

Rapport de prospective 2010-2014

Conseil scientifique de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales

Groupe de travail "recrutement"
coordonné par Benoît Fliche et Marco Panza

**Concours et recrutements des chercheurs au CNRS
en SHS
(2003-2011)**

rapport préparé et rédigé par

Brian Chauvel (IFEA-EHESS) et Benoît Fliche (IFEA-CNRS)

Avril 2014

Table des matières

Introduction.....	3
I - Les postes ouverts aux concours.....	5
A – Les principales variables.....	5
L’année	5
Le grade	6
Les fléchages.....	7
B – Focus sur les SHS	8
Depuis 2003, les SHS cumulent 53 postes de retard sur les autres sections	8
Un écart cumulé de 23 postes entre les sections de SHS.....	9
Plus de DR, moins de CR2 ?	11
De plus en plus de postes fléchés en SHS, contre la tendance générale.	13
Le fléchage vers des laboratoires : une tendance très minoritaire.....	14
II- Le recrutement en sciences humaines et sociales.....	15
A - Répartition des candidatures, par an et par section.....	15
Afflux de candidatures en SHS à partir de 2006.....	15
Le nombre de candidatures est peu sensible à la variation du nombre de postes ouverts	15
B – Admissibilité	16
Les CR2 directement touchés par les fluctuations du nombre de candidatures	16
C – Profil des candidatures admissibles	18
Age moyen et sexe	18
Inégalités de sexe par section	19
Ages d’accès aux grades de CR1 et CR2	21
Les étrangers : une part en augmentation avec le grade, une catégorie mieux représentée et parfois avantagée dans les sections 34, 35 et 37	22
Le Post-doc à l’étranger : un atout pour quelques sections en CR2	24
D - Effet des fléchages sur les candidatures.....	25
Plus les postes sont ouverts, plus ils reçoivent de candidatures	26
Endogamie et alliances croisées bilatérales en SHS : distribution des candidatures entre les sections.....	27
Conclusion	29

Introduction

Quelques mots d'introduction sont nécessaires à la présentation de ce document qui n'est que la version "abrégée" d'un travail plus large. L'objectif est ici de faire un tableau clair et – autant qu'il le puisse – précis du recrutement en SHS au CNRS. Il s'appuie essentiellement sur les données issues du classeur 2003-2011 LAUREATS.xls¹ fourni par la direction de l'INSHS (qu'elle soit ici remerciée). Ce classeur permet d'étudier la distribution des candidatures aux concours CNRS en SHS sur cette période, à partir de plusieurs variables : des variables concernant le poste pour lequel elles ont été présentées (par année, section et concours), des variables concernant le candidat (âge, sexe, nationalité, habilitation à diriger des recherches, post-doc à l'étranger) et des variables qui relient les deux premières (admissibilité au concours, affectation).

Ces données comportent deux grandes limites. La première est que nous n'avons pu étudier le recrutement que des chargés de recherche de première classe (CR1) et de seconde classe (CR2). Nous devons rappeler ici la différence importante entre ces deux types de concours: s'adressant à des chercheurs "confirmés", le concours CR1 ne peut se présenter que trois fois tandis que le concours CR2 – orienté à l'origine vers des "jeunes" chercheurs –, ne présente aucune limite de cet ordre. Ce "focus" sur les CR s'explique très simplement: si nous avons des données sur le concours de directeurs de seconde classe (DR2), notamment sur le nombre de postes mis au concours, nous ne disposons d'informations que sur les candidats extérieurs au CNRS. Nous n'avons pas eu la liste des candidats CR1 qui postulent comme DR2.

L'autre limite de cette source est qu'elle ne nous permet pas de voir la structure démographique de l'INSHS, comme le nombre de chercheurs par section, le nombre de départs à la retraite, etc. Le développement que nous y faisons s'en tient aux éléments tirés de cette source. L'analyse de l'évolution démographique des sections en SHS ayant été fait ailleurs, dans le cadre du comité national (section 38, mandat 2008-2012), nous disposons de quelques éléments de contexte que nous présentons ici dans deux tableaux synthétiques établis à partir de données de la direction et la DRH de l'INSHS en 2008. Le premier concerne le nombre de départ à la retraite (estimation faite en 2008), le second présente la répartition, en 2008, par classe d'âge des chercheurs selon les sections.

	AGENTS EN ACTIVITES FIN 2008	Départs en retraite 2009	Départs en retraite 2010- 2014	Départs retraite 2010/2014 Taux su 5 ans	Départs retraite 2010/2014 Taux annuel	Départs en retraite 2010- 2014 DR	Départs en retraite 2010- 2014 CR
31	233	10	57	24,3%	4,9%	37	20
32	243	14	78	32,0%	6,4%	41	37
33	208	14	68	32,5%	6,5%	30	38
34	210	13	61	29,1%	5,8%	41	20

¹ Ce classeur est tiré du fichier original LAUREATS CONCOURS - INSHS DE 2003 A 2011.xls

35	207	13	53	25,8%	5,2%	31	22
36	248	22	87	35,1%	7,0%	38	49
37	190	9	47	24,5%	4,9%	27	20
38	185	11	63	34,2%	6,8%	28	35
39	152	11	32	21,2%	4,2%	19	13
40	209	11	64	30,4%	6,1%	35	28
Total CNRS	11510	495	2331	20,3%	4,1%	1367	964

Tableau des répartitions en classe d'âge (%)

	Age 25 (%)	âge 30 (%)	âge 35(%)	âge 40 (%)	âge 45 (%)	âge 50 (%)	âge 55(%)	âge 60 (%)
section 31	0,4	11	12	11	12	14	19	21
section 32	0	6	11	13	9	13	22,5	25
section 33	0	8	9	12	13	12,4	19	26
section 34	0	8	20	12	10,5	8,5	15	25
section 35	0	8	14,5	11	11	12	22	22
section 36	0	5	16	8	7	10	18	35
section 37	1	9	19	15	11	10,5	17	17
section 38	0	2	13,5	14	7,5	10	19	33
section 39	0,6	10	18	14,5	10	13	14,5	19
section 40	0	5	15	17	7	13	19	24
Moyenne	0,2	7	15	13	10	12	19	25

Une autre précision doit être donnée sur l'évolution juridique des concours de CR2. Jusqu'en 2006, une règle prévalait pour ce dernier: il comportait une limite d'âge. Elle cesse à partir du concours 2006, ce qui a bien sûr de fortes conséquences. La seconde précision est que depuis deux ans maintenant, les sections de l'INSHS effectuent un premier tri des dossiers de candidatures – plus ou moins sévères selon les sections – qui correspond à une première phase d'admissibilité. Pour la période qui nous intéresse une telle étape n'existait pas, si bien que lorsque nous parlons d'"admissibilité", nous désignons par là le "classement" que donne chaque section avant l'admission définitive.

Un dernier point: il est important de noter que des changements importants dans la politique de la direction de l'INSHS à partir de 2012 -- par exemple le décroît du nombre de postes fléchés mis au concours en 2013 au profit de postes non-fléchés -- invite à tenir bien en compte la période étudiée : 2003-2011. Enfin, il serait souhaitable que le même travail puisse être mené sur le recrutement des ingénieurs et techniciens du CNRS.

I - Les postes ouverts aux concours

A - Les principales variables

L'année

Sur l'ensemble de la période, toutes sections et tous grades confondus, 5592 postes ont été ouverts aux concours ; soit une moyenne annuelle de 621 postes. Entre 2003 et 2011, l'effectif annuel s'est accru de 20%, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 2,3%. Quelques écarts doivent cependant être soulignés.

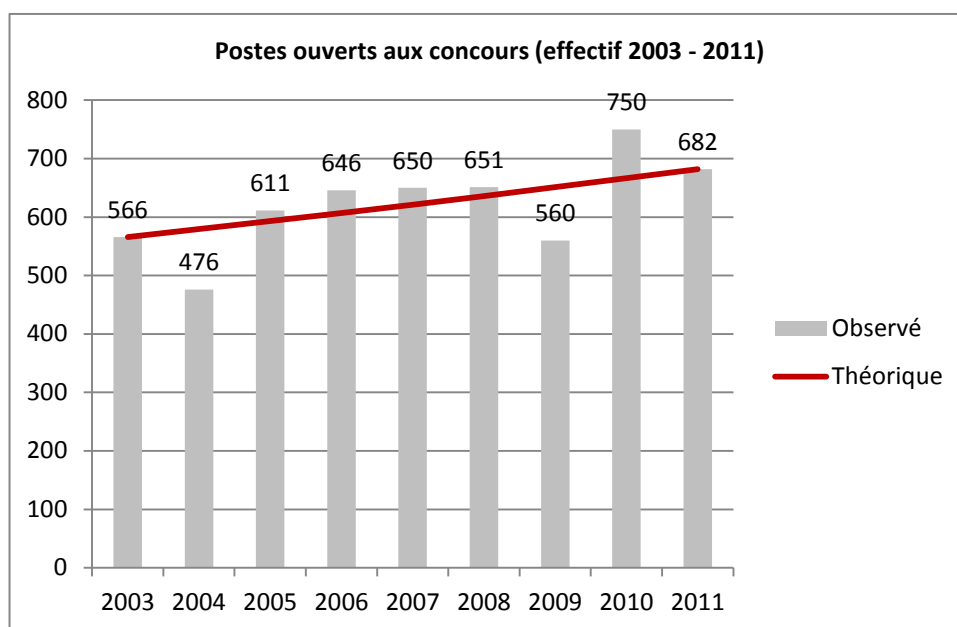
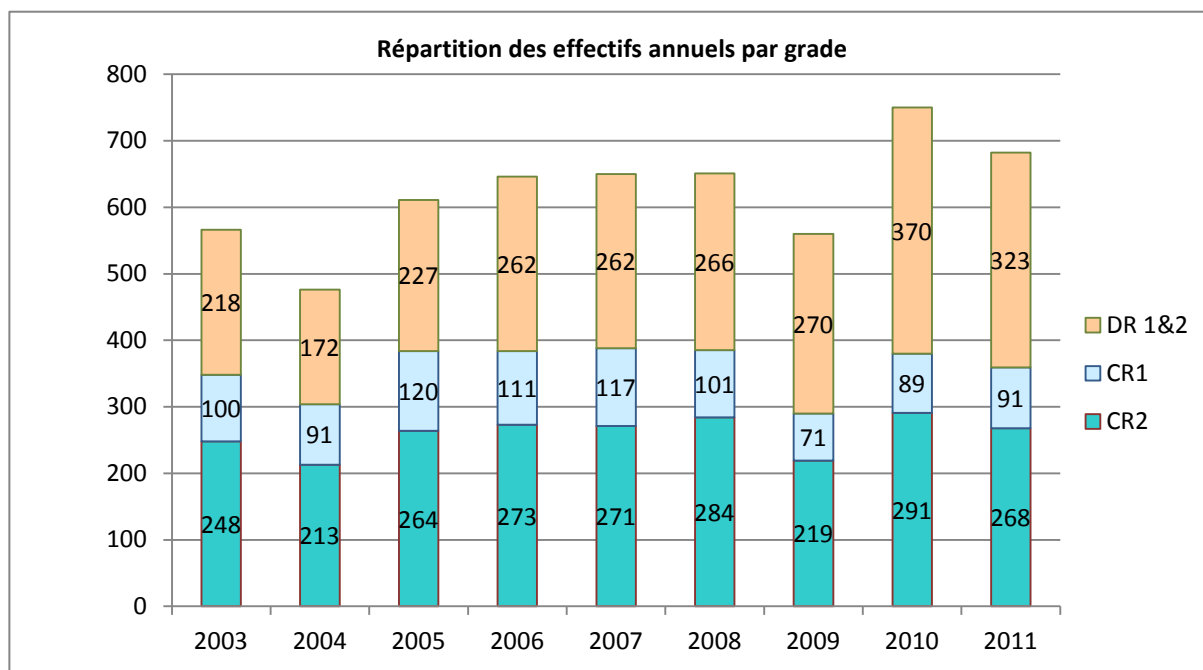


Figure 1 : Distribution chronologique des postes ouverts aux concours : 2003 - 2011

2004 et 2009 sont marquées par un effondrement d'environ 15% de l'effectif des recrutements par rapports aux années qui les précèdent, soit 90 postes en moins à chaque fois. Ces pertes sont en partie compensées en 2010 : les 750 postes ouverts représentent 99 postes de plus qu'en 2008 et 21 % de plus que la moyenne annuelle. Mais ils ne suffisent pas à combler le déficit de postes de 2004. L'écart entre les effectifs totaux observés (5592) et théoriques (5602 – pour un taux de croissance annuel moyen de 2,3%) reste de 10 postes.

Le grade

Sur l'ensemble de la période et toutes sections confondues, 58% des postes ouverts sont destinés aux chargés de recherches : 42% (2331 postes) aux CR2 et 16% (891 postes) aux CR1. Les 42% restant reviennent aux directeurs de recherches : 2350 postes aux DR2 et 20 aux DR1 externes. Les DR1 et 2 doivent donc être regroupés.



Depuis 2003, la répartition entre DR et CR tend à s'égaliser, la part des postes de Directeur de Recherches augmentant de 9 points entre 2003 et 2011. Cette tendance est particulièrement prononcée depuis 2009. En effet, contrairement aux CR, les DR n'ont pas subi de diminution d'effectifs en 2009, mais ont bénéficié de l'effet de rattrapage l'année suivante (+ 100 postes). Les CR, qui ont perdu 95 postes en 2009, retrouvent leur effectif initial l'année suivante, mais leurs pertes n'ont pas été compensées.

