables (1991 et 1995) et une plus favorable (2000). Cette relative stabilité de l'offre fait suite à quelques années de vaches maigres suivies d'une année exceptionnelle (1989) où 14 postes furent ouverts.

Les candidats qui se présentent à cette élection sont, pour une part, des personnels permanents de l'EHESS (maîtres assistants, maîtres de conférences ou ingénieurs) qui souhaitent bénéficier d'une promotion, pour une autre des candidats qui ne font pas partie des corps de l'EHESS. Nous appelons ici les premiers "candidats à la promotion" et les seconds "candidats hors promotion" – les termes d'usage : « internes » et « externes », présentant l'inconvénient de gommer les multiples liens que les « candidats externes » peuvent avoir avec l'institution. Une convention – régulièrement rappelée depuis de nombreuses années par les présidents successifs – selon laquelle il convient de réserver au moins la moitié des postes mis au concours aux candidats qui ne sont pas maîtres de conférences à l'EHESS invite à considérer que les élections de directeurs non cumulants sont en fait segmentées en deux concours distincts (tableau 12-3).

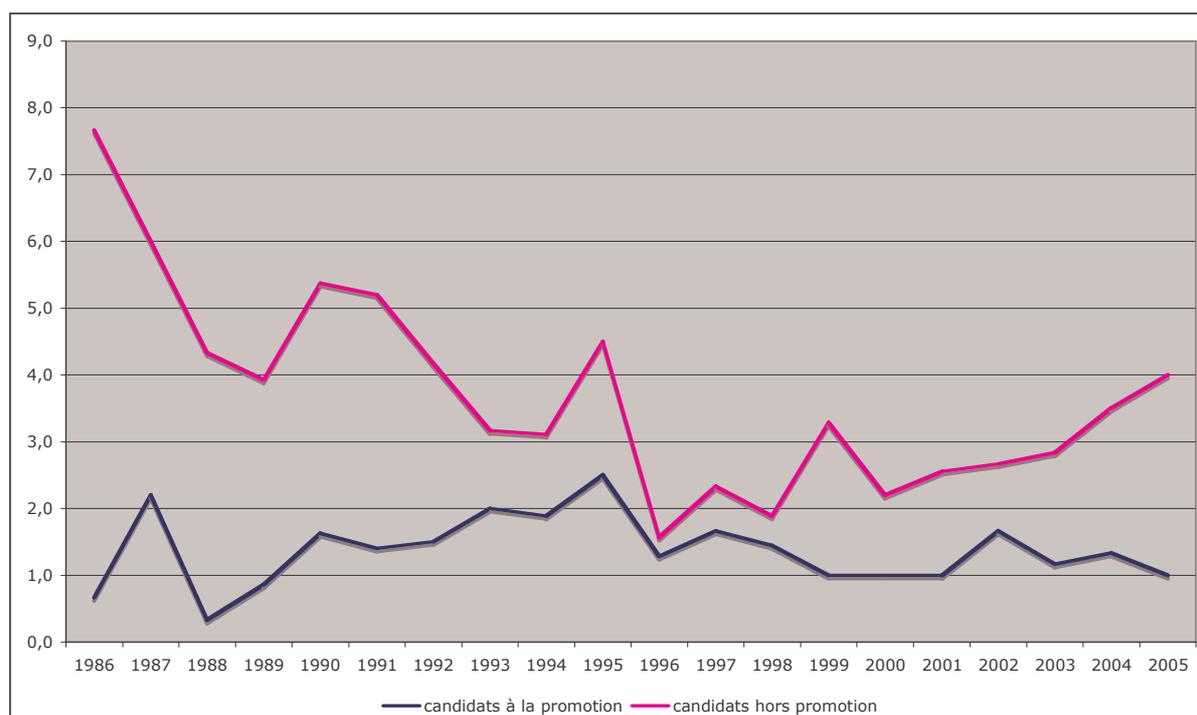
Il est intéressant d'observer que les mouvements numériques des candidats à la promotion et hors promotion apparaissent globalement indépendants l'un de l'autre.

Le nombre de candidats hors promotion est toujours plus élevé, souvent de beaucoup, que celui des candidats à la promotion : les moyennes par poste mis au concours pour 1986-2005 s'établissent respectivement à 3,4 et 1,4. Le nombre des candidats hors promotion fluctue fortement d'année en année, en particulier jusqu'en 1990. En 1989, l'année des 14 postes, il y eût 55 candidats hors promotion, nombre sans précédent et qui ne sera jamais égalé. À partir de 1991, les fluctuations sont plus limitées : entre 16 et 28, si l'on excepte le creux de 1996.

---

<sup>16</sup> Comportement qui a pu être favorisé par la mise en ligne du formulaire de candidature sur le site web de l'EHESS en 2004 (sur la mise en place et l'évolution de cette nouvelle procédure, voir le courrier électronique d'Eloi Ficquet à C. Topalov, 8 janvier 2008).

**Graphique 12-4. Élection des directeurs d'études non cumulants : candidats à la promotion et hors promotion, nombre de candidats par poste (données annuelles 1986-2005)**



Lecture : Voir tableau 12-1.

Champ : Toutes candidatures observées de directeurs d'études non cumulants (y compris dossiers incomplets et retraits).

Source : Fichier candidatures.

Ces oscillations des candidatures hors promotion ne sont guère en rapport avec le nombre de postes mis au concours (graphique 12-4). Le nombre de candidats hors promotion par poste a atteint 7,7 en 1986, il est ensuite nettement orienté à la baisse jusqu'en 1996. À partir de cette date, il se stabilise dans le voisinage de 2 à 3, avec toutefois une tendance à une hausse régulière et lente : le nombre des candidats s'ajuste assez bien à celui des postes dans cette période jusqu'à ce qu'à partir de 2003 la hausse s'accroisse et lui fasse franchir le seuil des 3 candidats par poste.

Le nombre des candidats à la promotion est constamment moindre. S'il peut fluctuer fortement (entre 1 et 17), il est dans l'ensemble nettement mieux ajusté sur les postes mis au concours : le nombre de candidats à la promotion par poste évolue la plupart du temps entre 1 et 2 et ne s'écarte guère de ces valeurs. Il est particulièrement stable et plutôt orienté à la baisse à partir de 1996. Le volume du vivier potentiel des candidats à la promotion évolue lentement et de façon relativement prévisible. En outre, la régulation par l'institution des décisions de candidature est plus directe et efficace que lorsqu'il s'agit des candidats hors promotion. L'institution, qui affirme vouloir rester ouverte à des candidats extérieurs, parvient assez bien à limiter la part des « internes » parmi les élus : celle-ci fluctue d'une année sur l'autre, particulièrement jusqu'en 1995, mais elle s'établit en moyenne à 46% sur les vingt ans étudiés. Mais si, d'autre part, l'institution veut ne pas trop décevoir ses candidats à la promotion, on peut penser qu'elle s'efforce – avec un certain succès si l'on en croit nos statistiques – de proportionner le nombre de ces derniers à celui des postes ouverts.

Une des particularités des candidatures à la promotion est qu'elles tendent à persévérer d'une année sur l'autre en cas d'insuccès. Entre 1986 et 2005, la part moyenne des candidatures réitérées est 63 % chez les candidats à la promotion contre 36 % chez les autres, soit pas loin du double. Les candidats à la promotion persévèrent – sans doute parce que, dans l'ensemble, ils conçoivent la suite de leur carrière comme devant se dérouler à l'EHESS, et l'on peut distinguer des périodes de tension sur les promotions lorsque la part des candidatures réitérées augmente rapidement chez ces candidats comme par exemple en 2004 et 2005.

### **Les élections de directeurs d'études cumulants**

Le nombre de postes de directeurs d'études cumulants mis au concours est faible relativement à celui des directeurs d'études non cumulants : les moyennes annuelles respectives pour la période 1986-2005 sont 3,0 et 7,0, soit un rapport de un à plus de deux.

L'année 1992 est exceptionnelle : 7 postes de directeurs d'études cumulants sont mis au concours, alors que ce nombre varie entre 0 et 3 depuis 1986. Jusqu'en 1996, la variation annuelle reste ample (entre 1 et 5), puis on observe une relative stabilisation du nombre annuel de postes, qui varie entre 3 et 4 (sauf en 1995 et 1999). Ainsi, après les nombreux recrutements de 1992 et les variations encore fortes en 1993-1996, cette élection a connu depuis une relative stabilité en termes de postes mis au concours.

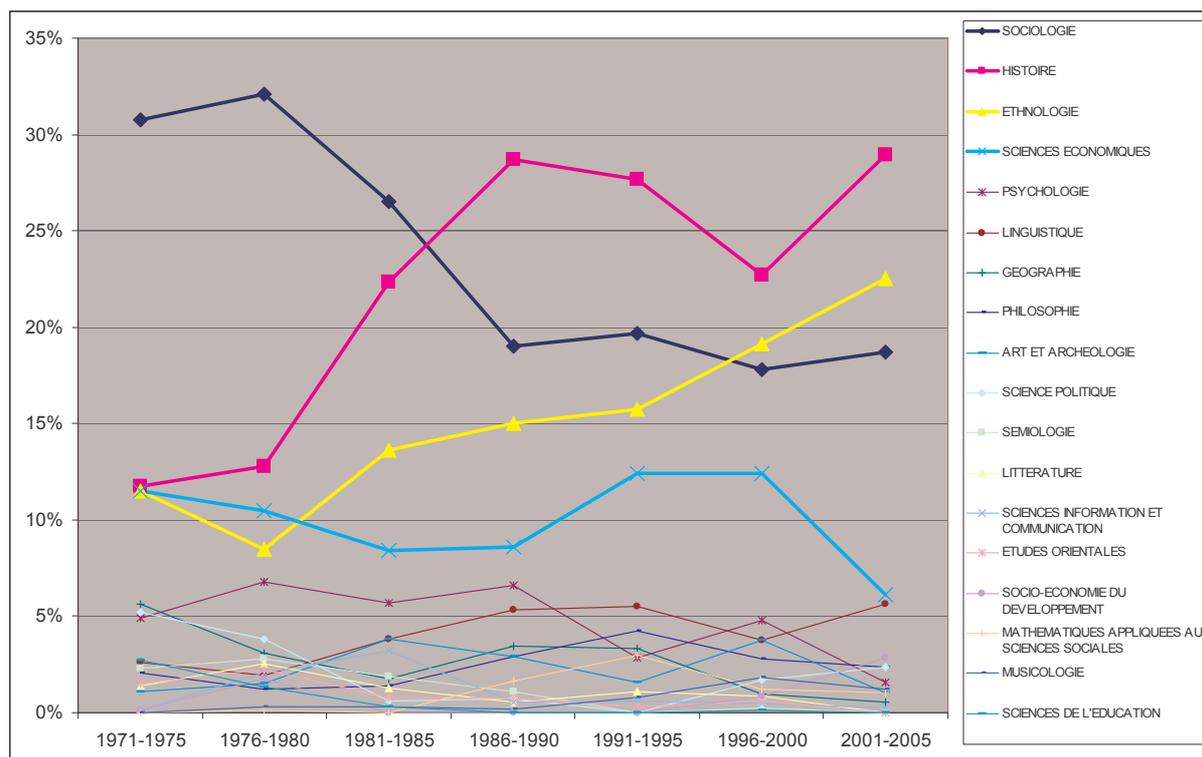
Cette stabilisation, qui a sans doute pour corrélat une meilleure prévisibilité des conditions du concours d'une année sur l'autre, s'accompagne d'une certaine tendance à l'augmentation du nombre des candidats. En début de période, la grande irrégularité du nombre des candidats était rarement en phase avec le nombre des postes, d'où l'absence de corrélation entre les deux séries et des variations erratiques du nombre de candidats par poste, du moins jusqu'en 1993. À partir de 1995, malgré des variations annuelles qui restent marquées, le nombre des candidats tend à changer de niveau, et cela de façon nette depuis 1999 où il s'établit régulièrement entre 11 et 13 (à l'exception de 2003), pour un nombre de poste lui-même stabilisé entre 3 et 5. Dans cette conjoncture, le nombre de candidatures par poste se stabilise entre 2 et 4, avec une tendance lente et régulière à la hausse depuis 1995.



Au total, l'élection des directeurs d'études non cumulants est beaucoup moins ouverte que les deux autres. Sur quinze ans, elle n'a offert que 3 postes en moyenne par élection, contre 7 aux directeurs d'étude non cumulants et 7,6 aux maîtres de conférences. Mais le nombre de candidats a été plus faible encore relativement : 10 candidats directeurs d'études cumulants en moyenne annuelle, contre 33 candidats directeurs d'études non cumulants et 58 candidats maîtres de conférences. D'où un faible nombre moyen de candidatures par poste : 3,4 alors qu'il est de 4,8 pour les directeurs d'études non cumulants et de 7,6 pour les maîtres de conférences.

Si l'on considère dans leur ensemble les trois types de concours pendant les vingt années étudiées, on peut discerner plusieurs évolutions communes des conjonctures. Chaque concours a connu, entre 1989 et 1992, une année exceptionnelle par le nombre de postes ouverts. Cette année-là correspond à la naissance ou renaissance du corps et elle a pu être précédée d'une période relativement erratique du point de vue du nombre de postes ouverts et de celui des candidatures y prétendant. Elle a été rapidement suivie de l'entrée dans un régime relativement stable où le nombre de postes mis au concours varie peu, les différentes années étant plus ou moins favorables mais globalement « normales ». Deuxième trait commun des conjonctures : à en juger d'après l'indicateur du nombre de candidats par poste, tous les concours ou segments de concours ont connu une période de forte régulation des flux de candidatures par l'institution, phénomène observable selon les cas à partir de 1994 ou 1996. Cette phase de stabilisation des flux de candidats – on pourrait dire aussi de relative « fermeture » des concours – n'a duré qu'un petit nombre d'années mais a sans doute fortement marqué les différentes pratiques qui font les élections à l'EHESS. Toutefois, de façon différente et décalée selon les concours et segments de concours, cette régulation a cessé de produire ses effets sur les flux de candidatures à partir de 2002-2004.

Graphique 21-1. Part des différentes disciplines dans les doctorats soutenus à l'EHESS (1971-2005)



Lecture : Pendant la période 1971-1975, la part des doctorats de sociologie s'élevait à 30% des doctorats préparés à l'École des hautes études en sciences sociales. La mention disciplinaire utilisée est celle contenue dans les bases de données électroniques DOCTHESE et SUDOC et en cas d'absence de celle-ci dans l'annuaire de l'EHESS.

Champ : Doctorats de troisième cycle préparés à l'EHESS avant l'obtention du statut de grand établissement en 1975. Doctorats (troisième cycle, d'État, nouveau régime) soutenus à l'EHESS ensuite.

Source : Enquête sur les doctorats à l'EHESS (Olivier Godechot). Fichier doctorats établi à partir des *Annaires des comptes-rendus des cours et conférences de l'EHESS*.

## 2 – La question des « viviers » du recrutement

### *21 – La production de doctorats à l'EHESS : une approche des disciplines et de l'interdisciplinarité*

Pendant longtemps, l'activité principale de l'EHESS consistait en fait à former des docteurs (même si elle n'avait pas le pouvoir d'accorder le diplôme avant 1975). Les enseignants avaient pour rôle d'encadrer des doctorants et d'organiser des séminaires de recherche, certes ouverts assez largement, mais dont le public doctoral était une composante prépondérante. Aussi pour mieux comprendre à la fois les « viviers » des élections et les enjeux de celles-ci, il n'est pas inutile de se pencher sur ce que l'institution fabrique : des doctorats.

Le graphique 21-1 retrace la répartition disciplinaire des doctorats produits par l'École pratique des hautes études VI<sup>e</sup> section puis par l'École des hautes études en sciences sociales.

Premier fait frappant : quatre disciplines se détachent et dominent la production de l'EHESS, l'histoire, la sociologie, l'économie et l'ethnologie. Ce quatuor de tête est remarquablement stable au cours de la période. Entre 64 % et 85 % des thèses sont effectuées dans l'une des quatre disciplines. Au cours de la période 1980-2005, la part du quadrige se stabilise autour de 70-75 %.

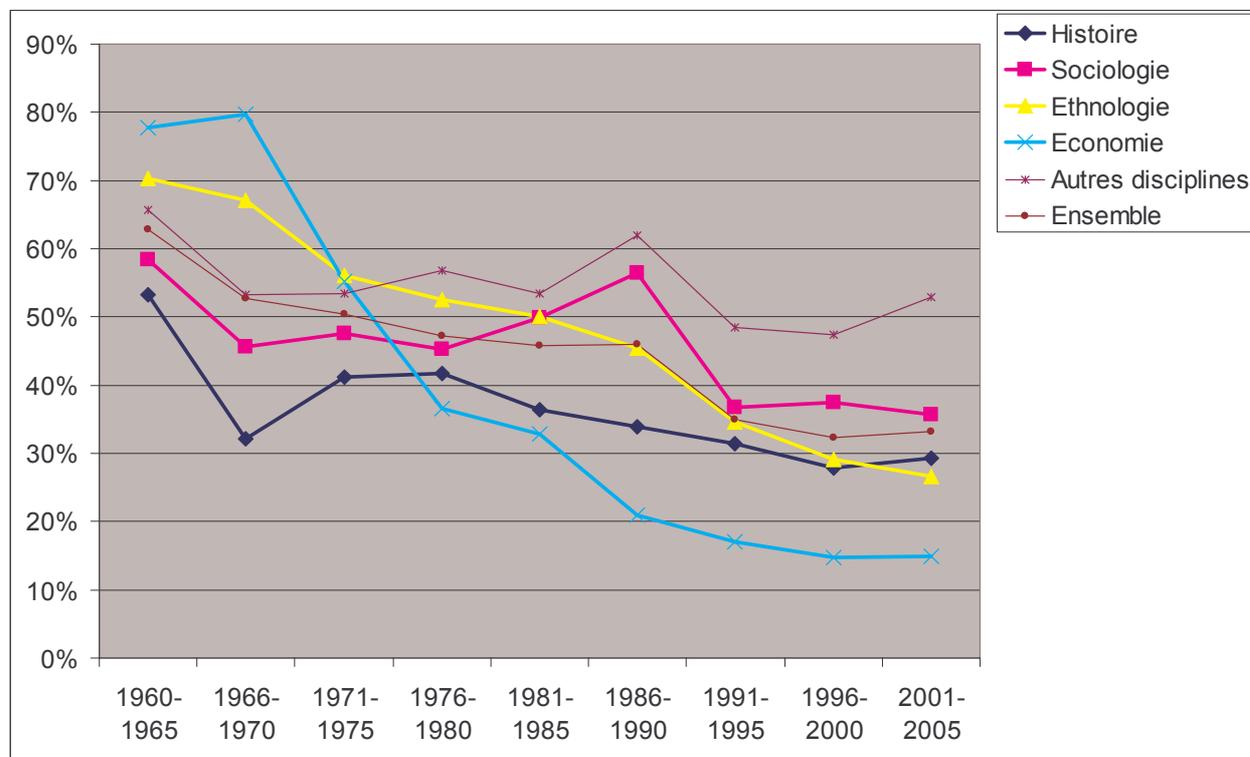
Au sein des quatre disciplines de tête, la hiérarchie productive n'est pas constante. On assiste à une inversion de la place de la sociologie et de l'histoire. La sociologie était la discipline qui délivrait de loin le plus de diplômes entre 1971 et 1980 : plus de 30 % des doctorats. Après 1986, la sociologie se stabilise à un niveau plus faible – autour de 18 % des thèses soutenues – et se fait même dépasser par l'anthropologie. L'histoire, suit une trajectoire inverse. Elle compte pour moins de 15 % des thèses entre 1971 et 1980, mais représente entre 23 et 28 % des thèses entre 1980 et 2005, et ravit nettement la première place après 1985.

L'ethnologie et l'économie suivent à peu près le même profil. Elles déclinent tout au long de la période 1971-1980, passant de 13 % en début de période à 8 % au milieu des années 1980 (le point bas est atteint plus tôt en ethnologie qu'en économie). Elles rebondissent toutes deux au milieu des années 1980. Le rebond de l'ethnologie est plus vigoureux et porte cette discipline à 23 % des thèses en fin de période. La contreperformance de l'économie en 2001-2005 (6 %) est en partie due à l'importance du label « socio-économie du développement » pour cette sous-période (3 % des thèses) lequel capture une partie des thèses d'économie. Elle tient aussi à un phénomène de renouvellement de générations en 2000 et à une réorganisation de la discipline à cette période-là : tournant vers une économie plus appliquée centrée sur l'évaluation économétrique des politiques publiques, création du campus Jourdan et prémisses de l'École d'économie de Paris.

Troisième fait marquant : l'instabilité de la cinquième discipline. Plusieurs disciplines ont tenté de ravir la cinquième place mais peu ont perduré dans cette position. La psychologie a été la candidate la plus sérieuse. Elle talonne l'ethnologie à la fin des années 1970 (7 % des thèses). Mais elle diminue sensiblement après 1990 (3 % en 1991-1995, 5 % en 1996-2000 et 2 % en 2001-2005). Le secours des sciences cognitives (2 % des thèses en 2001-2005) pourrait certes la placer dans une meilleure posture. Mais s'agit-il de la même discipline ? La géographie émergeait aussi comme un challenger à la fin des années 1960 et monte jusqu'à 5% entre 1971 et 1975. Mais plus encore que la psychologie, elle devient marginale, 2-3 % entre 1976 et 1990, moins de 1 % après. À partir de 1990, la linguistique pointe deux fois à la cinquième place et talonne l'économie.

Adopter une approche disciplinaire de la production des thèses se justifie d'autant plus que l'on approche des périodes récentes. En effet dans les années 1960, sous l'impulsion de Braudel

Graphique 21-2. Évolution de la part des invités à des jurys de thèse ayant une discipline différente de celle du directeur qui invite (1960-2005)



Lecture : Pendant la période 1966-1970, 80% des membres invités des jurys formés par un directeur de thèse économiste appartiennent à une autre discipline. La notion d'appartenance disciplinaire a été construite à partir de la discipline modale de direction de thèse.

Champ : Personnes apparaissant dans plus de deux jurys. Doctorats de troisième cycle préparés à l'EHESS avant l'obtention du statut d'«établissement» en 1975. Doctorat (troisième cycle, d'État, nouveau régime) soutenus à l'EHESS ensuite.

Source : Enquête sur les doctorats à l'EHESS (Olivier Godechot). Fichier doctorats établi à partir des *Annuaire des comptes-rendus des cours et conférences de l'EHESS*.

notamment qui favorise le développement des « aires culturelles », l'interdisciplinarité est mise en avant. Les jurys tendent à se structurer autour d'objets spatiaux et temporels (le Maghreb contemporain, l'Amérique latine au moment de la colonisation) réunissant des spécialistes d'origines disciplinaires variées. Cette politique d'interdisciplinarité s'estompe et laisse la place à une plus forte spécialisation disciplinaire. Au cours de notre période, la part des invités d'origines disciplinaires différentes passe ainsi de 2/3 à 1/3 (graphique 21-2).

Cette évolution est particulièrement prononcée et spectaculaire en sciences économiques : la part des invités de disciplines différentes passent ainsi de 80 % des membres des jurys formés par les économistes pendant la période 1966-1970 à moins de 15 % en 2001-2005. La position de l'économie s'inverse donc. Alors qu'elle était la discipline la plus « hétérophile » jusqu'au milieu des années 1970, elle devient la discipline la plus homophile ensuite, changement à mettre en relation avec le recrutement d'une nouvelle génération d'économistes très différente de la précédente (« les économètres » selon l'expression de François Bourguignon et Roger Guesnerie<sup>17</sup>) et la transformation sensible du type d'économie proposé aux étudiants. Mais cette évolution à la baisse touche aussi les autres disciplines, en particulier l'ethnologie qui passe de 70% d'« hétérophilie » à 25 % en fin de période. L'évolution est moins sensible pour l'histoire, mais celle-ci a été pendant longtemps la discipline la plus homophile de l'EHESS (avant d'être dépassée par l'économie). À partir du milieu des années 1980, il revient aux « petites disciplines » de jouer le rôle d'animation interdisciplinaire. Elles constituent en quelque sorte le ciment qui lie des grandes disciplines de plus en plus autonomes les unes des autres.

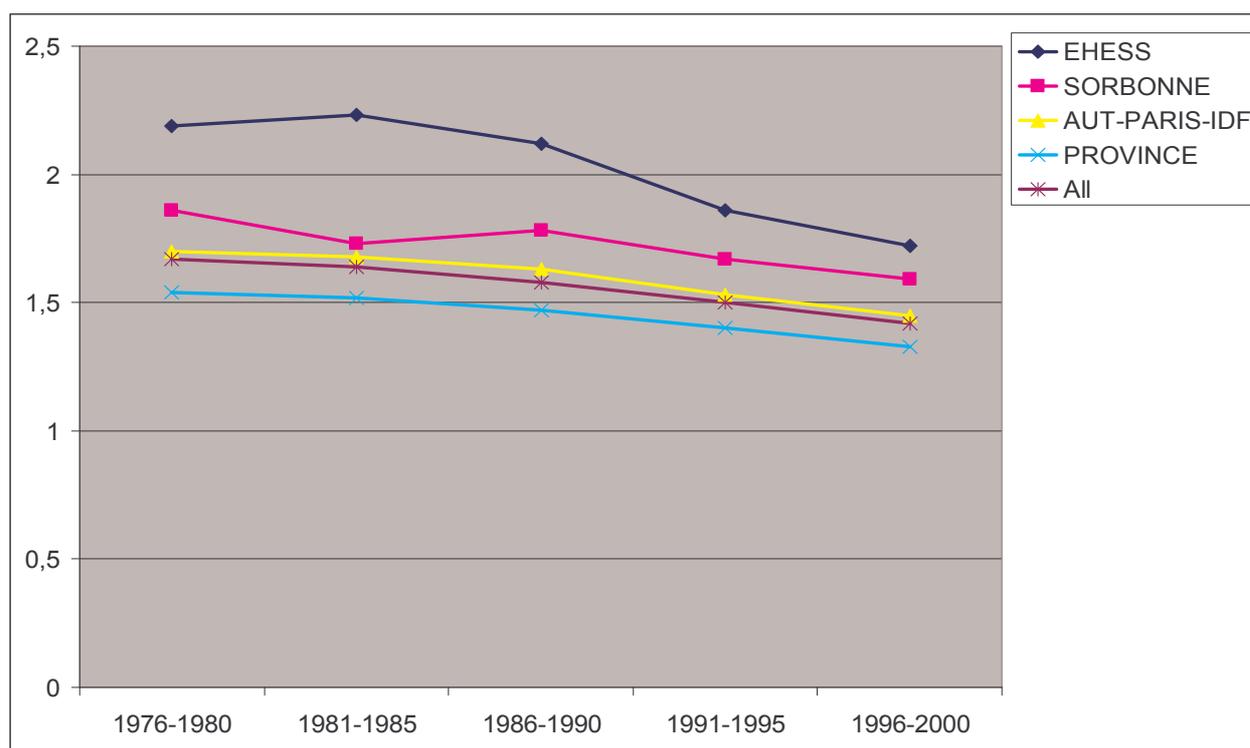
Deuxième outil pour mesurer l'interdisciplinarité : regardons, à partir de la base DOCTHESE, si les personnes qui ont dirigé des thèses à l'EHESS ont pratiqué elles-mêmes la pluridisciplinarité dans une mesure plus grande que les directeurs de thèses des autres établissements (graphique 21-3). Selon cet indicateur, il apparaît qu'en effet l'interdisciplinarité dont l'EHESS a fait un étendard correspond à quelque chose. Sur la période 1976-2000, les directeurs de thèse de l'EHESS dirigent en moyenne des thèses dans 1,96 disciplines contre 1,70 à la Sorbonne, 1,56 dans les universités d'Île-de-France, 1,42 en province. De même la part de la discipline principale (définie comme la plus fréquente) au sein des thèses dirigées est plus faible à l'EHESS qu'ailleurs : 85% dans l'ensemble des thèses sous la direction d'un directeur de l'EHESS sont effectuées dans sa discipline modale contre 89% à la Sorbonne, 90% en Île de France, 92 % en Province.

Mais le niveau de pluridisciplinarité n'est pas constant : il est orienté à la baisse tout au long de la période et, à l'EHESS, cette évolution est plus prononcée que dans les autres disciplines. On passe ainsi de 2,20 disciplines fréquentées entre 1976 et 1985 à 1,70 en fin de période et la part de la discipline principale passe de 84% à 86%. L'EHESS tend donc à se rapprocher des autres établissements sur ce plan à partir des années 1990.

---

<sup>17</sup> Cf. J. Revel, N. Wachtel, 1996, *Une école pour les Sciences sociales*, Cerf, p. 325-337.

Graphique 21-3. Nombre de disciplines différentes dans lesquelles les directeurs font soutenir des thèses (1976-2000)



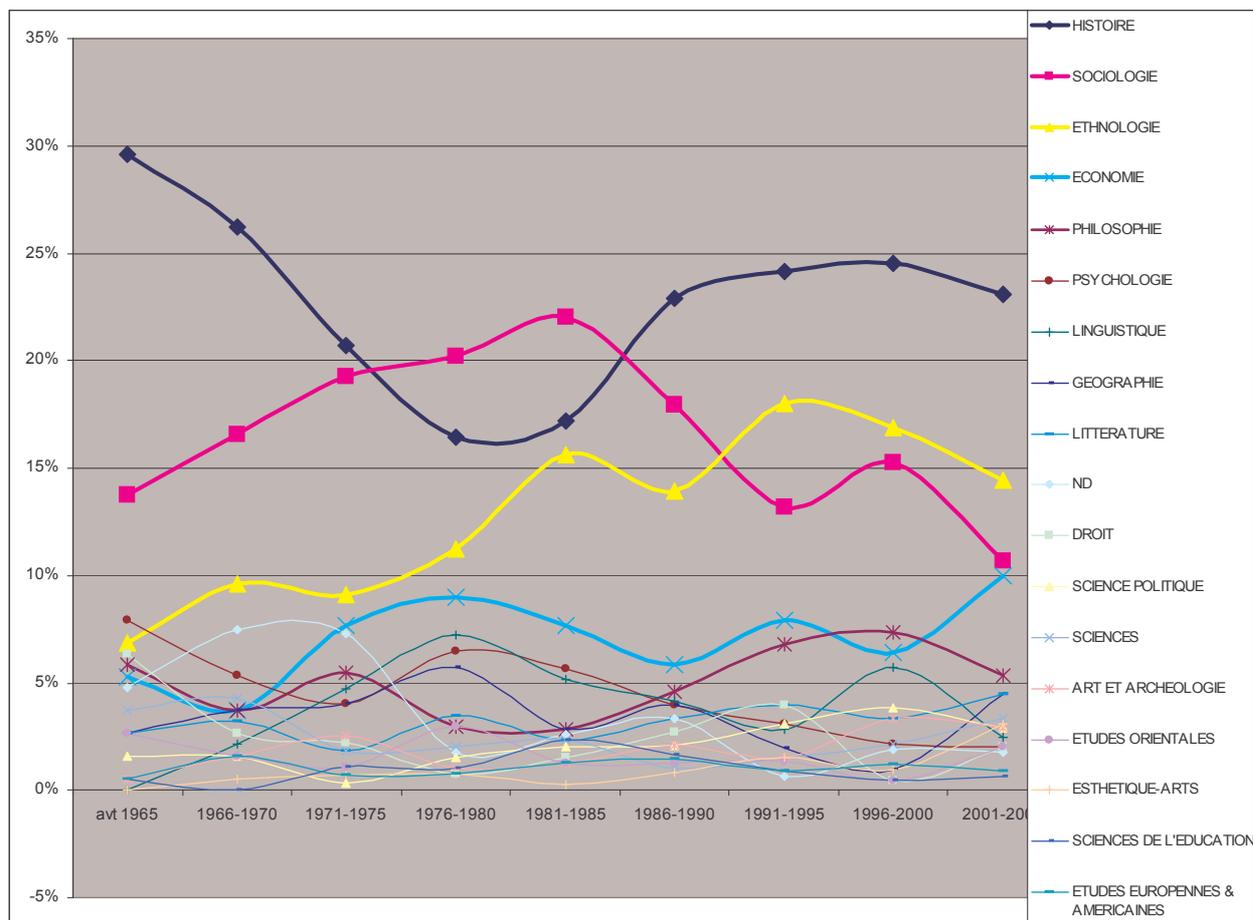
Lecture : En 1981-1985, les directeurs de thèse qui font soutenir des thèses à l'EHESS font soutenir en moyenne dans 2,23 disciplines.

Champ : Directeurs de thèse en sciences humaines et sociales faisant soutenir plus d'une thèse au cours de chaque sous-période.

Source : Fichier DOCTHESE des thèses soutenues en France de 1972 à 2002 (traité par Olivier Godechot).

Terminons cette exploration disciplinaire par l'examen de l'appartenance disciplinaire des candidats et des élus. Les appartenances disciplinaires des candidatures aux concours (graphique 21-4) reflètent en partie, et avec retard, la production des doctorats à l'EHESS. Les quatre grosses disciplines se détachent (quoiqu'un peu moins nettement pour la quatrième). Les candidatures d'historiens, élevées en 1960 (30 %) déclinent jusqu'au milieu des années 1970 pour atteindre 16 %. Elles remontent ensuite et se stabilisent autour de 24 %.

