

Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation¹

Olivier GODECHOT
Alexandra LOUVET

Le localisme universitaire : éthique de la fidélité ou clientélisme pervers ? Pour cerner l'ampleur du favoritisme dont profitent les candidats locaux, Olivier Godechot et Alexandra Louvet ont établi une mesure à partir d'une base originale, celle des thèses soutenues entre 1972 et 1996. Les résultats sont édifiants.

« – *Vous soignez quoi ici ?*
– *Des affections génétiques qui touchent particulièrement les yeux. Des maladies héréditaires qui se transmettent de génération en génération. C'est un phénomène classique dans les vallées isolées, surtout ici avec la fac.*
– *Comment ça la fac ?*
– *Ça fait des années que les professeurs du campus se marient entre eux. Le sang est affaibli, épuisé. Les affections génétiques se multiplient.* »
Mathieu Kassovitz, *Les rivières pourpres* (2000).

L'« endogamie » du monde académique français est souvent critiquée². La « consanguinité » métaphorique de l'université devient même dans le *thriller* grand public de Mathieu Kassovitz, *Les rivières pourpres*, une consanguinité réelle et pathogène qui alimente une intrigue pour le moins rocambolesque. Plus prosaïquement, le clientélisme académique consiste plutôt lors du recrutement à favoriser les candidats les plus proches quand bien même les dossiers de certains candidats plus éloignés seraient jugés supérieurs selon les critères habituels d'évaluation de la communauté

¹ Nous remercions Philippe Askenazy, Baptiste Coulmont, Julien Grenet et Thierry Pech pour leurs commentaires et leurs suggestions perspicaces. Nous demeurons toutefois seuls responsables des imperfections de ce travail.

² Cf. Judith Lazar, *Les secrets de famille de l'université*, Paris, Les empêcheurs de penser en rond, 2001 ; Yves Fréville, *La politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs*, [Rapport d'information n°54](#), Sénat, 2001.

académique. On parle de localisme lorsque les personnes issues de l'établissement qui recrute sont favorisées.

Le localisme est ainsi un processus de sélection fondé sur les relations personnelles plutôt que sur l'évaluation standardisée des dossiers ou sur l'analyse approfondie des compétences individuelles³. Il peut résulter d'une forme de loyauté à l'égard de quasi-collègues que l'on a soutenus lors des étapes antérieures et à qui l'on n'a pas hésité bien souvent à confier des responsabilités scientifiques et pédagogiques. Il est enfin un moyen pour un département d'offrir des débouchés aux docteurs ou ultérieurement aux maîtres de conférences qu'il produit dans un contexte où les départements extérieurs, tout aussi localistes, risquent de leur rester fermés.

Ce mode de recrutement qui peut traduire une éthique de la fidélité, réduit également le coût du processus de sélection, en particulier le temps consacré à l'évaluation des dossiers de candidats inconnus. Mais il entre en contradiction avec les valeurs élitistes et universalistes de la communauté académique : la sélection impartiale du meilleur enseignant-chercheur et l'indifférence à l'égard des attributs sociaux ou des attaches personnelles des candidats⁴. Le localisme produit à court terme une rupture de l'équité entre les candidats et pourrait en outre dégrader à plus long terme la qualité de l'enseignement et de la recherche universitaire. Aussi, régulièrement des voix se font entendre pour dénoncer ce phénomène et prôner des mesures qui permettraient d'y mettre un terme⁵. L'un des deux auteurs de cet article a proposé dans une tribune « d'interdire aux universités de recruter des candidats ayant soutenu dans leur établissement une thèse depuis moins de quatre ans »⁶. Les débats autour de la loi dite « LRU » – loi du 10 août 2007 « relative aux libertés et aux responsabilités des universités » – qui modifie les modes de recrutement en remplaçant les commissions de spécialistes, en grande partie élues, par des comités de sélection nommés par le président, ont été l'occasion d'échanges au sujet de ce phénomène. Pour les défenseurs du projet gouvernemental, le localisme signalait la faillite des commissions de spécialistes et des institutions paritaires, et l'urgence de la réforme. Les opposants au projet ont mis en avant que les nouvelles modalités de recrutement comportaient des risques de clientélisme présidentiel⁷. Certains universitaires défendant, non le localisme en lui-même, mais la possibilité de recruter localement nuancent fortement l'importance réelle du « localisme » et mettent en garde contre les effets pervers de son interdiction⁸. Celle-ci risquerait de conduire à favoriser des formes de clientélisme tout aussi pernicieuses : réseaux d'anciens élèves d'une grande école, échanges de bons procédés, etc. Le recrutement local permettrait ainsi de sélectionner un candidat que l'on connaît déjà, qui a fait ses preuves, qui s'insérera rapidement dans l'équipe pédagogique et qui habite sur place. Il

³ Cf. François Eymard-Duvernet, Emmanuel Marchal, *Façons de recruter*, Métailié, Paris, 1997.

⁴ Cf. Robert Merton, *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*, University of Chicago Press, 1973, p. 270-273.