Tableau 1: répartition des postes ouverts entre DR et CR (en %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
CR	61,5	63,9	62,8	59,4	59,7	59,1	51,8	50,7	52,6	57,6
DR	38,5	36,1	37,2	40,6	40,3	40,9	48,2	49,3	47,4	42,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

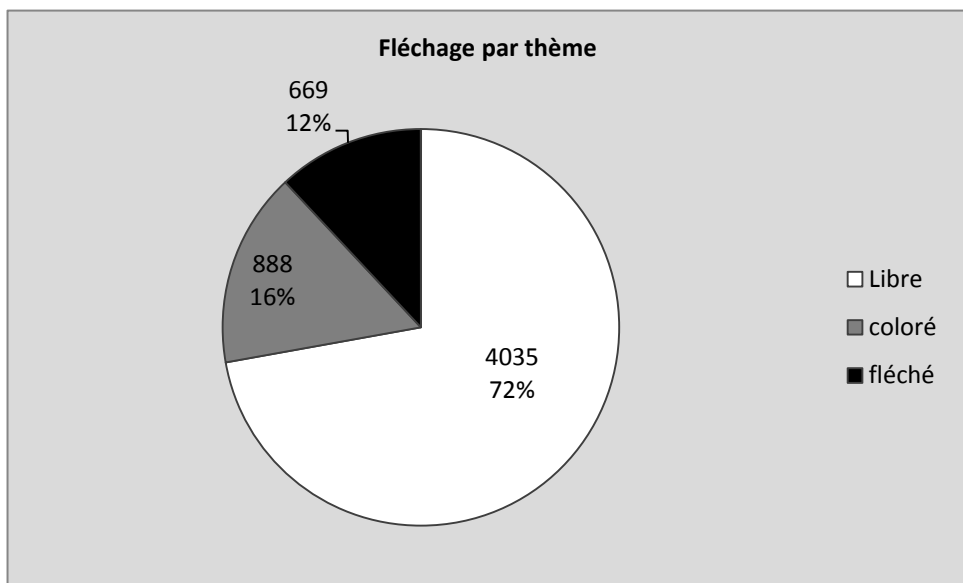
Tableau 2: répartition des postes ouverts aux concours entre CR1 et CR2

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
CR1	17,7	19,1	19,6	17,2	18,0	15,5	12,7	11,9	13,3	15,9
CR2	71,3	70,1	68,8	71,1	69,8	73,8	75,5	76,6	74,7	72,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

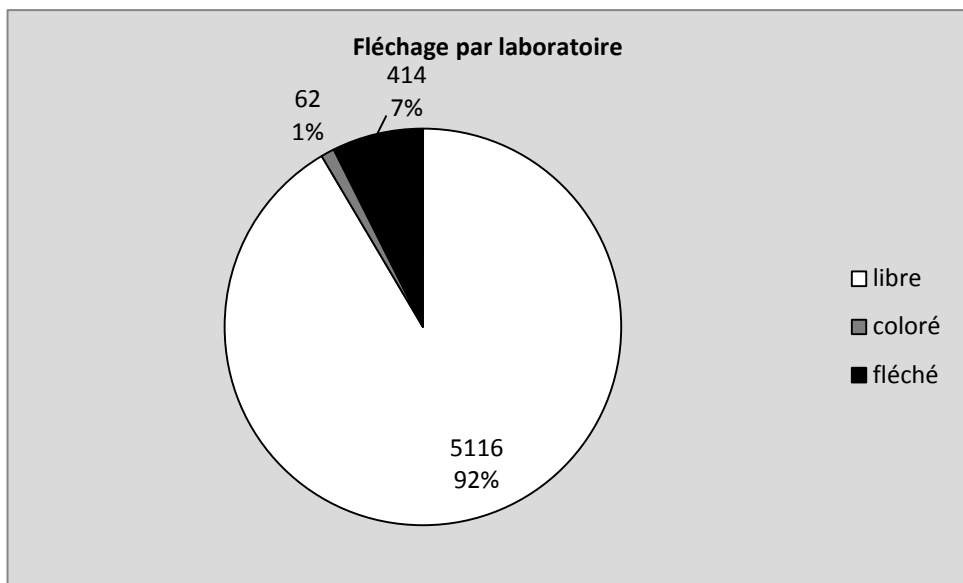
Les fléchages

Entre 2003 et 2011, 28% des postes ouverts par l'ensemble des sections comportaient une indication thématique : 12% sont fléchés, 16% sont colorés. 8% des postes comportaient une indication concernant le laboratoire d'affectation : 7% sont fléchés, 1% sont colorés. Le fléchage des postes par année et section est présenté page 12.

Par thème



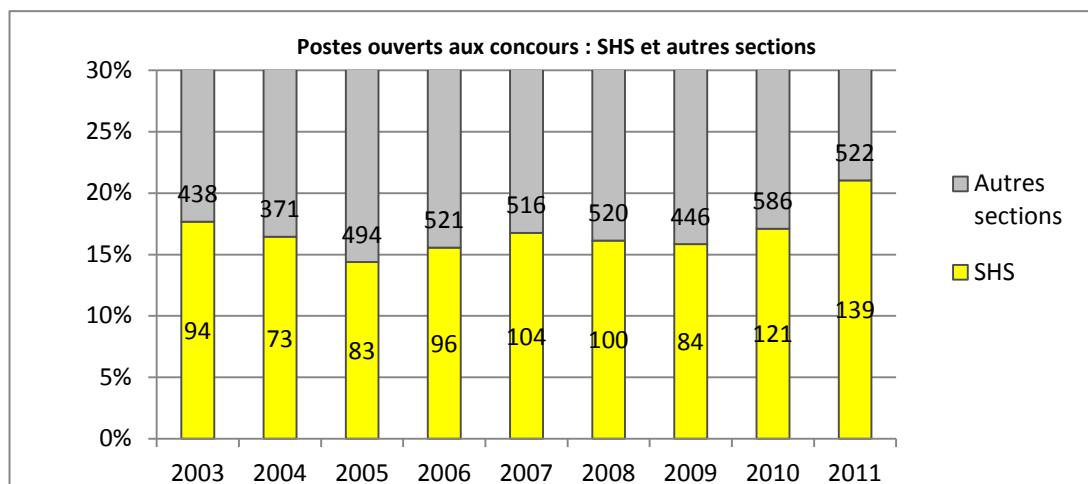
Par laboratoire



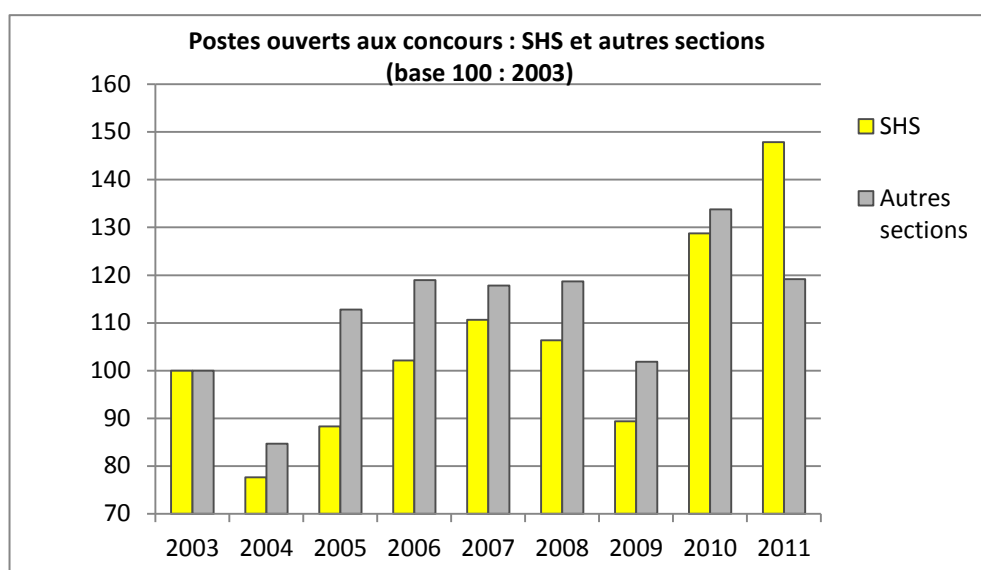
B – Focus sur les SHS

Depuis 2003, les SHS cumulent 53 postes de retard sur les autres sections

Entre 2003 et 2011, les 10 sections de SHS ont reçu 16,8% des postes ouverts pour l'ensemble des sections du CNRS : 894 postes ont été ouverts en SHS et 4414 dans les autres sections (et 284 postes dans des commissions interdisciplinaires).

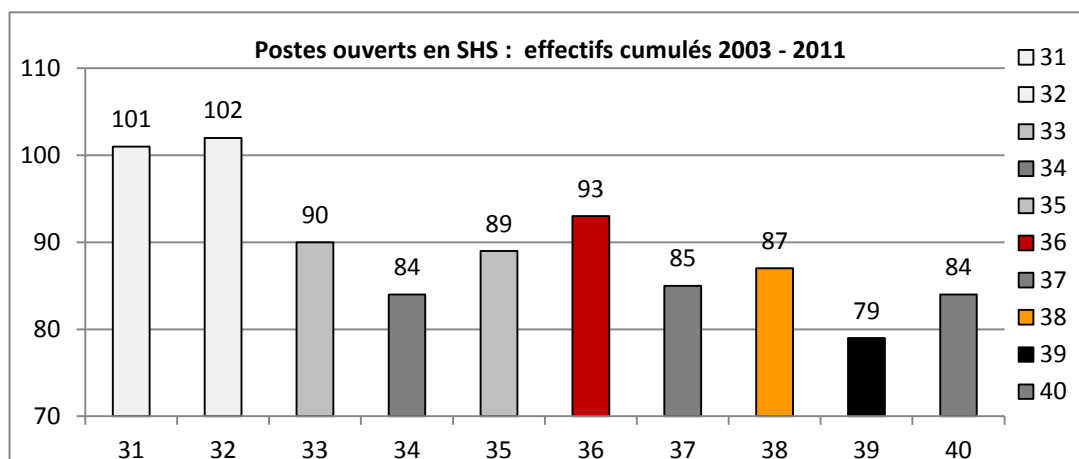


Cette proportion fluctue entre 14,4% (en 2005) et 21% (en 2011). Mais 2011 reste une année exceptionnelle qui ne compense pas la diminution relative des effectifs des SHS sur l'ensemble de la période : leur part dans l'effectif total était plus faible en 2010 (17,1%) qu'en 2003 (17,7%). Les SHS sont en effet toujours plus durement affectées par les réductions d'effectifs que les autres sections : - 22% en 2004 et -16% en 2009 (contre -15% pour l'ensemble des sections). De même, à effectifs identiques en 2003 (base 100), les autres sections ont, jusqu'en 2010, toujours reçu plus de postes que les SHS. En 2005, année la plus inéquitable, l'effectif des SHS étaient inférieur de 12% à leur effectif de 2003, tandis que celui des autres sections variait dans les mêmes proportions, mais dans le sens inverse : la part des SHS dans l'effectif total chute alors de 3 points. Si les SHS avaient connu les mêmes fluctuations que les autres sections, leur effectif cumulé depuis 2003 serait ainsi de 947 postes (contre 894 postes observés).

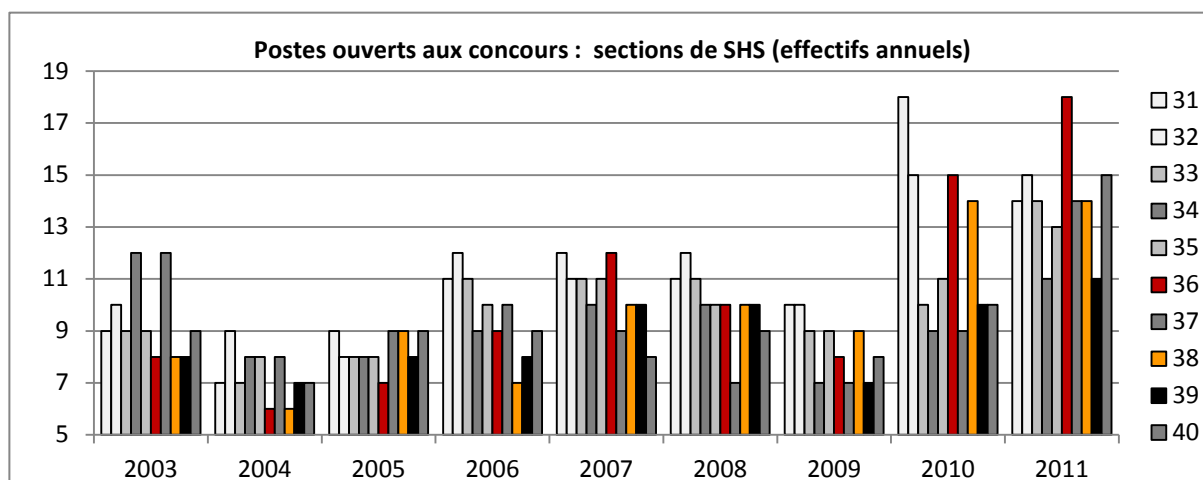


Un écart cumulé de 23 postes entre les sections de SHS

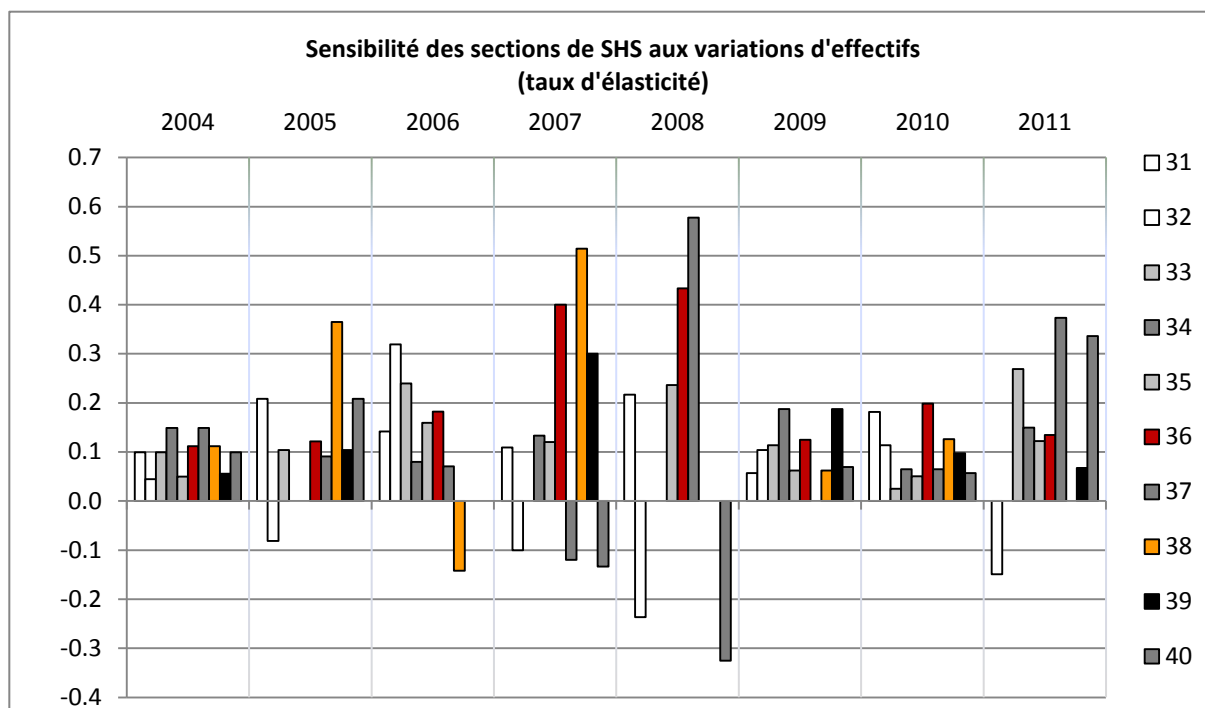
Entre 2003 et 2011, les sections 31 et 32 sont les mieux dotées (respectivement 101 et 102 postes). Viennent ensuite les sections 33, 35 et 36 (entre 89 et 93 postes) et les sections 34, 37 38 et 40 (entre 84 et 97 postes). La section n°39, avec 79 postes, reste est moins bien dotée de toutes.



Plus le nombre de postes ouverts aux concours des SHS augmente, plus les écarts entre les sections se creusent. 2010 est l'année où l'écart type est le plus fort; elle est aussi celle où les sections 31 et 32 reçoivent le plus de postes. A l'inverse, les restrictions de 2004 et 2009 réduisent cet écart, mais maintiennent, à quelques exceptions près, la hiérarchie entre sections.