Graphique 21-4. Discipline des candidats (tous types de concours, 1960-2005)



Lecture : 30% des candidats avant 1965 sont des « historiens ». Par discipline nous entendons la mention disciplinaire la plus avancée retrouvée dans nos fichiers, à savoir la discipline modale des thèses dirigées, sinon, la discipline de la dernière thèse soutenue, sinon discipline d'agrégation, sinon la maîtrise, ou la licence, et ce afin d'assigner des disciplines aux candidats nombreux en débuts de période qui n'ont pas de thèse.

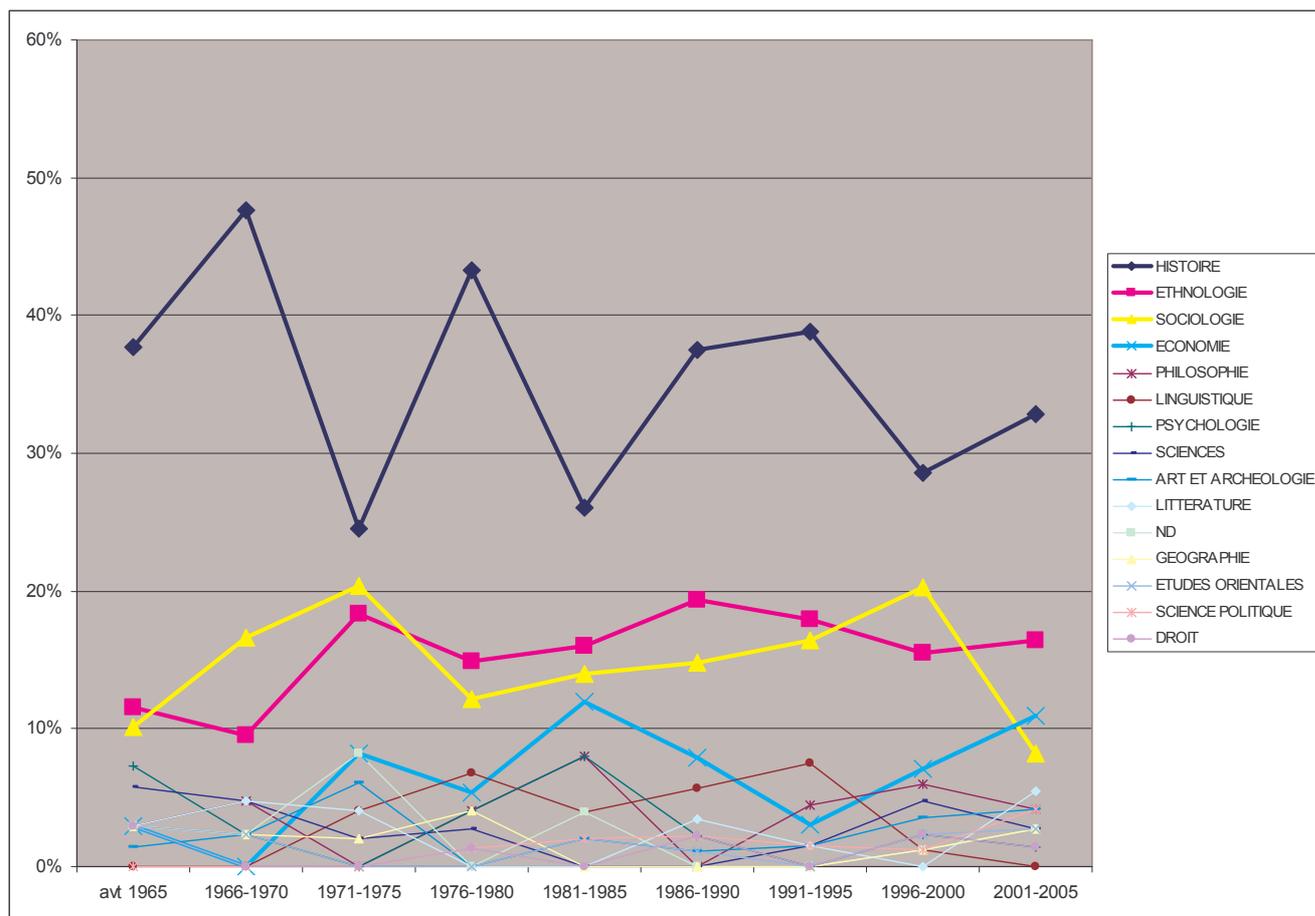
Champ : « Candidatures » aux différents concours de l'EHESS de 1960 à 2005.

Source : Enquête sur les élections à l'EHESS : fichier candidatures pour les années 1986-2005. Fichier étendu à la période 1960-1985 par Olivier Godechot.

La sociologie connaît une évolution inverse de celle de l'histoire. L'EHESS attire relativement plus de sociologues de 1975 à 1985 et moins ensuite. La part des sociologues passe ainsi de 22% à 11%. Les candidatures d'ethnologues sont globalement croissantes tandis que les candidatures en économie, talonnées par celles en provenance des « petites disciplines » semblent relativement cycliques.

Le graphique 21-5 présente l'évolution des disciplines pour les élus. Les quatre grandes disciplines se détachent relativement bien, sauf peut-être l'économie, mais les évolutions de chacune d'entre elles sont beaucoup plus heurtées que dans le graphique précédent et ne semblent pas en rapport direct avec les afflux de candidatures.

Graphique 21-5. Discipline des élus (tous types de concours, 1960-2005)



Lecture : 40 % des élus avant 1965 sont des « historiens ». La notion de discipline retenue est la mention disciplinaire la plus élevée (cf. graphique 21-4).

Champ : Élus aux concours de l'EHESP de 1960 à 2005, tous corps confondus. L'année retenue est l'année d'élection. Les personnes élues plusieurs fois dans différents corps sont comptées plusieurs fois.

Source : Enquête sur les élections à l'EHESP : fichier candidatures pour les années 1986-2005. Fichier étendu à la période 1960-1985 par Olivier Godechot.

L'évolution apparaît relativement cyclique, en particulier en histoire, où semble se dessiner un cycle de 5 à 10 ans oscillant entre 25 % et 45 % des élus et de moyenne 35 %. On retrouve aussi des cycles moins amples et moins réguliers dans les trois autres grandes disciplines, voire même en linguistique et en philosophie. En économie, il y a ainsi des phases de fort recrutement en 1981-1985 et 2001-2005 entourées par des creux sensibles en 1966-1970 et 1991-1995. Une interprétation pourrait être que l'institution, avant tout historienne, fait à certaines périodes des « efforts » pour accorder de la place à d'autres disciplines, ainsi à la sociologie et à l'ethnologie en 1971-1975 (au grand moment de la vague sciences humaines), à l'économie en 1981-1985 (quand il s'agit de refonder l'économie au sein de l'EHESS sur des bases nouvelles), à la sociologie et à la philosophie entre 1996-2000, autant de périodes suivies ensuite par un retour de l'histoire. Ces évolutions cycliques pourraient être renforcées par les normes concernant le temps d'attente pour passer de maîtres de conférences à directeurs d'études. Les élus maîtres de conférences des classes nombreuses d'historiens peuvent se retrouver dix ans plus tard relativement nombreux parmi les candidats aux postes de directeurs d'études et prolonger le phénomène de cycle.

## *22 – Dans quelle mesure l'EHESS pratique-t-elle l'autorecrutement ?*

D'où viennent les candidats qui se présentent aux élections de l'EHESS ? D'où viennent les élus ? Nous appellerons « viviers » les différentes institutions scientifiques ou secteurs du monde professionnel auxquels les candidats appartiennent au moment où ils se présentent, nous regarderons aussi comme des « viviers » les établissements où ils ont reçu leurs doctorats.

L'étude des viviers permet de décrire les rapports de l'EHESS au reste du monde considéré comme un marché du travail, tout particulièrement celui de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle permet aussi d'observer la façon dont l'institution sélectionne de façon différentielle parmi les candidats de diverses provenances.

Première constatation : l'EHESS est à elle-même son principal « vivier ». C'est pourquoi nous commencerons par décrire la mesure et les modalités dans lesquelles l'EHESS pratique l'autorecrutement.

Le terme est désagréable : l'université française est souvent critiquée pour ses pratiques de recrutement local, au détriment de la qualité et de l'innovation. Le terme peut aussi présenter l'inconvénient d'amalgamer des formes de recrutement qui sont très diverses et que nous aurons soin de distinguer. En outre, utilisé dans le cadre limité de notre enquête, il ne peut donner lieu à des descriptions comparatives. Le terme « autorecrutement » présente néanmoins l'avantage de pointer un ensemble varié de pratiques qui toutes aboutissent à privilégier des candidats dont la trajectoire comporte ou a comporté un lien formel avec l'institution qui les recrute. Les hypothèses qui permettent de rendre compte de ces phénomènes sont elles-mêmes diverses et complexes : nous en évoquerons quelques-unes. Précisons enfin qu'il convient de ne pas considérer que parler ici d'autorecrutement vaut condamnation implicite : les bonnes raisons que l'on peut avoir ou que l'on peut se donner pour recruter au plus proche sont nombreuses, mais une telle discussion normative sort de toutes façons du propos descriptif de ce rapport.

Un lien fort avec l'EHESS est d'y avoir préparé et soutenu une thèse de doctorat : sa thèse ou l'une de ses thèses<sup>18</sup>. Voyons comment cet élément entre en compte dans les recrutements de l'institution.

---

<sup>18</sup> Un candidat peut avoir un ou plusieurs doctorats (l'HDR étant ici considérée comme un doctorat). Le critère utilisé ici est qu'un au moins de ces doctorats ait été délivré par l'EHESS (ou l'EPHE, les doctorats de la VI<sup>e</sup> section et ceux de l'EHESS étant rarement distingués dans les sources).

**Tableau 22-1. Distribution des élus selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS (par type de concours, 1986-2005)**

élus %	MCF	DNC	DEC
doctorat EHESS	61,3	46,3	33,3
doctorat français hors EHESS	24,4	32,4	51,9
doctorat étranger	7,6	9,3	5,6
pas de doctorat	6,7	9,3	9,2
Ensemble	100,0	97,3	100,0

Lecture : 61,3% des élus MCF de l'ensemble de la période étaient titulaires d'un doctorat de l'EHESS.

Effectifs : Tous candidats : inclut les non réponses. Effectifs MCF : 119 élus ; DNC : 410 élus ; DEC : 54 élus.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 22-2. Nombre d'élus selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS et la situation de candidat à une promotion ou hors promotion (par type de concours, 1986-2005)**

Nombre d'élus	MCF promotion	MCF hors promotion	DNC promotion	DNC hors promotion	DEC
doctorat EHESS	21	52	41	23	18
doctorat français hors EHESS	9	20	15	30	28
doctorat étranger	2	7	1	12	3
pas de doctorat	4	4	7	6	5
Ensemble	36	83	64	75	54

Lecture : 21 élus MCF de l'ensemble de la période étaient titulaires d'un doctorat de l'EHESS et candidats à la promotion ; 52 étaient titulaires d'un doctorat de l'EHESS et candidats hors promotion.

Effectifs : Tous les élus (non réponses incluses). Effectifs MCF : 119 élus ; DNC : 410 élus ; DEC : 54 élus.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 22-3. Taux de succès final selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS et la situation de candidat à la promotion ou hors promotion à la dernière candidature (par type de concours, 1986-2005)**

Taux de succès final	MCF promotion	MCF hors promotion	DNC promotion	DNC hors promotion	DEC
doctorat EHESS	75 %	25 %	75 %	31 %	43 %
doctorat français hors EHESS	60 %	6 %	68 %	17 %	42 %
doctorat étranger	*	11 %	*	37 %	42 %
pas de doctorat	27 %	17 %	*	33 %	*
Ensemble	59 %	13 %	74 %	23 %	42 %

Lecture : 75% des candidats (saisis à leur dernière candidature) de l'ensemble de la période qui étaient titulaires d'un doctorat de l'EHESS et candidats à la promotion ont été élus; 25% de ceux qui étaient titulaires d'un doctorat de l'EHESS et candidats hors promotion ont été élus.

Définition : « Taux de succès final » : rapport entre le nombre d'élus et le nombre de candidats (saisis à leur dernière candidature).

Effectifs : Tous candidats (inclut les non réponses). Effectifs MCF : 702 candidats, 119 élus. Effectifs DNC : 139 candidats, 410 élus. Effectifs DEC : 130 candidats, 54 élus.

Source : Fichier candidatures.

La part des docteurs de l'EHESS parmi les élus est tout à fait considérable chez les maîtres de conférences recrutés dans la période étudiée : 61 % (tableau 22-1). Cette proportion est plus faible chez les directeurs d'études : 46% chez les non cumulants, 33 % chez les cumulants. La part des élus qui n'ont soutenu aucune de leurs thèses à l'EHESS croît corrélativement d'un corps à l'autre : celle des doctorats français hors EHESS n'est que d'un quart chez les maîtres de conférences, d'un petit tiers chez les non cumulants, d'une moitié chez les cumulants.

Cela ne décourage pas pour autant les candidats formés ailleurs, qui sont nombreux, mais leur taux de succès est beaucoup plus faible que celui des docteurs de l'EHESS.

Sur ce point, il faut considérer séparément les candidats à une promotion (souvent appelés « internes »), soit chefs de travaux ou ingénieurs de l'EHESS qui concourent à une promotion dans le corps des maîtres de conférences, soit maîtres de conférences ou ingénieurs dans celui des directeurs d'études : les taux de succès des premiers (59 %) comme des seconds (74 %) sont massivement supérieurs à ceux des candidats hors promotion (tableaux 22-2 et 22-3).

Relevons aussi que la règle coutumière de consacrer la moitié des postes de DNC aux candidats à la promotion a été effectivement respectée sur les vingt années étudiées : ce type de candidats représente 64 élus sur 139, soit 46%<sup>19</sup>.

Néanmoins, le fait de posséder un doctorat de l'EHESS influe très fortement sur les taux de succès des candidats hors promotion : dans les élections de maîtres de conférences, ce taux est quatre fois plus élevé chez les docteurs de l'EHESS que chez les docteurs d'autres établissements français ; dans les élections de DNC, il est près du double. Notons aussi le bon accueil fait aux doctorats étrangers et aux candidats sans doctorat, profils atypiques que l'université écarte.

On dit parfois qu'« il faut être à l'EHESS pour y entrer ». Une autre approche de l'autorecrutement est de voir, au-delà des membres des corps de l'EHESS, quel est le poids parmi les élus des membres de ses centres. La définition de l'appartenance institutionnelle à l'EHESS que nous utilisons ici est large : elle inclut, sur la seule base des déclarations des candidats, les membres des centres qui y ont leur emploi principal, que celui-ci soit permanent (CNRS par exemple) ou précaire, ainsi que les vacataires et associés de toute sorte qui n'ont pas déclaré d'emploi principal dans un autre établissement d'enseignement supérieur ou de recherche.

Cette définition permet de dégager en creux les candidats que l'on pourrait appeler des « outsiders institutionnels » : ceux qui n'ont pas fréquenté l'EHESS à l'époque de leurs doctorats et qui ont un emploi principal dans d'autres institutions scientifiques.

---

<sup>19</sup> 47 % si l'on ne prend en compte que les années 1991-2005, écartant ainsi l'année de création du corps des maîtres de conférences où les modalités des concours furent exceptionnelles.

**Tableau 22-4. Distribution des élus et taux de succès final des candidats selon la possession d'un doctorat de l'EHESS et l'appartenance institutionnelle à l'EHESS (par type de concours, 1986-2005)**

Distribution des élus	institution d'appartenance affichée	doctorat EHESS	pas de doctorat EHESS	ensemble
Maîtres de conférences	EHESS	24,4	14,3	38,7
	hors EHESS	37,0	<b>24,4</b>	61,3
	Tous candidats	61,3	38,7	100,0
Directeurs d'études non cumulants	EHESS	34,5	19,4	54,0
	hors EHESS	11,5	<b>34,5</b>	46,0
	Tous candidats	46,0	54,0	100,0
Directeurs d'études cumulants	EHESS	16,7	22,2	38,9
	hors EHESS	16,7	44,4	61,1
	Tous candidats	33,3	66,7	100,0
Taux de succès final des candidats	institution d'appartenance affichée	doctorat EHESS	pas de doctorat EHESS	ensemble
Maîtres de conférences	EHESS	52 %	35 %	43 %
	hors EHESS	27 %	<b>8 %</b>	14
	Tous candidats	31 %	10 %	17 %
Directeurs d'études non cumulants	EHESS	73 %	60 %	67 %
	hors EHESS	28 %	<b>23 %</b>	23 %
	Tous candidats	50 %	29 %	34 %
Directeurs d'études cumulants	EHESS	56 %	75 %	66 %
	hors EHESS	35 %	35 %	35 %
	Tous candidats	43 %	43 %	42 %

Lecture : [Distribution des élus] Parmi les élus MCF de l'ensemble de la période, 24,4% ont un doctorat de l'EHESS et appartiennent à l'EHESS ; 14,3% n'ont pas de doctorat de l'EHESS et appartiennent à l'EHESS.

Lecture : [Taux de succès final des candidats] Les candidats MCF de l'ensemble de la période saisis l'année de leur dernière candidature, sont élus dans 52% des cas s'ils ont un doctorat de l'EHESS et appartiennent à l'EHESS ; dans 35% des cas s'ils n'ont pas de doctorat de l'EHESS et appartiennent à l'EHESS.

Définitions : « appartenance affichée à l'EHESS » : au moment de sa dernière candidature, le candidat est membre de l'un des corps de l'EHESS, ou a un emploi permanent, temporaire ou précaire dans l'un des centres de l'EHESS, ou dit être associé à l'un de ces centres ; « doctorat de l'EHESS » : le doctorat ou au moins un des doctorats (y compris les HDR) que possède le candidat au moment de sa dernière candidature a été obtenu à l'EHESS ou à l'EPHE ; « taux de succès final » : rapport entre le nombre d'élus et le nombre de candidats (saisis à leur dernière candidature). Ce qu'on peut appeler les « outsiders institutionnels » sont signalés en **gras**.

Effectifs : Tous candidats (inclut les non réponses). Effectifs MCF : 702 candidats, 119 élus. Effectifs DNC : 139 candidats, 410 élus. Effectifs DEC : 130 candidats, 54 élus.

Source : Fichier candidatures.

Ces « outsiders » représentent moins d'un petit quart des élus maîtres de conférences, un gros tiers des directeurs d'études non cumulants et une toute petite moitié des directeurs d'études cumulants (tableau 22-4). Si l'on se place du point de vue de ces candidats qui, selon notre définition institutionnelle, viennent d'ailleurs, on observe que leur taux de succès final est très variable selon le type d'élection. Il n'est que 8% aux élections de maîtres de conférences, qui s'avèrent en un sens les plus fermées : en raison même, peut-être, du très grand nombre de candidats, ce sont les plus proches de l'institution qui sont sélectionnés. Un doctorat de l'EHESS ou un lien, même ténu, avec un de ses centres augmente massivement les chances de réussite. Aux élections de directeurs d'études, les chances des outsiders augmentent – leur taux de succès final passe à 23 % chez les directeurs d'études non cumulants et 35 % chez les directeurs d'études cumulants. Notons qu'il ne varie pas avec le lieu du doctorat pour les candidats qui n'appartiennent pas à l'EHESS. Mais, même dans les élections de directeurs d'études, les outsiders ont toujours un taux de succès très nettement inférieur à celui des autres candidats.

Toutes les disciplines pratiquent-elles l'autorecrutement dans les mêmes proportions ? Nous retiendrons ici comme indicateur de la discipline celle du doctorat du candidat<sup>20</sup> : ce n'est, bien sûr, qu'une approximation assez grossière, puisque l'affiliation disciplinaire d'une même personne peut, dans une certaine mesure, évoluer après son dernier doctorat et que, d'autre part, l'EHESS échappe au carcan du recrutement par chaire ou département – ce qui peut faciliter les déplacements disciplinaires des ses candidats.

Parmi les maîtres de conférences élus pendant la période étudiée, la proportion ayant eu leur doctorat sur place est identique et extrêmement élevée – près des trois-quarts – dans trois des quatre « grandes disciplines » de l'EHESS (tableau 22-5). Cette proportion est nettement plus forte que celles que l'on observe chez les candidats, soit 57 % chez les ethnologues-anthropologues, 49 % chez les historiens et 41 % chez les sociologues. On peut d'ailleurs s'étonner d'un tel poids des docteurs de l'EHESS dans le vivier des candidats : si la faible proportion de candidats anthropologues formés ailleurs peut être mise en rapport avec le petit nombre d'établissements français délivrant des thèses dans cette discipline, la part des docteurs « maison » parmi les candidats historiens ou sociologues est plus inattendue.

Les élections de directeurs d'études sont un peu plus ouvertes, chez les historiens (43 % de doctorats EHESS chez les élus) plus nettement que chez les ethnologues et sociologues (61-62 %). Mais l'indicateur utilisé ici étant le dernier doctorat soutenu, il fait disparaître du comptage ceux qui ont eu leur premier doctorat à l'EHESS et sont allés préparer leur second ailleurs.

Les économistes ont des pratiques opposées : 20 % seulement de leurs élus directeurs d'études ont eu leur dernier doctorat à l'EHESS. Leurs élèves soutiennent-ils leur thèse à l'EHESS dans les mêmes proportions que les autres disciplines, leurs docteurs bénéficient-ils d'un plus large éventail d'emplois possibles, la discipline impose-t-elle une circulation plus ample de ses pratiquants ?

Notons aussi que si les « grandes disciplines » recrutent des docteurs de l'EHESS dans des proportions nettement supérieures à la moyenne (qui est, rappelons-le, de 61% chez les maîtres de conférences), c'est que les « petites » vont puiser dans des viviers de formation nettement plus larges.

Deux questions plus spécifiques pour finir sur le thème de l'autorecrutement – qui constitue, il faut le souligner, un ensemble de pratiques dont les modalités et les significations sont très différentes selon l'élection que l'on considère.

---

<sup>20</sup> Si le candidat est titulaire de plusieurs doctorats (HDR comprises), c'est la discipline du dernier en date avant la candidature qui est prise en compte. Le nombre des cas où l'information sur la discipline est absente ou imprécise (ex. « lettres et sciences humaines ») est relativement élevé.

**Tableau 22-5. Proportion de docteurs de l'EHESS parmi les candidats et parmi les élus selon la discipline du dernier doctorat (cinq premières disciplines par leurs effectifs de docteurs) (par type de concours, 1986-2005)**

Élection des maîtres de conférences (1990-2005)						
discipline du doctorat	Candidats			Élus		
	nombre	doctorats EHESS	% doctorats EHESS	nombre	doctorats EHESS	% doctorats EHESS
Ethnologie	112	64	57,1	22	16	72,7
Histoire	154	76	49,4	39	29	74,5
Sociologie	87	36	41,4	18	13	72,2
Economie	44	8	18,2	4	1	25,0
Philosophie	38	7	18,4	3	1	33,3
Tous candidats	702	231	32,9	119	71	50,7
Élection des directeurs d'études non cumulants et cumulants (1986-2005)						
discipline du doctorat	Candidats			Élus		
	nombre	doctorats EHESS	% doctorats EHESS	nombre	doctorats EHESS	% doctorats EHESS
Ethnologie	40	17	42,5	18	11	61,1
Histoire	98	33	33,7	46	20	43,5
Sociologie	64	29	45,3	24	15	62,5
Economie	38	4	10,5	17	3	17,6
Philosophie	26	1	3,8	4	0	0,0
Tous candidats	540	125	23,1	193	64	33,2

Unité : candidats (saisis à leur dernière candidature) possédant au moins un doctorat (France ou étranger) l'année de cette candidature.

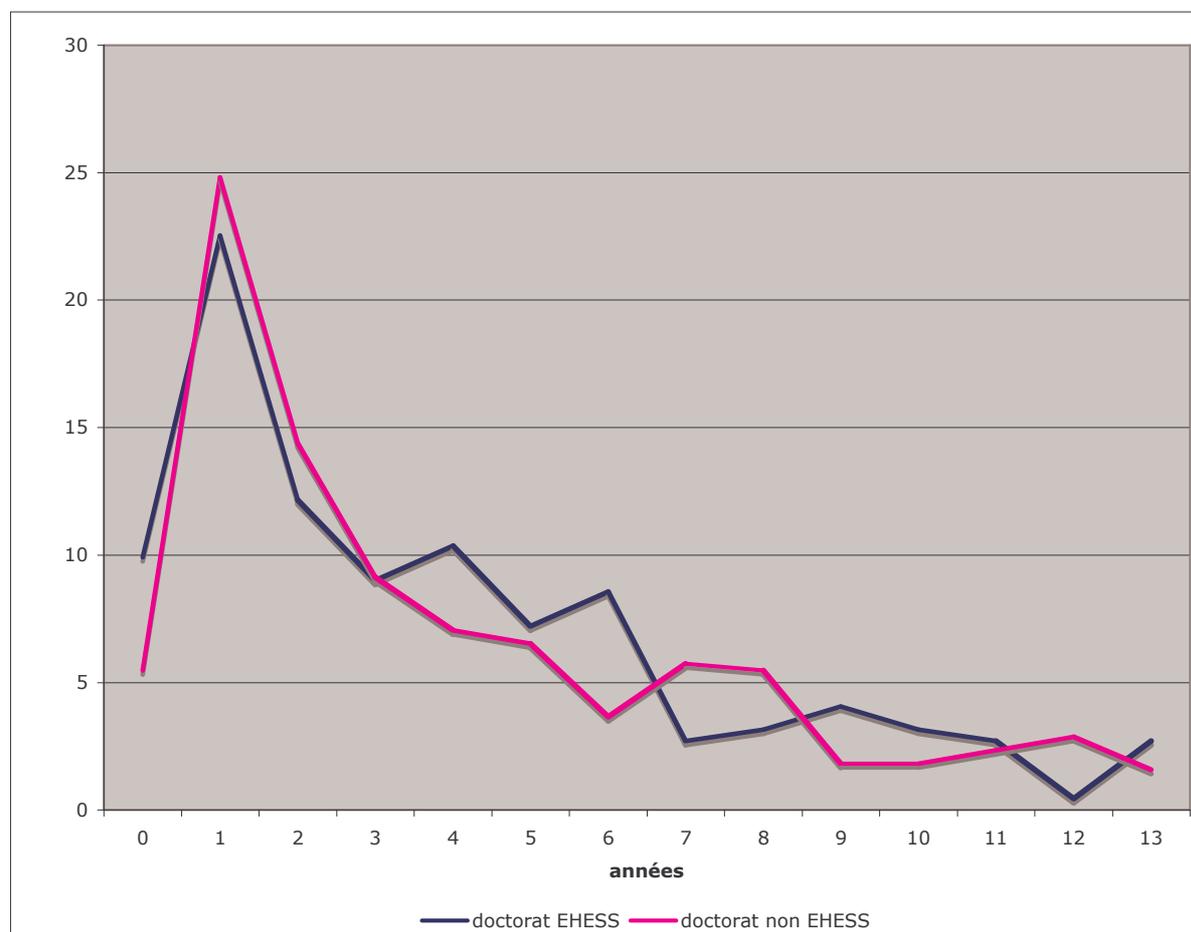
Effectifs : Tous candidats : 702 MCF et 540 DNC+DEC, dont 197 et 133 candidats avec un doctorat dans une autre discipline, 37 et 38 sans doctorat, 33 et 103 cas information manquante ou incomplète. Elus : 119 MCF et 193 DNC+DEC, dont 22 et 38 candidats avec un doctorat dans une autre discipline, 8 et 18 sans doctorat, 3 et 28 cas information manquante ou incomplète (source : tableaux VT32 et VT33).

Définition. « Doctorat EHESS » : le dernier doctorat du candidat est un doctorat de l'EHESS ou de l'EPHE.

Source : Fichier candidatures.

Chez les maîtres de conférences, on peut distinguer deux profils de candidats docteurs de l'EHESS, selon qu'ils se présentent dès la thèse soutenue ou quelques années plus tard, généralement après avoir été recrutés une première fois ailleurs (graphique 22-6).

**Graphique 22-6. Élections des maîtres de conférences (1986-2005) : nombre des élus et délai écoulé depuis la soutenance selon que le candidat possède ou non un doctorat de l'EHESS**



Lecture : 25% des candidats MCF titulaires d'un doctorat obtenu hors de l'EHESS présentent leur première candidature l'année qui suit leur soutenance.

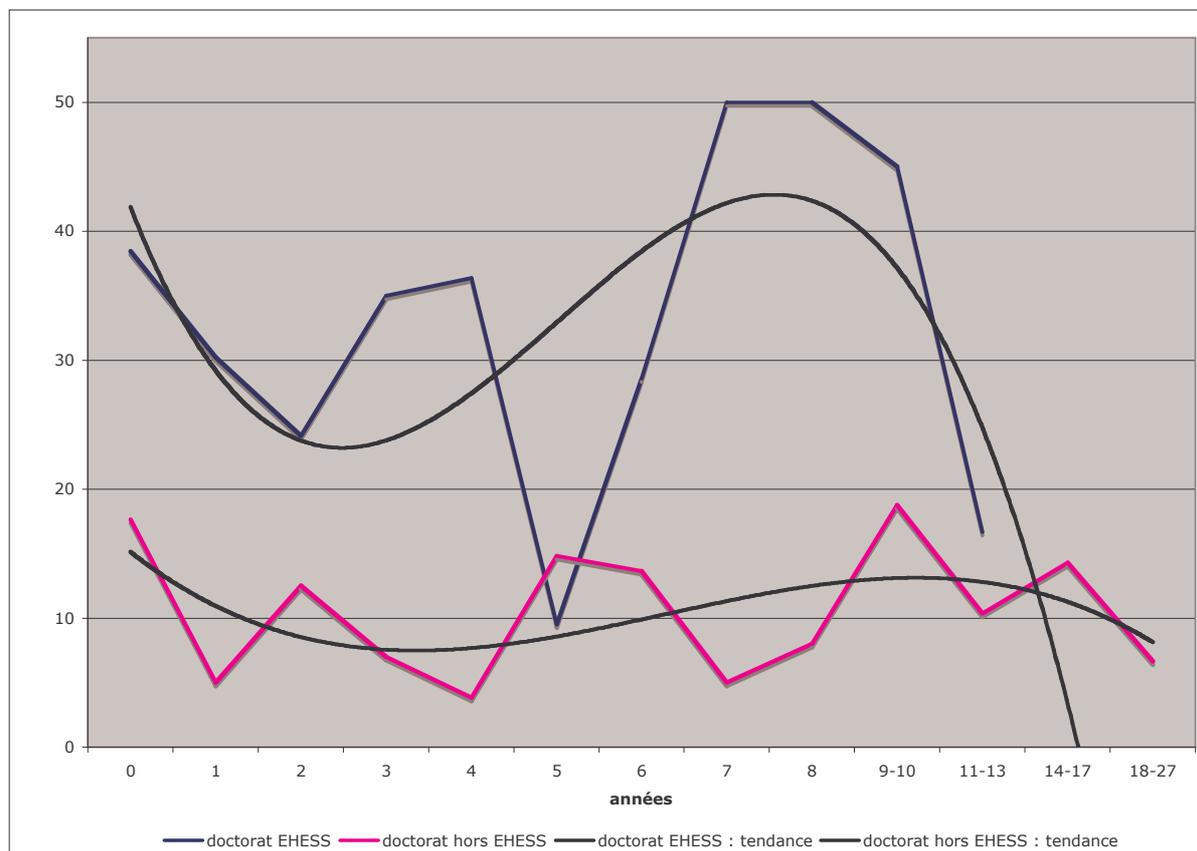
Définition : « doctorat EHESS » : candidats ayant, parmi les doctorats dont ils sont titulaires, au moins un doctorat obtenu à l'EHESS. Dans le cas des élections de MCF, il s'agit dans la très grande majorité des cas d'un seul doctorat (de 3e cycle ou nouveau régime pour les doctorats français). Délai : année du concours – année de la soutenance du dernier doctorat.

Champ et effectifs : Candidats élus (saisis par définition l'année de leur dernière candidature, qui peut être aussi la première), candidats ayant au moins un doctorat (hors informations manquantes sur l'établissement et/ou l'année du dernier doctorat). Effectifs : 605 premières candidatures ; 222 avec un doctorat EHESS ; 383 avec un doctorat hors EHESS. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

Chez les docteurs « maison » comme chez les autres candidats, une forte proportion présente une première candidature dans l'année de la thèse ou les deux qui suivent : le doctorat étant perçu comme la porte d'entrée vers les métiers de l'enseignement et de la recherche, postuler dès la soutenance est une pratique commune des jeunes docteurs. Toutefois, s'agissant des docteurs de l'EHESS, il y a une nouvelle vague de premières candidatures entre six et dix ans après la soutenance : sans doute nombre d'entre eux ont-ils exercé dans l'intervalle dans une autre institution et souhaitent-ils revenir, pleins

Graphique 22-7. Élections des maîtres de conférences (1986-2005) : taux de succès final et délai entre la soutenance et la candidature selon que le candidat possède ou non un doctorat de l'EHESS



Lecture : 30 % des candidats MCF titulaires d'un doctorat obtenu hors de l'EHESS qui présentent leur dernière candidature (qui peut aussi être la première) l'année qui suit leur soutenance sont élus ; 50% de ceux qui présentent leur dernière candidature sept ans après leur soutenance sont élus. Les courbes de tendance sont des polynômes d'ordre 2.