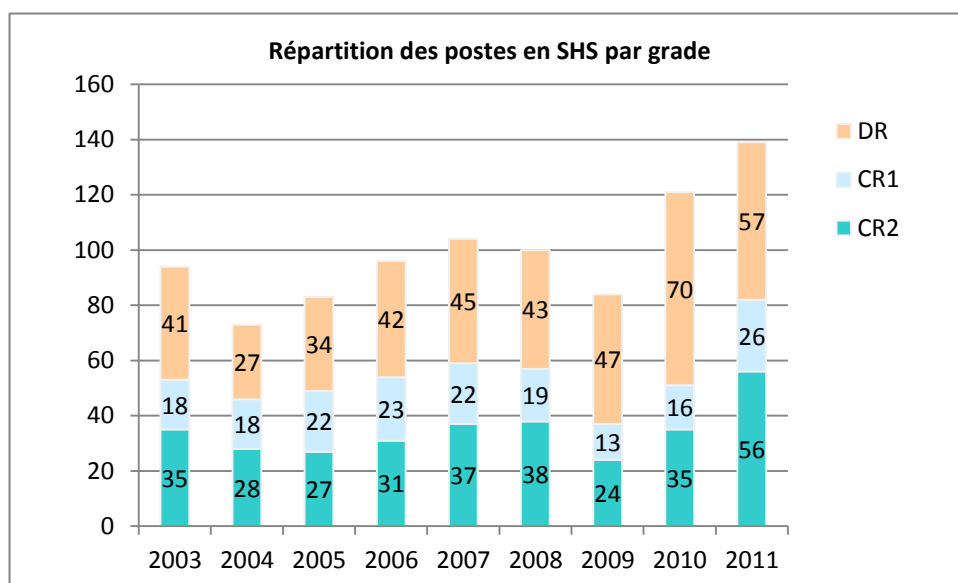
Chaque section de SHS est plus ou moins sensible aux fluctuations des effectifs de l'ensemble des SHS. Cette sensibilité est la plus restreinte en période de baisse de la dotation globale (2004 et 2009): toutes perdent des effectifs dans des proportions à peu près similaires (taux d'élasticité égaux ou proches de 1). A l'inverse, les écarts augmentent entre 2005 et 2007 et en 2011, c.a.d. en période de hausse de l'effectif total des SHS : l'effectif de certaines sections ne varie pas (élasticité nulle ou varie à l'inverse de la tendance générale (élasticité négative)).



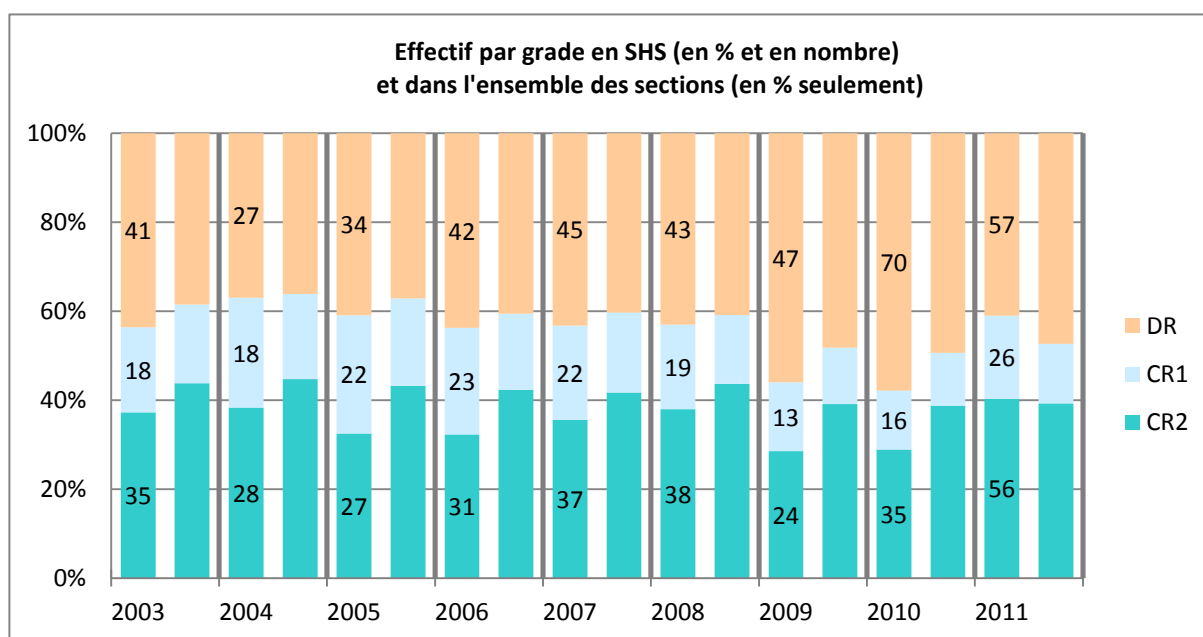
Il est difficile d'identifier une règle expliquant les variations de l'effectif de chaque section. On peut néanmoins distinguer les sections en fonction de la façon dont l'augmentation ou la baisse de leur effectifs suit ou non la tendance générale. Ainsi, la section 36 est la seule dont les effectifs varient toujours dans le même sens que l'effectif total des SHS : variation équivalente en 2004, 2005, 2009 et 2011, supérieure en 2006 et 2010, et nettement supérieure en 2007 (à la hausse) et en 2008 (à la baisse). Les sections 35, 33, 34 et 39 suivent la tendance générale à l'exception d'une ou deux années de stagnation de leur effectif (toujours entre 2006 et 2008): l'effectif de section 35 reste inchangé en 2006), ceux de la 33 de 2007 à 2008, ceux de la 34 en 2005 et 2008, et ceux de la 39 en 2006 et 2008. En revanche, les effectifs des autres sections varient plus ou moins souvent à l'inverse de la tendance générale. Les sections 31, 37 et 38 voient ainsi une fois leurs effectifs diminuer en période de hausse générale (respectivement en 2011, 2007 et 2006). La section 37 échappe toutefois à une baisse d'effectifs en 2009. Au contraire, la section 38 perd non seulement des effectifs en 2006 (en période de hausse), mais ne bénéficie pas non plus des hausses d'effectifs de 2008 et 2011. La section 40 s'oppose à la tendance générale en 2007 et 2008 et n'y était pas sensible en 2006 : si elle ne bénéficie pas ou peu des hausses de 2006 et 2007, elle augmente cependant ses effectifs en période de restriction (2008). La section 32 est la plus indépendante de toutes : elle varie à l'inverse de la tendance générale en 2005, 2007 et 2008 et y est insensible en 2011. Elle perd ainsi des effectifs (en 2005 et 2007) ou ne les augmente pas (en 2011) en période de hausse, mais et les augmente quand la tendance générale est à la baisse (en 2008). Etant peu sensible aux baisses d'effectifs, elle reste la section la mieux dotée sur l'ensemble de la période.

Plus de DR, moins de CR2 ?

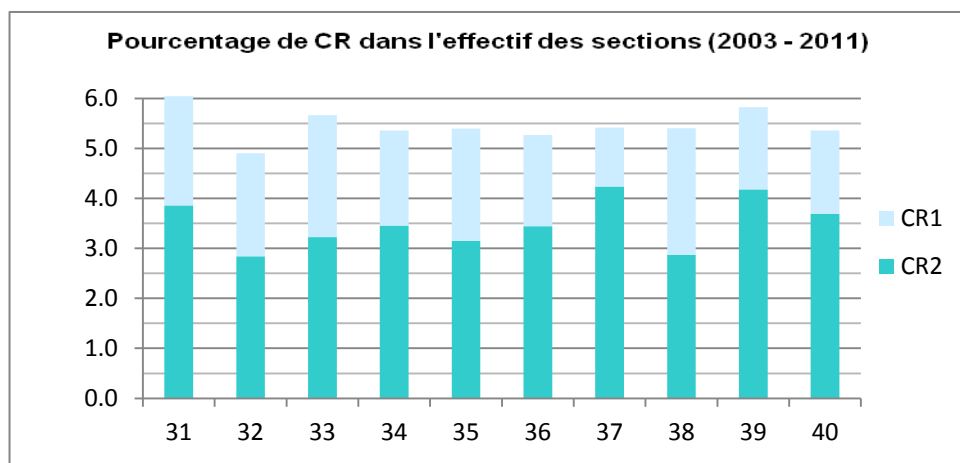
Entre 2003 et 2011, 54,6% des postes ouverts en SHS le sont pour des CR, soit moins que dans l'ensemble des sections (57,6%, cf. infra). Tandis qu'en 2004 la baisse d'effectifs avait été en partie amortie par les DR, ceux-ci deviennent prioritaires en 2009 : leur effectif augmente et, avec 47 postes ouverts, dépasse celui des années précédentes. Celui des CR s'effondre alors au plus bas niveau enregistré sur la période. En 2010, la priorité donnée aux DR se confirme : la hausse du nombre de postes ouverts leur profite d'abord (70 postes sur les 121 ouverts). Mais cette hausse est compensée en 2011.



Depuis 2009, la répartition des postes de SHS entre CR et DR diffère de la tendance observée dans l'ensemble des sections. Entre 2004 et 2008, la part des CR se rapproche de celle observée dans l'ensemble (63% en 2004, puis entre 56% et 59%). Mais elle chute beaucoup plus brusquement en 2009 et 2010 : les CR représentent alors environ 43 % des postes ouverts dans les SHS, contre un peu plus de 51% dans l'ensemble des sections.



Sur l'ensemble de la période, certaines sections des SHS se distinguent des autres par une plus forte proportion à ouvrir des postes de CR : les sections 31 et 39 en ouvrent en moyenne respectivement 60,4 % et 58,2. Inversement, la section 32 privilégie les postes de DR.



Les sections répercutent différemment les variations d'effectifs de 2004, 2009 et 2010. En 2004, toutes les sections répercutent la baisse d'effectif sur les postes de DR, y compris la section 32, qui ouvre pendant deux ans plus de postes de CR que de DR (11 CR pour 6DR en 2004 et 2005).

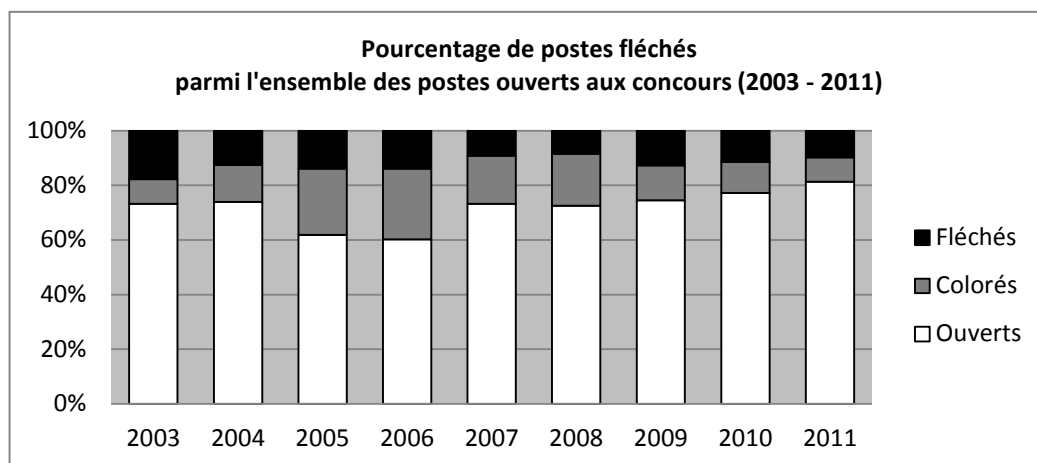
En 2009, la baisse générale des effectifs est principalement répercutée sur les postes de CR : dans l'ensemble, si une section ouvre 4 postes de moins que l'année précédente, elle sacrifie 5 postes de CR pour créer un poste de DR. Ainsi, seule la section 34 réduit le nombre de postes de DR (-1), mais dans une moindre mesure que les postes de CR (-2), les sections 33, 35, 37, 38 et 40 augmentent leur effectif de DR (+5) en supprimant 10 postes de CR, tandis que les cinq sections restantes (31, 32, 36 et 39) perdent 18 postes de CR sans que cela n'affecte leur effectif de DR. En 2010, l'augmentation générale du nombre de postes ouverts aux concours profite principalement aux DR (+23 postes contre 14 postes de CR) ; toutes les sections augmentent leur effectifs de DR. Les sections 33, 35 et 37 le font sans augmenter le nombre de postes de CR, qui avait déjà été rogné au profit des DR l'année précédente.

Tableau 3: répartition des postes par grade et par section (effectifs en SHS)

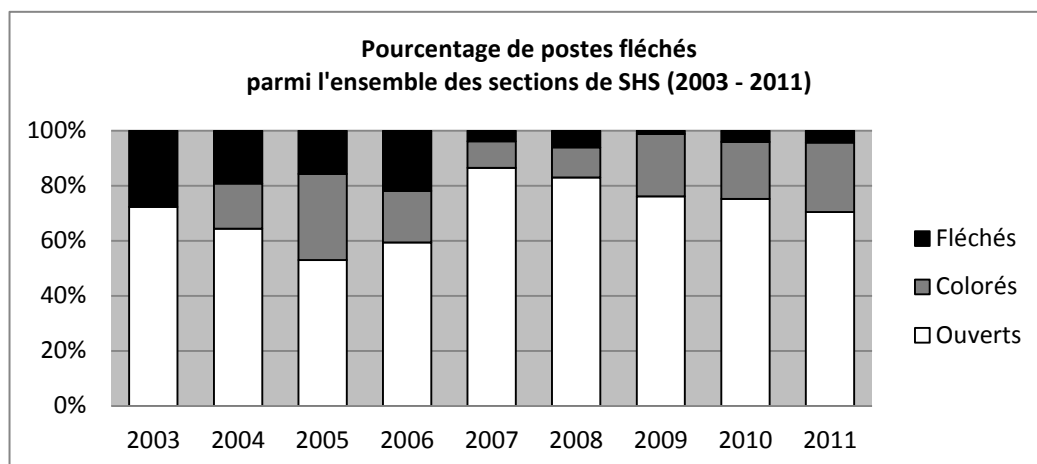
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR	DR	CR
31	4	5	3	4	4	5	4	7	4	8	4	7	4	6	8	10	5	9	40	61
32	5	5	3	6	3	5	6	6	6	5	6	6	6	4	9	6	8	7	52	50
33	4	5	3	4	3	5	5	6	4	7	4	7	5	4	6	4	5	9	39	51
34	5	7	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	6	39	45
35	4	5	3	5	3	5	5	5	5	6	4	6	5	4	7	4	5	8	41	48
36	4	4	2	4	3	4	4	5	5	7	5	5	5	3	9	6	7	11	44	49
37	4	8	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	6	3	6	8	39	46
38	4	4	2	4	4	5	2	5	4	6	4	6	5	4	9	5	6	8	40	47
39	3	5	3	4	3	5	3	5	4	6	4	6	4	3	5	5	4	7	33	46
40	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	6	4	6	9	39	45
Total	41	53	27	46	34	49	42	54	45	59	43	57	47	37	70	51	57	82	406	488

De plus en plus de postes fléchés en SHS, contre la tendance générale.