Définition : voir graphique 22-4.

Champ et effectifs : Dernières candidatures observées, candidats ayant au moins un doctorat. Effectifs : 633 dernières candidatures (hors informations manquantes sur l'établissement et/ou l'année du dernier doctorat); 236 avec un doctorat EHESS ; 397 avec un doctorat hors EHESS ; 111 élus ; 73 avec un doctorat EHESS ; 38 avec un doctorat hors EHESS. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

d'usage et raison, vivre entre leurs parents le reste de leur âge.

L'évolution des taux de succès final selon le délai écoulé entre la thèse et la dernière candidature est intéressant : il change peu (et reste autour de 10 %) chez les docteurs venus d'ailleurs. Chez les docteurs de l'EHESS, il est élevé chez les candidats précoces – aux directeurs de thèse pressés et efficaces – puis il diminue, pour croître à nouveau significativement au profit des candidats plus tardifs (graphique 22-7).

Une autre observation, concernant cette fois les directeurs d'études cumulants.

L'évolution sur vingt ans du nombre total de candidatures issues respectivement des centres de l'EHESS (à l'exclusion des élus récents au Collège de France) et des universités est assez caractérisée : si, jusqu'en 1992 le nombre de candidatures universitaires est nettement supérieur à celui des candidatures EHESS, les deux flux s'égalisent ensuite jusqu'à ce que, à partir de 2000 les candidatures EHESS l'emportent nettement (graphique 22-8). À partir de 1993, la diminution des candidatures universitaires est très considérable, sans être pour autant continue. On observe toutefois un regain en 2004-2005 : s'agit-il d'une fluctuation accidentelle (nous avons affaire à de tous petits nombres chaque année) ou de l'amorce d'un renversement de tendance ?

Cette évolution, si elle se confirme, semble de nature à modifier profondément la fonction qui avait été assignée initialement au statut de directeur d'études cumulant. Il s'agissait de permettre à quelques grands professeurs de la faculté des lettres de Paris et de quelques autres établissements prestigieux de diriger travaux et thèses aux Hautes études au même titre que le personnel propre de cette école, à l'origine très réduit. C'est cette fonction de l'institution directeurs d'études cumulants qui semble aujourd'hui remise en cause puisqu'elle recrute désormais principalement des directeurs de recherche au CNRS et dans d'autres organismes, particulièrement parmi ceux qui sont en poste dans les centres de l'EHESS : souci d'assurer l'encadrement des thèses dans un domaine particulier, consécration symbolique de directeurs de recherche méritants, effet de la pression et des alliances des centres concernés, volonté d'intégrer des collègues de confiance dans le système décisionnel de l'institution ? Quelles que soient les raisons d'une pression interne plus forte à recruter comme directeurs d'études cumulants des membres des centres de l'EHESS, il faut aussi comprendre la diminution des candidatures d'universitaires à ces élections.

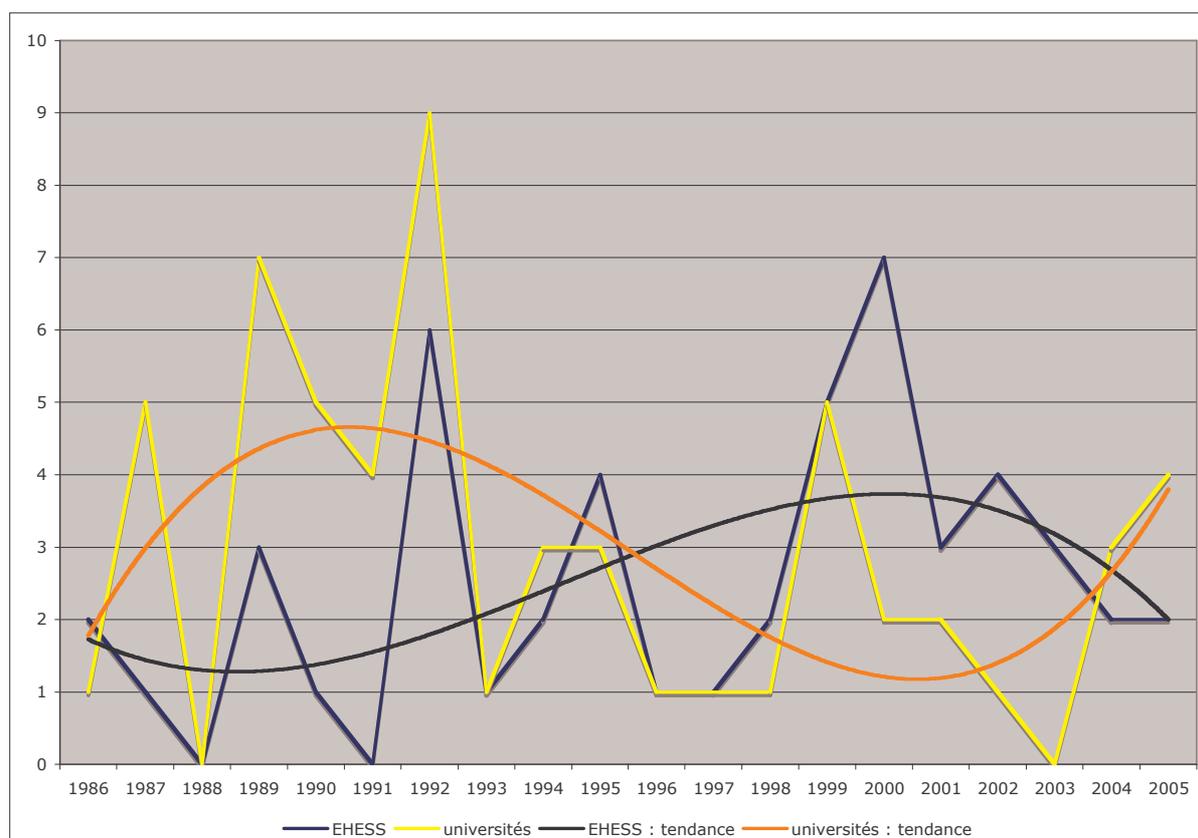
Une enquête statistique comme celle-ci ne peut donner les clefs d'interprétation de ce qu'on peut lire comme une désaffection des universitaires pour le statut de directeur d'études cumulant. Les hypothèses se pressent : alourdissement des tâches à l'université, instauration de la prime d'encadrement de la recherche, prestige diminué du statut de directeurs d'études cumulants ? Et du côté de l'EHESS : intégration plus forte des centres de recherche à la vie de l'établissement, intérêt moindre porté aux travaux faits ailleurs – le sort fait aux outsiders n'est pas très bon puisque le taux de succès final des candidats issus des centres de l'EHESS est 66 %, celui des candidats issus des organismes hors École et des universités parisiennes 40-44 % et des universités de province 23 %. Autant de questions ouvertes.

### **23 – Les « viviers » de l'EHESS**

Si l'on se tourne maintenant vers les « viviers » de candidats extérieurs à l'EHESS, que trouve-t-on ?

Tout d'abord une proportion très forte de personnes déjà engagées dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche : peu de candidats viennent d'autres mondes professionnels. Sur l'ensemble de la période étudiée, 18 % seulement des candidatures au concours maîtres de conférences ne déclarent aucune fonction dans l'enseignement supérieur ou la recherche, 6 % des candidatures au concours directeurs d'études non cumulants. En outre, ces

Graphique 22-8. Élections DEC (données annuelles 1986-2005) : nombre de candidats exerçant une fonction à l'EHESS ou dans les universités



Définitions : « universités » : candidats ayant déclaré une fonction dans une université (compte tenu de la nature du poste de DEC, il ne peut s'agir que d'une fonction permanente d'enseignant chercheur, notamment de professeur); « EHESS » : candidats ayant déclaré une fonction à l'EHESS (il ne peut pas s'agir d'une fonction dans un corps de l'EHESS mais d'une fonction permanente rattachée ou associée à un centre de l'EHESS, notamment de chercheur du CNRS ou d'un autre organisme).

Lecture : en 1992, il y eût 9 candidats DEC qui exerçaient une fonction permanente à l'université et 6 qui exerçaient une fonction à l'EHESS. Les courbes de tendance sont des polynômes d'ordre 2.

Champ et effectifs : ensemble des candidatures observées ayant déclaré une fonction dans l'enseignement supérieur ou la recherche (hors information non disponible sur l'institution d'exercice). Effectifs : 58 EHESS et 50 universités, sur 190 candidatures observées, qui comprennent aussi 79 autres cas (CNRS et autres organismes de recherche hors UMR EHESS ou universités, Ecoles et établissements divers, organismes étrangers) et 3 cas pour lesquels l'information n'est pas disponible.

Source : Fichier candidatures.

candidats bénéficient souvent, dans les institutions scientifiques auxquelles ils sont rattachés, de postes permanents : 30 % pour le concours MCF, 80 % pour le concours DNC. Sans doute, si l'on considère comme un ensemble les candidats qui n'ont pas d'emploi dans la recherche ou seulement un emploi précaire, la part de cet ensemble tend plutôt à croître parmi les candidats aux élections maîtres de conférences, mais ceux-ci restent très majoritairement de jeunes scientifiques qui travaillent déjà dans le monde de la recherche<sup>21</sup>.

En termes d'institutions d'appartenance, l'éventail est large<sup>22</sup>.

De ce point de vue, l'élection des directeurs d'études non cumulants est la plus ouverte : les 386 candidats de la période étudiée proviennent de 123 institutions distinctes. Quant aux élus, ils proviennent seulement de 43 institutions (35 % du total).

Bien que les candidats maîtres de conférences soient 570, leurs origines sont resserrées sur un nombre relativement faible d'institutions : 59 dans la période d'étude, les élus étant finalement recrutés dans 43 institutions distinctes. En comparaison, les élections de directeurs d'études non cumulants attirent des candidats dans un espace scientifique très large : 123 institutions distinctes pour 386 candidats, les institutions lauréates étant au nombre de 43. Ainsi, 73 % du total des institutions pourvoyeuses de candidats fournissent au moins un élu maître de conférences, proportion plus que double de celle observée pour les directeurs d'études non cumulants (35 %). Sans doute les élections de directeurs d'études non cumulants témoignent-elles du prestige d'une institution qui attire des candidatures dans une aire de recrutement très ample. Les élections de maîtres de conférences sont centrées sur un nombre plus limité d'institutions, sans doute celles qui sont perçues comme suffisamment plausibles pour que des personnes qui leur sont liées puissent trouver pertinent de se porter candidat.

L'élection des directeurs d'études cumulants, dont on a déjà noté le caractère globalement « fermé », recrute ses candidats dans 45 institutions seulement dans la période. Parmi celles-ci, 27 (60 % du total) donnent à l'EHESS un ou deux élus dans la période d'étude, jamais plus.

À considérer la liste des institutions pourvoyeuses de candidats (et d'élus) tous concours confondus, on est frappé de l'importance des universités parisiennes de seconde génération (Nanterre, Jussieu, Vincennes) relativement à celles issues de la vieille Sorbonne (tableau 23-1). On est frappé aussi du faible poids des universités de province, y compris des grandes villes universitaires – même lorsque l'EHESS y a un établissement (Toulouse, Aix-Marseille, Lyon) – ou que la ville se trouve à portée de TGV. Moins surprenante est la forte représentation des établissements parisiens de prestige ou d'érudition : Ulm (mais pas Cachan), Langues-O, l'EPHE, Sciences Po – mais on observe que les résultats ne suivent pas toujours.

---

<sup>21</sup> Les chiffres de ce paragraphe concernent les candidatures observées 1986-2005.

<sup>22</sup> Les viviers étrangers seront abordés en conclusion.

**Tableau 23-1. Institutions universitaires ou de recherche françaises (hors EHESS)  
dont proviennent au moins cinq candidats (tous types de concours, 1986-2005)**

	candidatures	candidats	Élus
U_Paris-10	61	46	10
U_Paris-08	49	32	5
U_Paris-01	36	27	5
U_Paris-07	41	23	4
U_Paris-03	29	18	3
CNRS-UPR	21	15	3
ENS_Ulm	21	15	3
INALCO	14	12	0
U_Paris-04	16	11	2
U_Rouen	15	11	3
EPHE	13	10	1
IEP_Paris	17	10	4
U_Caen	9	9	0
Collège-de-France	13	8	3
U_Bordeaux-3	8	8	1
U_Nantes	11	8	3
U_Lille-3	11	7	2
U_Paris-13	8	7	3
U_Toulouse-2	15	7	4
CNAM	7	6	0
INED	7	6	1
INRA	9	6	1
U_Aix-Marseille-1	8	6	0
U_Bordeaux-2	8	6	1
U_Genève	8	6	1
U_Montpellier-3	6	6	1
U_Nancy-2	7	6	1
U_Picardie	12	6	1
U_Poitiers	9	6	0
U_Rennes-1	9	6	2
INSEE	9	5	2
IRD-ORSTOM	6	5	2
U_Avignon	5	5	1
U_Paris-05	12	5	1
U_Toulouse-1	7	5	2
U_Versailles-St-Quentin	5	5	2
CNRS-sai	39	26	6
Etranger : séjour	22	17	4

Définitions : les membres des unités mixtes du CNRS sont classés sous l'université partenaire de l'UMR ; les membres des unités propres du CNRS sont classés sous la rubrique globale « CNRS-UPR » ; les candidats membres d'une unité CNRS qui n'ont pas précisé le nom de celle-ci sont classés sous « CNRS-sai » ; « Étranger : séjour » concerne des candidats ayant obtenu leurs thèses en France et qui déclarent un poste précaire (allocataire, post-doc, *visiting professor*, *visiting fellow*, etc.) dans une institution de recherche ou d'enseignement supérieur étrangère.

Champ et effectifs : toutes les candidatures observées ayant déclaré une fonction dans une institution française d'enseignement supérieur ou de recherche. Effectifs total de candidatures : 1575, dont 603 prises en compte dans ce tableau (455 non prises en compte car l'institution d'appartenance « fournit » moins de 5 candidatures et 414 dont l'institution d'appartenance est l'EHESS, 103 sans information sur l'établissement d'exercice).

Source : Fichier candidatures.

### 3 – Le processus électoral comme processus de sélection

La sélection qui préside au recrutement du corps enseignant de l'EHESS peut être envisagée de plusieurs manières, selon que l'on focalise l'observation sur la carrière des candidatures au sein du processus électoral ou que, toutes choses égales par ailleurs, on observe simplement les candidats au moment de leur entrée dans le concours et à son issue. En outre, on aperçoit des phénomènes bien différents lorsqu'on fait porter les mesures sur les caractéristiques des candidats ou celles de leurs candidatures, lorsqu'on s'attache à considérer ces caractéristiques séparément ou de manière groupée. Les trois sections qui suivent sont articulées de façon à envisager cette question de la sélection aussi largement que possible.

#### 31 – Les acteurs du processus de sélection

On présentera ici une série d'observations relatives aux dimensions organisationnelles et politiques du processus électoral. On parlera du dispositif électoral et l'on considérera les relations entre ses principaux acteurs.

Le raccourci par lequel on qualifie d'« électoral » la procédure de recrutement du corps enseignant de l'EHESS fait porter un accent dramatique sur sa modalité *ad quem* (le vote, à la majorité absolue, de l'Assemblée des enseignants), modalité emblématique et décisive sur laquelle se focalise une partie des constats critiques rassemblés dans le *Livre blanc* : « vote majoritaire des incompetents », générateur de « choix aléatoires » ou non « optimaux », disent certains<sup>23</sup>. Pour notre enquête, l'expression a été retenue afin de caractériser une partie centrale de nos sources sérielles, les scrutins des assemblées à partir desquels se fait le partage décisif entre les candidatures élues et non élues et, par extension, les scrutins intermédiaires des commissions électorales. Même ainsi largement taillée, l'expression demeure réductrice. D'une part, nous l'avons vu, la procédure électorale s'insère dans le cours d'un processus de sélection périodique plus vaste au sein duquel des candidatures se forment, disparaissent et se renouvellent sans qu'une sanction électorale en décide, ni même ait lieu. De l'autre, et c'est le point par lequel nous commencerons, cette procédure agence des activités croisées d'évaluation et de soutien dépourvues de modalités, sinon de dimensions, électorales.

#### L'attribution des rapporteurs

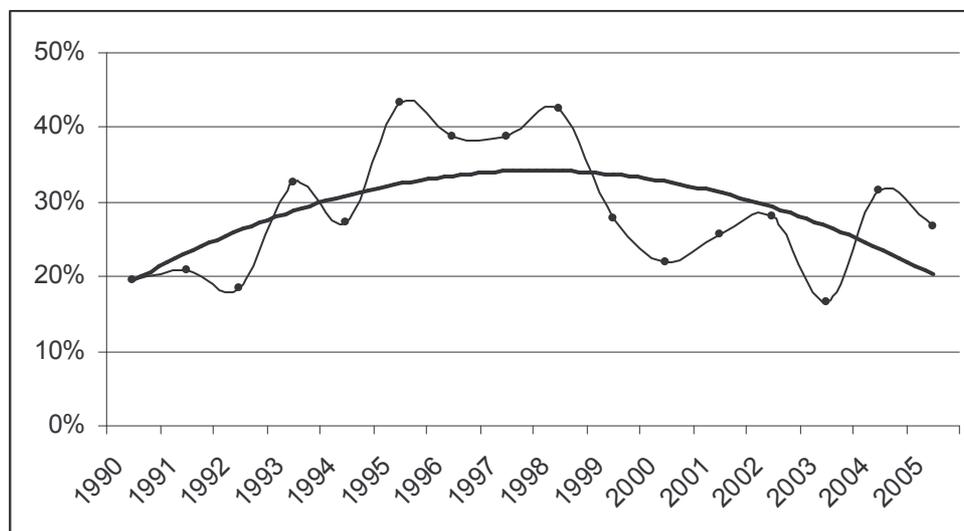
L'analyse de l'attribution des rapporteurs est ici exemplaire. En amont de la commission électorale, elle constitue une étape importante et même, sous certains aspects, décisive dans le devenir d'une candidature. En l'état, notre enquête permet surtout de travailler sur les quelque 1568 rapports internes dont nous connaissons les auteurs et assez précisément la position de ceux-ci au sein de l'EHESS (âge, ancienneté, rang, inscription disciplinaire, etc.), tandis que la plupart des rapporteurs externes non seulement échappent à notre prosopographie du fait de la construction monographique de l'enquête, mais sont aussi très mal identifiés dans les sources quant à leurs affiliations institutionnelles ou disciplinaires. En outre, comme nous n'avons pas accès au contenu des rapports, toute une série d'interrogations relatives au travail d'évaluation nous sont fermées. On s'intéressera donc ici essentiellement à la distribution des dossiers de candidatures parmi les membres de l'Assemblée.

Soulignons d'emblée que si l'on sait à qui ont été attribués les dossiers de candidatures, les sources ne disent pas comment ni par qui ils l'ont été. C'est un des angles morts de la procédure et il est très surprenant d'observer que si la part des rapports internes confiés à des maîtres de

---

<sup>23</sup> Voir encore, pour un résumé, page 13 du *Livre blanc*, *op. cit.* : « La discussion a porté sur l'opposition entre le principe acquis d'une compétence statutaire de l'Assemblée, qui est souveraine dans ses choix, et l'idée que ses membres ne sont pas en mesure d'évaluer justement tous les dossiers ».

**Tableau 31-1. Élections MCF (1986-2005) : part des candidatures dont le rapporteur interne est maître de conférences**



Lecture : En 1990, 20% des candidatures MCF ont eu pour rapporteur interne un maître de conférences.

Champ et effectifs : N = 820 rapports internes. Il n'a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Base processus électoral

**Tableau 31-2. Élections MCF (1986-2005) : taux de succès des candidatures selon que le rapporteur interne est maître de conférences ou directeur d'études**

Rapporteur interne	Candidature élue		
	Non	Oui	Total
MCF	94,6%	5,4%	100%
DE	82,1%	17,9%	100%
Total	85,5%	14,5%	100%

Lecture : 5,4 % des candidatures au concours MCF sont élues quand le rapporteur interne est un MCF. Le taux de succès est ici un taux « instantané » (un même individu est pris en compte autant de fois qu'il est candidat). DE : directeurs d'études non cumulants et cumulants confondus.

Champ et effectifs : N = 1399 rapports internes. Il n'a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Base processus électoral

conférences s'est d'abord élargie avec la croissance de ce nouveau corps électoral (cette part culmine à 44% en 1995), elle n'a cessé ensuite de se restreindre (tableau 31-1).

Depuis la fin des années 1990, la part des rapporteurs internes maîtres de conférences a été cantonnée au dessous du tiers. Ce fait est peut-être à mettre en relation avec ce qu'établit le tableau 31-2 où l'on observe que si 18 % des candidatures rapportées en interne par des directeurs d'études sont élues, seulement 5 % des candidatures rapportées par des maîtres de conférences le sont.

Ce constat de nette asymétrie est d'interprétation difficile : les rapports des maîtres de conférences sont-ils plus sévères que ceux des directeurs d'études ? Les meilleurs dossiers sont-ils plus particulièrement confiés aux directeurs d'études tandis que les moins bons le seraient aux maîtres de conférences ? Les maîtres de conférences sont-ils des rapporteurs moins efficaces ou moins écoutés que les directeurs d'études ? Sans doute un peu de tout cela et l'on ne cherchera pas ici à trancher. On soulignera simplement que, sur l'ensemble des concours, on observe que les taux de réussite des candidatures rapportées en interne augmentent non seulement avec le statut mais aussi avec l'ancienneté du rapporteur au sein de l'institution. On mesure par là même l'importance de cette phase d'attribution des rapporteurs internes sur le devenir des candidatures.

### **Soutiens internes et soutiens externes**

Le processus électoral a encore ceci de particulier qu'il laisse une grande place aux mobilisations collectives des membres des assemblées enseignantes en amont des assemblées électorales et de leurs premiers tours de scrutin. Nous nous intéressons ici seulement à celles de ces mobilisations qui, parce qu'elles sont institutionnalisées au sein de la procédure électorale, ont laissé une trace dans les archives. Comme mobilisations collectives, les interventions orales ou écrites en commission électorale, de même que les interventions orales en Assemblée, sont très importantes par leur taille (le nombre d'acteurs qu'elles mettent en jeu) mais aussi leur efficacité. On en jugera tout d'abord par le fait que la réussite des candidatures examinées, que ce soit en Commission ou en Assemblée, est fonction du nombre de *soutiens internes* qu'elles rassemblent en amont de l'élection : la part des candidatures classées et des candidatures classées utiles en Commission croît avec le nombre des soutiens internes.

Il en va de même pour la part des candidatures élues en Assemblées (tableaux 31-3 et 31-4). De ce point de vue, l'Assemblée semble ratifier des présélections antérieures à sa réunion, présélections qui proviennent non pas de l'extérieur, mais de la mobilisation d'une partie de ses membres (des segments d'assemblée différemment groupés autour de « chefs de campagne », de réseaux de recherches personnels ou institutionnels) en faveur de telle ou telle candidature. On observe enfin, dans le détail des soutiens internes (auxquels on a adjoint ici celui, très présent dans les sources, des retraités de l'EHESS) que leur efficace est liée à la position occupée au sein de l'EHESS : ce sont les directeurs non cumulants qui ont le plus de poids, tant pour les concours DNC que pour ceux des maîtres de conférences. Les directeurs d'études cumulants comptent seulement (un peu) pour les élections de maîtres de conférences. Les retraités de l'EHESS, quant à eux, malgré leur nombre parmi les soutiens internes, ne sont pas en mesure de peser de manière significative sur l'issue d'une élection à laquelle ils ne participent pas directement. Globalement, comme on a pu l'observer pour les rapporteurs internes, ce sont bien les réseaux des directeurs non cumulants – et parmi eux ceux des plus anciennement établis – qui contribuent à structurer le processus électoral et ses issues.

**Tableau 31-3. Élections MCF (1986-2005) : distribution des différents types de soutiens internes en commission électorale selon le devenir des candidatures en assemblée**

Type de soutien interne	Candidatures élues	Candidatures non élues	Ensemble
DNC	<b>56,1 %</b>	48,5 %	51,2 %
DEC	<b>18,1 %</b>	16,4 %	17,0 %
Retraité EHESS	7,7 %	<b>17,1 %</b>	13,7 %
MCF	<b>14,7 %</b>	10,3 %	11,9 %
MASS	2,8 %	<b>5,5 %</b>	4,6 %
Autres	0,6 %	<b>2,1 %</b>	1,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Définitions et lecture : On considère ici l'ensemble des soutiens internes qui, en amont de la réunion de l'Assemblée électorale, se sont portés sur l'ensemble des candidatures MCF examinées en Commission. La notion de soutien interne en commission électorale regroupe les lettres de recommandations et les interventions orales en commission électorale de membres de l'EHESS. On observe ainsi que 56,1% des soutiens internes de DNC se sont portés sur des candidatures qui ont été élues, ce qui marque un écart de près de 5 points par rapport à l'ensemble des soutiens de DNC (51,2%).

Champ et effectifs : N = 1077 soutiens internes pour 392 candidatures MCF soutenues en interne. Il n'a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Base processus électoral

**Tableau 31-4. Élections DNC (1986-2005) : distribution des différents types de soutiens internes en commission électorale selon le devenir des candidatures en assemblée**

Type de soutien interne	Candidatures élues	Candidatures non élues	Ensemble
DNC	<b>66,7%</b>	59,1%	62,2%
DEC	19,9%	<b>21,2%</b>	20,7%
Retraité EHESS	12,6%	<b>18,5%</b>	16,1%
Autres	0,8%	1,1%	1,6%
Total	100,00%	100,00%	100%

Définition & Lecture : Voir tableau ci-dessus.

Champ et effectifs : N = 1387 soutiens internes pour 389 candidatures DNC soutenues en interne.

Source : Base processus électoral

On peut encore préciser les choses en examinant l'efficacité relative des différentes combinaisons de soutiens au moment de l'évaluation et du classement des candidatures par la Commission électorale (tableau 31-5).

Les trois grands groupes de concours ont en commun le rôle décisif que joue une combinaison de soutiens internes et externes pour que la candidature soit classée et, mieux encore, classée en rang utile par la Commission électorale. Dans tous les cas, les candidatures soutenues à la fois en interne et en externe sont surreprésentées parmi l'ensemble des candidatures examinées en commission. En examinant ces combinaisons de soutiens, on observe à nouveau que ce sont les soutiens internes qui sont les plus importants. En effet, si les candidatures exclusivement soutenues en externe sont légèrement surclassées dans le cas du concours DEC, elles le sont en deçà des rangs utiles, tandis que les candidatures soutenues exclusivement en interne sont systématiquement surclassées à ce niveau. Dans le cas des directeurs d'études cumulants, ces candidatures sont aussi surclassées parmi les rangs utiles. Mais ce qui apparaît encore le mieux, c'est que l'absence de soutien interne est quasiment rédhibitoire.

Dans l'ensemble, les faits semblent assez robustes et presque caricaturaux si l'on veut considérer que les logiques d'évaluation (expertise) et de soutien (politique) sont antinomiques, et que les secondes viendraient trop souvent pervertir les premières. Pour apprécier justement les choses, il faudrait, nous semble-t-il, considérer que la logique politique des soutiens peut aussi venir à l'appui et redoubler celle de l'évaluation experte en commission. Quoi qu'il en soit, la procédure électorale est, dès son amont, traversée par une puissante logique de cooptation que manifeste l'importance décisive des soutiens internes.

### **Convergences et divergences entre les instances**

On peut enfin s'interroger sur le degré de convergence des choix entre les différentes instances du dispositif électoral.

Le tableau 31-6 donne un exemple schématique de la manière dont on peut poser la question. On considère ici les candidatures examinées lors des élections pour lesquelles on dispose de la déclaration présidentielle communément appelée « ticket ». La lecture du tableau montre que 93%, soit la quasi-totalité des candidatures qui ne sont pas classées prioritaires par la déclaration présidentielle ne sont pas élues, tandis que 63 % des candidatures désignées comme prioritaires le sont. Avec les mêmes chiffres, on calcule que 87 % des candidatures non élues n'étaient pas jugées prioritaires tandis que 76 % des candidatures élues avaient été déclarées prioritaires. Cela souligne l'importance et le poids du « ticket » sur l'issue du scrutin en Assemblée.

Une autre manière de poser la question de cet alignement ou pas des choix entre les différents acteurs du dispositif électoral est de raisonner seulement sur les populations de candidatures définies par chacun des acteurs comme pertinentes et de s'interroger sur le recouvrement ou pas

**Tableau 31-5. Type de soutien et devenir des candidatures en commission électorale  
(par type de concours, 1993-2005)**

Type de concours	Type de soutien	Candidatures examinées		
		Non classées	Classées	Rang utile
DEC	Soutien externe seul	33%	<b>67%</b>	17%
	Combinaison de soutien interne et externe	3%	<b>97%</b>	<b>49%</b>
	Soutien interne seul	8%	<b>92%</b>	<b>58%</b>
	Sans soutien	43%	57%	21%
DNC	Soutien externe seul	43%	57%	11%
	Combinaison de soutien interne et externe	12%	<b>88%</b>	<b>35%</b>
	Soutien interne seul	25%	<b>75%</b>	19%
	Sans soutien	71%	29%	8%
MCF	Soutien externe seul	72%	28%	4%
	Combinaison de soutien interne et externe	21%	<b>79%</b>	<b>28%</b>
	Soutien interne seul	36%	<b>64%</b>	7%
	Sans soutien	93%	7%	1%
	<b>Total</b>	39%	61%	22%
Ensemble des concours	Soutien externe seul	63%	37%	6%
	Combinaison de soutien interne et externe	15%	<b>85%</b>	<b>34%</b>
	Soutien interne seul	27%	<b>73%</b>	21%
	Sans soutien	85%	15%	3%

Lecture : Pour les concours DEC, parmi les candidatures exclusivement soutenues en externe, 33% n'ont pas été classées en commission électorale, 67% ont été classées et 17% ont été classées à un rang utile contre 49% des candidatures soutenues par une combinaison de soutiens internes et externes et 58% des candidatures exclusivement soutenues en interne.

Champ et effectifs : Candidatures examinées, 1993-2005 (les PV de la Commission électorale ne sont pas disponibles pour 1986-1992). Effectifs des candidatures examinées MCF : 531 ; DNC : 350 et DEC : 111.

Source : Base processus électoral

**Tableau 31-6. Déclaration de la Présidence et choix de l'assemblée électorale  
(tous concours confondus, séries incomplètes 1986-2005)**

Candidatures examinées	Non élues	Élues	Total
Désignées par la Présidence comme « prioritaires »	58	97	155
Autres candidatures	403	31	434
Total	461	128	589

Définitions : Dans toute la période étudiée, la Présidence fait au nom du Bureau une déclaration à la Commission électorale (soit avant, soit après les débats de celle-ci), déclaration présentée ensuite à l'Assemblée dans le cadre du rapport de la Commission électorale, déclaration par laquelle le Bureau indique quelles sont les candidats dont il recommande le recrutement immédiat ou différé et les raisons de ces choix. On entend ici par candidature « présente sur le ticket » toute candidature mentionnée dans la déclaration de la Présidence et par candidature « prioritaire » toute candidature que la Présidence invite l'assemblée à élire « dès cette année ». Dans certaines déclarations, il peut toutefois y avoir plus de candidatures prioritaires que de postes, latitude étant laissée à l'assemblée de déterminer un ordre parmi les recrutements recommandés.

Lecture : Sur les 155 candidatures désignées comme prioritaires, 97 (62,6%) sont élues et 58 ne le sont pas. Sur les 434 candidatures non désignées comme prioritaires, 31 sont élues et 403 ne le sont pas. La proportion d'élus parmi les candidatures examinées lors des années pour lesquelles on dispose de sources est 22% (128 sur 589).

Champ et effectifs : Candidatures examinées. Les chiffres portent sur les années pour lesquelles nous avons pu retrouver la déclaration de la Présidence, à savoir : pour les DEC (1986-1987, 2000-2001, 2003 et 2005), pour les DNC (1987, 1989, 1998-2005) et pour les MCF (1998-2003).

Source : Base processus électoral.

de ces définitions. La série de tableaux réunis ci-dessous (31-7 à 31-9) permet de poser précisément cette question.

**Tableau 31-7. Résultats obtenus en commission électorale et résultats obtenus en assemblée (tous concours confondus, 1993-2005)**

Commission électorale		Assemblée électorale			Ensemble
		aucune voix	au moins une voix (« classées »)	<i>dont majorité de voix (élues)</i>	
	aucune voix	232	158	0	390
	au moins une voix (« classées »)	20	582	203	602
	<i>dont « classées utiles »</i>	0	217	172	
	<b>Ensemble</b>	252	740		992

Lecture : Sur l'ensemble des 992 candidatures considérées pour la période 1993-2005, 232 n'ont obtenu aucune voix en Commission électorale et aucune voix en Assemblée électorale. Parmi les 158 candidatures qui n'ont obtenu aucune voix en Commission et au moins une voix en Assemblée, aucune n'a été élue.

Champ, effectifs et source : Voir Tableau 31-5

**Tableau 31-8. Classement selon la déclaration de la Présidence et résultats obtenus en commission électorale (tous concours confondus, séries incomplètes 1993-2005)**

		Commission électorale			Ensemble
		aucune voix	au moins une voix (« classées »)	<i>dont « classées utiles »</i>	
Présidence	absentes du « ticket »	152	73	3	225
	présentes sur le « ticket »	7	215	99	222
	<i>dont « prioritaires »</i>	1	137	85	
	<b>Ensemble</b>	159	288		447

Définitions et source : Voir Tableau 31-5.

Lecture : Sur l'ensemble des 447 candidatures considérées, 152 des 225 candidatures qui n'ont pas été mentionnées sur le « ticket » de la Présidence n'ont obtenu aucune voix en Commission électorale. Trois des 73 candidatures absentes du ticket mais néanmoins classées en Commission électorale l'ont été à un rang utile.

Champ et effectifs : 447 candidatures aux concours 1993-2005 pour lesquels le « ticket » nous est connu, soit les concours DEC 2000-2003, 2005 ; les concours DNC 1998-2003, 2005 et les concours MCF 1998-2003.

Source : Base processus électoral

Tableau 31-9. Classement selon la déclaration de la Présidence et résultats obtenus en Assemblée  
(tous concours confondus, séries incomplètes 1986-2005)

		<i>Assemblée électorale</i>			Ensemble
		aucune voix	au moins une voix (« classées »)	<i>dont majorité de voix (élues)</i>	
Présidence	absentes du « ticket »	133	185	5	318
	présentes sur le « ticket »	5	266	123	271
	<i>dont « prioritaires »</i>	0	155	97	
	Ensemble	138	451		589

Définitions et source : Voir Tableau 31-5.

Lecture : Sur l'ensemble des 589 candidatures considérées, 133 des 318 candidatures qui n'ont pas été mentionnées sur le « ticket » de la Présidence n'ont obtenu aucune voix en Assemblée électorale.

Champs et effectifs : 589 candidatures aux concours pour lesquels le « ticket » nous est connu, soit les concours DEC 1986-1987, 2000-2003, 2005 ; les concours DNC 1987, 1989, 1998-2003, 2005 et les concours MCF 1998-2003.

Source : Base processus électoral

Les tableaux 31-7 à 31-9 visent à interroger « l'articulation du travail des trois instances que sont le Bureau, la Commission électorale et l'Assemblée »<sup>24</sup>. Dans quelle mesure les choix de ces instances sont-ils convergents ?

On observe tout d'abord que le recouvrement des choix de la Présidence, de la Commission électorale et de l'Assemblée est d'autant plus large qu'il porte sur des populations de candidatures faiblement sélectionnées. C'est ainsi, par exemple, que la quasi-totalité des candidatures classées en Commission obtiennent au moins une voix en Assemblée (97 %) ou que, de même, la quasi-totalité des candidatures seulement mentionnées sur le ticket obtiennent au moins une voix en Commission (97 %) ou en Assemblée (98 %). On observe ensuite que les divergences entre les trois instances s'accroissent dès lors que l'on s'intéresse aux populations de candidatures en position stratégique, comme par exemple les candidatures désignées comme prioritaires par la Présidence : elles ne sont plus que 62-63% à se retrouver classées en rang utile par la Commission ou élues par l'Assemblée électorale.

Ces taux d'intersection décroissants signalent des divergences entre les acteurs du dispositif électoral. Ces taux restent cependant abstraits puisque calculés, en surplomb, sur des ensembles de candidatures qu'aucun acteur n'est réellement en mesure d'observer dans leur ensemble. Pour une vue plus concrète des choses, il faut se placer successivement du point de vue de chacun des acteurs du dispositif électoral. L'assemblée, par exemple, peut observer que 85 % des candidatures qu'elle élit ont été classées en rang utile par la commission et que 76 % ont été désignées comme prioritaires par la Présidence. Du point de vue de la commission, 97 % des candidatures qu'elle a classées se retrouvent en compétition en Assemblée et 79 % sont élues. Pour la Présidence, ce sont 63% des candidatures qu'elle a désignées comme prioritaires qui sont effectivement élues par l'Assemblée. Ces différences de perspectives sont en partie liées au fait que les ensembles définis par les différents acteurs sont de taille différente, la commission électorale peut classer en rang utile un nombre de candidatures supérieur à celui du nombre de postes à pourvoir (plusieurs candidatures ayant pu recevoir le nombre de voix qui définit le dernier rang utile), de même que la Présidence peut désigner un nombre de candidatures prioritaires supérieur à celui des postes. Pour les années considérées, la déclaration présidentielle désigne 155 candidatures prioritaires pour seulement 128 postes à pourvoir.

Ces divergences et différences de perspective sont au cœur du processus électoral et de ses ambivalences lorsqu'on aborde la phase décisive du choix des candidatures parmi une liste très restreinte de candidats présélectionnés en amont du scrutin proprement dit. À ce niveau, elles peuvent être interprétées soit comme des gages de pluralisme dans l'évaluation, soit comme le symptôme de dysfonctionnements. Dans tous les cas, elles doivent être considérées dans un contexte où les marges d'action de la Commission et de l'Assemblée sont particulièrement étroites puisque *in fine*, la quasi-totalité (93 %) des candidatures qui ne sont pas classées « prioritaires » par la déclaration présidentielle ne sont pas élues par l'Assemblée. Ces marges sont cependant réelles : la Commission se démarque de la Présidence en ne classant à un rang utile que 62% des candidats désignés comme « prioritaires » par le ticket. Dans 79 % des cas, cette même Commission impose ses candidatures classées à un rang utile à la majorité des voix de l'Assemblée. Quant à l'Assemblée, si son choix parvient à se démarquer de celui de la Commission lorsqu'elle élit des candidats n'ayant pas été classés en rang utile (15 % des cas), il est très rare qu'elle élise des candidats absents du « ticket » de la Présidence (4 % des cas).

Il aurait sans doute été intéressant de présenter ces résultats en distinguant les concours MCF des concours DNC et directeurs d'études cumulants, car il est probable que les marges qui viennent d'être relevées ne concernent pas également les différents types de concours. Mais le caractère

---

<sup>24</sup> Danièle Hervieu-Léger, « Première séance, jeudi 28 septembre 2006 », in *Livre Blanc*, *op. cit.*, p. 9

**Tableau 31-10. Réitération des candidatures en fonction des résultats obtenus en assemblée  
(tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004)**

Champ : candidats non élus lors de la n <sup>ème</sup> candidature	Comportement du candidat lors de l'élection suivante (n+1)			Ensemble
	Pas de réitération	Réitération suivie d'un retrait	Réitération maintenue jusqu'à l'assemblée	
Résultat obtenu en assemblée lors de la n <sup>ème</sup> candidature				
Retrait avant la commission électorale	69 %	7 %	25 %	100 % (200)
Première candidature <sup>(1)</sup>	54 %	5 %	41%	100 % (571)
Candidature réitérée, augmentation du % de voix <sup>(1) (2)</sup>	46 %	7 %	47 %	100 % (150)
Candidature réitérée, stagnation du % de voix <sup>(1) (2)</sup>	50 %	5 %	45 %	100 % (40)
Candidature réitérée, baisse du % de voix <sup>(1) (2)</sup>	68 %	14 %	18 %	100 % (22)
Candidature réitérée, aucune voix <sup>(1) (3)</sup>	78 %	2 %	21 %	100 % (320)
Ensemble	61 % (800)	5 % (63)	34% (440)	100 % (1303)

Lecture : Parmi les candidatures non élues au rang n (n<sup>ème</sup> candidature d'un candidat à un poste), 69% de celles qui ont fait l'objet d'un retrait, 78% de celles qui n'ont eu aucune voix et 46% de celles qui ont vu leur pourcentage de voix augmenter ne réitèrent plus leur candidature.

Champ et effectifs : Candidatures observées 1986-2004, soit 1581 candidatures, dont 278 candidatures élues et 1303 candidatures non élues, sur lesquelles porte le tableau. Notre période d'observation commençant en 1986, on ne prend pas en compte les candidatures des mêmes candidats qui peuvent avoir eu lieu auparavant, faute d'informations complètes sur les "résultats" obtenus par ces candidats avant 1986. Considérer toutes les candidatures de 1986 comme des premières candidatures entraîne donc une sous-estimation du nombre des candidatures réitérées. Notre période d'observation s'arrête en 2005 et l'on ne peut préjuger des réitérations de candidatures à venir. Pour limiter quelque peu cet effet, on clôt la période d'observation en 2004 (sachant que près de 75% des candidatures réitérées ont lieu l'année suivant la candidature).

Notes : (1) Qu'il s'agisse de premières candidatures ou de candidatures réitérées, les résultats obtenus en assemblée concernent, par définition, des « candidatures examinées » par la commission électorale (2) On juge de l'évolution du pourcentage de voix lors de la n<sup>ème</sup> candidature en comparant ce pourcentage au meilleur pourcentage de voix obtenu au premier tour lors des précédentes candidatures. L'évolution est considérée comme une baisse si le pourcentage obtenu lors de la n<sup>ème</sup> candidature est inférieur d'au moins 5% au meilleur résultat obtenu auparavant ; comme une augmentation s'il dépasse le meilleur résultat ; comme une stagnation dans les autres cas. (3) Le fait de n'avoir aucune voix en assemblée recouvre deux réalités que les sources ne nous permettent pas de distinguer (car les PV des assemblées ne mentionnent pas les candidats participant au scrutin qui n'ont obtenu aucune voix) : il peut s'agir de candidatures maintenues jusqu'au vote de l'assemblée et qui n'ont effectivement reçu aucune voix ; il peut aussi s'agir de candidatures retirées après la commission électorale et avant le vote en assemblée. On peut penser qu'une majorité des 21% des candidatures sans aucune voix qui ont finalement réitéré relèvent de cette dernière population.

Source : Base processus électoral.

incomplet de nos séries, notamment en ce qui concerne la disponibilité de la déclaration de la Présidence, aurait trop affaibli des résultats plus détaillés.

### **D'une année à l'autre : le poids de l'Assemblée**

Le processus électoral reste actif lorsque le concours est achevé. Si chaque élection est une configuration particulière, elle intègre aussi une partie de l'histoire des élections précédentes (files d'attente, classements et résultats, précédents électoraux, etc.) ce qui en influence sa physionomie et celle des élections qui suivront.

Le rôle de l'Assemblée peut ainsi être apprécié par sa faculté à encourager ou non la réitération des candidatures – ce qui n'est pas sans conséquence puisque, pour l'ensemble de notre période, 40 % des candidatures non élues se sont présentées à nouveau par la suite. Les résultats du vote de l'Assemblée agissent comme des indices qui peuvent marquer les décisions futures des différents acteurs de l'élection quant au renouvellement d'une candidature et aux soutiens et voix qu'elle pourra obtenir.

Pour un candidat, le résultat obtenu lors du vote de l'Assemblée peut être un frein ou une incitation à se présenter à nouveau (tableau 31-10). Bien entendu, l'Assemblée décourage les candidatures ultérieures en ne donnant pas de voix à un candidat : près de 80 % des candidatures n'ayant pas obtenu de voix en Assemblée ne sont pas renouvelées et, si l'on considère que parmi les 20 % restants, une partie importante recouvre des retraits stratégiques en aval de la commission électorale<sup>25</sup>, la sanction est sans appel. Parmi les premières candidatures, avoir obtenu des voix semble autoriser près de la moitié d'entre elles à se représenter. Quant aux candidatures déjà réitérées, elles semblent avoir besoin d'un indice plus robuste pour poursuivre : elles décident d'autant plus souvent de concourir à nouveau (plus de 50% des cas) que leur résultat en voix augmente ou du moins ne baisse pas – tandis que 18% seulement des candidatures en baisse se représentent. Les effets d'un retrait sur la propension à réitérer une candidature sont ambivalents, à l'image du flou qui entoure la mesure de cette notion compte tenu des sources de l'enquête. On observe que dans 69% des cas, un retrait avant l'examen en commission électorale entraîne la disparition de la candidature<sup>26</sup>. Mais il persiste un pourcentage important de réitérations qui témoigne de la pratique de retraits stratégiques "en amont" et "en aval" de la procédure électorale: 26% des candidatures réitérées font ainsi directement suite à des "retraits avant CE" ou à "aucune voix en AE" (115 candidatures).

Au-delà de ces tendances, il apparaît que le nombre de voix obtenues en Assemblée influence fortement la décision de renouveler ou non une candidature (tableau 31-11). Un premier calcul permet d'observer que les candidatures réitérées ont réuni en moyenne 15% des voix (contre 6% pour les non réitérées). Si l'on tient compte des rangs de candidature, on remarque que ces seuils augmentent et les écarts restent importants. Il semble néanmoins que la décision de concourir une 3<sup>ème</sup> fois (n=2) soit moins dépendante des résultats électoraux, ce qui est à nouveau le cas à partir de la 4<sup>ème</sup> candidature.

---

<sup>25</sup> Cf. note 3 du tableau 31-10.

<sup>26</sup> Il s'agit en partie des candidatures incomplètes qui, à ce titre, ne passent pas le cap de l'examen en commission.

**Tableau 31-11. Seuils de réitération des candidatures en fonction des résultats obtenus en Assemblée (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004)**

Rang des candidatures (rang n)	Comportement du candidat lors de l'élection suivante (n+1)			
	Pas de réitération		Réitération	
	Moyenne du meilleur % de voix obtenu au 1 <sup>er</sup> Tour	Nombre. de candidatures concernées	Moyenne du meilleur % de voix obtenu au 1 <sup>er</sup> Tour	Nombre de candidatures concernées
N=1	4	612	13	349
N=2	11	138	18	103
N=3	12	34	22	29
N=4 et plus	18	16	21	22
Ensemble	6	800	15	503

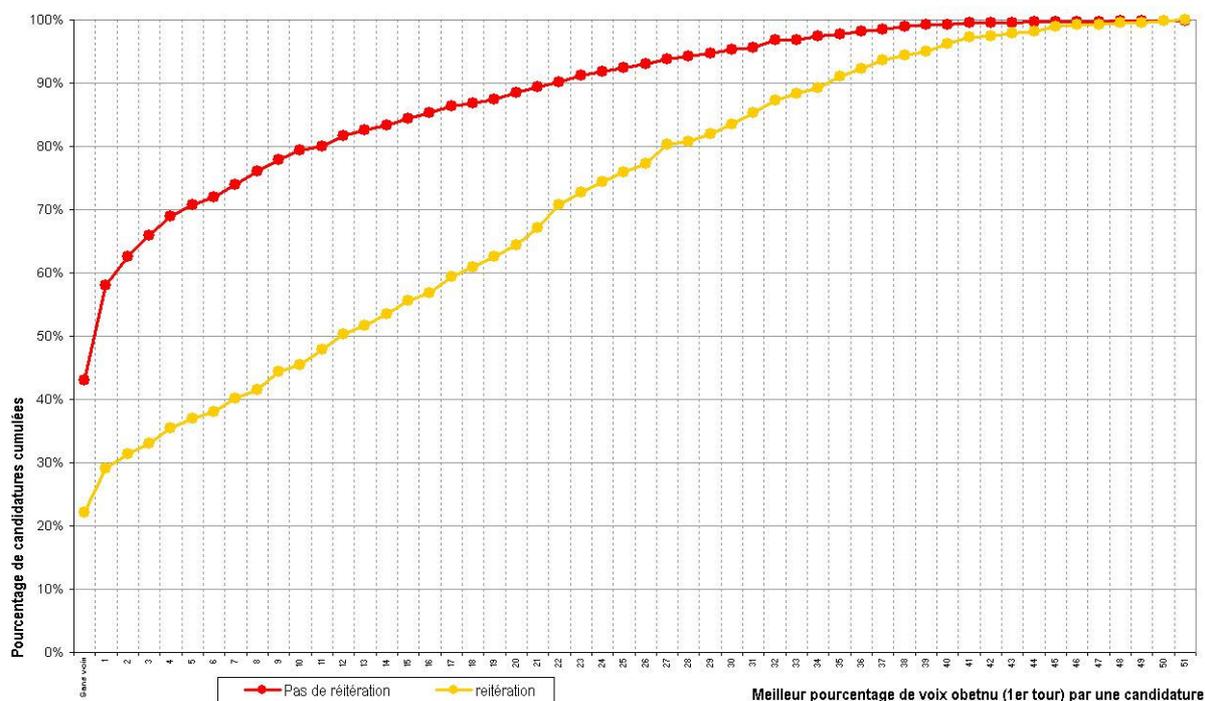
Lecture : Parmi les candidatures non élues, celles qui ne réitérent pas après la seconde candidature ont en moyenne obtenu 11 % des voix comme meilleur résultat en Assemblée, alors que celles qui réitérent ont réuni en moyenne 18 % des voix en leur faveur..

Champ et effectifs : Candidatures 1986-2004 dont la première candidature est observée à partir de 1986 : 1581 candidatures concernées, dont 278 candidatures élues et 1303 candidatures non élues, sur lesquelles porte le graphique. Voir tableau 31-10. Le % de voix pris en compte est le meilleur résultat obtenu par le candidat à l'une des élections où il s'est présenté (au 1<sup>er</sup> tour, y compris l'élection de rang n)

Source : Base processus électoral.

On ne peut toutefois se contenter de ces chiffres pour qualifier les seuils de réitération<sup>27</sup>. L'examen des distributions cumulées des meilleurs résultats obtenus en Assemblée selon la décision de renouveler ou non une candidature permet de compléter l'analyse et de préciser quelques tendances lourdes (graphique 31-12).

**Graphique 31-12. Seuils de réitérations en fonction de la distribution cumulée des meilleurs résultats obtenus en assemblée par les candidatures (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004)**



Lecture : Parmi les candidatures non élues, 70 % de celles qui ne réitérent pas n'ont jamais dépassé 5 % des voix en Assemblée (au 1<sup>er</sup> tour), 50% de celles qui réitérent ont réuni au moins une fois plus de 12 % des voix en leur faveur au cours des différentes élections auxquelles elles ont participé. Le % de voix pris en compte est le meilleur résultat obtenu par le candidat à l'une des élections où il s'est présenté (au 1<sup>er</sup> tour, y compris l'élection de rang n).

Champ et effectifs : Candidatures 1986-2004 dont la première candidature est observée à partir de 1986 : 1581 candidatures concernées, dont 278 candidatures élues et 1303 candidatures non élues, sur lesquelles porte le graphique. Voir tableau 31-11.

Source : Base processus électoral.

La courbe des candidatures ne réitérant pas atteint rapidement de hauts pourcentages : les non réitérations sont essentiellement composées de candidatures n'ayant jamais eu de voix (45 %), ou très peu (70 % n'ont jamais eu plus de 5 % des voix). La courbe des candidatures réitérées montre que près de la moitié d'entre elles disposent d'un matelas de plus de 12 % de voix. Une partie de ces candidatures échappe toutefois à la « pression » du résultat : elles sont 20 % à n'avoir jamais reçu de voix en Assemblée. Cet espace de liberté dans la décision de réitérer ou non est aussi perceptible pour les candidatures de rang 2<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Toutes les situations sont en effet possibles et fonctions des choix ultimes des candidats : certaines candidatures ayant obtenu un bon résultat ne sont pas réitérées alors que des candidatures n'ayant jamais obtenu de voix le sont en proportion importante. Ces deux situations pèsent fortement sur les chiffres moyens proposés dans le tableau 31-11.

<sup>28</sup> Plus de 40 % des candidatures de rang 2 qui réitérent n'ont jamais eu de voix. D'autre part, on observe que 70 % des non réitérations de rang 1 et 3 n'ont jamais atteint 3% des voix alors que seules 50 % des non réitérations de rang 2 sont dans ce cas.

**Tableau 31-13. Réitération des candidatures en fonction de la présence au second tour de l'élection ou de la proximité du candidat avec l'EHESS (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004)**

Non élus au rang n	Pas de réitération	Réitération	Ensemble
Aucune voix au deuxième tour	70 %	30 %	100 % (866)
Au moins une voix au deuxième tour	44 %	56 %	100 % (437)
<b>Ensemble</b>	<b>61 % (800)</b>	<b>39 % (503)</b>	<b>100 % (1303)</b>
Candidat hors promotion	65 %	35 %	100 % (1186)
Candidats à la promotion	21 %	79 %	100 % (117)
<b>Ensemble</b>	<b>61 % (800)</b>	<b>39 % (503)</b>	<b>100 % (1303)</b>

Lecture : Parmi les candidatures non élues au rang n (n<sup>ème</sup> candidature d'un candidat à un poste), 70 % de celles qui ne sont pas présentes au deuxième tour de l'élection ne réitèrent pas leur candidature.

Champ et effectifs : Candidatures 1986-2004 dont la première candidature est observée à partir de 1986: 1581 candidatures concernées, dont 278 candidatures élues. Voir tableau 31-10. Est considérée "présente au second tour" une candidature ayant obtenu des voix à ce tour de vote.

Source : Base processus électoral. Le champ "candidats à la promotion/hors promotion" est issu du Fichier candidats.

**Tableau 31-14. Élection des candidatures en fonction des résultats précédents obtenus en Assemblée (tous concours confondus, candidatures élues 1986-2004)**

Rang des candidatures	Candidatures élues	
	Moyenne du meilleur % de voix obtenu aux 1 <sup>ers</sup> Tours précédents	Nombre. de candidatures concernées
N=1	-	142
N=2	23	93
N=3	28	33
N=4 et plus	29	10
<b>Ensemble</b>	<b>-</b>	<b>278</b>

Lecture : Les candidatures élues au rang 2 ont reçu en moyenne 23 % des voix à l'élection précédente, celles élues au rang 3 ont reçu au moins 28 % des voix à l'une des précédentes élections.

Champ et effectifs : Candidatures 1986-2004 dont la première candidature est observée à partir de 1986 : 1581 candidatures concernées, dont 278 candidatures élues. Voir tableau 31-10. Le % de voix pris en compte est le meilleur résultat obtenu par le candidat à l'une des élections précédant le rang n (au 1<sup>er</sup> tour)

Source : Base processus électoral.

Deux dernières circonstances interviennent sur la réitération des candidatures (tableau 31-13). Les candidatures à la promotion qui ne sont pas élues ont fortement tendance à être renouvelées (80 %), ce qui témoigne de la connaissance fine par ces candidats des modalités formelles et informelles du processus électoral. L'effet de la présence d'une candidature au deuxième tour de l'élection est tout aussi important : 55 % des candidats qui obtiennent des voix au deuxième tour de l'élection renouvellent leur candidature, contre seulement 30 % ceux qui sont éliminés à cette étape<sup>29</sup>. Il faut sans doute voir dans ce critère une forme d'affirmation par l'Assemblée qu'elle considère une candidature comme crédible. Il joue de manière importante puisque la moitié des candidatures réitérées étaient présentes au second tour de l'élection précédente.

Si les résultats obtenus en assemblée ont un impact sur le renouvellement des candidatures, ils influencent aussi l'élection de 136 candidatures réitérées : 75 % de ces candidatures ont enregistré au moins une fois auparavant plus de 15 % des voix de l'Assemblée (et la moitié ont obtenu plus du quart des voix de l'Assemblée). Ces seuils augmentent avec le rang de la candidature pour atteindre en moyenne 30 % des voix de l'Assemblée au rang 4 (tableau 31-14). Il faut aussi noter que l'Assemblée n'encourage pas les candidatures en marge du processus électoral : seules 10 % des candidatures élues après une ou plusieurs réitérations n'avaient jamais obtenu de voix précédemment.

### ***32 – Les résultats du processus de sélection : vers une modélisation statistique ?***

Pour caractériser les facteurs qui président à la réussite à l'EHESS, nous avons effectué plusieurs modèles de régression modélisant différentes manières d'appréhender le résultat (probabilité de réussir à la dernière candidature, nombre de candidatures nécessaires pour réussir, nombre de voix obtenues). Nous présenterons ici les résultats du modèle « Rank Ordered Logit » (tableaux 32-1 et 32-2), qui modélise le choix des candidats par l'assemblée générale et leur classement. Les différents modèles de régression produisent des résultats dans l'ensemble convergents. Il existe certes pour quelques variables (sexe, école du Louvre, précaires) des divergences entre les modèles qui contribuent moins à ajouter de la confusion qu'à éclairer les différentes étapes du processus électoral.

#### **La réussite au concours de maître de conférences**

Un premier phénomène majeur ressort du tableau 32-1 : l'importance de la proximité à l'institution. Être membre de l'EHESS comme chef de travaux ou ingénieur est corrélé très positivement avec l'élection à l'EHESS. On pourra soutenir que l'avantage très significatif des locaux n'a pas la même signification à l'EHESS que dans les autres établissements. Cette École est une institution à part et ses membres considèrent parfois qu'il n'existe pour les maillons inférieurs de sa hiérarchie guère de possibilité de promotion en dehors de l'EHESS, à la différence des universités qui forment un marché du travail potentiellement plus ouvert. Dans ce cadre-là, si elle veut permettre à ses membres des évolutions de carrière, l'institution est obligée de considérer sur un pied un peu différent les candidatures à la promotion et les candidatures hors-promotion et de favoriser *in fine* les premières sur les secondes.

Le succès des candidatures dans l'orbite de l'EHESS montre toutefois que la réussite des candidats à la promotion tient souvent plus à leur capacité à réunir des suffrages, selon la dynamique du proche, qu'à une raison supérieure de gestion bien ordonnée des carrières et des promotions (logique plus difficile à mettre en œuvre méthodiquement dans une instance collégiale où tout le monde vote que dans une organisation bureaucratique centralisée). Les personnes qui ont été chargées de conférences ou de cours à l'EHESS obtiennent ainsi un

---

<sup>29</sup> Mais attention, un tiers des élections se terminent en un seul tour.

**Tableau 32-1. Modélisation de la réussite aux concours de maîtres de conférences (1986-2005)**

Candidatures examinées		Taux de succès instantané	Rank	Ordered	Logit
Variables	Modalités/Précision		Paramètre	Std	Sign
Proximité statutaire	Candidats à la promotion (CT, ING)	62 %	3,978	0,677	+ + +
	Nébuleuse : (ex-) chargés de cours ou de conf. à l'EHESS (déclaratif)	23 %	0,860	0,267	+ +
	Nébuleuse : (ex-) précaire (ATER, ALOR) à l'EHESS	13 %	0,180	0,708	
	Autres candidats hors promotion	9 %	réf		
Appartenance à un laboratoire EHESS	Oui, « hors promotion »	16 %	0,453	0,377	
	Oui, « à la promotion »	62 %	déjà		
	Non	11 %	réf		
Université de dernière thèse	EHESS	24 %	1,581	0,522	+ +
	Pas de thèse	18 %	0,355	0,633	
	Reste du monde	13 %	1,227	0,637	+
	Autre Paris	8 %	1,077	0,552	+
	Province	6 %			
	ND	0 %	réf		
Fonction au moment du concours	Maître de conférences (hors EHESS)	26 %	0,787	0,402	+
	Chargé de recherche	22 %	0,275	0,668	
	Temporaire ou précaire du sup	10 %	-0,097	0,352	
	Pas de fonction déclarée dans la recherche	7 %	0,312	0,470	
	Candidat à la promotion EHESS	62 %	déjà		
	Autre permanent du sup (hors EHESS)	13 %	réf		
Fonction hors enseignement sup ou recherche lors du concours	Emploi hors du supérieur	5 %	-0,846	0,402	-
	Pas d'emploi signalé hors supérieur	17 %	réf		
Mention disciplinaire la plus avancée	Histoire	22 %	0,995	0,290	+ + +
	Sociologie	19 %	0,565	0,342	+
	Anthropologie	16 %	0,372	0,347	
	Économie	10 %	0,446	0,526	
	Autres	7 %	réf		
Âge	Âge à la candidature	/	-0,074	0,020	- - -
ENS	Oui	29 %	0,065	0,396	
	Non	13 %			
	NR	0 %	réf		
Agrégation	Oui	21 %	0,995	0,381	+ +
	Non	13 %			
	NR	0 %	réf		
INALCO ou École du Louvre ou École des chartes	Oui	23 %	0,218	0,377	
	Non	14 %			
	NR	0 %	réf		
Sexe	Femme	12 %	-0,277	0,234	
	Homme	16 %	réf		
Lieu de naissance	Étranger	14 %	0,131	0,262	
	Né en France	18 %			
	Inconnu	3 %	réf		
Nombre de candidatures examinées au poste de MCF	Simple	/	2,565	0,442	+ + +
	Au carré	/	-0,412	0,088	- - -
Effet fixe concours			OUI		
Effectifs			823		

Lecture : 62 % des candidats à la promotion obtiennent un poste (taux de succès instantané). Dans le modèle statistique qui suit, on modélise le choix de l'assemblée générale parmi les candidats examinés en commission électorale. Le paramètre associé à la modalité candidature à la promotion est de 3,978. L'écart type du paramètre est de 0,677. L'effet d'être un candidat « à la promotion » plutôt qu'un « autre candidat », « hors promotion » et « hors nébuleuse », (situation de référence) est à la fois très important et très significatif. On a moins d'une chance sur 1000 de se tromper en affirmant l'existence de cet effet. « + + + » et « - - - » marquent un effet positif et négatif respectivement au seuil de significativité 0,1 %, « + + », « - - » au seuil de 1%, et « + », « - » au seuil de 10 %.

Définition : « Taux de succès instantané » : nombre d'élus sur nombre de candidatures examinées par la commission électorale (un même candidat est compté autant de fois qu'il a présenté de candidatures examinées).

Champ : « Candidatures examinées » au concours de maître de conférences de l'EHESS. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

avantage significatif par rapport aux candidats hors promotion (situation de référence). De même les candidats qui ont soutenu leur dernière thèse à l'EHESS bénéficient d'un avantage substantiel et significatif par rapport aux autres candidats, en particulier par rapport aux candidats de province (situation de référence) ou ceux dont la thèse n'est pas renseignée, mais aussi par rapport à d'autres implantations relativement proches, comme les universités parisiennes.

En revanche, d'autres formes de proximité, plus diffuses, semblent moins payer. Les anciens précaires de l'EHESS (ATER, allocataires de recherches, chargés de cours variés) n'obtiennent pas d'avantage significatif par rapport aux candidats les plus extérieurs. De même, les candidats qui n'appartiennent pas à un corps de l'EHESS mais sont néanmoins membres d'un de ses centres de recherche obtiennent un léger avantage par rapport aux candidats issus d'autres laboratoires. Mais cet avantage n'est significatif que dans un des modèles. Ils obtiennent une proportion de voix un peu plus importante, ce qui peut s'interpréter ainsi : les candidats issus des laboratoires de l'EHESS (sous des formes généralement marginales, chercheur associé, doctorant ou post-doctorant, chercheur sur contrat) réussissent plus souvent à obtenir quelques voix en plus (surtout parmi les non élus). Mais cet avantage n'est pas suffisant pour leur faire franchir plus souvent que les autres la barre qui sépare les élus des recalés.

Deuxième phénomène important : les disciplines sont très inégales face aux élections. Les candidats des quatre grandes disciplines réussissent dans l'ensemble plutôt mieux que ceux des petites disciplines. Ou plus exactement les historiens réussissent toutes choses égales par ailleurs plutôt mieux que les membres des petites disciplines et souvent significativement mieux que certaines autres grandes disciplines. La différence avec les anthropologues est significative lorsque l'on tient compte de la plus grande propension de ces derniers à répéter les candidatures suite à un échec. En revanche, la différence avec les sociologues qui répètent peu leurs candidatures ne l'est pas. Si la discipline historique a toujours eu un grand rôle à l'EHESS, de part les caractéristiques de ses fondateurs et de ses premiers présidents, les historiens ont, comme nous l'avons vu précédemment, renforcé très fortement leur présence et leurs activités à partir du début des années 1980, encadrant un grand nombre de doctorats, suscitant aussi un grand nombre de candidatures. Dans le même temps, le poids d'autres disciplines comme la sociologie déclinait sensiblement. La place très sensible des historiens dans le corps électoral à partir du début des années 1990 (atteignant 40% des enseignants) donne potentiellement à cette discipline un rôle central, si tant est que les votes s'organisent selon une logique disciplinaire et que les disciplines réussissent à limiter la concurrence en leur sein et à se mettre d'accord sur la liste des candidats qu'elles veulent soutenir.