Entre 2003 et 2011, environ trois quart des postes du CNRS sont « ouverts », à l'exception des années 2005-2006 (autour de 60%) et 2011 (81,4%). On observe aussi, depuis 2008, une tendance à l'augmentation de la part des postes ouverts (+ 9 points en 4 ans). Les années où elle baisse (2005-2006), la proportion de postes colorés augmente d'autant, et inversement (2011). Le pourcentage de postes fléchés (12% des postes sur l'ensemble de la période) connaît 3 grandes baisses, en 2004 (- 5 points à 12,6%), 2007-2008 (-5 points à moins de 9%) et 2011 (9,7%), durant lesquelles les fléchages par thèmes s'imposent contre les fléchages par sujet.

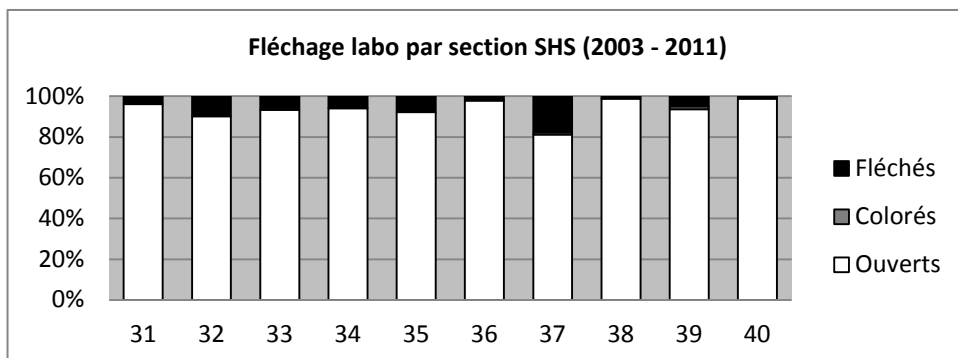
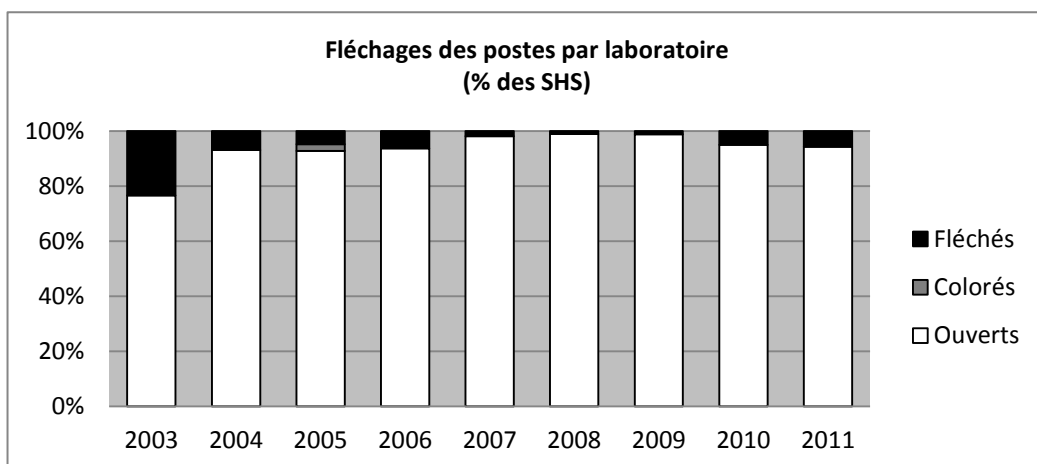
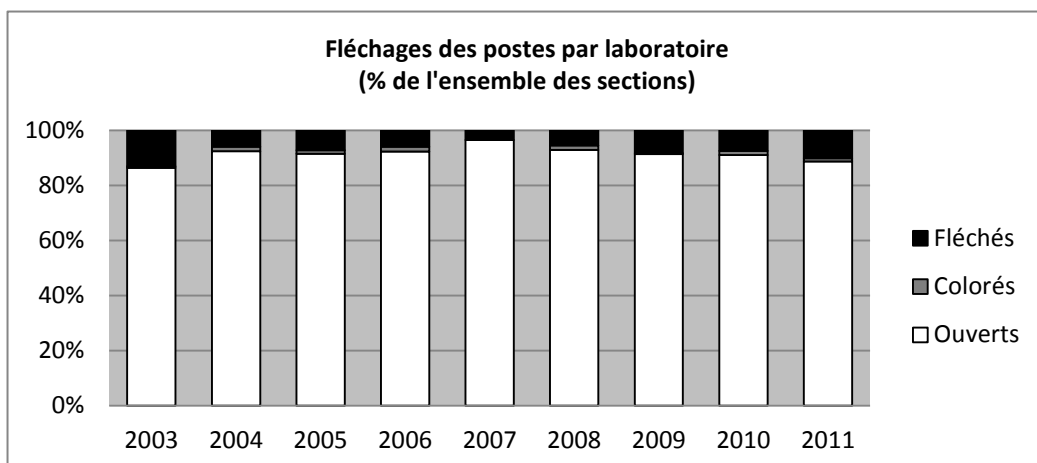


Sur l'ensemble de la période, la proportion des postes « ouverts », coloriés ou fléchés sujets dans les SHS est équivalente à celles de l'ensemble des sections. Mais les SHS tendent à "refermer" leurs postes depuis 2008. En 2003, la part des postes fléchés en SHS comprend la part dévolue aux postes coloriés dans l'ensemble des sections. Les coloriages apparaissent en 2004, lors d'une forte baisse d'effectifs. Le coloriage assouplit alors des fléchages sujets, mais réduit aussi la part des postes « ouverts » : leur poids diminue de 6 points. Cette tendance à « fermer » des postes en les colorant se renforce en 2005 : deux tiers des postes coloriés rognent la part de postes « ouverts » (qui perdent près de 20 points). Ainsi, en 2004 et 2005, la part des postes « ouverts » dans les SHS est de près de 10 points inférieure à celle de l'ensemble des sections. 2007 inverse cette tendance : 86,5% des postes sont ouverts. Mais ce redressement est provisoire : la part des postes ouverts baisse ensuite en SHS tandis qu'elle augmente dans l'ensemble.



Le fléchage vers des laboratoires : une tendance très minoritaire

Moins de 8% des postes de l'ensemble des sections sont fléchés vers des laboratoires : 91,5% des postes sont ouverts, 7,5% fléchés et 1% colorés. En 2003, les postes des sections de SHS étaient plus fléchés que ceux des autres sections : plus de 20% des postes des SHS étaient fléchés. Mais le fléchage vers des laboratoires diminue fortement lors de la baisse d'effectif de 2004. Dès lors il devient très marginal et encore moins répandu en SHS que dans l'ensemble des sections. Seule la section 37 comporte une proportion importante de postes fléchés vers des laboratoires : 20% de ses sur l'ensemble de la période.



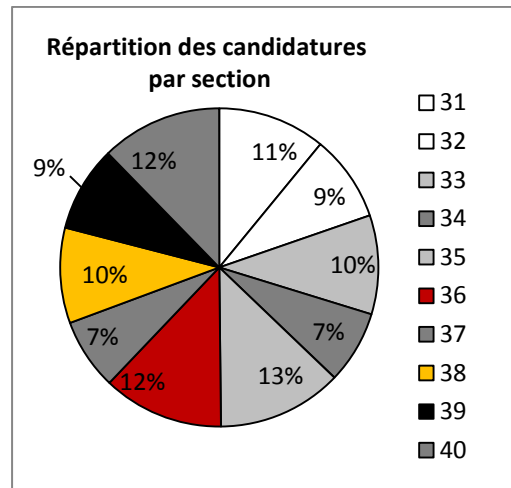
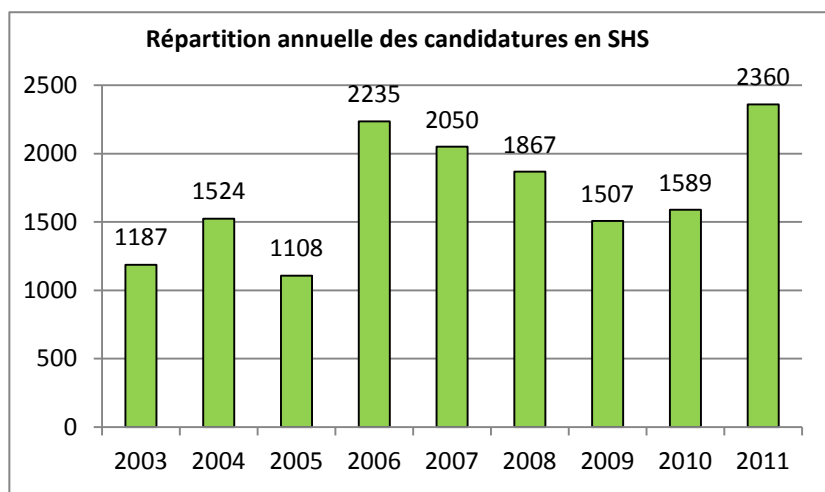
II- Le recrutement en sciences humaines et sociales

A - Répartition des candidatures, par an et par section

Afflux de candidatures en SHS à partir de 2006.

Entre 2003 et 2011, 15427 candidatures ont été présentées aux concours des SHS, soit 1714 par an, en moyenne. Le nombre de candidatures doublant entre 2005 et 2006, la période pourrait être subdivisée en deux : entre 2003 et 2005, 1273 candidatures sont déposées en moyenne par an, contre une moyenne annuelle de 1934 candidatures entre 2006 et 2011.

Sur l'ensemble de la période, 1550 candidatures en moyenne sont déposées dans chaque section. Les sections les plus sollicitées sont les n°35, 36 et 40, avec environ 1900 candidatures chacune. Les sections 31, 32, 33, 38 et 39 se situent dans une fourchette de 200 candidatures autour de la moyenne. Les sections 34 et 37 sont les moins sollicitées (à peine plus de 1100 candidatures chacune).



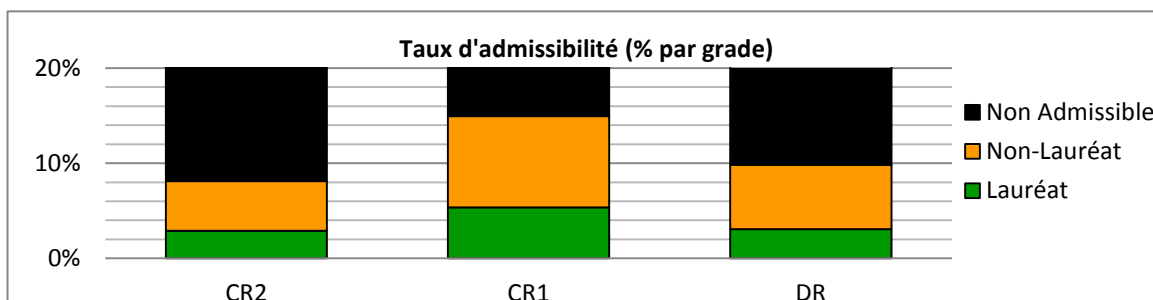
Le nombre de candidatures est peu sensible à la variation du nombre de postes ouverts

Le nombre de candidatures déposées en SHS est très peu corrélé aux ouvertures de postes. D'une part, les candidatures ni n'affluent ni ne diminuent en fonction des périodes de fort recrutement ou de restrictions : les carrières en SHS ne sont donc pas suscitées par des effets d'aubaine. Avant 2009, le nombre de candidatures était en effet indépendant du nombre de postes ouverts: en 2004, le nombre de candidatures augmente de 28% tandis qu'il y a 22% de postes en moins que l'année précédente. Et le nombre de candidatures baisse constamment entre 2006 et 2008, tandis que le nombre de postes ouverts était en légère augmentation. Les trois dernières années ne représentent donc pas une tendance générale. D'autre part, les candidatures ne se dirigent pas systématiquement vers les sections qui bénéficient d'une meilleure conjoncture. Certes, en 2004, l'afflux de candidatures s'est surtout dirigé vers les sections les moins affectées par la réduction d'effectifs. Mais le phénomène ne se répète pas en 2009. Le choix d'une section peut donc être conjoncturellement influencé par le nombre de postes ouverts, mais celui-ci n'est sûrement pas un facteur déterminant.

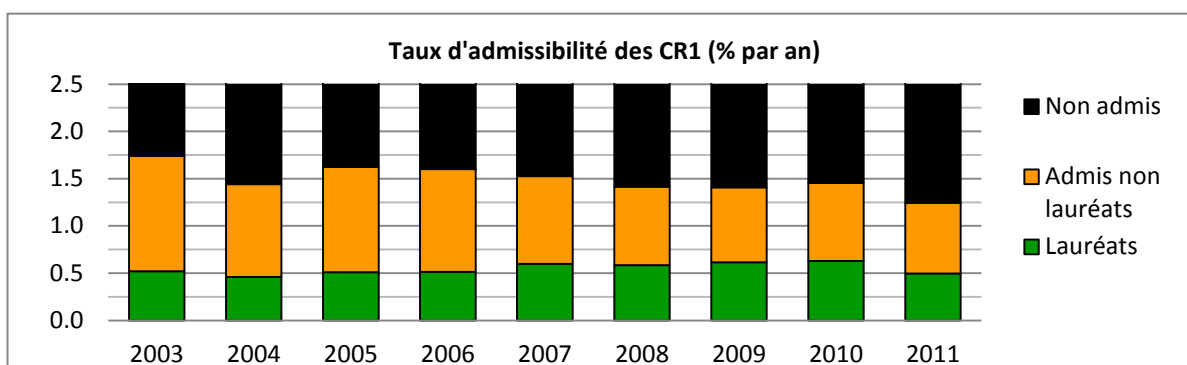
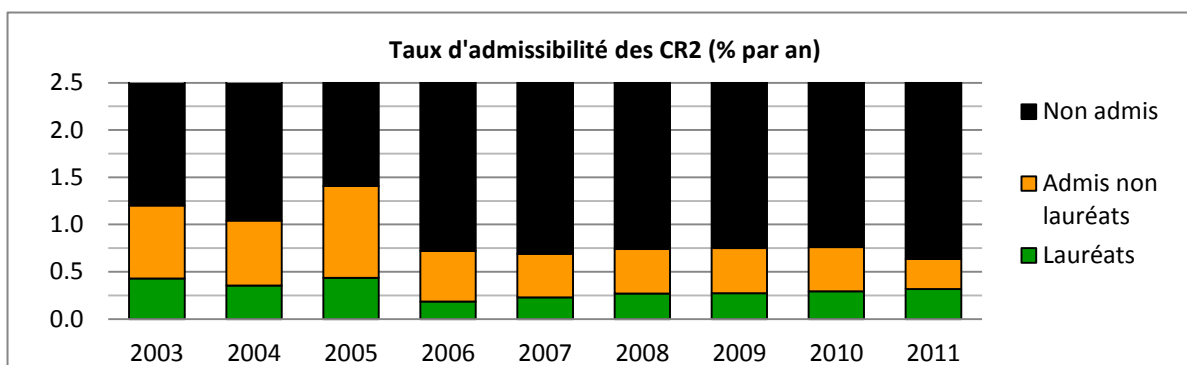
B – Admissibilité

Les CR2 directement touchés par les fluctuations du nombre de candidatures

Les grades de CR2 sont les plus sollicités (72,6% des candidatures). Ils sont logiquement ceux pour lesquels il y a la plus faible proportion de candidatures admissibles (8,1%) et lauréates (2,9%), presque deux fois moins que pour les grades de CR1 qui comptent 15% de candidatures admissibles et 5,4% de lauréates. Les postes de DR, les moins sollicités (5,5% des candidatures) offrent des chances d'admissibilité (10%) légèrement supérieures que les postes de CR2, mais le moins de chances pour les admissibles d'être lauréats (31,3%).