L'insertion dans le monde académique, troisième facteur, est en général associée à des taux de réussite plus élevés aux concours. Ceci est visible à travers deux variables, le taux de réussite supérieur des maîtres de conférences déjà en poste par rapport à celui des autres candidats, qu'ils soient permanents sous d'autres formes dans l'enseignement supérieur ou plus encore s'ils n'ont au sein de celui-ci qu'un poste précaire. Il faut être méfiant avant d'interpréter causalement cette relation. S'agit-il d'un facteur du recrutement ? Est-ce l'Assemblée générale qui préfère des candidats plus qualifiés, ayant plus d'expérience et présélectionnés par d'autres institutions ? Ou ne s'agit-il pas d'un biais de sélection ? Les maîtres de conférences qui ont déjà un poste ne font pas des candidatures tous azimuts. Ils ne prennent le risque de se présenter que s'ils sont suffisamment proches de l'institution et suffisamment assurés d'une possible réussite, proximité que nous ne capturerions qu'insuffisamment avec les variables utilisées dans la régression. L'autre facteur est d'interprétation plus aisée : les candidats moins investis dans le monde académique, ici ceux qui ont un emploi extérieur à ce monde, en complément ou non d'un emploi dans l'enseignement supérieur ou la recherche, ont significativement moins de chance d'être élus.



Un parcours, ponctué par l'obtention de concours prestigieux, comme ceux de l'École normale supérieure et de l'agrégation, favorise le recrutement à l'EHESS. Le rôle de ces deux variables peut être interprété de deux façons : à la fois comme un indicateur de capital humain dans une institution élitiste au recrutement élitiste – parfois masqué par un discours anti-institutionnaliste et plus encore anti-Sorbonne – et comme un indicateur de capital social. Les normaliens agrégés et plus encore les normaliens agrégés d'histoire ont joué un rôle important dans la construction de l'EHESS, et ont pu favoriser des personnes similaires par la formation, la manière de penser et membres d'une façon ou d'une autre de leur réseau. En revanche la possession de diplômes prestigieux mais plus spécialisés, comme ceux de l'INALCO, de l'École des chartes ou de l'École du Louvre, couvrant les domaines des aires culturelles, de l'archivistique et de l'histoire de l'art dans lesquels l'EHESS a développé des travaux ne semblent pas conférer d'avantages significatifs. Les candidats dotés de ces diplômes rentrent finalement un peu plus que les autres, mais ceci plus en raison d'une plus grande tendance à la répétition des candidatures que d'un processus de sélection plus favorable.

Venons-en pour finir aux caractéristiques sociodémographiques des candidats. Nous n'en avons que peu, l'âge, le sexe et le lieu de naissance. L'effet de l'âge est négatif et très significatif. Il est beaucoup plus significatif lorsque l'on tient compte de la répétition des candidatures. Il se présente sous une forme linéaire. Même si le recrutement des maîtres de conférences se fait à un âge relativement avancé (39,4 ans en moyenne), la prime à la jeunesse va de pair avec un recrutement élitiste. La distribution des taux de réussite varie en fonction de l'âge surtout chez les candidats hors promotion. Parmi ceux-ci, 17 % des moins de 35 ans (dernière candidature) obtiennent un poste, 15 % des 35-40 ans, 12 % des 40-45 ans et 4 % des plus de 45 ans.

Les femmes sont moins souvent élues que les hommes. Cet effet négatif n'est significatif que dans une seule régression, la régression logistique modélisant la probabilité de réussite à la dernière candidature sans corriger pour le nombre de candidatures passées. Ceci peut s'interpréter ainsi : prenons les hommes et les femmes comme input et le résultat comme output sans tenir compte du nombre des années à candidater. Au final, les hommes sont significativement plus élus maîtres de conférences que les femmes. Une des raisons de cette plus grande réussite masculine tient à la tendance plus forte des hommes à réitérer les candidatures. Est-ce que cela veut dire que les manières d'évaluer le processus de recrutement, sont indemnes de tout biais discriminatoire et que la distribution finale ne serait que le fruit de la distribution différenciée des dispositions genrées à la compétition ? Pas forcément. Avant d'adopter cette conclusion rassurante pour l'institution, il faut tenir compte d'un certain nombre de réserves. Tout d'abord l'effet négatif, même s'il n'est pas statistiquement significatif, n'est pas négligeable. Il est équivalent dans notre modèle à être âgé de quatre ans de plus. On prend certes un risque certes un peu élevé (22 % de chances de se tromper) à soutenir qu'il existe une discrimination, mais ce risque doit être mis en relation avec l'effectif relativement faible sur lequel porte la régression (823 candidatures). En outre, la décision de se représenter n'est pas celle d'un individu isolé. Elle dépend aussi des signaux et des encouragements qu'envoie l'institution. Enfin, on a peut-être affaire à un biais de sélection. Les femmes, peu disposées à se présenter et se représenter, sont peut-être sur-sélectionnées sur des dimensions de proximité intellectuelle et sociale avec l'EHESS pour lesquelles nous ne possédons pas de variables objectives. La correction de ce possible biais est, malheureusement, avec les données dont on dispose, fort difficile.

Le problème d'évaluation des candidats nés à l'étranger est un peu le même que pour le genre avec une difficulté supplémentaire, le poids des non-réponses. En effet, si différence il y a entre ceux qui sont nés en France et les autres, c'est une différence par rapport aux personnes pour lesquelles le pays de naissance est manquant. Entre les lieux de naissance étrangers ou français, la différence de réussite en faveur des premiers est infime (sous réserve, là encore, que les biais de sélection soient négligeables).

Tableau 32-2. Modélisation de la réussite aux concours de directeurs d'études non cumulants (1986-2005)

Variable	Modalités	Taux de succès instantané	Paramètre	Écart-type	Sign
Proximité statutaire	Candidat à la promotion : CT, MC, DE, DE-ASS ou DE-SUP	37 %	0,867	0,444	+
	Candidat nébuleuse : (ex-)chargé de conf ou précaire (ATER...) à l'EHESS	25 %	0,304	0,268	
	Autres candidats hors promotion	16 %		Réf	
Appartenance à un laboratoire EHESS	Oui, « hors promotion »	41 %	1,176	0,451	++
	Oui, « à la promotion »	37 %		Déjà	
	Non	17 %		Réf	
Institution d'emploi	Organisme de recherche	32 %	0,709	0,624	
	Étranger	21 %	0,700	0,438	
	Université de Paris ou Grandes Écoles	17 %	-0,356	0,349	
	EHESS	37 %		Déjà	
	Autre	15 %		Réf	
A soutenu une thèse au moins à l'université	Oui	30 %	0,191	0,239	
	Non	20 %		Réf	
Fonction universitaire	CR	26 %	-0,942	0,679	
	DR	24 %	-0,681	0,711	
	PF (hors EHESS)	23 %	0,619	0,377	
	MCF (hors EHESS)	17 %	0,166	0,415	
	Candidat à la promotion EHESS	37 %		déjà	
	Autres permanents du sup (hors EHESS)	33 %			
	Temporaires et précaires du sup	7 %		Réf	
	Rien de signalé dans la recherche	9 %			
Fonction hors Sup. lors du concours	Emploi hors enseignement sup	7 %	-0,745	0,674	
	Pas d'emploi signalé hors enseignement sup	25 %		Réf	
Mention disciplinaire la plus avancée	Histoire	34 %	0,541	0,256	+
	Économie	29 %	0,724	0,405	+
	Anthropologie	29 %	0,312	0,319	
	Sociologie	21 %	0,196	0,338	
	Autres disciplines	17 %			
	Philosophie	11 %		Réf	
Statut du doctorat	Pas de doctorat	32 %	0,235	0,415	
	HDR	19 %	-0,914	0,293	--
	Doctorat d'État	14 %	-0,934	0,299	--
	Autre doctorat	33 %			
	Doctorat non renseigné	29 %		Réf	
Âge	Âge à la candidature	/	-0,012	0,017	
	Âge inconnu	9 %		.	
Agrégation	Oui	31 %	0,493	0,290	+
	Non	21 %			
	Non renseigné	20 %		Réf	
ENS	Oui	42 %	0,960	0,305	++
	Non	21 %			
	Non renseigné	20 %		Réf	
INALCO ou École du Louvre ou École des Chartes	Oui	22 %	-0,379	0,487	
	Non	24 %			
	Non renseigné	20 %		Réf	
Sexe	Femme	26 %	0,236	0,222	
	Homme	23 %		Réf	
Lieu de naissance	Étranger	20 %	-0,451	0,257	-
	Inconnu	14 %	-1,017	0,623	
	France	26 %		Réf	
Nombre de candidatures complètes au poste de DNC	Carré	/	-0,079	0,041	-
	Simple	/	0,721	0,266	++
Effectif (toutes candidatures)	Examinées)	24 %		582	
Effet fixe				OUI	

Lecture : Voir tableau 32-1.

Champ : « Candidatures examinées » au concours de directeurs d'études non cumulants.

Source : Fichier candidatures.

## Les directeurs d'études non cumulants

Les résultats de la régression sur les directeurs d'études non cumulants (tableau 32-2) sont assez similaires à ceux trouvés pour les maîtres de conférences. Ils signalent aussi l'importance de la proximité à l'institution.

Le fait d'être un candidat à la promotion est un facteur favorable. Il n'apparaît pas dans cette régression comme le facteur le plus favorable pour une raison simple. Les candidats à la promotion réitèrent beaucoup leurs candidatures. Ils entrent pour ainsi dire dans une file d'attente, relativement encombrée. Au final, leur taux de réussite est très important : 72 % de ces candidats souvent dits « internes » finissent par devenir directeurs d'études. Mais lors d'une élection donnée, soit que l'institution veille à maintenir l'ouverture du concours et une place pour les candidats souvent appelés « externes », soit que les candidats à la promotion réunissent sur leur nom des coalitions de soutien opposées qui peuvent lors d'un concours ne pas s'entendre sur un candidat « interne » et préférer s'accorder sur un candidat « externe », certains de ces candidats peuvent sembler en meilleure posture pour l'emporter. Ils n'appartiennent pas à n'importe quelle catégorie de candidats. Ce sont les candidats situés en lisière de l'institution qui en profitent le plus : à savoir les candidats hors promotion qui appartiennent à un laboratoire de l'EHESS. Ainsi 41 % des candidatures « externes » en provenance d'un laboratoire EHESS connaissent le succès contre 37 % des candidatures « internes ». Cette forme de proximité est plus payante que d'avoir été accepté au sein de l'institution comme chargé de conférences. L'effet positif associé à cette dernière caractéristique n'est guère significatif. On peut comprendre, toutefois, qu'au niveau des candidats à la direction d'études – en général déjà solidement insérés dans le monde académique, ce soit la somme des soutiens dans l'institution qui compte plus que le service rendu à l'institution (la charge de cours ou de conférences). L'insertion de longue date dans un laboratoire de l'EHESS comportant généralement des électeurs à l'Assemblée générale susceptibles de soutenir, voire d'orchestrer une campagne, compte plus qu'un doctorat délivré par l'institution de nombreuses années auparavant ou qu'un cours auquel assistent avant tout des étudiants (non électeurs).

L'insertion académique est, dans l'ensemble, favorable à l'entrée à l'EHESS. Si, lorsque l'on regarde les résultats bruts, l'avantage d'un poste de professeur n'est pas flagrant, il apparaît plus significatif lorsque l'on passe dans une logique « toutes choses égales par ailleurs ». Les chargés de recherche et les directeurs de recherche qui deviennent directeurs d'études sont élus moins en raison de leur appartenance au CNRS que de leur appartenance fréquente à un laboratoire de l'EHESS. Une fois que l'on tient compte de cette forme de proximité à l'EHESS, particulièrement cruciale dans cette élection, on se rend compte que les chercheurs du CNRS sont des candidats qui réussissent significativement moins bien que les professeurs. De même le fait d'avoir un emploi extérieur au monde académique est associé négativement avec la réussite au concours. Toutefois, ce phénomène qui concerne relativement peu de monde n'apparaît pas significatif dans la régression.

En revanche, il est un facteur d'insertion académique qui est plutôt corrélé négativement avec la réussite au concours, c'est le type de doctorat. Les doctorats généralement requis pour devenir professeurs comme le doctorat d'État (obtenu ou commencé avant la réforme de 1984) et l'habilitation à diriger des recherches (entreprise après la réforme) sont corrélés négativement avec la réussite au concours. Les candidats dotés de ces titres font sensiblement moins que ceux qui ont un simple doctorat de « premier rang » ou que les candidats sans diplôme de niveau doctoral (probablement sur-sélectionnés). Faut-il voir dans ce résultat quelque peu surprenant le fruit d'un positionnement de l'EHESS encore relativement anti-académique ? Ceci n'empêche pas le recrutement de l'EHESS d'être relativement élitiste en un autre sens, en étant très favorable aux candidatures de normaliens et, dans une moindre mesure, d'agrégés.



Le fonctionnement électif de ce concours, favorise dans l'ensemble, comme pour les maîtres de conférences, les quatre grandes disciplines. Mais la hiérarchie de celles-ci est assez différente. Les économistes semblent à ce niveau de concours tirer particulièrement bien leur épingle du jeu, alors qu'au concours de maîtres de conférences, ils apparaissent comme relativement en retrait. Ce résultat conforterait l'impression parfois exprimée que les « économistes troqueraient des postes de maîtres de conférences contre des postes de directeurs d'études ». De fait, la plupart des économistes élus sont des candidatures hors promotion (9 sur 11). Les historiens, bien que légèrement derrière les économistes, restent, toutes choses égales par ailleurs, plus favorisés par la procédure électorale – et l'effet net est plus certain en raison d'un poids plus important. Leurs élus sont aux deux tiers des candidats hors promotion. Les candidatures de sociologues ou d'anthropologues réussissent moins que les deux premières disciplines (tout en ayant un taux de succès final relativement important) et les réussites sont surtout celles de candidatures à la promotion (dans 63 % des cas pour les sociologues et 73% pour les anthropologues).

Terminons l'analyse par un regard sur les discriminations. Les (rares) femmes qui se présentent, sous réserve qu'elles ne soient pas sur-sélectionnées selon une dimension inobservable, ne semblent pas particulièrement défavorisées. En revanche les candidats nés à l'étranger le sont plus nettement. Cet effet doit être nuancé cependant par le fait que les candidatures en provenance d'établissements étrangers réussissent significativement plus que les candidatures en provenance des établissements parisiens (hors EHESS). Ce double effet, n'est pas forcément contradictoire : on peut être né en France, en poste à l'étranger et candidater à l'EHESS pour revenir au pays (situation doublement favorable) ou bien au contraire être né à l'étranger, être en poste en France (hors EHESS) et tenter sa chance pour être élu directeur d'études non cumulant (situation doublement défavorable).

### ***33 – Les résultats du processus de sélection : profils de candidats et succès inégaux***

Il y a diverses façons de faire parler les chiffres par la statistique. La section précédente avait pour prémisse qu'il est pertinent de vouloir expliquer un phénomène social en isolant les unes des autres des « variables » qui chacune peuvent contribuer dans une mesure attestable à rendre compte d'un résultat. Il s'agit donc d'attribuer à chaque variable une part de la causalité. La présente section aborde le problème d'un autre point de vue. Si l'on veut utiliser un instant encore le langage des variables, on peut dire qu'il s'agit cette fois de considérer non pas des variables explicatives séparées mais des configurations. Chacune de celles-ci correspond à une caractéristique ou un ensemble de caractéristiques qui sont supposés avoir du sens pour les acteurs : ces traits descriptifs ne sont pas regardés ici comme des facteurs cachés que révélerait le statisticien mais comme des représentations des acteurs eux-mêmes, qui leur permettent de s'identifier, de se classer mutuellement, de donner un sens à leurs différences et, souvent, d'agir.

Les critères ou combinaisons de critères retenus dans les tableaux qui suivent (33-1 pour les élections de maîtres de conférences et 33-2 pour celles de directeurs non cumulants) ont été retenus parce qu'ils sont généralement considérés comme des façons pertinentes de décrire les individus dans le monde universitaire<sup>30</sup>. Il s'agit de catégories classificatoires plutôt que de noms de groupes réels mais, parfois, à tort ou à raison, ils sont regardés comme tels.

Classés selon ces divers profils, les candidats ont des succès inégaux. L'indicateur retenu ici est le taux de succès final dans chaque catégorie, c'est-à-dire la proportion d'élus parmi les candidats

---

<sup>30</sup> Un critère supplémentaire a été que le nombre de candidats ayant le profil considéré soit supérieur à 10 (sur les vingt ans étudiés). Cependant, dans la perspective adoptée ici, ce qui advient à une catégorie très peu nombreuse peut être pertinent.

Tableau 33-1. Élections MCF (1986-2005) : taux de succès des candidats de divers profils

	Taux de succès final	Odd ratio	Nombre candidats	Nombre élus
Candidat à la promotion avec doctorat EHESS (1) (3)	75,0	14,70	28	21
Candidat à la promotion avec doctorat français hors EHESS (1) (4)	60,0	7,35	15	9
Candidat à la promotion (ensemble des cas) (1)	59,0	7,06	61	36
Fonction dans un institut français de recherche à l'étranger	50,0	4,90	10	5
Fonction à l'EHESS (tous types de personnel)	43,4	3,76	106	46
Emploi permanent dans une institution ESR (ensemble des cas) (5)	32,5	2,36	209	68
Chercheur CNRS ou autre organisme (8)	32,1	2,32	28	9
Ancien élève d'une École normale supérieure (agrégé ou non)	32,1	2,31	78	25
Candidat à la promotion sans doctorat (1)	26,7	1,78	15	4
Fonction dans une École normale supérieure	25,0	1,63	12	3
Fonction dans une Université hors Europe et Amérique du Nord	25,0	1,63	12	3
Fonction dans une Université Paris périphérie (7)	25,0	1,63	12	3
Candidats hors promotion avec doctorat EHESS (2) (3)	24,9	1,62	209	52
Séjour temporaire dans une institution étrangère	23,5	1,51	17	4
Enseignant dans une Université France (poste permanent)	21,7	1,36	60	13
Fonction dans une institution ESR hors EHESS, université, CNRS et organismes (10)	19,6	1,19	92	18
Homme	19,4	1,18	443	86
Fonction dans une Université Europe	18,9	1,14	37	7
Fonction non permanente dans une institution ESR (ensemble des institutions)	18,8	1,13	48	9
Fonction dans une institution ESR (ensemble des institutions) (5)	18,6	1,12	570	106
Emploi dans l'administration (centrale ou territoriale)	17,4	1,03	23	4
Candidats hors promotion sans doctorat (2)	17,4	1,03	23	4
Fonction dans une Université Paris marge (7)	17,4	1,03	46	8
<b>Ensemble des candidats</b>	<b>17,0</b>	<b>1,00</b>	<b>702</b>	<b>119</b>
Fonction dans une institution étrangère ESR	16,9	1,00	77	13
Agrégé non normalien	16,7	0,98	54	9
Ni agrégé ni normalien (ensemble des cas)	14,9	0,86	570	85
Doctorat étranger	14,1	0,80	64	9
Femme	13,9	0,79	259	36
Emploi précaire dans une institution ESR (ensemble des institutions) (5) (6)	13,4	0,76	232	31
Candidat hors promotion (ensemble des cas) (2)	12,9	0,73	641	83
Pas d'emploi dans une institution ESR, mais se déclare "associé"	12,5	0,70	48	6
Fonction dans une Université Paris et Île-de-France	12,2	0,68	98	12
Fonction dans une Université province (grande ville universitaire) (7)	11,5	0,64	52	6
Candidat hors promotion avec doctorat étranger (2)	11,3	0,62	62	7
Fonction dans une Université Amérique du Nord	10,5	0,58	19	2
Pas de fonction dans une institution ESR (ensemble des cas)	9,8	0,54	132	13
Enseignement secondaire ou élémentaire (professeurs)	8,3	0,45	72	6
Fonction dans une Université province (petite ville universitaire) (7)	7,0	0,37	43	3
Candidat hors promotion avec doctorat français hors EHESS (2) (4)	6,2	0,32	324	20
Secteur privé : études et formation	4,2	0,21	24	1
Fonction dans une Université Paris-Sorbonne (7)	3,3	0,17	30	1
Bibliothèque, musée	0,0	0,00	15	0
Fonction dans une Universités Paris centre (7)	0,0	0,00	10	0
Fonction temporaire dans une institution ESR (ensemble des institutions) (5) (6)	0,0	0,00	15	0
Profession libérale	0,0	0,00	20	0

Notes : (1) « Candidat à la promotion » : candidat titulaire d'un poste (permanent) dans un des corps de l'EHESS. Pour le concours MCF, il s'agit principalement de chefs de travaux de l'EHESS candidats en 1990, pour le concours DNC, principalement de maîtres de conférences de l'EHESS mais aussi, pour les deux concours, d'ingénieurs d'étude ou de recherche de l'EHESS et quelques autres cas).

(2) « Candidat hors promotion » : tous les autres cas (y compris candidats ayant une autre fonction à l'EHESS).

(3) « Doctorat EHESS » : au moins un des doctorats (HDR comprise) a été soutenu à l'EHESS.

(4) « Doctorat français hors EHESS » : aucun des doctorats (HDR comprise) n'a été soutenu à l'EHESS.

(5) « Fonction dans » une institution d'enseignement supérieur ou de recherche (ESR), en France sauf mention contraire : cette fonction peut être permanente, temporaire (par ex. détachement, délégation, etc.) ou précaire, mais elle procure rémunération. Les chercheurs du CNRS (et autres organismes) exerçant leur fonction dans une unité rattachée à un établissement d'enseignement supérieur (EHESS, université, etc.) sont classés sous cet établissement (ceux qui exercent leur fonction dans une unité propre sont classés sous « CNRS ou autre organisme », voir note 9 ci-dessous).

(6) « Fonction temporaire » : le candidat appartient à la fonction publique et dispose d'un poste temporaire dans une institution ESR ; « emploi précaire » : le candidat déclare un emploi ou un statut précaire procurant rémunération dans une institution ESR et il ne déclare aucune autre fonction procurant rémunération ; « fonction non permanente » : toutes les situations précédentes.

(7) Classement géographique des universités : Paris-Sorbonne : Paris 1, 2, 4 et 5 ; Paris centre : 2, 6 et 7 ; Paris marge : Paris 8, 9, 10 et 11 ; Paris périphérie : Paris 12, 13 et Versailles-Saint Quentin ; grande ville universitaire : au moins deux universités ; petite ville universitaire : une seule université.

(8) « Chercheur CNRS ou autre organisme » (INSERM, INED, ORSTOM-IRD, etc.) sur poste statutaire permanent. Il s'agit ici d'un classement en fonction du statut, quel que soit le rattachement institutionnel de l'unité de recherche.

(9) Fonction exercée dans une unité propre du CNRS ou d'un autre organisme de recherche (à l'exclusion donc des unités rattachées à un établissement d'enseignement supérieur).

(10) « Institution ESR hors EHESS, université, CNRS et organismes » : ENS, IEP, Collège de France, EPHE, INALCO, grandes écoles d'ingénieurs, ENA, écoles diverses (de commerce, des beaux-arts, d'architecture, Collège international de philosophie, Institut catholique, etc.), institut française de recherche à l'étranger (MAE) ou assimilé, séjour temporaire dans une université ou un organisme de recherche étranger.

Champ : Candidatures observées lors de la dernière candidature du candidat (le nombre des candidatures est donc aussi le nombre des candidats sur la période observée). Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 33-2. Élections DNC (1986-2005) : taux de succès des candidats de divers profils**

	Taux de succès final	Odd ratio	Nombre candidats	Nombre élus
Candidat à la promotion avec doctorat EHESS (1) (3)	74,5	5,71	55	41
Candidat à la promotion (ensemble des cas) (1)	74,4	5,67	86	64
Candidat à la promotion avec doctorat français hors EHESS (1) (4)	68,2	4,18	22	15
Fonction à l'EHESS (tous types de personnel)	67,0	3,95	112	75
Chercheur CNRS ou autre organisme dans un centre EHESS	58,8	2,79	17	10
Ancien élève d'une École normale supérieure (agrégé ou non)	53,6	2,25	69	37
Doctorat EHESS	49,6	1,92	129	64
Fonction dans une Université hors Europe et Amérique du Nord	41,7	1,39	12	5
Emploi permanent dans une institution ESR (ensemble des cas) (5)	40,6	1,33	315	128
Fonction dans une Université Amérique du Nord	40,0	1,30	10	4
Candidats hors promotion avec doctorat étranger (2)	37,5	1,17	32	12
Fonction dans une institution ESR (ensemble des institutions) (5)	35,5	1,07	386	137
Femme	35,2	1,06	91	32
<b>Ensemble des candidats</b>	<b>33,9</b>	<b>1,00</b>	<b>410</b>	<b>139</b>
Homme	33,9	1,00	319	108
Candidats hors promotion sans doctorat (2)	33,3	0,97	18	6
Agrégé non normalien	32,2	0,93	59	19
Fonction non permanente dans une institution ESR (ensemble des institutions) (6)	31,1	0,88	45	14
Candidats hors promotion avec doctorat EHESS (2) (3)	31,1	0,88	74	23
Fonction dans une Université province (grande ville universitaire) (8)	29,4	0,81	34	10
Ni agrégé ni normalien (ensemble des cas)	29,1	0,80	282	82
Fonction dans une institution étrangère ESR	27,5	0,74	51	14
Enseignant dans une Université France (poste permanent)	26,1	0,69	119	31
Fonction dans un organisme de recherche (France) (9)	25,9	0,68	27	7
Fonction dans une Université Paris centre (7)	25,0	0,65	12	3
Candidat hors promotion (ensemble des cas) (2)	23,1	0,59	324	75
Chercheur CNRS ou autre hors EHESS (poste permanent) (8)	22,9	0,58	35	8
Fonction dans une Université Paris-Sorbonne (7)	22,7	0,57	22	5
Fonction dans une Université Paris et région	22,2	0,56	72	16
Fonction dans une Université Paris marge (7)	20,0	0,49	30	6
Fonction dans une Université province (petite ville universitaire) (7)	19,4	0,47	36	7
Fonction dans une Université Europe	19,2	0,46	26	5
Candidat hors promotion avec doctorat français hors EHESS (2) (4)	16,8	0,39	179	30
Emploi précaire dans une institution ESR (ensemble des institutions) (5) (6)	11,1	0,24	36	4
Pas de fonction dans une institution ESR (ensemble des cas)	8,3	0,18	24	2

Notes : Voir tableau 33-1.

Champ : Candidatures observées lors de la dernière candidature du candidat (le nombre des candidatures est donc aussi le nombre des candidats sur la période observée).

Source : Fichier candidatures.

observés au moment de leur dernière candidature (qui peut aussi être la première). Cet indicateur mesure de façon synthétique le résultat d'un processus de sélection qui commence au moment où un candidat a déposé pour la première fois une candidature et qui se poursuit tout au long de sa carrière, brève ou longue, de candidat. Les *odd ratios* donnent une mesure de l'écart du taux de succès de la catégorie à la moyenne générale du concours sur vingt ans. Nous les avons classés par ordre décroissant.

Relevons les résultats les plus nets, signalés par des *odd ratios* supérieurs à 2 ou inférieurs à 0,5 – ce qui signifie que la probabilité de succès est au moins double de la moyenne ou moitié moindre que celle-ci.

Les catégories gagnantes ou perdantes (en probabilité) ne sont pas identiques dans les deux concours, du fait notamment du décalage entre les âges des candidats, puisqu'on ne se présente pas pour être recruté comme maître de conférences ou comme directeur d'études au même moment de la trajectoire professionnelle.

Néanmoins, certains des profils qui font le succès ne sont pas très différents d'un type d'élection à l'autre. Les candidats à la promotion sont massivement favorisés (*odd ratio* maîtres de conférences 7,06, *odd ratio* directeurs d'études non cumulants 5,67), avec une prime supplémentaire à ceux qui ont soutenu leur doctorat ou l'un de leurs doctorats à l'EHESS. Plus largement, les candidats qui exercent une fonction quelconque au sein de l'EHESS bénéficient d'un avantage important (maîtres de conférences 3,76, directeurs d'études non cumulants 3,95).

Au concours MCF, les profils dont les chances sont les plus élevées sont ceux qui témoignent d'un début de professionnalisation dans l'enseignement supérieur ou la recherche : emploi permanent dans ce secteur (2,26), poste de chercheur CNRS ou autre organisme (2,32), ancien élève d'une ENS (2,31), dans une moindre mesure poste d'enseignant-chercheur (c'est-à-dire de maître de conférences) à l'université (1,36). Les profils perdants sont ceux qui n'affichent aucune insertion dans ce domaine (0,54) ou qui déclarent un emploi dans un autre : enseignement secondaire (0,45), secteur privé des études ou de la formation (0,21), bibliothèques et musées (0,00), profession libérale (0,00). Notons qu'avoir un emploi précaire dans une institution d'enseignement supérieur ou de recherche (0,76) ou même se déclarer « associé » à l'une d'elles (0,70) est préférable à n'avoir aucun lien (0,54), mais aussi à avoir seulement une fonction temporaire du type détachement (0,00). À l'inverse, certains profils, très minoritaires, ont des taux de succès spectaculaires au concours MCF : ainsi les candidats qui sont en fonction dans un institut de recherche français à l'étranger (4,90).

Au concours DNC, deux profils bénéficient de taux de succès qui les rapprochent un peu des candidats à la promotion interne : les chercheurs du CNRS et d'autres organismes en fonction dans un centre de recherche de l'EHESS (2,79) et les anciens élèves des ENS (2,25). Loin derrière, mais privilégiés néanmoins, les candidats issus d'universités des continents du Sud (1,39)<sup>31</sup> et d'Amérique du Nord (1,30). Les perdants sont, globalement, les candidats qui exercent leurs fonctions dans des universités françaises, mais aussi européennes (0,46), tous ceux qui ne sont rattachés à l'EHESS ni par un lien institutionnel ni par un doctorat (0,39), les précaires de toutes les institutions d'enseignement supérieur et de recherche (0,24) et les candidats qui ne sont pas liés du tout à ces dernières (0,18).

Les résultats des candidats rattachés par leurs fonctions aux universités méritent que l'on s'y arrête un instant<sup>32</sup>. Globalement, les titulaires d'un poste permanent d'enseignant-chercheur sont

---

<sup>31</sup> Notons que le privilège des universitaires venus d'ailleurs que de l'Europe et l'Amérique du nord est plus marqué encore au concours MCF (1,63).

<sup>32</sup> Nous n'abordons pas ici la question de la place des universitaires dans le concours DEC, traitée sommairement plus haut.

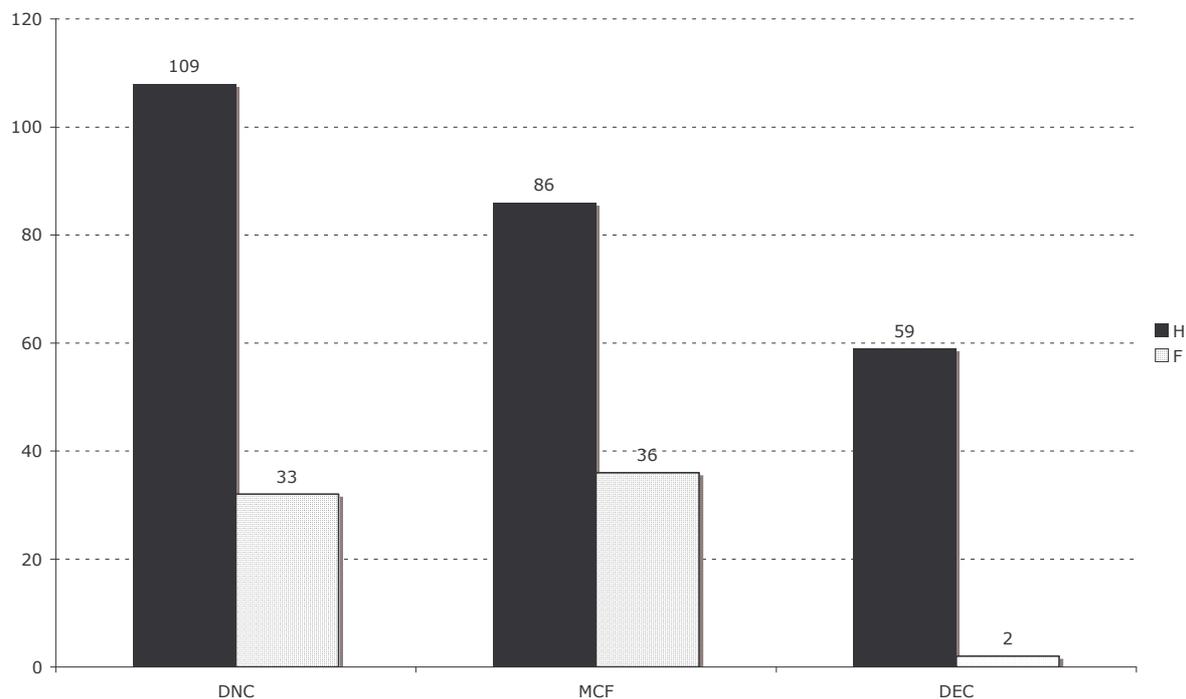


mieux reçus au concours de MCF (1,36) qu'à celui de DNC (0,69). Lorsqu'on prend en compte l'ensemble des formes de rattachement des candidats aux universités, le tableau se noircit assez fortement dans les deux concours et fait apparaître des hiérarchies marquées, pour une part inattendues. Au concours MCF, les chances sont faibles et égales pour les candidats rattachés aux universités d'Île-de-France (0,68) et à celles des grandes villes universitaires (0,64), au détriment marqué des petites villes universitaires (0,37). Mais parmi les universités parisiennes, la hiérarchie des préférences est exactement l'inverse de celle que l'on pourrait supposer établie par l'histoire : les universités toutes neuves de la périphérie l'emportent très largement (1,63) sur celles, nées des années 1960, classées ici comme la marge (1,03) et celle-ci sur la vieille Sorbonne (0,17) qui, pourtant, n'est pas avare en candidats. Au concours DNC – qui dans l'ensemble ne reçoit pas bien les candidats issus des universités – ce sont les grandes villes universitaires de province qui s'en tirent le moins mal (0,81) suivies des universités parisiennes dont les (mauvais) résultats se tiennent de très près (0,65-0,49), les petites villes universitaires fermant à nouveau le peloton (0,47).

Relevons enfin que, dans les deux types de concours, avoir réussi l'agrégation ne donne pas d'avantage particulier (MCF 0,98, DNC 0,93) vis-à-vis des candidats qui n'ont pas passé ce concours (MCF 0,86, DNC 0,80).

Les taux de succès finaux des femmes et des hommes, nettement différenciés au concours MCF (femmes 0,79, hommes 1,18) et quasiment identiques au concours DNC (1,06 et 1,00), seront discutés plus loin.

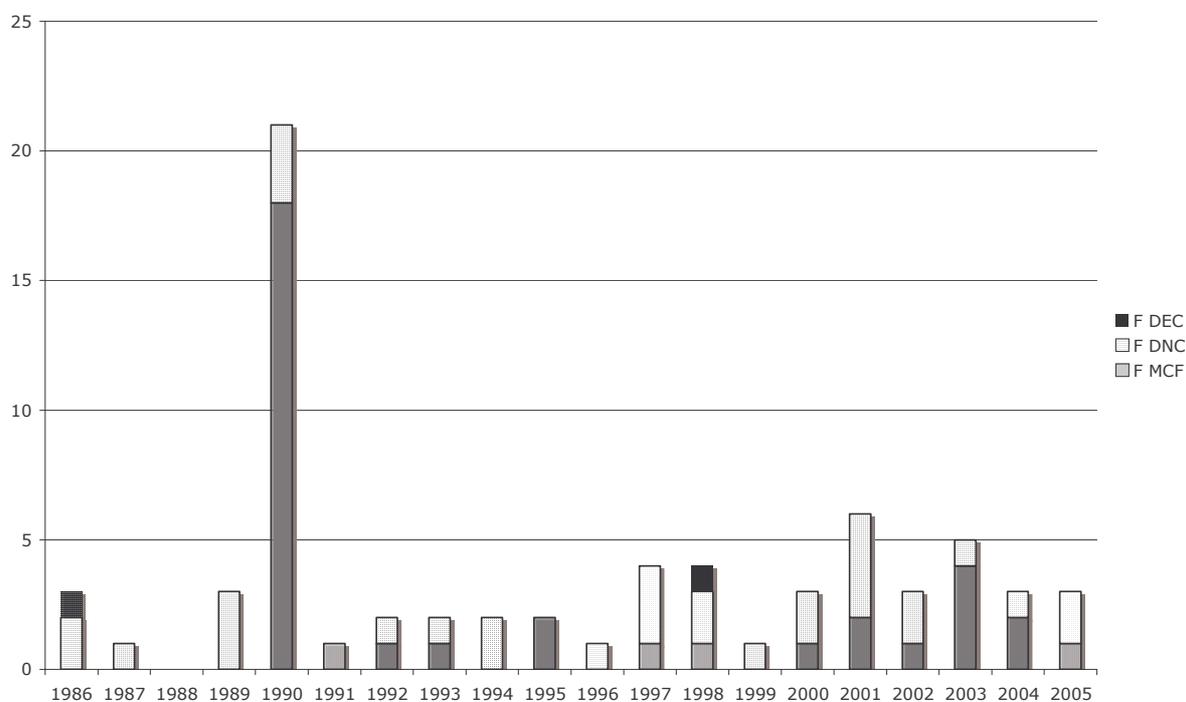
**Graphique 4-1. Vingt ans d'élections à l'EHESS (1986-2005) : les élus hommes et femmes selon le type de concours**



Effectifs : en 1986-2005, 325 élus au total, dont 71 femmes (21 %).

Source : Fichier candidatures.

**Graphique 4-2. Nombre d'élues par année et type de concours (1986-2005)**



Lecture : en 1986, 2 femmes sont élues DNC et 1 femme est élue DEC.

Effectifs : femmes élues DEC = 2 , DNC = 32, MCF = 36.

Source : Fichier candidatures.

## 4 – Une école peu féminine : pourquoi ?

Pourquoi y a-t-il si peu de femmes à l'EHESS ? Telle est la question posée. Est-ce que les candidates manquent ? Est-ce le processus de sélection qui élimine les femmes ?

Entre 1986 et 2005, l'EHESS a recruté 325 enseignants-chercheurs dont 71 femmes, soit 21 % du total (graphique 4-1).

La question de la place des femmes se pose clairement en termes de sous-représentation, à la fois en termes d'accès aux postes mis au concours et en termes d'équilibre entre les sexes au sein de la communauté enseignante. Ainsi, les femmes qui se présentent aux élections tentent d'intégrer une minorité, situation qui peut avoir des effets sur leur comportement pendant la bataille électorale, considérée sur plusieurs années.

L'histoire électorale de l'EHESS est marquée par deux modalités d'accès des femmes à l'institution, selon qu'il s'agit de candidatures à la promotion ou de candidatures hors promotion. Cette distinction prend un relief particulier pour les directrices d'études non cumulantes<sup>33</sup>.

Le déséquilibre entre le nombre des femmes élues et celui des hommes élus, tous corps confondus, connaît un maximum en 1999, avec une femme élue contre 17 hommes. Une telle conjoncture, perçue comme une injustice, provoquera la mobilisation d'un groupe de femmes contre de telles inégalités.

Enfin, l'histoire des élections à l'EHESS sur ces deux décennies est jalonnée par six années où l'un des concours ne voit aucune femme recrutée (ce qui n'arrive jamais pour les hommes) : soit 1988, 1991 et 1995 pour les directeurs non cumulants et 1994, 1996 et 1999 pour les maîtres de conférences (graphique 4-2). Les concours des directeurs d'études cumulants sont caricaturaux : en vingt ans, deux femmes seulement sont élues, en 1986 et 1998.

Dernier indice global de cette position fortement minoritaire des femmes : le nombre de candidatures féminines. Sur l'ensemble de la période étudiée, il y en a 469 contre 1336 candidatures masculines. Les femmes constituent donc 33 % des candidatures contre, on l'a vu, 21 % des élus.

La série annuelle du nombre des élues au concours MCF laisse apparaître trois périodes : un beau démarrage à partir de 1990 mais qui s'épuise très vite, une période difficile et très discriminatoire au milieu des années 1990, et une embellie qui s'amorce à partir des années 2000, fragile et chaotique. À l'inverse, aucune conjoncture particulière ne se dessine en ce qui concerne le concours DNC sur les vingt ans d'observation.

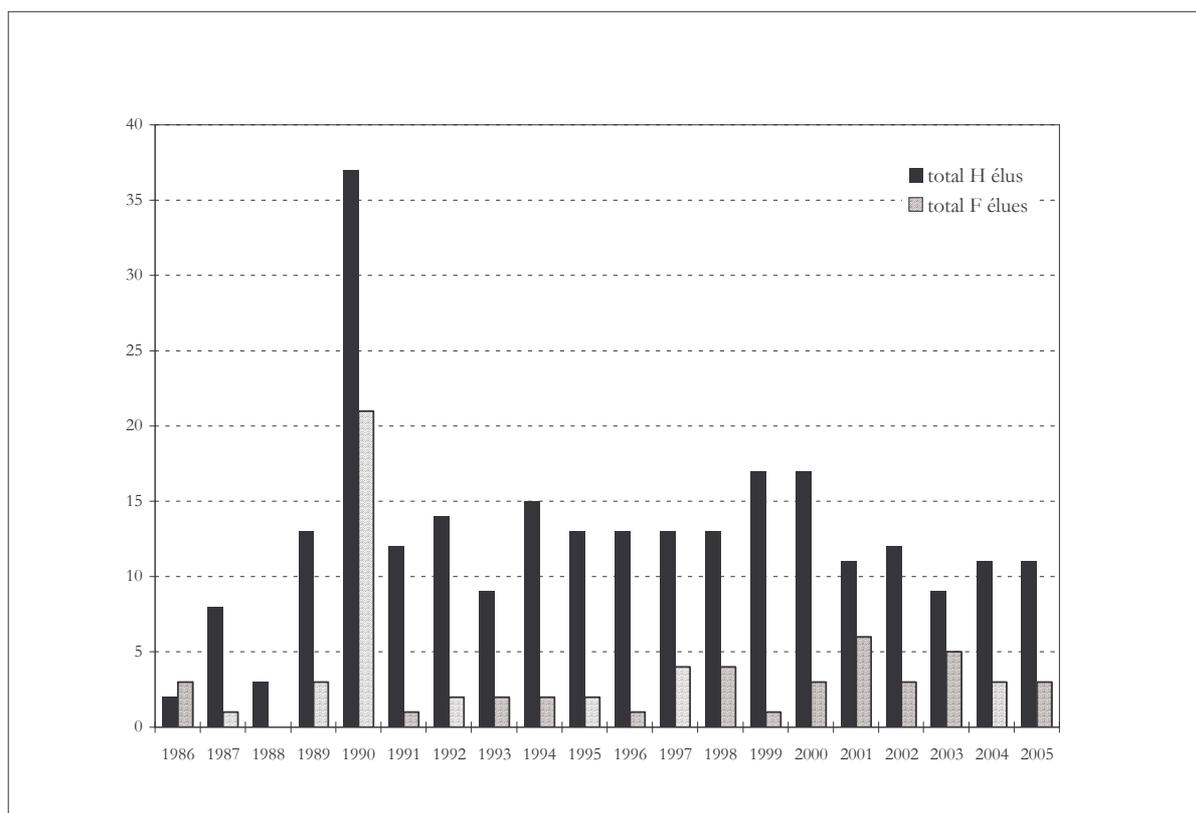
On peut enfin construire un indicateur simple de « féminisation de l'EHESS » en comparant le nombre de femmes et d'hommes entrés dans l'institution depuis 1986, tous corps confondus (graphique 4-3). Il apparaît que, malgré certaines évolutions favorables aux femmes, notamment l'entrée de femmes maîtres de conférences, la proportion de femmes qui entrent à l'EHESS chaque année n'est pas susceptible de modifier les équilibres actuels.

Il n'est donc pas envisageable de retenir l'idée optimiste que l'EHESS est en voie de normalisation face à cette question, d'autant moins que la discrimination s'y exerce dans des proportions plus fortes que dans d'autres institutions d'enseignement supérieur et de recherche (tableau 4-4).

---

<sup>33</sup> Pour les MCF, la distinction entre les candidats à la promotion et les autres a cessé d'être pertinente après la double élection de 1990 (extinction du corps des chefs de travaux).

Graphique 4-3 - La « féminisation » de l'EHESS : nombre annuel d'élus et d'élues de 1986 à 2005



Lecture : en 1986, 2 hommes et 3 femmes sont élus

Effectifs : 254 hommes élus ; 71 femmes élus

Source : Fichier candidatures.

Tableau 4-4. Comparaison du taux de féminisation à l'EHESS, dans les universités et au CNRS (2004-2007)

	Catégorie A	Catégorie B
EHESS 2007	15,0 %	35,0 %
Universités Sciences humaines 2004	26,4 %	47,7 %
CNRS (toutes disciplines, 2005)	DR1 : 12,2 % DR2 : 25,7 %	CR2 : 35,1 %

Note : Ne sont pris en compte ici que les personnels enseignants-chercheurs ou chercheurs.

Sources : Rapport « Égalité professionnelle hommes/femmes à l'EHESS » (2007) ; Sous-direction des études et de la gestion prévisionnelle. Bureau de la gestion prévisionnelle des enseignants du supérieur, DPE A6 ; Bilan social du CNRS 2005.

## ***41 – Les candidatures de femmes à l'EHESS en pratiques***

Durant la période étudiée, 86 hommes et 36 femmes sont entrés comme maîtres de conférences à l'EHESS, soit 29,5 % d'élues, tandis que 109 hommes et 33 femmes sont entrés comme directrices et directeurs d'études, soit 23,2 % d'élues.

Deux éléments convergent pour produire ce phénomène : la faible part des femmes parmi les candidats et le sort moins favorable fait aux candidatures féminines par le processus électoral. Pour l'ensemble de la période 1986-2005, la proportion de candidates s'élève à 34 % au concours MCF, 21 % au concours DNC et à 6 % seulement au concours DEC. Quant au taux de succès final des candidates et candidats – défini comme la proportion de candidats élus l'année de leur dernière candidature –, il s'est établi à 19 % pour les hommes et 14 % pour les femmes en ce qui concerne le concours MCF, et à 34 % pour les hommes et 36 % pour les femmes en ce qui concerne le concours DNC. Le caractère discriminatoire des élections à l'EHESS résulte donc de phénomènes complexes et différents selon le corps considéré.

### **Des candidates peu nombreuses**

La répartition par sexe des candidatures qui se sont présentées chaque année aux concours de l'EHESS montre d'abord que la proportion de candidates est globalement faible, plus nettement pour le concours DNC que pour le concours MCF (graphique 41-1) – en laissant ici de côté le concours DEC qui s'est avéré de fait quasiment fermé aux candidatures féminines.

L'examen de l'évolution du phénomène ne fait nullement apparaître une tendance continue ou générale à la féminisation des candidatures. La part des femmes parmi les candidats au concours DNC, partie il est vrai d'un très faible niveau, a connu une augmentation jusqu'en 1996 qui s'est ralentie ensuite : la tendance, depuis, est incertaine. Pour ce qui est du concours MCF, la part des candidates était très substantielle lors du double concours de 1990 qui a mis en place le corps et elle a ensuite considérablement diminué. À partir de 1998, toutefois le poids des femmes parmi les candidats a commencé à augmenter continûment jusqu'à presque atteindre la parité en 2004-2005.

### **Des candidates peu sensibles à la conjoncture des postes**

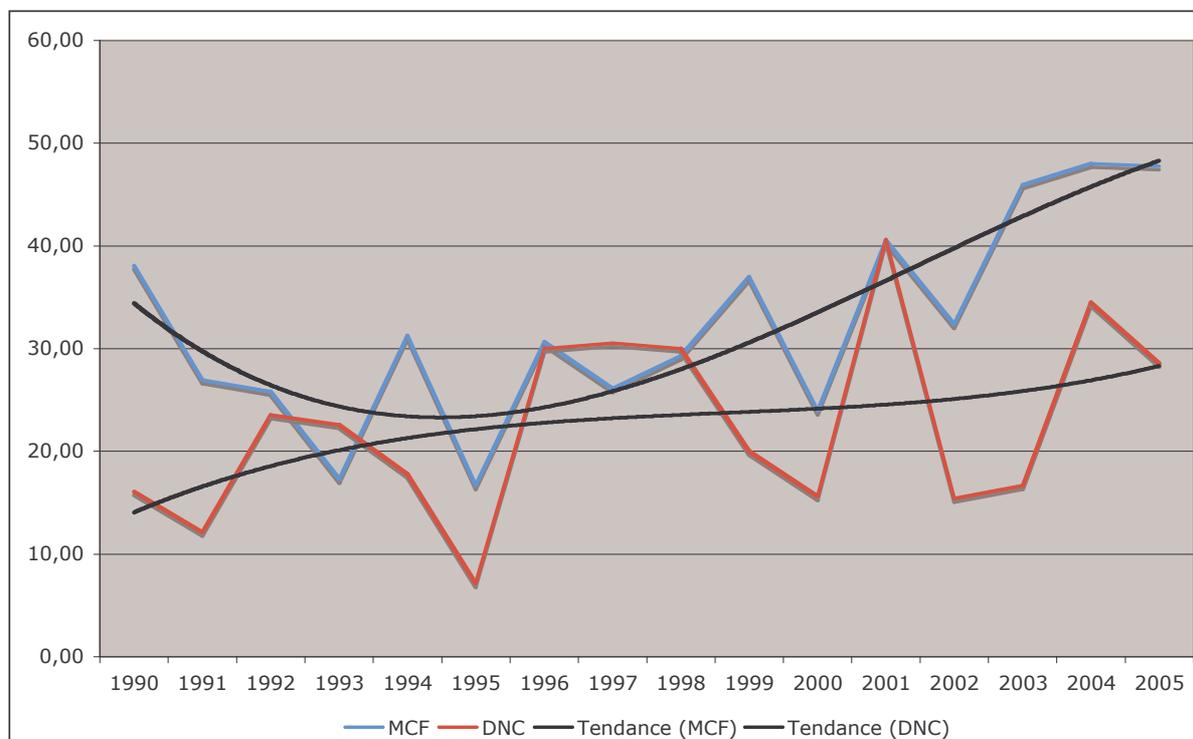
La conjoncture plus ou moins favorable des postes mis au concours a-t-elle un effet sur les nombres respectifs de candidats et de candidates ?

Le graphique 41-2 permet de comparer le nombre de candidatures d'hommes et de femmes aux concours MCF et DNC selon le nombre de postes offerts.

Les effectifs de candidatures féminines sont nettement inférieurs à ceux des candidatures masculines dans les deux corps : les nuages de points des hommes et des femmes sont donc totalement disjoints, sauf pour les élections maîtres de conférences où une zone commune résulte de la parité inédite des candidatures aux concours de 2004 et 2005. Dans deux tiers des élections le nombre de candidates est inférieur au nombre de postes à pourvoir. La disjonction entre genres est particulièrement marquée pour les concours DNC : le nombre de candidates est, en moyenne, de 6 par an quand le nombre moyen de candidats s'élève à 22.

La forme des nuages donne une indication sur l'existence ou non de stratégies d'ajustement des candidatures au nombre de postes mis au concours. Dans les deux élections, le nombre des candidatures masculines tend à augmenter avec le nombre de postes, de façon nettement marquée pour les élections directeurs d'études non cumulants. Le nombre de candidatures féminines, en revanche, est indépendant du nombre des postes. Il apparaît donc que les stratégies d'ajustement sont davantage masculines que féminines, surtout dans le concours DNC. Dans les

Graphique 41-1. Proportion de femmes parmi les candidats  
(par type de concours, données annuelles 1990-2005)

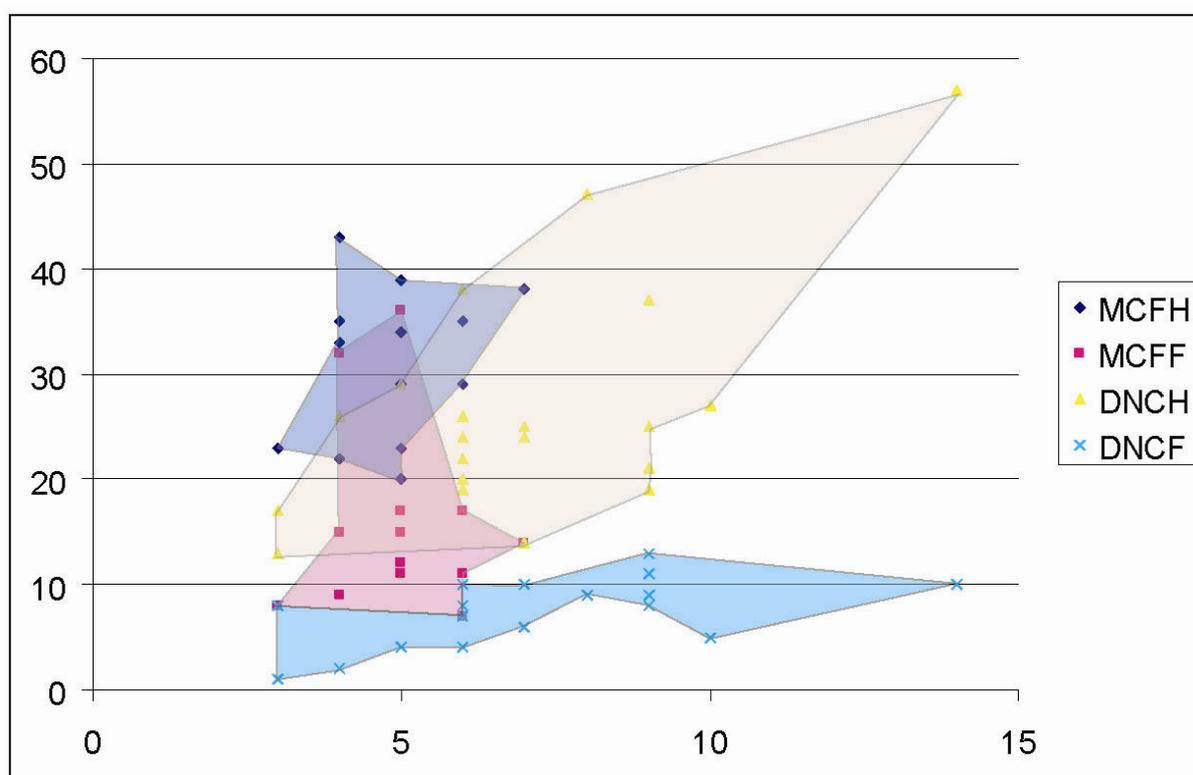


Lecture : Au concours MCF de 1990, la proportion de femmes parmi les candidats est de 38%. Courbes de tendance polynomiales d'ordre 3.

Champ et effectifs : Candidatures observées 1990-2005 (il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989). Concours MCF : 317 candidatures féminines et 612 candidatures masculines ; concours DNC : 139 et 530.

Source : Fichier candidatures.

Graphique 41-2. Nombre de postes et nombre de candidatures d'hommes et de femmes aux concours MCF et DNC (1986-2005)



Lecture : Les points qui composent les différents nuages sont placés, pour un concours donné, à l'intersection du nombre des candidatures observées à ce concours (en ordonnée) et du nombre de postes mis au concours (en abscisse). Les ensembles de points de même type (MCF hommes, MCF femmes, DNC hommes et DNC femmes) sont constitués en reliant, pour un ensemble donné, les points les extrêmes.

Champ et effectifs : Nombre total de candidatures observées MCF H = 612, MCF F = 317, DNC H = 530, DNC F = 139 ; nombre total de postes MCF = 122, DNC = 140. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 41-3. Taux de succès féminins et masculins aux élections de l'EHES (par type d'élection, 1986-2005)**

		Élections MCF		Élections DNC		Élections DEC	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Candidatures observées	Taux de succès instantané	11 %	14 %	23 %	20 %	15 %	30 %
Candidatures examinées	Taux de succès instantané	13 %	16 %	26 %	24 %	18 %	35 %
Dernières candidatures observées	Taux de succès final	14 %	19 %	35 %	34 %	18 %	47 %
Nb candidats		259	443	91	319	11	126
Nb élus		36	86	32	108	2	59

Définitions : Taux de succès instantané : nombre d'élus sur nombre total de candidatures quel qu'en soit le rang (le nombre total de candidatures excède donc le nombre total de candidats) ; taux de succès final : nombre d'élus sur nombre de candidats saisis lors de leur dernière candidature ; candidatures observée : toutes les candidatures ayant laissé une trace dans les archives, y compris les retraits ; candidatures examinées : les candidatures examinées par la commission électorale.

Champ : Candidatures observées (y compris régularisations). Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

deux concours, les conjonctures exceptionnellement favorables (10 ou 14 postes) n'attirent pas massivement les femmes et, plus généralement, l'amplitude de variation du nombre de candidatures féminines est moins forte que celle des candidatures masculines.

### **Des candidates discriminées ?**

La question de la discrimination se pose si, au cours d'un nombre suffisamment important d'élections, la proportion d'élues parmi les candidates est inférieure à celle des élus parmi les candidats. Sans doute est-il toujours possible de rechercher la ou les « variables cachées » qui produiraient un tel résultat indépendamment de l'identité sexuée des candidats. Il n'en demeure pas moins que la réitération d'une nette différence de résultats entre hommes et femmes mettrait en cause les critères de recrutement de l'institution.

Encore faut-il opérer les distinctions nécessaires entre les différentes façons de mesurer les résultats relatifs obtenus par les femmes et les hommes dans de telles élections (tableau 41-3).

Une mesure simple des succès relatifs des différentes catégories de candidats est ce que nous appelons ici « taux de succès final » : c'est le rapport du nombre d'élus au nombre total de candidats qui ont laissé une trace dans les dossiers, saisis au moment de la dernière candidature de chacun (qui peut aussi être la première). Au bout du compte et quoiqu'il en soit de la complexité des décisions prises par le candidat (se retirer ou se maintenir, se présenter ou non plusieurs fois, etc.) et par les autres acteurs du processus électoral, la candidature a-t-elle abouti ou non ? Le taux de succès final est un indicateur global, brutal pourrait-on dire, des résultats d'un processus social qu'aucun acteur ne maîtrise, ni même ne perçoit – si ce n'est, à une échelle individuelle, les candidats eux-mêmes.

Le processus électoral déborde en effet très largement le moment du débat public et du vote sur les dossiers, celui qui retient habituellement l'attention parce qu'il est l'objet de l'expérience immédiate et (relativement) partagée des acteurs. Il n'en demeure pas moins que c'est à ce moment là, en commission électorale puis en assemblée, que s'exprime une opinion collective explicitement construite sur les candidatures – ou du moins sur celles d'entre elles qui sont parvenues jusqu'à ce point de la procédure. Nous appelons celles-ci « candidatures examinées » et leur « taux de succès instantané » mesure la façon dont elles sont reçues par les instances du processus électoral. Cet indicateur mesure, pourrait-on dire, les effets de jugements et classements explicites et collectivement élaborés, au carrefour des mobilisations électorales et des argumentaires scientifiques. Il exprime donc les hiérarchies de l'excellence édictées par l'institution dans les conditions formelles de l'évaluation par les pairs. Cette évaluation porte, bien entendu, non sur « les femmes » ou « les hommes » en général – sur des candidatures potentielles –, mais sur des populations de candidats préalablement sélectionnés par le jeu complexe des décisions individuelles et des interactions de toutes sortes avec l'institution.

Enfin, le « taux de succès instantané » des « candidatures observées », d'interprétation plus difficile, prend en compte les effets des retraits de candidature en amont de la commission électorale.

Si l'on observe les résultats des choix formels des instances électorales de l'EHESS, on constate que l'évaluation relative des dossiers féminins et masculins varie très nettement selon le type d'élection. Sur les vingt années observées, femmes et hommes sont considérés avec une remarquable équité dans le cadre des élections de directeurs d'études non cumulants, les femmes y bénéficiant même d'un léger avantage : 26 % des dossiers de femmes traités en commission électorale aboutissent au succès pour 24 % des dossiers d'hommes (*odd ratio* féminin : 1,12). Le tableau change avec l'élection des maîtres de conférences : les dossiers féminins sont sensiblement moins bien évalués que les dossiers masculins (*odd ratio* féminin : 0,85). Aux élections de directeurs d'études cumulants, enfin, les très faibles effectifs des candidatures de femmes affaiblissent la signification d'un traitement relatif catastrophique de leurs dossiers (*odd ratio* féminin : 0,44).

**Tableau 41-4. Stratégies de réitération de la première candidature chez les hommes et chez les femmes (élections MCF et DNC, 1986-2005)**

Type d'élection	Sexe	Première candidature					Réitération	Deuxième candidature	
		Nombre de candidatures	Proportion d'élus	Part des voix obtenues ensemble	Part des voix des élus	Part des voix des non élus	Part des non élus qui réitèrent	Part des non élus qui réitèrent	Proportion d'élus
	Femmes	229	7 %	11 %	70 %	7 %	17 %	14 %	30 %
MCF	Hommes	376	10 %	11 %	66 %	5 %	30 %	11 %	28 %
	Femmes	75	21 %	21 %	60 %	10 %	37 %	15 %	32 %
DNC	Hommes	275	20 %	21 %	62 %	11 %	40 %	17 %	33 %

Note : Les proportions de voix sont celles obtenues en assemblée au premier tour par une catégorie donnée de candidatures.

Lecture : Parmi les premières candidatures féminines, 7 % sont élues ; l'ensemble des premières candidatures féminines a obtenu 11% des voix de l'assemblée des enseignants ; celles qui seront élues ont obtenu 70 % des voix tandis que les non-élues ont obtenu 7 % des voix ; 17 % des premières candidates non élues réitèrent leur candidature après avoir obtenu ensemble 14 % des voix ; 30 % de ces secondes candidatures féminines sont élues.

Champ et effectifs : Candidatures observées. Effectif premières candidatures MCF = 605, DNC = 350. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures

Le traitement inégalitaire des dossiers examinés n'est pas seul en cause. Candidats et candidates ne répondent pas de la même façon à un échec, notamment en ce qui concerne la décision de se présenter à nouveau. La combinaison de ces deux éléments peut creuser considérablement les écarts de réussite entre hommes et femmes : c'est ce que mesurent les taux de succès finaux. Aux élections de MCF, la différence sensible mais limitée dans l'évaluation des dossiers s'accroît alors pour donner des taux de succès finaux nettement inégaux : 14 % pour les femmes et 19 % pour les hommes (*odd ratio* féminin : 0,77). Le phénomène est plus marqué encore aux élections de directeurs d'études cumulants (*odd ratio* féminin : 0,28). En revanche, aux élections de directeurs d'études non cumulants, les taux de succès finaux masculin et féminin sont quasiment identiques – le léger avantage des candidatures examinées féminines disparaissant à cette étape (*odd ratio* féminin : 1,05).

Si l'on convient d'appeler « dissuasion » l'ensemble des processus sociaux par lesquels les femmes sont découragées de se présenter aux élections de l'EHESS ou de persévérer dans leur candidature et « discrimination » le résultat des pratiques des acteurs de la sélection électorale formelle, l'étude combinée du taux de féminisation des candidatures et des différents taux de succès par genre suggère quelques grandes conclusions pour l'ensemble des vingt années étudiées :

- la dissuasion est massive aux élections de directeurs d'études cumulants et la discrimination de celles qui sont tout de même candidates probable.
- la dissuasion est nettement moins forte aux élections de maîtres de conférences, mais la discrimination est sensible. Elle est renforcée par le découragement du renouvellement des candidatures féminines.
- il n'y a pas de discrimination dans l'évaluation des dossiers féminins aux élections de directeurs d'études non cumulants et, une fois la candidate engagée dans le processus, la dissuasion à poursuivre n'est pas très forte. En revanche, la dissuasion à se présenter à l'EHESS est puissante et efficace.

### **La réitération plus rare des candidatures féminines**

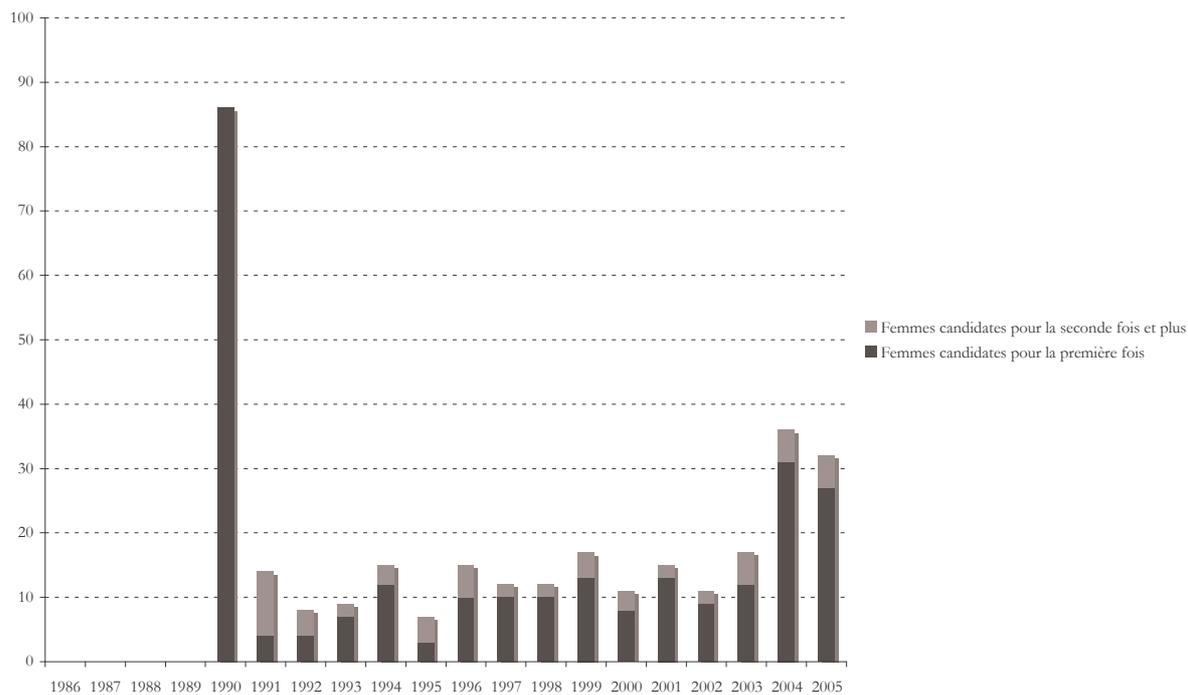
Alors que le taux de succès au concours MCF augmente considérablement lorsqu'un candidat se présente deux fois ou plus, et dans une moindre mesure pour le concours DNC (tableau 41-4), les femmes renoncent plus vite que les hommes.