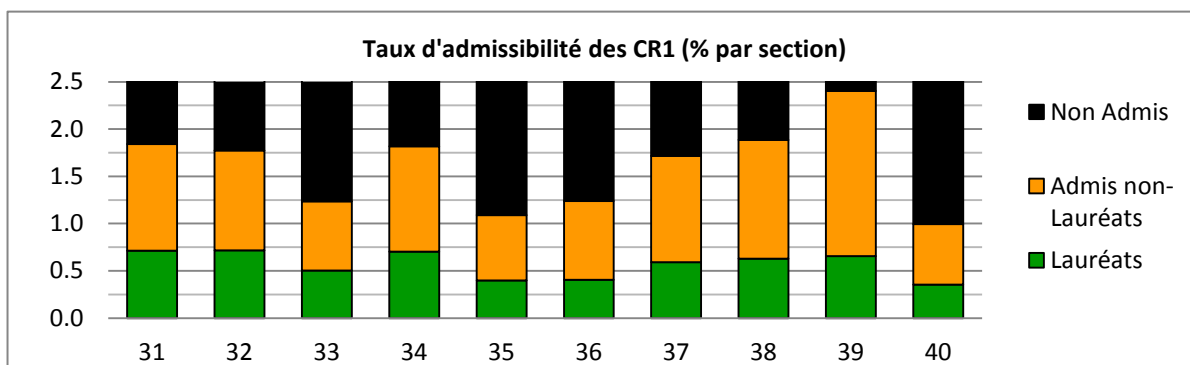
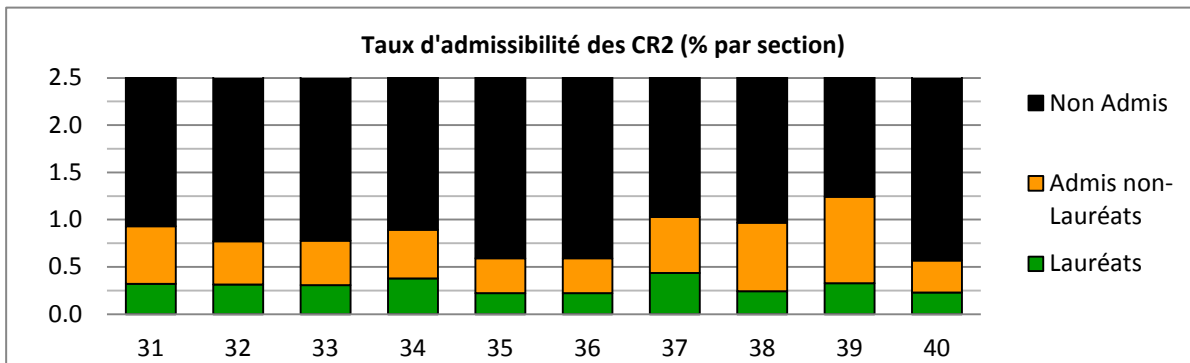


Le taux d'admissibilité et de lauréats parmi les CR2 baisse avec l'afflux de candidats (+170% en 2006). La baisse est plus forte en 2006 et l'est moins en 2004 et 2011. De même, la proportion de lauréats augmente légèrement entre 2006 et 2008, dans une période où le nombre de candidatures diminue alors que le nombre de postes augmente. Ni la diminution du nombre de postes de 2009, ni l'augmentation de 2010 ne modifient cependant leurs chances. Les CR1 sont beaucoup moins affectés par ces afflux de candidatures (+18% en 2006)



Des sections inégalement accessibles

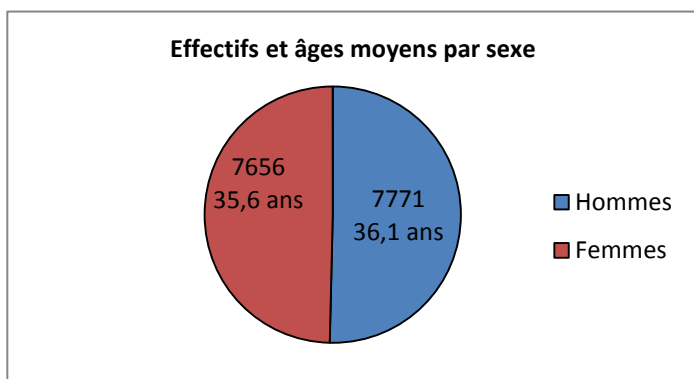
Sur l'ensemble de la période, la section 39 offre le meilleur taux d'admissibilité aux CR2 (12,5%). Les sections, 37, 38, 31 et 34 retiennent entre 10% et 8% d'admissibles. Et les sections 35, 36 et 40 sont les plus difficiles d'accès (environ 6% d'admissibles). Ces taux augmentent pour les CR1, tout en renforçant la différence entre les sections.



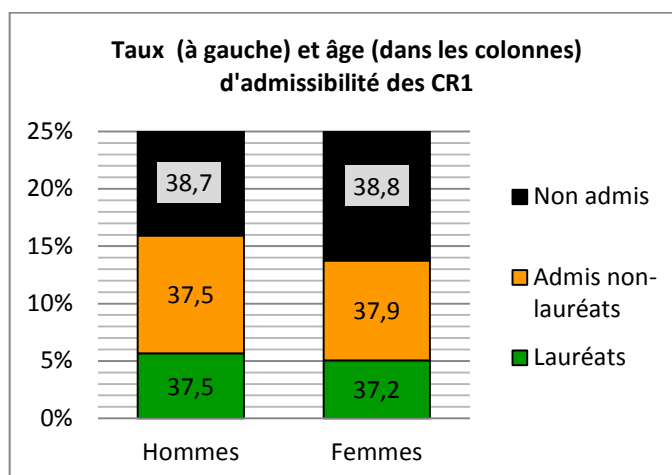
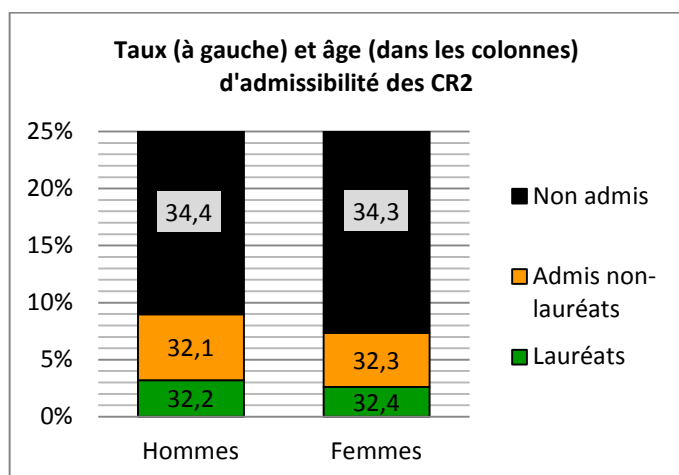
C - Profil des candidatures admissibles

Age moyen et sexe

Dans l'ensemble des sections et sur la totalité de la période, les candidatures en SHS se répartissent également selon le sexe. Les candidatures féminines ne sont en moyenne² que très légèrement plus jeunes (35,6 ans) que les candidatures masculines (36,1 ans) et les écarts d'âges par grade entre lauréats et non lauréats sont les mêmes quelque soit le sexe du candidat. Précisons toutefois que l'existence d'un âge minimum et l'absence d'âge maximum font grimper l'âge moyen au dessus de la médiane (entre 31 et 32 ans), la classe d'âge réunissant le plus de lauréats étant celle des 30 ans.



Les femmes sont quelque peu sous représentées parmi les candidatures admissibles et lauréates : dans l'ensemble, 46% des admissibles sont des femmes, contre 54% d'hommes. Hommes et femmes n'ont donc pas exactement les mêmes chances d'être admissibles : 7% des femmes et 9% des hommes sont admissible en CR2, 13,5% des femmes et 16% des hommes le sont en CR1. Toutefois, on ne peut pas conclure à une influence du sexe sur le recrutement : l'écart entre les effectifs observés et les effectifs théoriques (égalité totale entre les sexes) n'est pas statistiquement significatif³.



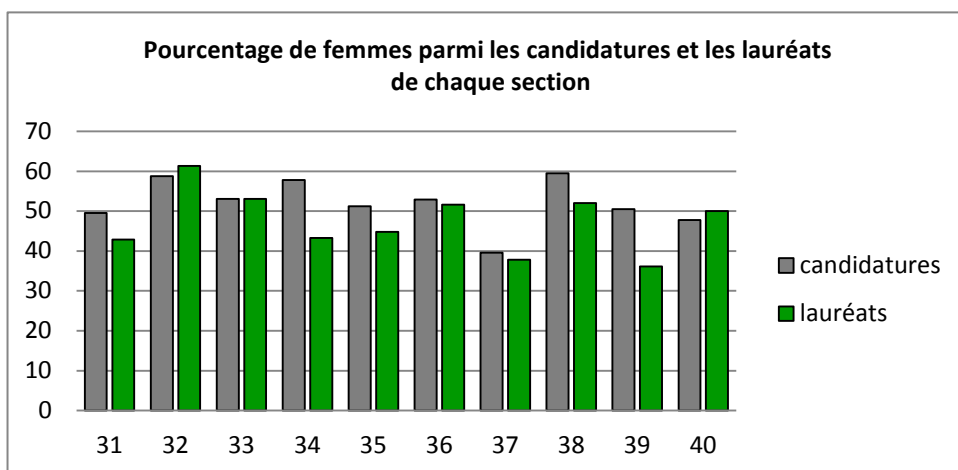
² L'âge moyen est ici calculé sur le nombre de candidatures ; il pourrait être biaisé par les candidatures multiples.

³ Sur l'échantillon d'ensemble : $\chi^2 = 5,06$, $p = 0,024 < 0,05$ (significatif), mais V de Cramer = 0,018 (force de l'association plus que « petite » (0,1 – 0,3)). La différence observée, faiblement significative et ne montrant pas d'association entre les variables « sexe » et « lauréat », n'est plus significative sur des échantillons plus restreints (CR2, CR1)

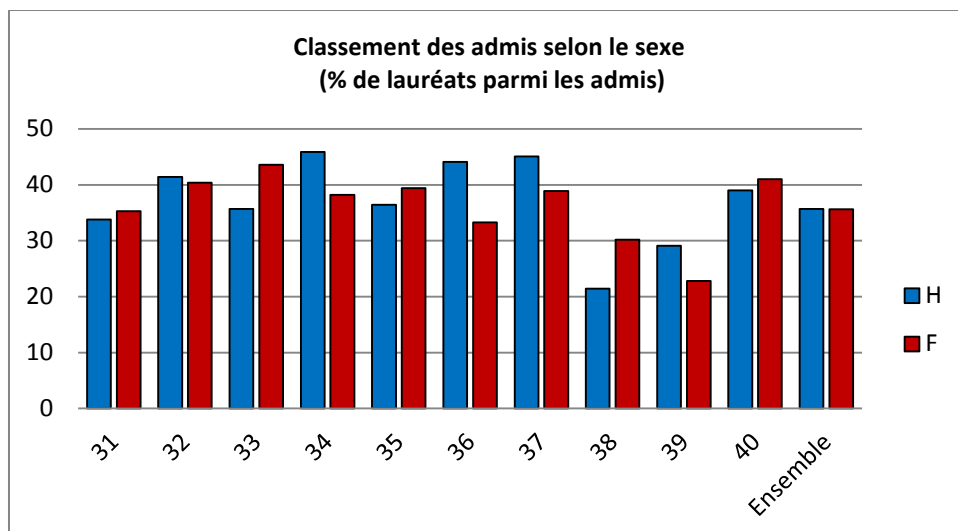
Inégalités de sexe par section

Accès au grade de CR2

La légère surreprésentation masculine (54% d'hommes en moyenne parmi les CR2) ne concerne pas toutes les sections. Les femmes sont par exemple majoritaires parmi les lauréats des sections 32 et 33 ainsi que, dans une moindre mesure, dans les sections 38,36 et 40. C'est aussi seulement dans ce groupe de sections que le nombre de femmes recrutées n'est pas systématiquement inférieur à leur poids relatif dans les candidatures : les sections 32 et 40 recrutent proportionnellement plus de femmes que d'hommes, la 33 respecte une parfaite équité, seule la section 38 recrute proportionnellement plus d'hommes qu'il n'y en a parmi les candidats. Mais, encore une fois, ces différences entre les effectifs observés et l'hypothèse d'une parfaite égalité ne sont pas statistiquement significatives : si l'on peut observer une plus forte proportion d'hommes ou de femmes parmi les lauréats que parmi les candidats, le traitement des données (taille de l'échantillon) ne permet pas pour autant en conclure que le sexe influence le recrutement.



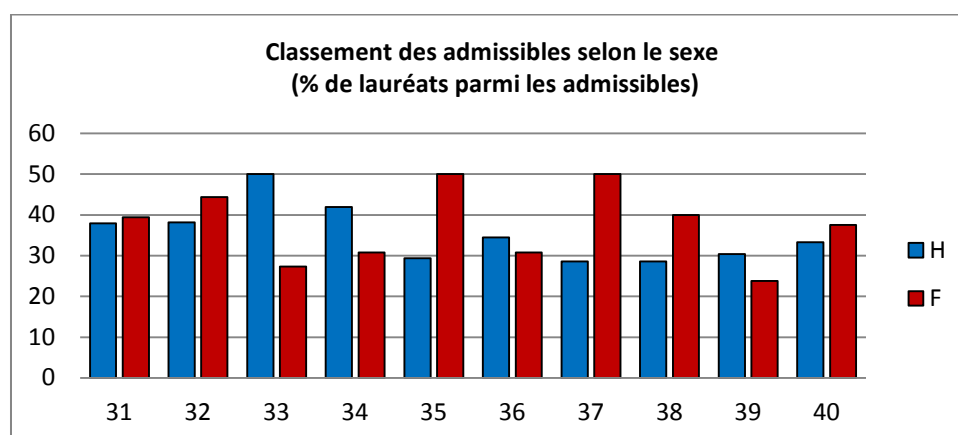
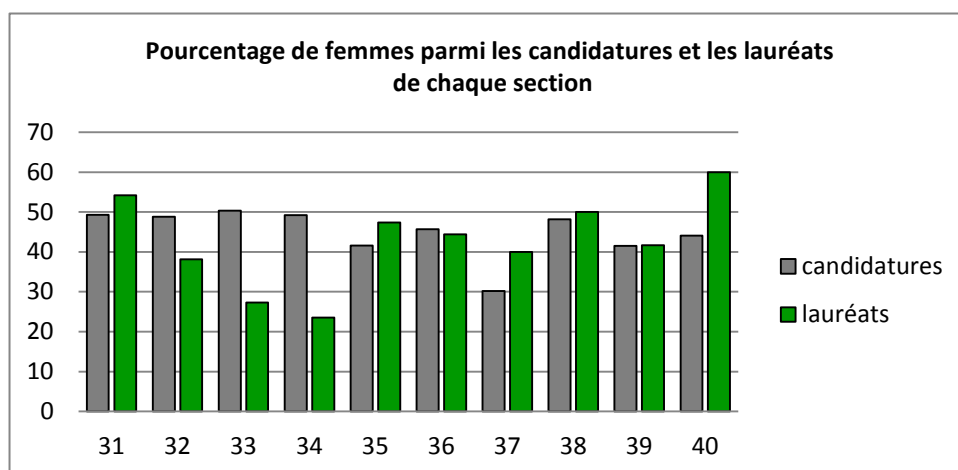
Le taux de lauréats parmi les candidats admissibles permet d'observer si un sexe a tendance à être mieux classé que l'autre. Dans l'ensemble, ce n'est pas le cas : quelque soit le sexe, en moyenne 35% des admissibles sont classés. Toutefois les hommes sont mieux classés que les femmes dans les sections 34, 36 et 37. Et, inversement, les femmes sont mieux classées que les hommes dans les sections 33 et 38.



Accès au grade de CR1

Contrairement au grade de CR2, les candidatures en CR1 sont majoritairement masculines dans toutes les sections et tout particulièrement en 37 (70% de candidatures masculines), puis en 35, 39 et 40 (près de 60%). Cette surreprésentation masculine ne se retrouve pas nécessairement parmi les lauréats : la section 40 recrute 60% de femmes alors qu'elle reçoit moins de 45% de candidatures féminines, la section 31 en recrute près de 55% et la section 38, 50%. Les sections 35 et 37 recrutent aussi une plus forte proportion de femmes qu'il ne s'en trouve parmi les candidatures, notamment en les classant mieux que les hommes.

A l'inverse, alors qu'il y a équité parmi les candidatures des sections 34, 33 et 32, les femmes ne représentent respectivement que 24, 27 et 38% des lauréats. Les différences entre les effectifs observés et les effectifs théoriques sont statistiquement significatives dans les sections 34⁴ et 33⁵. Ces deux sections ont aussi tendance à mieux classer les hommes

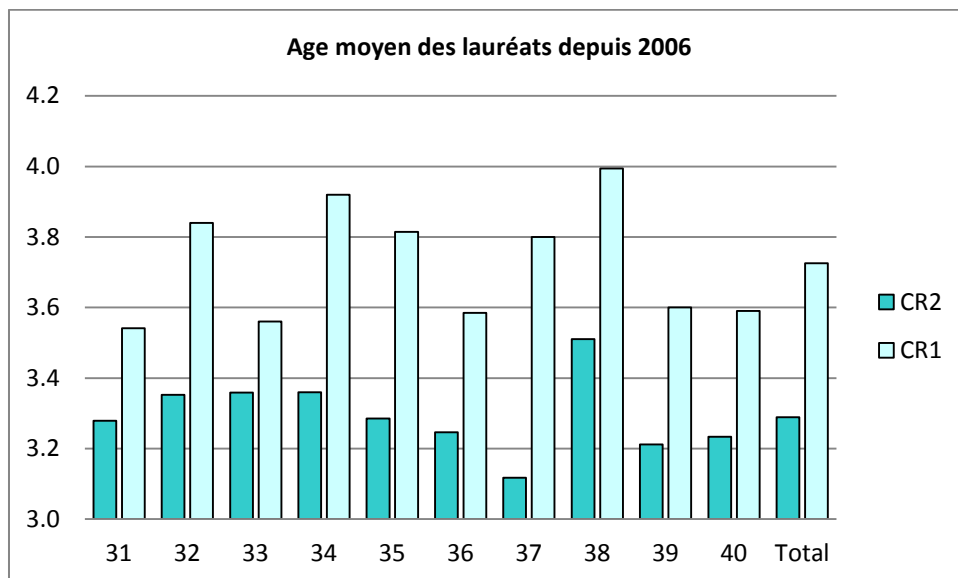


⁴ Chi² : 4,81, p = 0,024 < 0,05, V de Cramer = 0,14 (petite association entre le sexe et le recrutement en CR1)

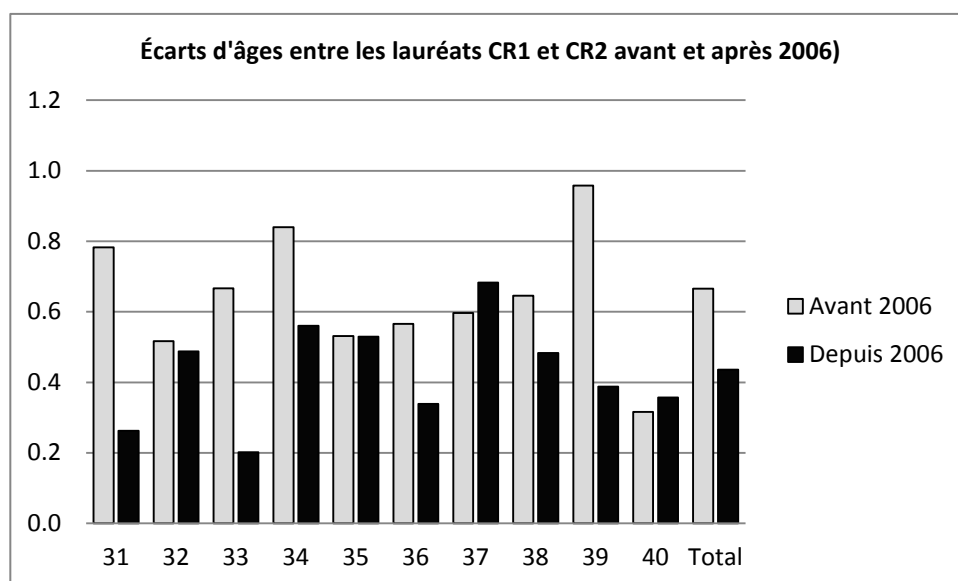
⁵ Chi² : 4,93, p = 0,022 < 0,05, V de Cramer = 0,11 (petite association entre le sexe et le recrutement en CR1)

Ages d'accès aux grades de CR1 et CR2

L'âge moyen des lauréats varie très peu selon les sections : depuis 2006, les lauréats CR2 ont 33 ans en moyenne et les CR1 37 ans. La section 38 se démarque en recrutant des candidats plus âgés : 35 ans en CR2 et 40 ans en CR1. La section 37, qui recrute les candidats les plus jeunes en CR2 est aussi celle qui cultive les plus forts écarts d'âges entre les deux grades : près de 7 ans.



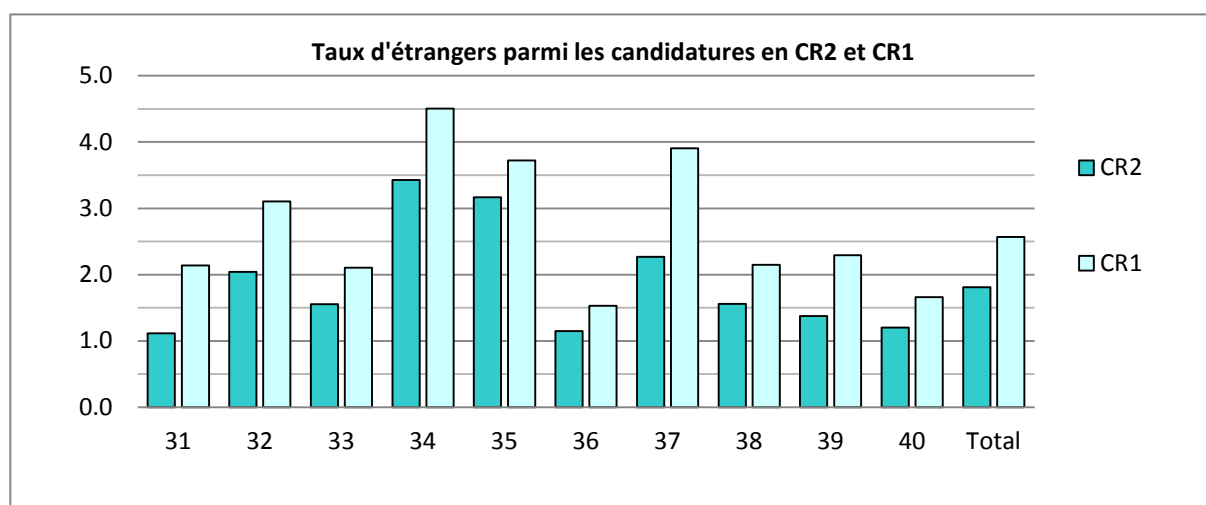
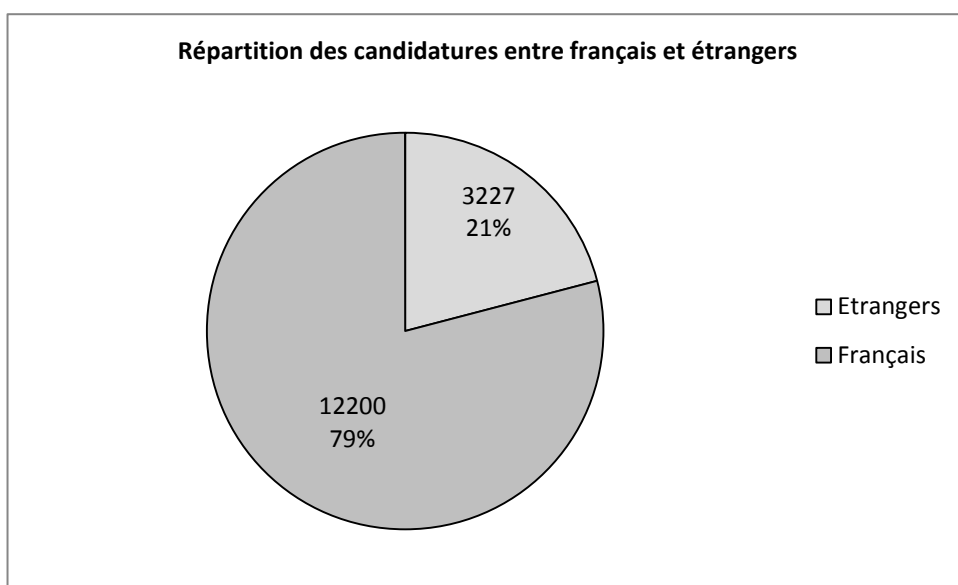
Ces écarts d'âge entre CR1 et CR2 étaient habituels avant 2006 (6,7 ans en moyenne pour l'ensemble des sections). Mais ils ont diminués depuis : 4,4ans séparent en moyenne les CR1 des CR2. La différence d'âge entre CR1 et CR2 tend ainsi à s'effacer. Cet effacement est plus prononcé dans les sections 31 et 33 (les CR1 sont recrutés avec deux ans d'écart) et présent dans la majorité des autres sections : seules les n° 32, 37 et 40 n'ont pas réduit l'écart d'âge entre CR1 et CR2 depuis 2006.

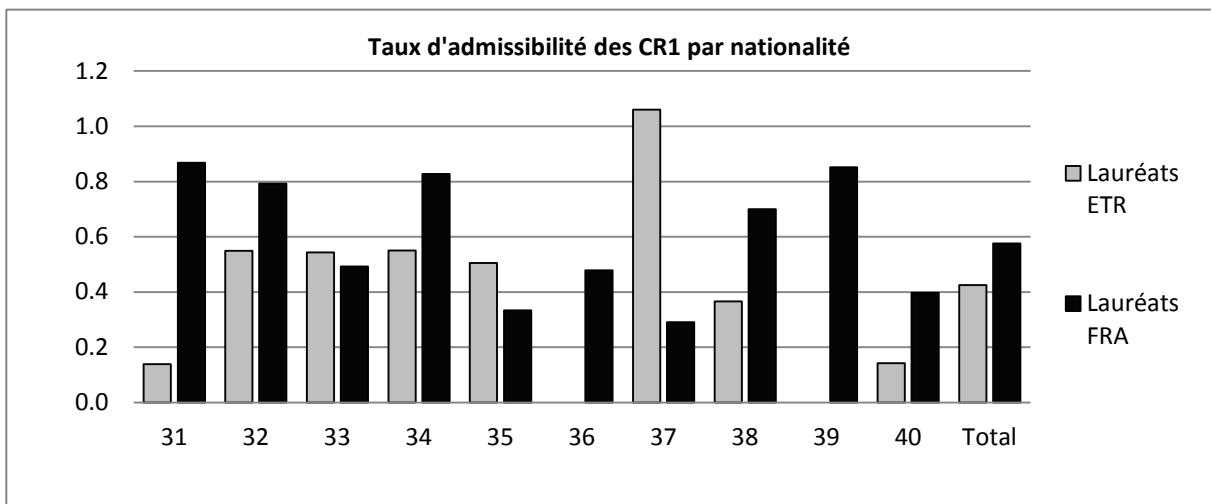
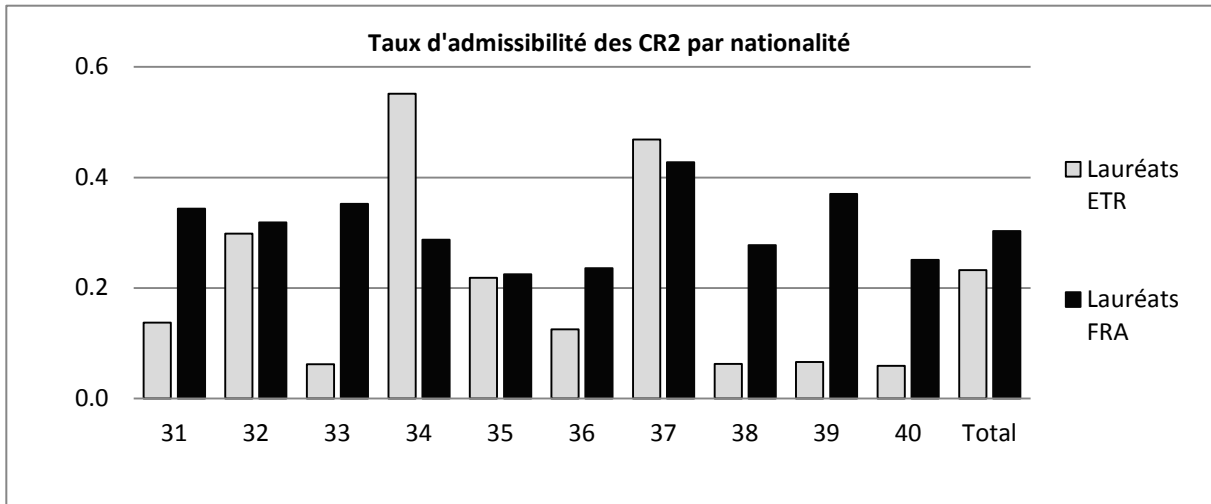
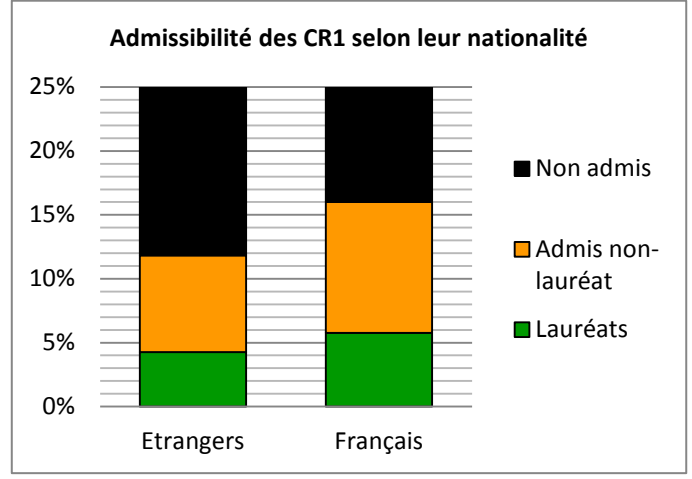
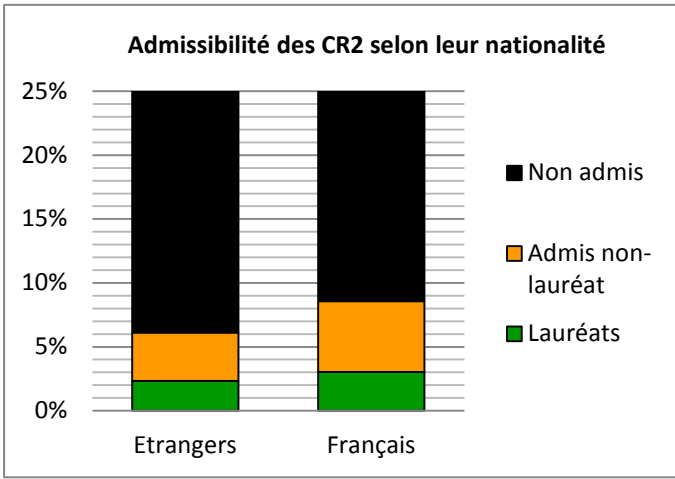