Pour le concours MCF, parmi les femmes dont c'est la première candidature, 7 % sont élues, cette proportion étant de 10 % pour les hommes. Ces proportions augmentent nettement lors de la deuxième candidature avec un léger avantage pour les femmes : 30 % contre 28 % pour les hommes.

Or, la distorsion est très forte entre hommes et femmes au moment de décider de réitérer une première candidature : seules 17 % des femmes non élues déposent une deuxième candidature contre 30 % des hommes. On constate en outre que les femmes qui persévèrent s'appuient sur un capital de voix obtenu au premier tour de l'élection précédente nettement plus important que celui des hommes : 14 % des voix contre 11 %, alors qu'elles sont trois fois moins nombreuses. Tout se passe donc comme s'il fallait à une femme plus de garanties qu'à un homme lors du premier tour de piste pour qu'elle tente à nouveau sa chance. Autrement dit, l'effet de dissuasion d'un échec semble donc beaucoup plus fort, ce qui, compte tenu de l'augmentation importante du taux de succès lorsque les candidatures sont réitérées, a des effets considérables.

On observe une augmentation du nombre de candidates depuis 1997, de sorte que la parité a été atteinte parmi les candidats au concours MCF en 2004 et 2005. Mais il faut noter que ce flux de candidatures nouvelles a pour conséquence que, parmi les femmes candidates, la proportion des candidatures réitérées est en diminution (graphique 41-5), ce qui pèse sur les chances moyennes de succès.

**Graphique 41-5. Élections MCF : distribution des candidatures féminines en premières candidatures et candidatures réitérées (données annuelles 1986-2005)**



Champ et effectifs : Candidatures observées : F candidates pour la première fois : 259, F candidates pour la deuxième fois et plus : 58. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

Au total, sur vingt ans d'élections maîtres de conférences, 6 % seulement des candidatures observées concernent des femmes qui réitèrent leur candidature. Il faudrait donc s'interroger sur les raisons qui aboutissent à ce que les femmes se retirent plus vite que les hommes de la compétition.

Ainsi, l'évolution globale de la structure des candidatures maîtres de conférences s'accompagne d'un phénomène persistant qui handicape les femmes dans la compétition électorale. Ajoutons que ces femmes plus nombreuses à se présenter sont aussi plus jeunes que les hommes candidats – ce qui n'était pas le cas avant 1995 : l'âge moyen des candidates est de 37,8 ans et de 39,7 ans pour les hommes depuis 1996.

Dans les concours DNC, les stratégies de réitération des femmes sont peu différentes de celles des hommes. Si la sous-représentation féminine est beaucoup plus massive que dans les concours MCF, c'est dès la première candidature qu'elle est en place. Une fois cette première candidature posée, la proportion des élus du premier coup est proche chez les femmes et chez les hommes (21 % et 20 %), comme l'est aussi la part des non élus qui se présentent une deuxième fois (37 % et 40 %), puis la proportion de deuxièmes candidatures qui sont élues (32 % et 33 %). Lorsqu'on prend en compte l'ensemble des candidatures successives, le processus d'élimination des femmes reste cependant fort en comparaison avec les hommes puisque les candidatures réitérées de femmes ne représentent que 7 % du total des candidatures sur vingt ans.

Si les stratégies de celles qui sont entrées une première fois dans la compétition apparaissent proches de celles des hommes, ce qui différencie leur situation c'est qu'elles doivent mobiliser des appuis beaucoup plus nombreux pour obtenir des résultats analogues à ceux des hommes : il leur faut rassembler au premier tour une masse de voix proche de celle des hommes pour être élues alors qu'elles sont trois fois moins nombreuses, de même pour réitérer leur candidature alors qu'elles sont quatre fois moins nombreuses à le faire.

Si l'on s'intéresse maintenant à cet autre indice des stratégies des candidats qu'est le retrait de candidature, on observe que, sur la masse totale des candidatures, les femmes ont un comportement apparemment semblable à celui des hommes. Pour le concours MCF, elles sont 10 % à se retirer de la compétition contre 12 % pour les hommes et, pour le concours DNC, 16 % contre 17 % pour les hommes. Difficiles à analyser, les retraits de candidatures – que l'on mesure ici globalement entre le dépôt et l'examen en commission électorale – ne semblent donc pas discriminants entre les deux sexes.

Notons toutefois que ces retraits peuvent avoir deux significations distinctes. Si après avoir retiré sa candidature, un candidat se représente l'année suivante, il s'agit d'un retrait qui s'inscrit dans une stratégie de construction de l'élection sur plusieurs années. Par contre, quand le retrait est définitif, il faut davantage penser à une forme de découragement ou d'intimidation.

Ces deux scénarios se partagent très nettement entre les deux sexes (tableau 41-6). Les femmes sont moins enclines à choisir de retirer leur candidature pour mieux préparer l'élection de l'année suivante et beaucoup plus nombreuses à se retirer définitivement de la compétition. Ces faits suggèrent que le degré de persévérance et le maniement de la stratégie électorale sont très déséquilibrés entre les sexes. Ils indiquent également que la faible présence des femmes à l'EHESS tient pour une part à des processus subtils et peu visibles.

Les retraits de candidature présentent également des caractéristiques différentes selon la discipline (tableau 41-7).

**Tableau 41-6. Retrait tactique et retrait défection chez les hommes et les femmes  
(tous types de concours, 1986-2005)**

Sexe	Retrait tactique (suivi d'une nouvelle candidature)	Retrait défection (non suivi d'une nouvelle candidature)	Total	Effectifs
Femme	22 %	78 %	100 %	51
Homme	35 %	65 %	100 %	170

Note : Les retraits de candidature observés ici se produisent entre le dépôt et la réunion de la commission électorale.

Lecture : 22 % des retraits de candidatures féminines sont suivis d'une candidature l'année suivante tandis que 78 % ne le sont pas.

Champ : Candidatures observées, ensemble des retraits aux trois concours 1986-2005. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 41-7. Taux de retrait des hommes et des femmes selon les disciplines  
(tous types de concours, 1986-2005)**

Discipline		Taux de retrait	MCF	Taux de retrait	DNC
			Effectifs		Effectifs
Economie	Femmes	0 %	14	13 %	8
	Hommes	13 %	47	16 %	37
Ethnologie	Femmes	15 %	61	10 %	31
	Hommes	7 %	107	11 %	57
Histoire	Femmes	3 %	69	4 %	26
	Hommes	10 %	126	14 %	135
Sociologie	Femmes	10 %	30	11 %	18
	Hommes	19 %	78	13 %	70
Autres	Femmes	13 %	142	18 %	56
Disciplines	Hommes	12 %	252	13 %	230
Ensemble	Femmes	10 %	316	12 %	139
	Hommes	12 %	610	13 %	529
Tous		11 %	926	13 %	668

Note : Les retraits de candidature observés ici se produisent entre le dépôt et la réunion de la commission électorale.

Définition : On a attribué aux candidatures la discipline de la dernière thèse soutenue (hors HDR)

Lecture : 13 % des candidatures masculines au concours MCF ayant une thèse en économie sont retirées.

Champ et effectifs : Candidatures observées (concours MCF : 926, concours DNC : 668). Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

En histoire, les hommes sont beaucoup plus nombreux dans les deux concours à se retirer. L'ethnologie présente la caractéristique inverse : ce sont les femmes qui retirent beaucoup plus souvent leur candidature au concours MCF tandis que le concours DNC ne marque pas de différence. En sociologie, alors que l'écart est faible entre hommes et femmes pour le concours DNC, les hommes qui tentent de se présenter comme maîtres de conférences sont plus souvent amenés à retirer leur candidature. En économie, le taux de retrait des femmes aboutit à l'inexistence de leur représentation dans le corps des maîtres de conférences tandis que dans les « autres disciplines », les différences entre hommes et femmes sont marquées pour le concours DNC, à l'avantage des hommes.

Ces différences entre disciplines – déduites de la discipline de thèse des candidatures – mettent en relief des pratiques fort contrastées, signalant l'existence à l'EHESS de comportements électoraux diversifiés par discipline. Les résultats d'ensemble ont tendance à masquer ces différences disciplinaires et sexuées.

## *42 – Parcours de femmes*

### **Un bassin de recrutement plus étroit**

Du point de vue de la formation comme de celui des lieux d'exercice professionnel dans l'enseignement supérieur ou la recherche, le bassin de recrutement des candidatures féminines est plus étroit que celui des candidatures masculines.

On peut prendre pour indice des parcours de formation le lieu de soutenance de la dernière thèse (tableau 42-1).

Pour le concours MCF, le poids des docteurs de l'EHESS parmi les candidatures est sensiblement moindre parmi les femmes que parmi les hommes (32 % contre 38 %). Comme la part des docteurs de l'EHESS parmi les élus est identique pour les deux sexes (60 %), on peut en déduire que les lieux de formation qui garantissent le succès des femmes sont plus concentrés, mettant en valeur la surreprésentation des thèses de l'EHESS pour les femmes. S'agissant des candidats formés ailleurs, les candidatures féminines proviennent des vieilles universités parisiennes issues de la Sorbonne dans des proportions nettement plus élevées que les candidatures masculines (21 % contre 15 %) et, plus généralement, des établissements parisiens (39 % contre 33 %). Ainsi, en termes de formation, le bassin de recrutement des candidatures de femmes au concours MCF est plus étroit que celui des hommes et plus souvent constitué d'établissements d'ancienne consécration. Notons que l'EHESS n'a recruté aucune femme maître de conférences ayant fait sa thèse en province ces vingt dernières années : si l'on considère qu'un doctorat obtenu hors de la région parisienne est un handicap relatif pour entrer à l'EHESS comme maître de conférences, cette observation renforce celle qui sera faite plus bas sur la dotation différentielle des signes de l'excellence académique.

Sur le plan professionnel, les candidatures féminines au concours MCF viennent en plus grand nombre de l'extérieur du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche que les candidatures masculines. On retrouve le même trait chez les élus maîtres de conférences : 14 % des femmes viennent d'horizons non universitaires contre 9,5 % des hommes. Il s'agit en grande partie d'enseignantes du secondaire ou de femmes en poste dans les musées ou les bibliothèques. La contrepartie de cette relative diversité des origines est peut-être une moindre cohésion de celles qui entrent dans l'institution. Ainsi, de façon paradoxale, une richesse en termes d'ouverture que les femmes apportent à l'institution peut se transformer en relatif affaiblissement de leur capacité à peser dans les élections suivantes.

**Tableau 42-1. Lieu de formation des candidatures masculines et féminines  
(par type de concours, 1986-2005)**

Concours	Sexe	EHESS / EPHE	Paris Sorbonne	Paris marge	Paris autre	Province	Etranger	Pas de thèse / thèse non renseignée	Ensemble
	F	101	65	28	30	26	35	31	316
MCF		32 %	21 %	9 %	9 %	8 %	11 %	10 %	100 %
	H	234	93	67	42	69	58	47	610
		38 %	15 %	11 %	7 %	11 %	1 %	8 %	100 %
	F	43	37	11	13	9	14	12	139
DNC		31 %	27 %	8 %	9 %	6 %	10 %	9 %	100 %
	H	150	135	62	40	35	40	67	529
		28 %	26 %	12 %	8 %	7 %	8 %	13 %	100 %

Note : La thèse prise en compte ici est la dernière thèse soutenue (hors HDR).

Lecture : 101 candidatures féminines aux élections MCF ont un doctorat de l'EHESS ce qui représente 32 % des 316 candidatures féminines.

Définitions : Paris marge = universités de Paris 8, 9, 10, 11, 12, 13, Versailles Saint-Quentin ; Paris-autre = Cachan, École des Chartes, École polytechnique, Inalco, Ined, Institut d'études politiques Paris, École des Mines, Universités de Paris 2, 6, 7.

Champ : Candidatures observées. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 42-2. Élections DNC : nombre de candidatures à la promotion et hors promotion selon le sexe  
(1986-2005)**

	Hors promotion	Promotion	Part de la promotion	Total
Femmes	92	47	34 %	139
Hommes	390	139	26 %	529
Part des femmes	19 %	25 %		21 %
Total	482	186	28%	668

Définition : On appelle « candidat à la promotion » tout candidat qui appartient à un corps de l'EHESS au moment de sa candidature..

Lecture : Parmi les 139 candidatures féminines, 47, soit 34 %, sont candidates à une promotion. Parmi les 186 candidatures à la promotion, les femmes en représentent 47, soit 25 %. Les candidatures à la promotion représentent (186/668) 28% de l'ensemble.

Source : Fichier candidatures

S'agissant des candidatures au concours MCF qui exercent une fonction dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, le rapport entre hommes et femmes s'inverse du point de vue de la diversité. Les femmes viennent en effet d'un horizon beaucoup plus resserré : 165 institutions sont concernées pour les hommes contre 82 pour les femmes, et cette différence ne tient pas seulement au fait que les femmes sont moins nombreuses à se présenter. Ainsi, l'attraction de l'EHESS se joue à des échelles bien différentes pour les deux sexes. S'il est plus difficile à une femme de se porter candidate, cette difficulté est redoublée lorsque l'institution où elle exerce peut paraître lointaine de l'EHESS. Une telle hypothèse pourrait avoir des effets géographiques, puisque les candidatures féminines au concours MCF se distinguent par la proximité relative : Paris plutôt que la province, Liège ou Genève plutôt que Columbia ou Wisconsin.

En termes d'élus, ces différences aboutissent à un cercle de provenance beaucoup plus restreint pour les femmes maîtres de conférences : au moment de leur candidature, elles exerçaient plus fréquemment à l'EHESS et dans la région parisienne, alors que les hommes viennent deux fois plus de province.

La situation des femmes au concours DNC révèle des caractéristiques un peu différentes. La part des candidatures féminines à avoir été formées à l'EHESS est un peu plus forte que celle des candidatures masculines (31 % contre 28 %). Elles sont également un peu plus nombreuses à avoir été formées à l'étranger (10 % contre 8 %). Si l'autorecrutement de docteurs de l'EHESS est équivalent chez les femmes et les hommes (39 % des élues ont un doctorat de l'EHESS et 41 % des élus), les femmes élues sont deux fois plus nombreuses à avoir été formées à l'étranger (18 % contre 9 %).

Les candidatures féminines au concours DNC exercent une fonction à l'EHESS beaucoup plus souvent que les candidatures masculines (41 % contre 31 %) et on note également une forte concentration dans la région parisienne. Les candidatures masculines sont davantage ouvertes à des universités de province. La même étroitesse relative du recrutement s'observe parmi les élus : les femmes élues directrices d'études proviennent de 43 institutions, tandis que les hommes sont issus de 115 institutions.

### **La promotion des femmes à l'EHESS**

À la charnière entre les corps de maîtres de conférences et de directeurs d'études, la question des promotions est importante.

Parmi les 668 candidatures au concours DNC, 28 % sont membres statutaires de l'établissement. Un tiers des candidatures féminines (34 %) est dans ce cas pour un quart des hommes (26%) : les femmes sont donc nettement sur-représentées parmi les candidats à la promotion, bien qu'elles ne constituent qu'un quart de ceux-ci (tableau 42-2).

Sur l'ensemble des candidatures au concours DNC, les femmes, quatre fois moins nombreuses que les hommes, ont un meilleur taux de réussite qu'eux (23 % pour 20%).

En revanche, en distinguant les candidatures « à la promotion » et « hors promotion », on constate que les premiers (hommes comme femmes) obtiennent de meilleurs taux de réussite (34 % et 30 %) que les candidatures masculines et féminines « hors promotions » (15 % et 20 %) (tableau 42-3)

**Tableau 42-3. Élections DNC : taux de succès des candidatures à la promotion et hors promotion selon le sexe (1986-2005)**

		Hors	Promotion	A la promotion		Ensemble	
Période	Sexe	Taux de succès instantané	Effectif	Taux de succès instantané	Effectif	Taux de succès instantané	Effectif
Ensemble	Femmes	20 %	92	30 %	47	23 %	139
	Hommes	15 %	390	34 %	139	20 %	529

Définition : Le « taux de succès instantané » est le rapport entre le nombre d'élus et le nombre total des candidatures observées (si le calcul porte sur plus d'une élection, un même candidat ayant présenté plusieurs candidatures est donc compté plusieurs fois).

Lecture : Dans la période 1986-1992, le taux de succès des candidates « hors promotion » est de 21 % et celui des candidates « à la promotion » de 30 % ; le taux de succès de l'ensemble des candidates est de 23 %.

Source : Fichier candidatures.

**Tableau 42-4. Élections DNC : taux de réitération des candidatures selon le sexe (1986-2005)**

	Hors promotion		Promotion		Ensemble	
	Taux de réitération	Effectif	Taux de réitération	Effectif	Taux de réitération	Effectif
Femmes	26 %	49	83 %	12	37 %	61
Hommes	33 %	203	85 %	36	40 %	239
Ensemble	31 %	252	84 %	48	40 %	300

Lecture : 26 % des 49 candidates hors promotion ayant échoué à la première tentative se représentent au concours. On entend ici par « réitération » l'existence d'une deuxième candidature examinée, c'est-à-dire non suivie d'un retrait avant la réunion de la commission électorale.

Champ : Candidatures examinées ayant échoué lors de la première présentation.

Source : Fichier candidatures.

L'ancrage dans l'institution EHESS n'est pas sans effet sur les conduites. Ainsi, les candidates à la promotion, à l'instar de leurs collègues masculins, ont tendance à réitérer davantage leur candidature que leurs concurrents et concurrentes « hors promotion » (tableau 42-4). Les effets d'élimination par le premier échec sont donc surtout marqués pour les candidates « hors promotion ». En revanche, lorsqu'on appartient déjà à un corps de l'EHESS, un échec n'implique pas une capitulation : tandis que 83 % des candidates à la promotion (elles sont 12) réitérèrent leur candidature, c'est le cas de seulement 26 % des candidates « hors promotion ».

Le droit d'entrée est plus élevé pour les candidatures féminines « hors promotion » : 25 % de ces candidates sont finalement élues contre près de 70 % des candidates à la promotion. Les plus pénalisées dans cette compétition à quatre termes sont les femmes extérieures, les candidates au concours MCF de l'EHESS tirant profit de leur proximité avec l'institution.

Enfin, parmi les candidats à la promotion, les femmes attendent plus longtemps pour devenir directrices d'études : en moyenne plus d'une année supplémentaire que les hommes (soit 11,8 années pour elles et 10,4 années pour eux).

### **Des carrières de femmes freinées**

En considérant les trajectoires individuelles de l'ensemble de la population enseignante de l'EHESS au cours de notre période, on peut comparer les destinées féminines et masculines au sein de l'institution (graphique 42-5).

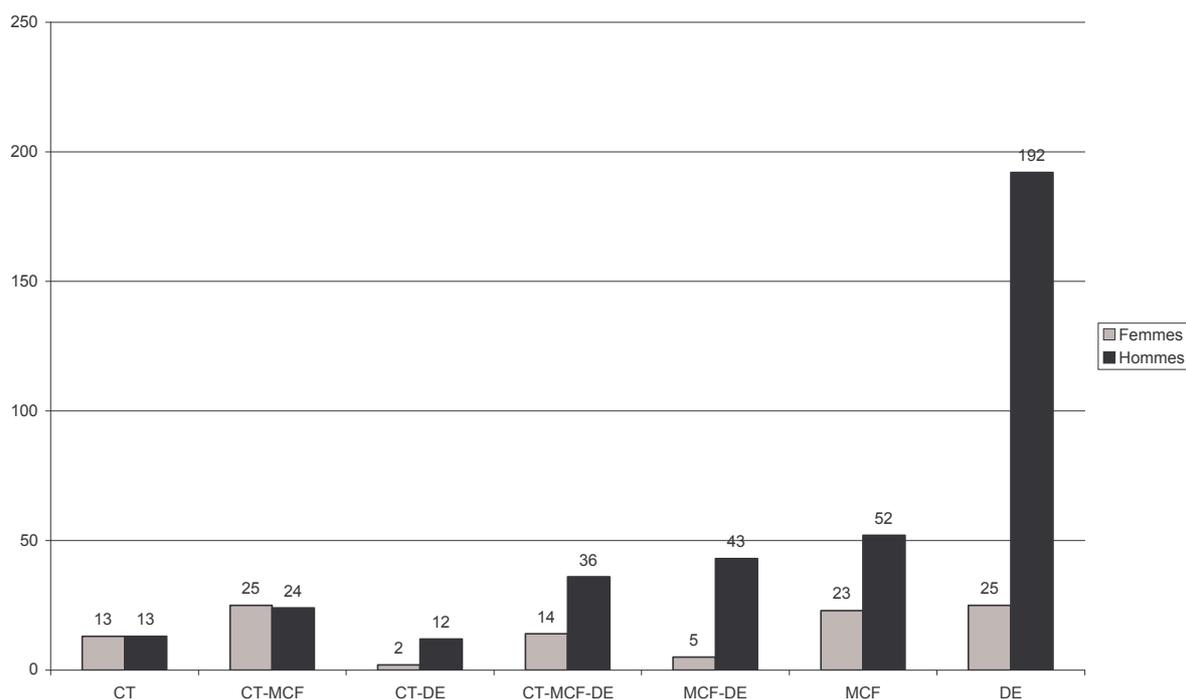
Parmi ceux et celles qui ont commencé leur carrière à l'EHESS comme chef de travaux, l'avantage masculin est sensible. Sans doute, autant de femmes que d'hommes finiront leur carrière dans ce corps en extinction (13) et parmi ceux qui furent promus maîtres de conférences, autant de femmes que d'hommes le resteront (25 et 24). Mais une différence très marquée apparaît lorsqu'il s'agit de la promotion comme directeur d'études : de façon directe ou par étape, 56 % des anciens chefs de travaux hommes sont devenus directeurs d'études contre seulement 30 % des femmes.

Différence de carrière aussi parmi ceux et celles qui sont entrés à l'EHESS comme maîtres de conférences : 45 % des hommes (soit 43 personnes) sont devenus directeurs d'études contre seulement 18 % des femmes (soit le chiffre dérisoire de 5 personnes). Notons que pour les femmes, la chance de devenir directrice d'études est plus forte lorsqu'elles ont commencé leur carrière comme chef de travaux que lorsqu'elles y sont entrées comme maître de conférences. Il est vrai que l'ancienneté moyenne du premier groupe est plus grande que celle du second. Tout se passe néanmoins comme si des cooptations anciennes se prolongeaient dans le temps, l'institution récompensant plus volontiers celles qui l'ont servi depuis leur plus jeune âge avec fidélité.

Finalement, les femmes qui accèdent au rang de directeur d'études (43 % de la population enseignante féminine) sont d'une part des chefs de travaux qui ont parcouru toutes les étapes de la promotion (15 %) et, surtout, celles qui ont été recrutées directement à ce niveau (23 %). Les femmes entrées à l'EHESS comme maîtres de conférences sont les plus pénalisées.

Ainsi, redoublant la discrimination de fait à l'entrée de l'EHESS, les parcours à l'intérieur de l'institution perpétuent le fort désavantage des femmes du point de vue de la carrière professionnelle. Il ne semble donc pas que la faible proportion de femmes au sommet de la hiérarchie des corps enseignants doive s'améliorer de façon « naturelle » en conséquence d'une féminisation du recrutement des maîtres de conférences.

**Graphique 42-5. Composition par sexe des différentes trajectoires des personnes présentes à l'EHESS entre 1986 et 2005**



Note : CT = chef de travaux ; MCF = maître de conférences ; DE = directeur de recherches non cumulant (DNC) et cumulants (DEC).

Lecture : Au cours de la période 1986-2005, 2 femmes et 12 hommes qui ont commencé leur carrière comme CT ont été promus directement DE ; 23 femmes et 52 hommes qui ont commencé leur carrière comme maître de conférences le sont restés.

Champs et effectifs : Population enseignante présente (au moins une année) à l'EHESS entre 1986 et 2005. Les chefs de travaux devenus ingénieurs d'étude ou de recherche sont comptés en CT. Le personnel entré directement comme IE ou IR n'a pas été pris en compte).

Source : Fichier recrutés

## 43 - Les qualités des femmes

### Les disciplines

Globalement, les concours MCF s'avèrent discriminants envers les femmes, qui représentent 34 % des candidatures et seulement 29 % des élus. Cette discrimination ne s'observe pas dans les concours DNC qui présentent 21% de candidatures féminines et 23 % d'élues. Les diverses disciplines ont toutefois des caractéristiques bien différentes de ce point de vue (tableau 43-1).

**Tableau 43-1. Candidatures et élus selon les sexes : les disciplines (par type de concours 1986-2005)**

Discipline de thèse	MCF			DNC				
	Candidatures	Elus		Candidatures	Elus			
	Part des femmes	Effectifs	Part des femmes	Effectifs	Part des femmes	Effectifs	Part des femmes	Effectifs
Économie	23 %	61	0 %	4	18 %	45	18 %	11
Ethnologie	36 %	168	23 %	22	35 %	88	28 %	18
Histoire	35 %	195	36 %	39	16 %	161	19 %	43
Sociologie	28 %	108	22 %	18	20 %	88	37 %	19
Autres	36 %	394	33 %	36	20 %	286	21 %	48
Ensemble	34 %	926	29 %	119	21 %	668	23 %	139

Définition : On a attribué aux candidatures la discipline de la dernière thèse soutenue (hors HDR).

Lecture : Parmi les candidats MCF en économie, 23 % sont des femmes et parmi les élus en économie, 0 % sont des femmes ; parmi les candidats directeurs d'études en économie, 18 % sont des femmes et parmi les élus en économie, 18 % sont des femmes.

Champ : Candidatures observées. Il n'y a pas eu de concours MCF de 1986 à 1989.

Source : Fichier candidatures.

Pour le concours MCF, l'histoire s'avère être la discipline la moins discriminante pour les femmes qui constituent un peu plus d'un tiers des candidats et des élus, tandis que l'ethnologie, qui connaît la même proportion de femmes candidates, est beaucoup moins favorable à leur entrée à l'EHESS. En sociologie, la proportion de candidates est plus faible que dans les disciplines précédentes et les femmes sont plus sous-représentées encore parmi les élus, au niveau de l'ethnologie. Le cas de l'économie est caricatural : dans cette discipline où très peu de maîtres de conférences sont élus (4 seulement pour toute la période) les femmes constituent près du quart des candidats, mais aucune n'est élue. Dans les « autres disciplines », la proportion de femmes élues est proche de la proportion de candidates.

Une fois entrées, les élues maîtres de conférences s'affichent dans une discipline que nous avons repérée dans le programme des enseignements, et le bilan révèle encore d'éventuels facteurs de faiblesse pour les femmes dans l'institution : si les hommes sont présents dans toutes les disciplines, les femmes sont absentes de six rubriques (archéologie ; droit et société ; économie ; philosophie et épistémologie ; psychologie ; signes, formes, représentations).

Leur faible nombre les empêche de conquérir des secteurs exclusivement masculins, constat qui a peut-être pour effet de créer un barrage à leur entrée dans ces « sous-disciplines ». Les hommes se trouvent dans une situation de monopole qu'il est peut-être plus difficile de remettre en cause.

Pour le concours DNC, le jeu entre les disciplines est différent. La discipline la plus favorable aux femmes est la sociologie : c'est la plus féminisée parmi les élus (37 %) alors que la discipline comprend seulement 20 % de candidates. Un tel gain de 17 points au cours du processus

**Tableau 43-2. Proportion de normaliens et d'agrégés parmi les élus selon le sexe  
(par type de concours, 1986-2005)**

	Période	1986-1995			1996-2005			Ensemble de la période		
		Normalien	Agrégé	Effectifs	Normalien	Agrégé	Effectifs	Normalien	Agrégé	Effectifs
	Femmes	14%	23%	22	38%	46%	13	23%	31%	35
MCF	Hommes	23%	26%	47	16%	16%	37	20%	21%	84
	Ensemble	20%	25%	69	22%	24%	50	21%	24%	119
	Femmes	8%	23%	13	21%	21%	19	16%	22%	32
DNC	Hommes	32%	48%	50	28%	32%	57	30%	39%	107
	Ensemble	27%	43%	63	26%	29%	76	27%	35%	139

Lecture : 14 % des femmes élues maîtres de conférences entre 1986 et 1995 sont normaliennes et 23 % sont agrégées. Pour la période suivante (1996-2005), 38 % sont normaliennes et 46 % sont agrégées. Pour l'ensemble de la période 23 % des femmes élues maîtres de conférences sont normaliennes et 31 % sont agrégées.

Source : Fichier candidatures.

électoral est une exception notable. L'histoire et l'économie sont les disciplines les moins attractives pour les femmes : les proportions de candidates et d'élues sont identiques et faibles (16-19 %). L'ethnologie, en revanche, connaît une forte proportion de candidates, mais la discrimination est forte, un peu moins toutefois que dans les élections MCF : on compte 35 % de candidates et 28 % d'élues – proportion qui place cependant l'ethnologie juste après la sociologie du point de vue de la féminisation du corps des directeurs d'études. Notons que la catégorie « autres disciplines » qui agrège une myriade de disciplines regroupant chacune peu de candidats et peu d'élus, donne aux femmes une place notable tant parmi les candidatures que parmi les élus.

### **Les signes de l'excellence académique**

Il est généralement considéré que le passage par une École normale supérieure constitue un signe d'excellence académique. Il en est de même de la réussite à un concours d'agrégation, du moins pour les disciplines enseignées dans le secondaire. Comparons les attributs respectifs à cet égard des femmes et des hommes qui entrent à l'EHESS (tableau 43-2).

Globalement, les élus maîtres de conférences sont pour 21 % normaliens et 24 % agrégés. Mais cette moyenne résulte d'une évolution très contrastée chez les hommes et les femmes. Si 23 % des élus masculins étaient normaliens au début de la période étudiée, cette proportion est tombée à 16 % à la fin, la tendance étant identique en matière d'agrégation. Pour les femmes, on observe une évolution inverse et extrêmement marquée : il y avait 14 % de normaliennes parmi les élues en 1986-1995 contre 38 % en 1996-2005. Même mouvement, plus fort encore, s'agissant de la proportion d'agrégées. Ce qui fait qu'au cours des dix dernières années, les élues maîtres de conférence présentent ces signes d'excellence académique dans des proportions beaucoup plus élevées que les hommes. On relève en outre que les femmes élues ont un peu plus souvent une thèse que les hommes : 6 % des femmes élues n'ont pas de thèse contre 7 % chez les hommes.

Si l'on retient ces trois marqueurs traditionnellement reconnus de l'excellence académique, il apparaît donc que, pour entrer à l'EHESS comme maître de conférences, les femmes doivent de plus en plus cumuler beaucoup plus d'atouts que les hommes. De telles exigences peuvent jouer un rôle de filtre à l'entrée des femmes dans l'institution.

Le fait que les femmes élues ont désormais un cursus d'excellence plus marqué, signale des parcours différents, peut-être des stratégies distinctes pour entrer à l'EHESS : à des hommes, majoritaires dans l'institution, qui peuvent sans doute mobiliser plus facilement les réseaux, répondent des femmes qui doivent d'abord compter sur des garanties ou signes conventionnels d'excellence obtenus à l'extérieur.

La situation est inverse pour le concours DNC : globalement, les élues sont deux fois moins normaliennes que les hommes (16 % contre 30 %) et près de deux fois moins souvent agrégées (22 % contre 39 %). La tendance d'évolution va cependant dans le même sens que pour le concours MCF : d'une période décennale à l'autre, les proportions d'élus normaliens ou agrégés déclinent, tandis que la proportion d'élues normaliennes augmente substantiellement.

Les candidats à la promotion (19 %) sont légèrement plus normaliens que les candidats extérieurs à l'établissement (18 %). Les candidates à la promotion le sont deux fois moins (9 %) que les candidates « hors promotion » (19 %) et que leurs homologues masculins à la promotion (23 %). En revanche, les candidates « hors promotion » (19 %) sont légèrement plus souvent normaliennes que les hommes « hors promotion » (17 %). La sur-représentation des normaliens masculins parmi les candidats dont la carrière a été réalisée au sein de l'établissement met en relief des critères de sélection distincts entre les sexes.