Les étrangers : une part en augmentation avec le grade, une catégorie mieux représentée et parfois avantagée dans les sections 34, 35 et 37

21% de l'ensemble des candidatures en SHS sont étrangères. Cette part augmente avec le grade, quelque soit la section : 18% des candidatures en CR2, et près de 26% des candidatures en CR1. Les sections 34, 35 et 37, qui attirent le plus les étrangers en CR2 attirent ainsi respectivement 45%, 37% et 40% de candidatures étrangères en CR1.

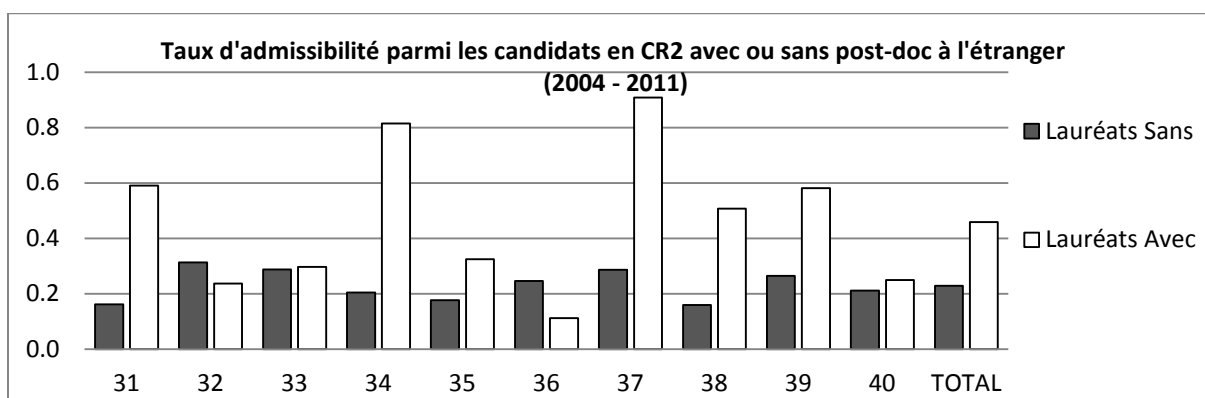
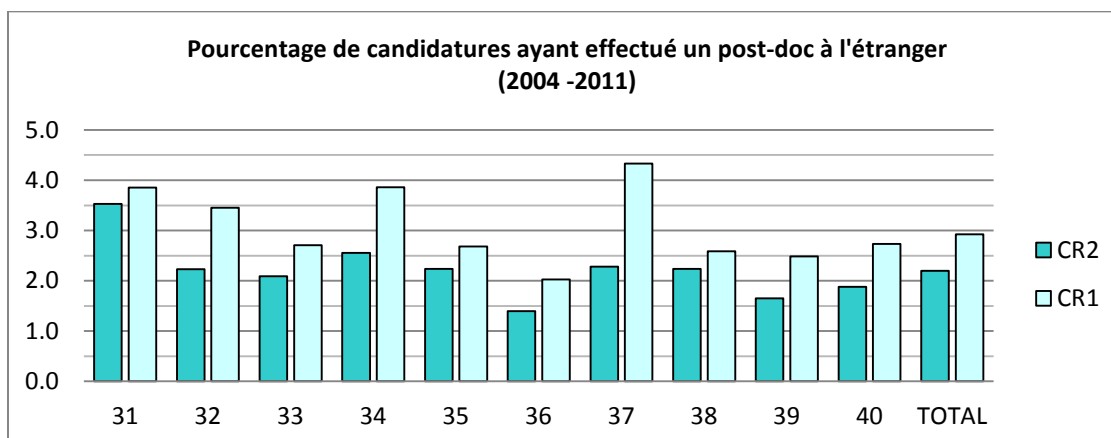
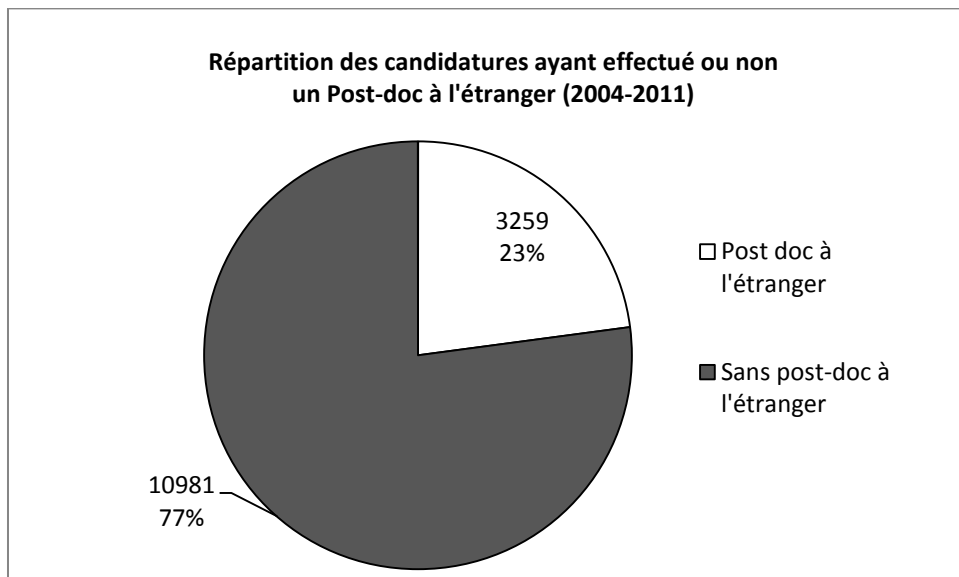
Dans l'ensemble, il n'y a pas de différences significatives entre le nombre observé de lauréats étrangers (99) et leur effectif théorique (111,5) : ce critère n'apparaît pas corrélé au recrutement. Des échantillons plus restreints font cependant apparaître des variations. Les sections 34, 35 et 37 sont ainsi les seules sections où les candidats étrangers sont recrutés en plus forte proportion que les nationaux. Soit en CR2 : dans la section 34, leur chance sont le double de celles des nationaux. Soit en CR1 : dans la 35. Ou aux deux grades: la section 37 compte 10,6% de lauréats parmi les étrangers et 3,3% de lauréats parmi les nationaux en CR1.





Le Post-doc à l'étranger : un atout pour quelques sections en CR2

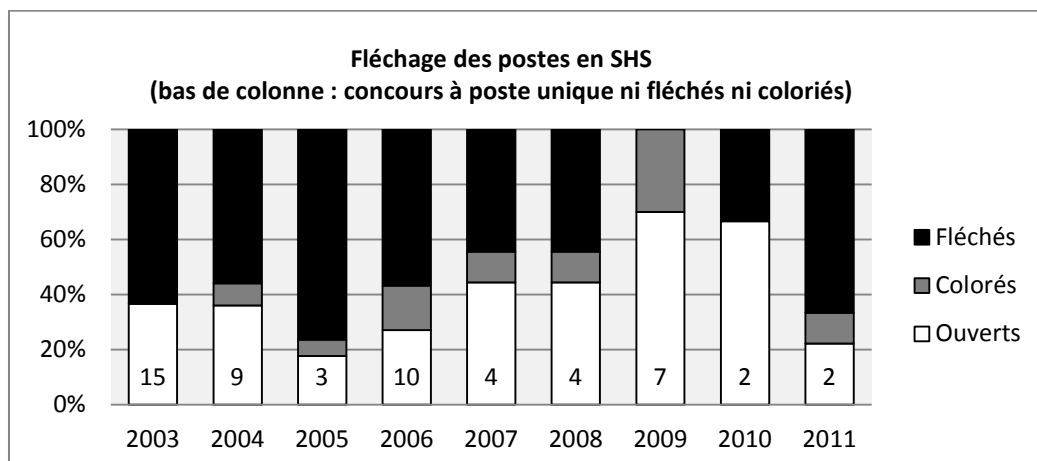
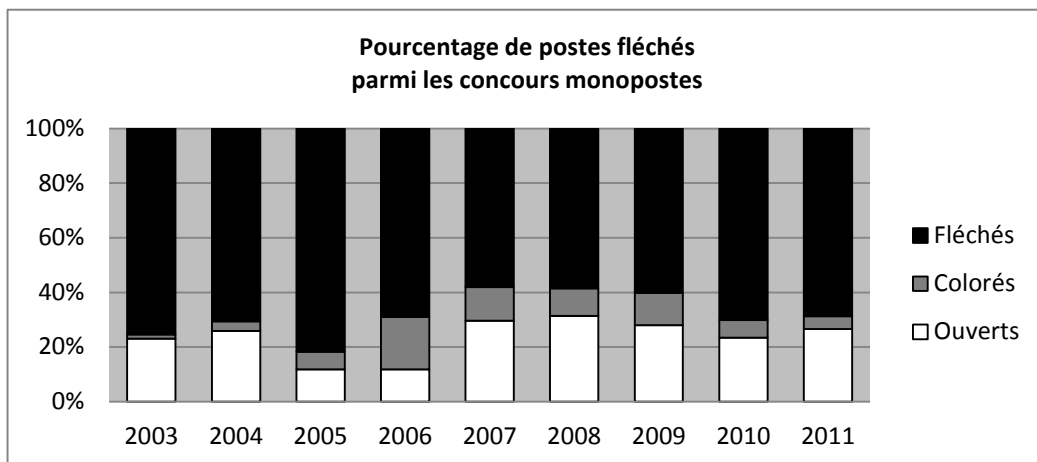
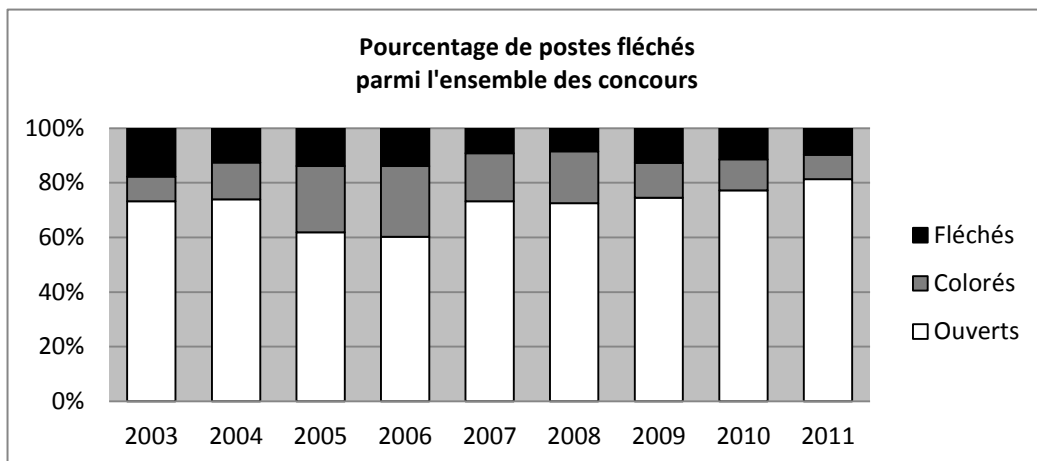
23% des candidatures et 30% des lauréats ont effectué un post-doc à l'étranger. Le pourcentage de ces profils parmi les candidatures étant plus faible en CR2 qu'en CR1, le facteur post-doc à l'étranger est aussi plus avantageux en CR2 : il est alors un atout très significatif dans le recrutement des sections 34 et 37, 31 et 38⁶



⁶ Différences très significatives avec un petit effet d'association des variables

D - Effet des fléchages sur les candidatures

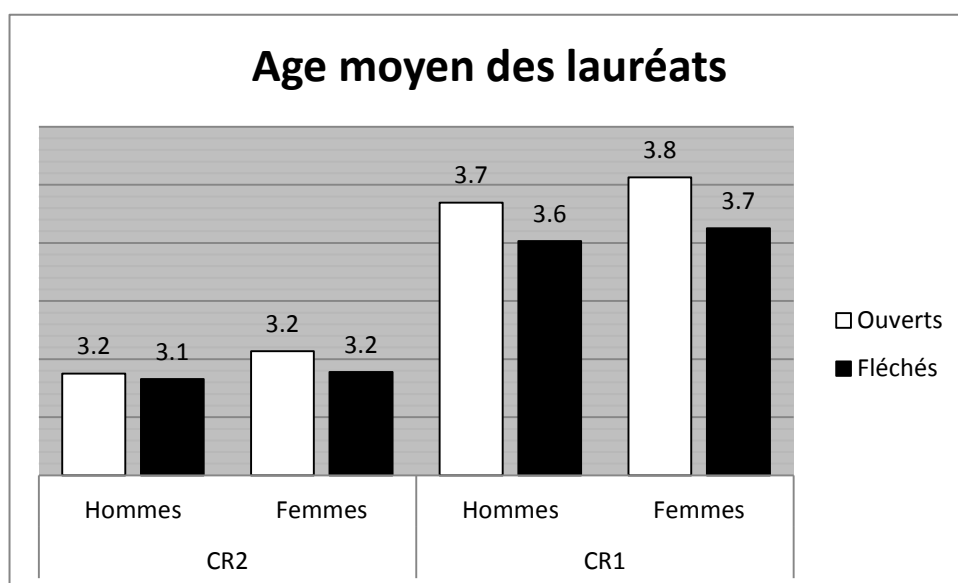
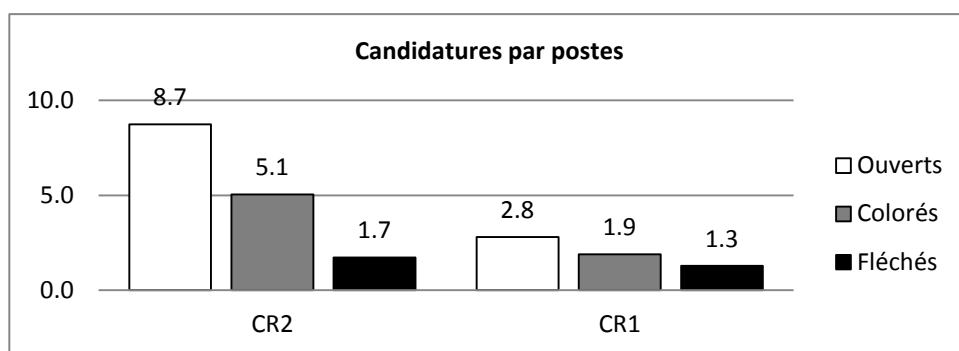
Tous les postes d'un même concours ne sont pas nécessairement fléchés de la même façon. On ne peut donc savoir à coup sûr si les candidatures ont été retenues sur un poste fléché, colorié ou ouvert que dans les concours n'ouvrant qu'un poste. Ces concours rassemblent moins de 15% des postes du CNRS et moins de 18% des postes de SHS. Les effectifs sont donc relativement réduits : 160 postes en SHS répartis à équité entre CR2 et CR1. Et ils fléchissent à partir de 2007 : 9 à 10 postes par an et 3 postes seulement en 2010. Toutefois ils sont beaucoup plus fléchés: plus de 60% des postes de ces concours sont fléchés contre moins de 20% des postes de l'ensemble. La sensibilité des candidatures au fléchage est donc susceptible d'être plus fortement ressentie avec cet échantillon.



Plus les postes sont ouverts, plus ils reçoivent de candidatures

Le fléchage des poste réduit la compétition entre les candidatures. Un poste fléché reçoit en effet une moyenne de 14 candidatures, avec de très faibles écarts selon les sections, les années, voire le grade d'accès (17 candidatures sur des CR2 et 13 sur des CR1). Les écarts sont beaucoup plus variables et importants pour les postes coloriés (32 candidatures en moyenne) et ouverts (40 candidatures en moyenne), mais se réduisent chez les CR1.

Le fléchage des postes semble aussi raccourcir le temps d'accès aux postes : la différence d'âge entre les lauréats sur des postes ouverts et des postes fléchés est faible en CR2, mais elle augmente en CR1 : les hommes accèdent au grade près d'un an et demi plus tôt que sur les postes ouverts et les femmes y accèdent près de deux ans plus tôt.

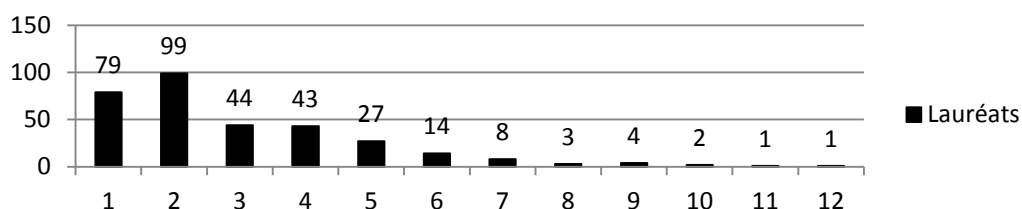


Endogamie et alliances croisées bilatérales en SHS : distribution des candidatures entre les sections

Entre 2003 et 2011, les 15427 candidatures déposées en SHS réunissent 6076 candidats. 11196 d'entre elles ont été déposées pour des postes de CR2, par 5072 candidats dont 325 lauréats, 3387 l'ont été pour des postes de CR1, par 1893 candidats dont 182 lauréats, et 844 candidatures ont été déposées pour des postes de DR, par 480 candidats dont 26 lauréats identifiés sur nos données.

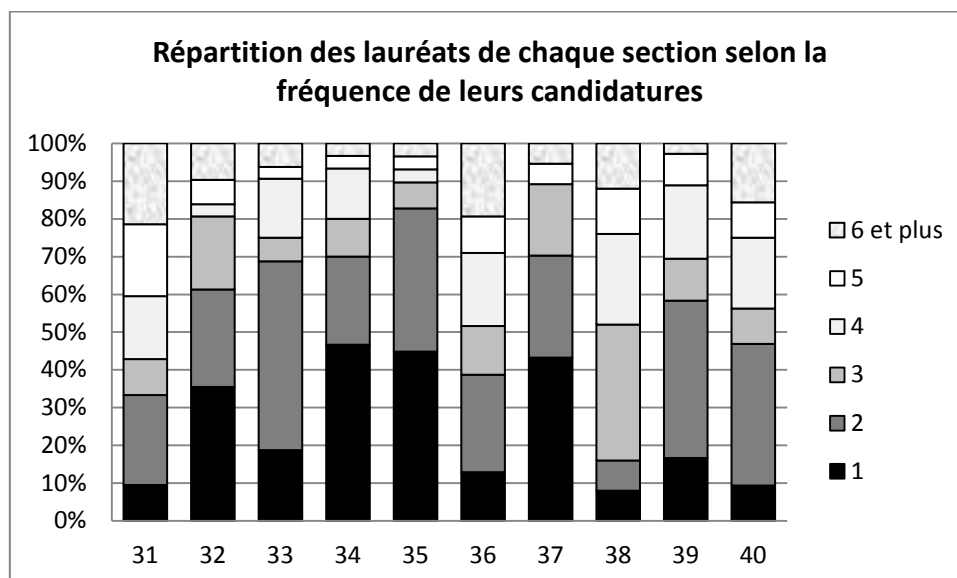
Les lauréats au poste de CR2, ont déposé en moyenne trois candidatures pour être recrutés. Un quart d'entre eux l'ont été sur une unique candidature, 30% avec deux candidatures, environ un huitième avec trois candidatures et un autre huitième avec quatre candidatures. Le nombre de lauréats recrutés est ensuite à peu près divisé par deux à chaque candidature supplémentaire.

**Répartition des lauréats CR2
selon la fréquence de leurs candidatures**



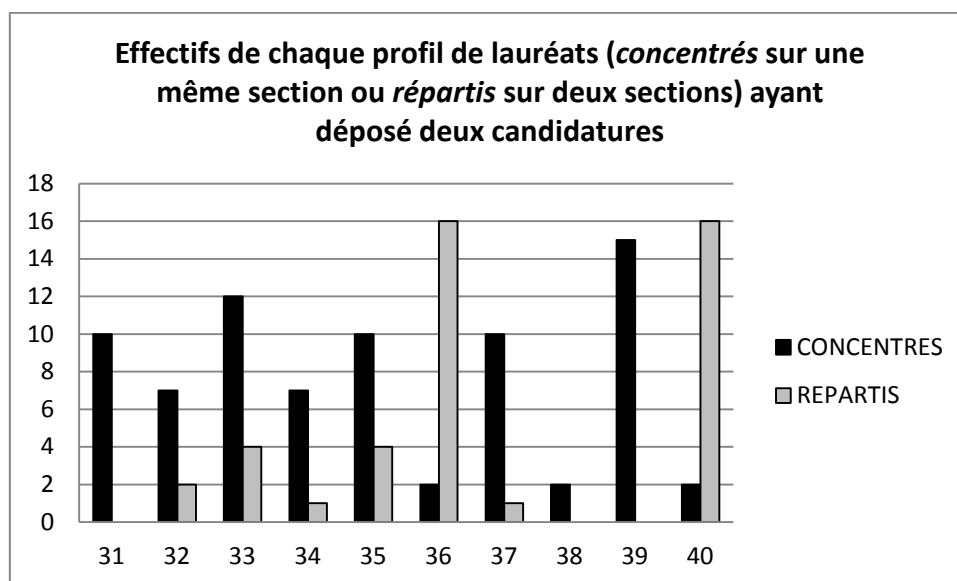
Le quart de lauréats ayant été recruté à partir d'une unique candidature est très inégalement réparti entre les sections. Ce profil est ainsi très fortement représenté dans les sections 34 et 35 et 37 (qui comptent environ 45% de candidatures uniques) et il représente un tiers des recrutements dans la section 32. A l'inverse, les sections 33 et 39 comptent moins d'un cinquième de lauréats ayant ce profil et les sections 31, 36, 40 et 38 autour d'un dixième.

**Répartition des lauréats de chaque section selon la
fréquence de leurs candidatures**



Parmi le tiers des lauréats qui a déposé deux candidatures, il faut distinguer les 77 candidats qui concentrent leurs candidatures sur la même section, des 22 qui les répartissent sur deux sections. Ceci fait alors apparaître la spécificité des sections 36 et 40, qui regroupent et se partagent 16 candidats de ce second profil. Chacun d'entre eux ayant postulé à la fois dans l'une et dans l'autre,

leur recrutement se fait à l'intersection entre ces deux disciplines. Notons juste que sur les 6 lauréats restants, 4 ont postulé en section 35 en candidatant simultanément en section 33 ou en section 32.



Un regroupement de l'ensemble des lauréats selon la fréquence et la répartition de leurs candidatures entre les différentes sections permet d'avoir une vue exhaustive sur leur mode de recrutement, ceci à partir de 18 profils distinctifs⁷. Chaque profil est centré sur une section (ou une intersection, comme pour la 36 et 40) qui mène le recrutement des lauréats. Ainsi, plus le taux de dispersion⁸ des candidatures est faible, plus cette section recrute en "interne" et, à l'inverse, plus ce taux est élevé, plus elle échange ses candidats avec d'autres sections. Aussi, le recrutement est d'autant plus intensif que le nombre de candidatures nécessaires pour devenir lauréat est faible.

	Faible dispersion (< 10%) Endogamie	Dispersion moyenne De 10 à 20%	Forte dispersion (> 30%) Alliances croisées bilatérale
Moins de 2,1 candidatures <i>Recrutement rapide</i>	[31] [32] [34] [37]	[33]	[40 + 36] + 38 "Alliance croisée bilatérale" centrée sur l'intersection entre 36 et 40. La 38 y apparait, mais dépendante de la 36, dont elle est un choix secondaire
De 2,2 à 4 candidatures	[31] [32] [35] [37]	[34] [39]	
Plus de 5 candidatures <i>Recrutement lent</i>	[31] [37] [38]	[33]	[31 + 32] [36 + 40] 36 + [38] + 40 ⁹

⁷ Classification par clusters hiérarchiques, méthode Wards. Chacun de ces profils se distingue des autres selon le nombre de candidatures déposées par les candidats et les sections choisies.

⁸ Pourcentage de candidatures déposées hors de la section où le candidat a été recruté

⁹ Distribution centrée sur la 38, avec une forte dispersion en 36 et 40 : faible efficacité des alliances de la 38

Conclusion

Le recrutement en SHS sur la période considérée se distingue en plusieurs points des autres grands champs scientifiques. Le premier est le retard du nombre de postes obtenus en dix ans. Des mathématiques à la science politique, le CNRS propose 623 postes/ an, en moyenne, depuis 2003. La répartition entre les instituts donne lieu à des arbitrages qu'il ne nous revient pas de juger, mais nous notons qu'au final, sur dix ans, les SHS cumulent 53 postes de retard sur les autres.

La seconde différence est la difficulté que connaît le recrutement en chargé de recherche de seconde classe (CR2). Les postes mis au concours se divisent en deux grands types de concours: un concours de recrutement de chargés de recherche, divisé lui-même entre la seconde ("junior") et la première classe ("senior"), et un concours de directeur de recherche qui, *de facto*, concerne principalement les chargés de recherche CNRS de 1ere classe. Au niveau de l'ensemble du CNRS, 58% des postes sont à destination des concours de CR.

En SHS, depuis 2009, cette proportion entre CR et DR dans les concours des SHS s'est renversée marquant ainsi une autre nette différence avec les autres instituts: 57% des postes sont destinés au concours DR. L'objectif était de faire fondre le "bouchon" qui s'était formé au niveau du passage de CR à DR. Ce dernier ne s'est pas entièrement résorbé et il est nécessaire de continuer une politique de recrutement de DR "jeunes" d'autant que le nombre d'encadrant des travaux doctoraux ne cesse de fléchir.

Il reste néanmoins que le nombre de candidats aux concours de chargé de recherche a presque doublé en 10 ans, ceci indépendamment du nombre de postes mis au concours. Plus de 72 % des candidatures se dirigent vers les CR2. Nous sommes donc devant ce paradoxe où il est nettement plus difficile d'être recruté comme CR2 que comme CR1. Cela s'accompagne d'un effacement de la différence d'âge entre CR1 et CR2. Depuis 2006, les lauréats CR2 ont 33 ans en moyenne et les CR1 37 ans. L'écart d'âge entre CR1 et CR2 avant 2006 était 7 ans en moyenne en SHS. Il est actuellement de 4 ans.

Le dernier point de divergence avec les autres instituts est, toujours sur la période considérée, la multiplication des fléchages dans les postes mis au concours, ce qui a pour conséquence une baisse du niveau du recrutement. Pour l'ensemble des concours du CNRS, 72% des postes ont été libres, 12% fléchés, 16 % dits "coloriés". Or, en SHS, de plus en plus de postes ont été fléchés, ceci contre la tendance générale du CNRS. La conséquence est que fléchage des poste a réduit la compétition entre les candidatures. Un poste fléché ne reçoit en effet une moyenne que 14 candidatures, contre plus de cinquante candidatures en moyenne dans les postes ouverts.

La déstructuration des modalités de la compétition dans le recrutement des chargé de recherche amène deux réponses: des concours majoritairement ouverts, non fléchés, comme c'est le cas depuis 2013; une politique soutenue de différenciation entre CR1 et CR2.

Malgré ces deux points noirs, le recrutement en SHS au CNRS reste attractif au niveau international : 21% de l'ensemble des candidatures sont étrangères et 30% des lauréats ont effectué un post-doc à l'étranger. Autant dire qu'il ne s'agit pas d'un recrutement national mais bien d'un concours international. L'INSHS demeure, sans contestation possible, l'un des centres les plus attractifs sur le marché international de la recherche en Sciences Sociales et Humaines.