Le contraste est donc très marqué entre les deux décennies qui partagent la période d'étude. Au cours de la première, dans les deux concours, les élus masculins étaient considérablement plus titrés que les femmes. Au cours de la seconde décennie, ce rapport s'inverse massivement pour le concours MCF et s'égalise pour le concours DNC. La tendance est donc la même et la différence

**Tableau 44-1. Répartition sexuée des soutiens des membres de l'EHESS (par type de concours, 1986-2005)**

		Soutiens émanant de membres de l'EHESS				
Concours	Candidats	Nombre de soutiens féminins	Répartition des soutiens féminins	Nombre de soutiens masculins	Répartition des soutiens masculins	Total
MCF	Femmes	56	33 %	299	32 %	355
MCF	Hommes	112	67 %	635	68 %	747
MCF	Total	168		934		1102
DNC	Femmes	62	36 %	281	23 %	343
DNC	Hommes	109	64 %	944	77 %	1053
DNC	Total	171		1225		1396

Définition : On définit comme soutien par un membre de l'EHESS toute intervention observable dans nos sources en amont de l'assemblée électorale (lettre ou intervention en commission électorale).

Lecture : Au concours MCF, 56 soutiens accordés aux candidatures féminines émanent d'enseignantes de l'EHESS (soit 33 % de l'ensemble des soutiens accordés à des candidats) ; 33% des soutiens accordés par des enseignantes de l'EHESS au concours MCF le sont à des candidatures féminines.

Source : Base processus électoral.

observable entre les profils académiques des élues dans les deux concours est sans doute un effet de génération : la surenchère de signes d'excellence est davantage marquée pour les plus jeunes, qui désormais doivent beaucoup plus que les hommes faire leurs preuves par leurs titres.

Relevons enfin que si la proportion de candidats au concours MCF à ne pas avoir de thèse est équivalente pour les deux sexes, les hommes candidats au concours DNC sont deux fois plus nombreux à se présenter sans doctorat. Pour ce concours, l'exception revendiquée par l'EHESS vis-à-vis des critères universitaires joue moins en faveur des femmes que des hommes.

#### ***44 - Les femmes dans le processus de sélection***

On a vu plus haut que les obstacles sont nombreux pour les femmes avant même que le processus de sélection formel ne s'engage : tout se passe comme si elles étaient dissuadées ou ne pouvaient se convaincre aussi facilement que les hommes de présenter une candidature, de la maintenir, de la renouveler après un insuccès.

##### **Un tri par étape**

Mais le tri sélectif au détriment des femmes se poursuit aux différentes étapes du processus d'examen formel des candidatures, de façon faible à chaque étape mais au total de façon cumulative. Nos sources permettent d'observer ce qu'il en est de la discrimination à l'étape de la commission électorale pour la période 1993-2005.

Au concours MCF, la commission électorale s'avère plus défavorable pour les femmes que pour les hommes : 43 % seulement des candidates examinées obtiennent au moins une voix contre 46 % des candidats. L'assemblée, généreuse lorsqu'il s'agit des votes d'estime, semble corriger un peu ce déséquilibre : les femmes sont 67 % contre 66% des hommes à y obtenir au moins une voix. Au moment décisif de classer les candidats en rang utile, la commission électorale retient seulement 11 % des femmes, mais 14 % des hommes. Le taux de succès en Assemblée des hommes et des femmes parmi les candidatures examinées pendant la même période est 13 % et 16 % respectivement : on observe donc que le désavantage des femmes scellé par la commission électorale est entériné par l'Assemblée.

Au concours DNC, la discrimination des candidatures féminines ne s'opère pas à la même étape du processus de sélection. En effet, les femmes obtiennent un meilleur score (78%) que leurs homologues masculins (75%) parmi ceux qui obtiennent au moins une voix. Mais, ces suffrages ne se traduisent pas de manière efficiente au moment où il s'agit d'établir la liste des candidats soutenus par la commission : 22 % seulement des candidatures féminines sont classés en rang utile contre 30 % des candidatures masculines. Les taux de succès respectifs des candidatures examinées en Assemblée sont 26 % et 24 % : on observe donc que l'assemblée corrige nettement le désavantage que la commission avait fait peser sur les femmes.

##### **Le rôle des femmes dans la sélection**

On a jusqu'ici envisagé les femmes comme objets du processus de sélection, observons-les maintenant comme actrices de celui-ci.

Les soutiens apportés aux candidats par les enseignantes de l'EHESS (tableau 44-1) représentent 15 % de l'ensemble des soutiens apportés aux candidats MCF alors que les femmes constituent environ 20 % de l'Assemblée électorale, et 12 % des soutiens apportés aux candidats directeurs d'études non cumulants pour 14 % de femmes dans l'assemblée restreinte aux membres de rang A<sup>34</sup>. La mobilisation féminine est donc analogue à celle des hommes pour le concours DNC, mais

---

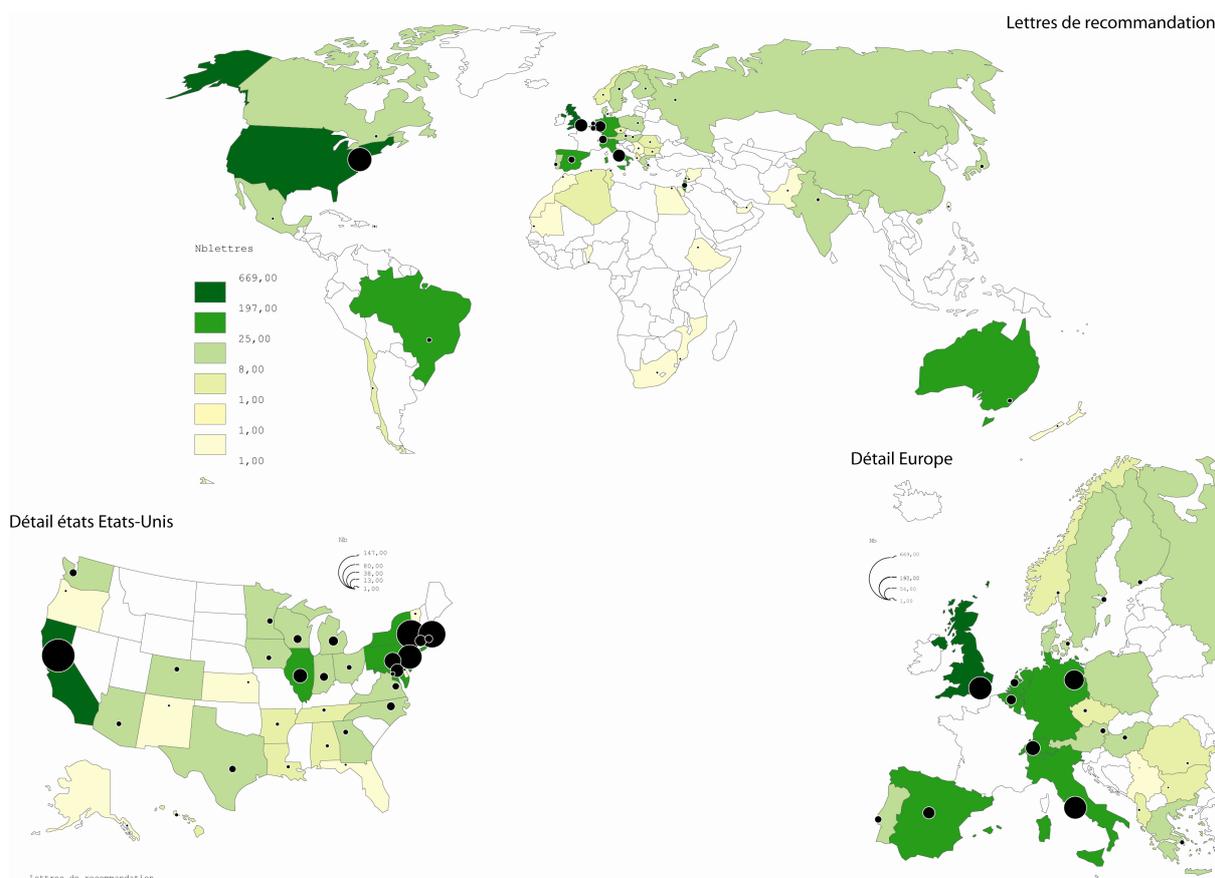
<sup>34</sup> La part des femmes dans le corps enseignant est mesurée ici en fin de période. En 2003, il y avait 27 femmes maîtres de conférences et 58 hommes, 26 femmes directeurs d'études et 153 hommes (source : Commission Égalité professionnelle femmes/hommes à l'École des hautes études en sciences sociales, *Rapport*, septembre 2007).



un peu moindre pour le concours MCF.

Si hommes et femmes accordent leurs soutiens dans la même proportion (32-33 %) aux candidates au concours MCF, les directrices d'études se mobilisent plus sélectivement pour des femmes au concours DNC : elles apportent 36 % de leurs soutiens à des femmes, alors que les hommes n'apportent que 23 % de leurs soutiens aux candidates. Cela signifie, bien sûr, que les soutiens féminins dans ce concours DNC vont très majoritairement à des hommes (64 %), moins toutefois que les soutiens masculins (77 %). Si l'on se souvient que dans cette élection les femmes représentent 21 % des candidatures pour l'ensemble de la période étudiée, on s'aperçoit que sans laisser présager l'existence d'un lobby « femmes » au sein de l'établissement, recueillir les soutiens des enseignantes compte. En effet, si les enseignants masculins de rang A soutiennent les candidates directrices d'études non cumulantes dans une proportion équitable (23 %), les enseignantes sont surreprésentées parmi les soutiens féminins (36 %). Cela conduit dès lors à s'interroger sur l'existence d'un entre-soi féminin plus marqué que pour les hommes. On pourrait également faire l'hypothèse que les hommes sont moins enclins à demander leur soutien aux femmes, jugées moins efficaces dans leur intervention parce que minoritaires.

Carte 5-1. Pays pourvoyeurs de lettres de recommandations jointes aux dossiers de candidature  
(France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005)



Champ et effectif : Candidatures examinées en commission, 1775 lettres de recommandation en provenance de pays étrangers.

Source : Fichier candidatures.

## 5 – L'EHESS dans le monde : une approche par les lettres de recommandation et les candidatures aux élections

Nous terminerons cette synthèse sur ce que l'enquête suggère quant à la place de l'EHESS dans le monde, en utilisant deux indicateurs : la provenance des lettres de recommandation venues de l'étranger en faveur des candidats, et les institutions dont relèvent les candidats qui exercent à l'étranger dans l'enseignement supérieur ou la recherche.

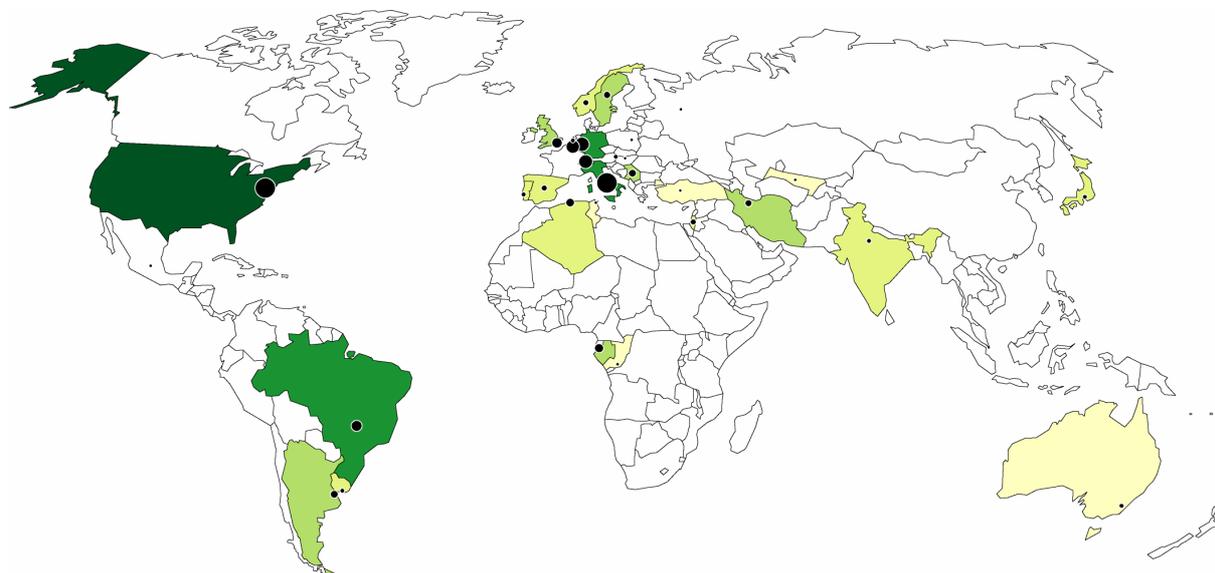
Pour l'ensemble des 5540 lettres de recommandation indiquées comme ayant été jointes aux dossiers de candidatures examinés en commission électorale nous avons pu établir, soit directement depuis la source, soit par recoupements critiques, l'origine géographique de 5113 d'entre elles, soit plus de 92 % de l'ensemble. Les deux tiers de ces lettres proviennent de France, ou plus précisément de personnes attachées à des institutions françaises, pour l'essentiel parisiennes. Une majorité (55 %), considérée ici dans l'ensemble des *lettres de soutiens internes* (voir *infra*) est le fait de membres ou d'anciens membres de l'EHESS. Viennent ensuite les lettres de personnels CNRS (11%), de l'Université de Paris I (4,5 %), des IV<sup>e</sup> et V<sup>e</sup> sections de l'EPHE (3,1%), du Collège de France (2,8 %), de l'Université de Paris VII (2,8 %) et de l'Université de Paris X – Nanterre (2,1 %). Les contours de cet ensemble méritent d'être rapportés et comparés à ceux, étroitement solidaires, définis par les inscriptions institutionnelles des candidats. Les lettres de recommandations s'enracinent en effet dans le cours de leurs carrières scientifiques qu'elles contribuent, sinon à baliser, du moins à rendre visibles. La distribution du tiers de lettres provenant de l'étranger est symptomatique de ces parcours dont la géographie est principalement indexée sur un espace international de circulation et d'échanges académiques propre à l'EHESS et, secondairement, sur les terrains ou les aires culturelles enquêtés.

Les candidats et les membres de l'Assemblée des enseignants qui les conseillent connaissent bien la géographie des hiérarchies académiques : la carte des provenances des lettres de recommandation étrangères correspond assez bien à ce qu'est la bourse mondiale des valeurs universitaires en sciences sociales (carte 5-1). Le poids des États-Unis et des pays-clefs d'Europe occidentale est écrasant, le reste du monde est quasiment un désert – dont se détachent toutefois deux pays d'extrême-occident : Brésil et Australie. Aux États-Unis, la distribution des soutiens est tout à fait attendue : ressortent nettement les grandes universités de la côte Est (avec Princeton en tête, Harvard et Columbia ensuite), la Californie (UC Berkeley et Los Angeles d'abord, Stanford ensuite) et un Middle West plus effacé centré sur Chicago. En Europe, ont un poids équivalent la Grande-Bretagne (Oxbridge et Londres représentant à elles seules 14 % de l'ensemble européen), la Suisse (Genève : 6 %), l'Allemagne (Berlin : 6 %) et l'Italie (Rome et Florence : 4 % chacune).

Le paysage change sensiblement s'agissant des candidats. Si l'on prend les lettres comme un étalon des valeurs académiques attribuées aux nations, les viviers de l'EHESS à l'étranger n'obéissent pas exactement à la norme : l'Europe a un poids plus fort ; la Grande-Bretagne s'efface, notamment au profit de l'Italie, de la Suisse et de la Belgique ; le cône sud des Amériques est présent. Dans les viviers de l'EHESS on parle nettement moins anglais que chez les interlocuteurs habituels de ses membres et plus espagnol, portugais, italien ou allemand.

Quelles sont les institutions étrangères où les candidats et les élus à l'EHESS exercent ou exerçaient leurs activités ? (Carte 5-2). Entre 1986 et 2005, on en compte 103 différentes : c'est un très large bassin d'emploi. Une grosse moitié des candidats viennent d'Europe (56%), l'Amérique du Nord et le reste du monde se partagent les autres presque également (22-23%). La répartition des élus suit la tendance, avec toutefois une prime aux candidats qui ne viennent ni d'Europe ni des États-Unis.

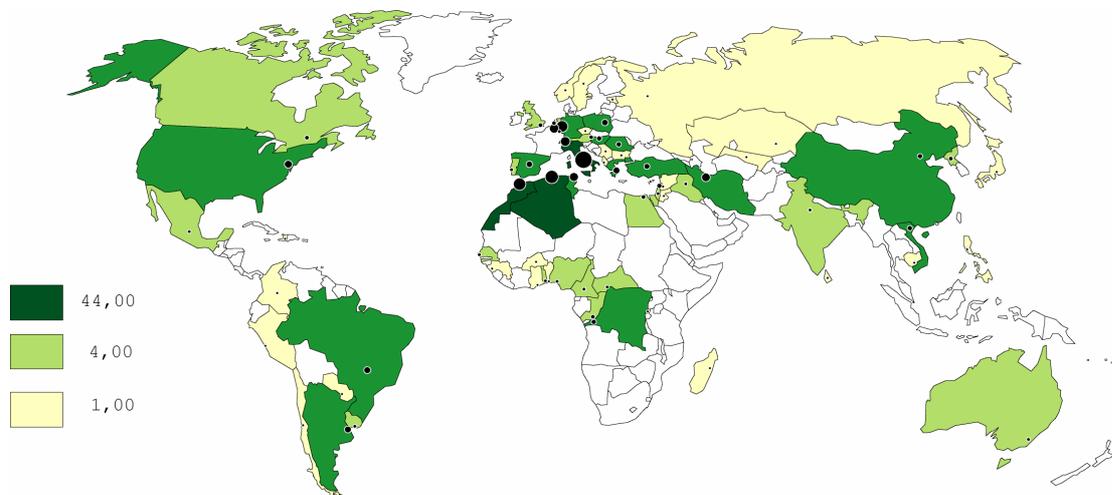
**Carte 5-2. Pays d'exercice des activités professionnelles des candidats à l'EHESS  
(France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005)**



Champ et effectif : Candidatures de candidats en poste (permanent ou temporaire) dans des institutions étrangères d'enseignement supérieur et de recherche. Candidatures non renseignées, n=251

Source : Fichier candidatures.

**Carte 5-3. Pays de naissance des candidats à l'EHESS  
(France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005)**



Source : Fichier candidatures.

Si l'on s'intéresse maintenant à la cartographie des pays de naissance des candidats de la période – quelle qu'en soit la nationalité ou le pays d'exercice lors de leur candidature – à nouveau le paysage change (carte 5-3). Le reste du monde fait son apparition : Maghreb, Moyen Orient, Afrique francophone, Amérique latine, Europe orientale – et même un peu l'Extrême Orient. En blanc ou presque, l'archipel des nations issues de l'Empire britannique, ce qui fait apparaître la carte des origines comme en partie celle de l'empire colonial français, auquel s'ajoutent les nations où le français était jadis la langue des hautes classes. Toute une histoire migratoire s'inscrit entre les régions d'origine et les régions d'exercice des activités universitaires au moment où s'expriment les candidatures à une nouvelle migration : vers l'EHESS et, à travers elle, vers la France.



## **Annexe : les sources de l'enquête sur les élections à l'EHESS 1986-2005**

La recherche des sources sur le processus électoral et les candidatures à l'EHESS s'est cantonnée aux sources locales disponibles à l'EHESS ou déposées au Centre des archives contemporaines (Fontainebleau)<sup>35</sup>. Il convient de distinguer trois groupes de sources, qui diffèrent par leurs producteurs ou leurs objets.

### **1 – Les archives du processus électoral**

Il s'agit essentiellement des sources produites par deux instances du processus électoral, la Commission électorale et l'Assemblée. De ce point de vue, les sources disponibles à l'EHESS concernant l'histoire récente des élections des maîtres assistants, maîtres de conférences (MCF), sous-directeurs d'études, directeurs d'études (DNC) et directeurs d'études cumulants (DEC) de l'EHESS sont les suivantes :

- Les procès-verbaux des assemblées des enseignants : 1985-2004 (Secrétariat général de l'EHESS), 1993-2004 (Service du personnel), 1996-2005 (fichiers informatiques sous Word, dont 2 fichiers protégés), 2005 (Secrétariat de la Présidence, fichiers informatiques sous Word)
- Les listes des membres des commissions électorales 1993-2004 (Service du personnel).
- Les procès-verbaux des commissions électorales 1993-2004 (Service du personnel), 1997-2005 (fichiers informatiques sous Word), 1995-1999 (Secrétariat de la Présidence, un carton), 2005 (Secrétariat de la Présidence, fichiers informatiques sous Word).
- Les listes (lacunaires) des candidats (MCF, DE, DEC) avec les noms et qualités des rapporteurs internes et externes, le titre du projet de recherche et d'enseignement et pour certains candidats DE les auteurs des lettres de soutien (Service du personnel).
- Trois cartons « Élections » : 1966-1975 ; 1970-1985 ; 1986-1997 : quelques listes des rapporteurs et des membres des commissions électorales, et des procès-verbaux des commissions électorales (parfois manuscrits) (Service des archives de l'EHESS)
- Trois cartons intitulés « EHESS. Assemblées des enseignants 1948-1978 » et « 1979-1993 » contenant les procès-verbaux des assemblées des enseignants 1979-1993 (Service des archives de l'EHESS)
- Trois discours de J. Revel 1994, 1996, 1997 devant les assemblées et/ou les commissions électorales (fichiers informatiques sous Word).

A ces archives administratives, nous avons ajouté une série de notes prises par des membres de l'Assemblée sur la Déclaration de la Présidence pour les années 1998-2005 (archives privées)

### **2 – Les dossiers de candidature, produits par les candidats**

Les dossiers de candidature ont été dépouillés pour chaque candidat (élu ou non élu) et pour chacune de ses candidatures dans la période pour tous les concours MCF, DNC et DEC de la période 1986-2005. Les sources suivantes ont été utilisées :

- Les dossiers de candidature 2002-2004 (Service des archives de l'EHESS, neuf cartons) et 2005 (Service du personnel de l'EHESS, quatre cartons).
- La base de données (sous fichier Excel) résultant d'un premier dépouillement de dossiers de candidature (année de la dernière candidature seulement) effectués par Delphine Naudier pour la période 1961-2002. Cette base a été utilisée pour les années 1986-2001 (candidats élus ou non élus, dossier de l'année de la dernière candidature) et 2002 (candidats élus seulement), complétée

---

<sup>35</sup> Nous n'avons pas recouru aux archives du ministère de l'Éducation nationale qui nous auraient sans doute fourni (notamment) les arrêtés de nominations et des données sur la gestion des postes des corps de l'EHESS.



et recoupée avec le groupe de sources précédent et les sources suivantes :

- Les dossiers de candidature 1998-2001 (Service des archives de l'EHESS et Service du personnel).
- Les dossiers de candidature 1986-1997, candidats non élus (Centre des archives contemporaines de Fontainebleau, douze cartons).
- Les dossiers de candidature 1986-1997, candidats élus (Service des archives de l'EHESS si la personne avait pris sa retraite avant 2005, sinon Service du personnel).

### **3 – Les archives relatives à l'organisation et aux activités des membres du corps électoral**

- Six cartons « Annuaire » (1956-2005) : classement alphabétique des dossiers de tous les membres de l'École contenant pour chacun les pages des annuaires les concernant depuis la création de l'annuaire jusqu'en 1999 (Service des archives de l'EHESS)
- La série complète des *Annuaire*s de l'École (1964-2005).
- La série complète des *Livrets de l'étudiant* (1976-1977 à 2004-2005, ensuite sur le site web de l'EHESS).
- La série complète des *Répertoires des centres* (1976-1977 à 2006).

L'enquête a aussi pris en compte deux cartons contenant les notices nécrologiques parues, dans *Le Monde*, de tous les membres décédés de l'École depuis sa création (Secrétariat général de l'EHESS) et la base de données Figeco (Access), construite en 1986 pour aider notamment à établir les listes électorales. On y trouve une somme d'informations (notamment grades et centres de rattachement successifs dans l'École) sur tous les personnels de l'École (outre les membres élus), y compris ceux qui travaillent à l'École mais qui n'ont pas le statut de membre de l'École (détachés de l'Éducation nationale, CNRS, etc.). Les données de Figeco ont été mises à jour jusqu'en 2000. Le logiciel de gestion du personnel Harpège en fonction à l'École depuis 2003 ne contient pas encore les données relatives aux personnels enseignants.



## Table des tableaux, graphiques et documents

Document 0-1. Spécimen de source : extrait d'une liste de candidats (élection des directeurs d'études non cumulants, 1991).....	6
Document 0-2. Établissement documentaire et définitions analytiques des groupes et comptes de « candidatures » dans le cadre d'une élection déterminée.....	8
Tableau 0-3. Les carrières des candidatures au cours du processus électoral (par type de concours, 1986-2005).....	9
Tableau 0-4. Les candidats et le nombre de leurs candidatures (tous types de concours, 1986-2005).....	12
Tableau 0-5. Premières candidatures et candidatures réitérées parmi l'ensemble des candidatures observées (tous types de concours, données annuelles 1986-2005) .....	12
Graphique 0-6. La trame des candidatures : les liens entre concours successifs (par type de concours, 1986-2005).....	14
Tableau 1-1. Nombre annuel de candidatures et d'élus par type de concours (1986-2005).....	16
Graphique 11-1 – Nombre de postes mis au concours et nombre de candidats (par type de concours et année, 1986-2005).....	18
Tableau 12-1. Les candidatures aux deux concours de recrutement de MCF en 1990.....	22
Graphique 12-2. Rapport entre nombre de candidatures et nombre de postes par type de concours (données annuelles 1986-2005).....	22
Tableau 12-3. Élection des directeurs d'études non cumulants : candidats à la promotion et hors promotion, nombre de candidats et nombre d'élus (données annuelles 1986-2005).....	24
Graphique 12-4. Élection des directeurs d'études non cumulants : candidats à la promotion et hors promotion, nombre de candidats par poste (données annuelles 1986-2005).....	26
Graphique 21-1. Part des différentes disciplines dans les doctorats soutenus à l'EHESS (1971-2005).....	30
Graphique 21-2. Évolution de la part des invités à des jurys de thèse ayant une discipline différente de celle du directeur qui invite (1960-2005) .....	32
Graphique 21-3. Nombre de disciplines différentes dans lesquelles les directeurs font soutenir des thèses (1976-2000).....	34
Graphique 21-4. Discipline des candidats (tous types de concours, 1960-2005).....	35
Graphique 21-5. Discipline des élus (tous types de concours, 1960-2005) .....	36
Tableau 22-1. Distribution des élus selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS (par type de concours, 1986-2005).....	38
Tableau 22-2. Nombre d'élus selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS et la situation de candidat à une promotion ou hors promotion (par type de concours, 1986-2005).....	38
Tableau 22-3. Taux de succès final selon la possession ou non d'un doctorat de l'EHESS et la situation de candidat à la promotion ou hors promotion à la dernière candidature (par type de concours, 1986-2005).....	38
Tableau 22-4. Distribution des élus et taux de succès final des candidats selon la possession d'un doctorat de l'EHESS et l'appartenance institutionnelle à l'EHESS (par type de concours, 1986-2005).....	40



Tableau 22-5. Proportion de docteurs de l'EHESS parmi les candidats et parmi les élus selon la discipline du dernier doctorat (cinq premières disciplines par leurs effectifs de docteurs) (par type de concours, 1986-2005) .....	42
Graphique 22-6. Élections des maîtres de conférences (1986-2005) : nombre des élus et délai écoulé depuis la soutenance selon que le candidat possède ou non un doctorat de l'EHESS .....	43
Graphique 22-7. Élections des maîtres de conférences (1986-2005) : taux de succès final et délai entre la soutenance et la candidature selon que le candidat possède ou non un doctorat de l'EHESS.....	44
Graphique 22-8. Élections DEC (données annuelles 1986-2005) : nombre de candidats exerçant une fonction à l'EHESS ou dans les universités.....	46
Tableau 23-1. Institutions universitaires ou de recherche françaises (hors EHESS) dont proviennent au moins cinq candidats (tous types de concours, 1986-2005) .....	48
Tableau 31-1. Élections MCF (1986-2005) : part des candidatures dont le rapporteur interne est maître de conférences .....	50
Tableau 31-2. Élections MCF (1986-2005) : taux de succès des candidatures selon que le rapporteur interne est maître de conférences ou directeur d'études.....	50
Tableau 31-3. Élections MCF (1986-2005) : distribution des différents types de soutiens internes en commission électorale selon le devenir des candidatures en assemblée .....	52
Tableau 31-4. Élections DNC (1986-2005) : distribution des différents types de soutiens internes en commission électorale selon le devenir des candidatures en assemblée .....	52
Tableau 31-5. Type de soutien et devenir des candidatures en commission électorale (par type de concours, 1993-2005).....	54
Tableau 31-6. Déclaration de la Présidence et choix de l'assemblée électorale (tous concours confondus, séries incomplètes 1986-2005).....	54
Tableau 31-7. Résultats obtenus en commission électorale et résultats obtenus en assemblée (tous concours confondus, 1993-2005).....	55
Tableau 31-8. Classement selon la déclaration de la Présidence et résultats obtenus en commission électorale (tous concours confondus, séries incomplètes 1993-2005) .....	55
Tableau 31-9. Classement selon la déclaration de la Présidence et résultats obtenus en Assemblée (tous concours confondus, séries incomplètes 1986-2005).....	56
Tableau 31-10. Réitération des candidatures en fonction des résultats obtenus en assemblée (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004) .....	58
Tableau 31-11. Seuils de réitération des candidatures en fonction des résultats obtenus en Assemblée (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004) .....	60
Graphique 31-12. Seuils de réitérations en fonction de la distribution cumulée des meilleurs résultats obtenus en assemblée par les candidatures (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004).....	61
Tableau 31-13. Réitération des candidatures en fonction de la présence au second tour de l'élection ou de la proximité du candidat avec l'EHESS (tous concours confondus, candidatures non élues 1986-2004).....	62
Tableau 31-14. Élection des candidatures en fonction des résultats précédents obtenus en Assemblée (tous concours confondus, candidatures élues 1986-2004) .....	62
Tableau 32-1. Modélisation de la réussite aux concours de maîtres de conférences (1986-2005)..	64



Tableau 32-2. Modélisation de la réussite aux concours de directeurs d'études non cumulants (1986-2005).....	68
Tableau 33-1. Élections MCF (1986-2005) : taux de succès des candidats de divers profils .....	72
Tableau 33-2. Élections DNC (1986-2005) : taux de succès des candidats de divers profils .....	74
Graphique 4-1. Vingt ans d'élections à l'EHESS (1986-2005) : les élus hommes et femmes selon le type de concours.....	78
Graphique 4-2. Nombre d'élus par année et type de concours (1986-2005).....	78
Graphique 4-3 - La « féminisation » de l'EHESS : nombre annuel d'élus et d'élues de 1986 à 2005 .....	80
Tableau 4-4. Comparaison du taux de féminisation à l'EHESS, dans les universités et au CNRS (2004-2007).....	80
Graphique 41-1. Proportion de femmes parmi les candidats (par type de concours, données annuelles 1990-2005) .....	82
Graphique 41-2. Nombre de postes et nombre de candidatures d'hommes et de femmes aux concours MCF et DNC (1986-2005) .....	83
Tableau 41-3. Taux de succès féminins et masculins aux élections de l'EHESS (par type d'élection, 1986-2005).....	84
Tableau 41-4. Stratégies de réitération de la première candidature chez les hommes et chez les femmes (élections MCF et DNC, 1986-2005) .....	86
Graphique 41-5. Élections MCF : distribution des candidatures féminines en premières candidatures et candidatures réitérées (données annuelles 1986-2005).....	88
Tableau 41-6. Retrait tactique et retrait défection chez les hommes et les femmes (tous types de concours, 1986-2005).....	90
Tableau 41-7. Taux de retrait des hommes et des femmes selon les disciplines (tous types de concours, 1986-2005).....	90
Tableau 42-1. Lieu de formation des candidatures masculines et féminines (par type de concours, 1986-2005).....	92
Tableau 42-2. Élections DNC : nombre de candidatures à la promotion et hors promotion selon le sexe (1986-2005).....	92
Tableau 42-3. Élections DNC : taux de succès des candidatures à la promotion et hors promotion selon le sexe (1986-2005) .....	94
Tableau 42-4. Élections DNC : taux de réitération des candidatures selon le sexe (1986-2005) ...	94
Graphique 42-5. Composition par sexe des différentes trajectoires des personnes présentes à l'EHESS entre 1986 et 2005 .....	96
Tableau 43-1. Candidatures et élus selon les sexes : les disciplines (par type de concours 1986-2005).....	97
Tableau 43-2. Proportion de normaliens et d'agrégés parmi les élus selon le sexe (par type de concours, 1986-2005).....	98
Tableau 44-1. Répartition sexuée des soutiens des membres de l'EHESS (par type de concours, 1986-2005).....	100
Carte 5-1. Pays pourvoyeurs de lettres de recommandations jointes aux dossiers de candidature (France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005) .....	104



Carte 5-2. Pays d'exercice des activités professionnelles des candidats à l'EHESS (France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005)..... 106

Carte 5-3. Pays de naissance des candidats à l'EHESS (France exceptée, tous concours confondus, 1986-2005)..... 106

Dans les indications de sources, « Enquête sur les élections à l'EHESS » est sous-entendu, sauf mention contraire.