⁵ Cf. François Clément, « Université : la foire à l'embauche », *Le Monde*, 27 juin 2007 ; Alain Trannoy, « Universités : quel mode de recrutement ? », *Le Monde*, 23 juillet 2007.

⁶ Cf. Olivier Godechot, « Recrutement, autonomie et clientélisme », *Le Monde*, 27 juin 2007.

⁷ Cf. Stéphane Bonnéry, Daniel Frandji, Sandrine Garcia, Mathias Millet et Philippe Vitale, « Pourquoi nous ne démissionnerons pas », *Liens Socio*, 2007.

⁸ Voir, par exemple, quelques billets sur la blogosphère, <http://legizmoblog.blogspot.com/2007/06/le-recrutement-des-universitaires-vici.html> et <http://obouba.over-blog.com/article-11062309.html>

évite le phénomène des « turbo-profs », ces enseignants qui font la navette entre leur ville d'origine et celle d'affectation et dont on dit qu'ils s'investissent moins dans les activités pédagogiques et administratives, voire même qu'ils chercheraient à changer rapidement d'établissement. Le recrutement local permettrait ainsi d'obtenir une forme d'efficacité académique locale.

Tous ces débats se déroulent dans un contexte où les travaux d'évaluation de l'importance du localisme restent rares et sa mesure mal comprise. Celle-ci ne peut se réduire à la part des locaux parmi les recrutés. Pour cerner l'ampleur du favoritisme dont profitent les candidats locaux, il faut au minimum comparer la probabilité de succès d'un candidat local et celle d'un candidat extérieur. Nous proposons ici d'établir une mesure approximative de ce différentiel pour les promotions de docteurs ayant soutenu leur thèse entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1990.

Un tel indicateur ne résout certes pas tout. Premièrement, le différentiel de taux de succès ne tient pas seulement au choix des jurys de recrutement mais aussi au choix des candidats entre plusieurs postes offerts. Le localisme des commissions de spécialiste a pour pendant celui des candidats, même si celui-ci joue pour une part plus faible en raison de l'excès de candidats par rapport au nombre de postes offerts. La deuxième limite de cet indicateur tient à l'absence de prise en compte de la « valeur » des dossiers pour la communauté académique (une telle variable serait difficile à établir). Un candidat local donné peut bien sûr être « meilleur » qu'un candidat extérieur. Mais il apparaît peu probable que dans chaque département, les candidats locaux soient en moyenne systématiquement meilleurs que les candidats extérieurs. Le différentiel de taux de succès des candidatures extérieures et locales ne permet de qualifier avec certitude de localiste ou non-localiste un recrutement singulier. Au niveau agrégé, en revanche, il donne une image globale des candidatures favorisées et défavorisées.

Dans un premier temps, nous montrerons que les données statistiques habituelles ne permettent pas de mesurer complètement le phénomène. La mesure du différentiel de taux de succès n'est pas simple et nécessite des hypothèses d'approximation. On essaiera de donner une évaluation approximative du localisme pour les docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1996 à partir d'une base de données originale, la base des thèses soutenues en France. Une fois acceptées nos hypothèses d'approximation, il apparaît que les candidats locaux sont très nettement favorisés dans le monde académique français.

La difficile mesure du localisme

Il faut saluer les efforts du ministère depuis quelques années pour mesurer statistiquement les mobilités et l'immobilité lors du recrutement académique. Depuis 2002, il publie chaque année une étude sur l'*origine des chercheurs recrutés*⁹. Ces études mettent en évidence deux formes de recrutement local particulièrement développées : 30% des maîtres de conférences recrutés ont effectué leur thèse dans l'établissement qui les recrute (Tableau 1) ; 58% des nouveaux professeurs étaient déjà en poste comme maîtres de conférences dans l'établissement (Tableau 2).

⁹Cf. [Origine des enseignants chercheurs recrutés lors de la campagne 2007](#).

Tableau 1 : Origine des nouveaux maîtres de conférences recrutés entre 2002 et 2007

Lieu de soutenance	Effectifs	Fréquence
Dans l'université qui les recrute	3 293	30,0%
Dans une autre université	7 678	70,0%
Ensemble des nouveaux maîtres de conférences	10 971	100,0%

Lecture : 3293 maîtres de conférences (30,0% de l'ensemble des nouveaux maîtres de conférences – toutes disciplines) sont recrutés par l'université qui leur a délivré le diplôme de doctorat.

Sources : Ministère de l'éducation nationale, fichiers orig2002.pdf à orig2007.pdf ;

<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/personnel/enssup/>

Tableau 2 : Origine des nouveaux professeurs recrutés entre 2002 et 2007

Position professionnelle avant l'obtention du poste	Effectifs	Fréquence
Maître de conférences dans l'université qui les recrute	1 879	57,7%
Autre situation	1 376	43,3%
Nombre de nouveaux professeurs recrutés	3 255	100,0%

Lecture : 1879 professeurs (57,7% des nouveaux professeurs) étaient précédemment maîtres de conférences dans l'université qui les a recrutés.

Sources : Ministère de l'éducation nationale, fichiers orig2002.pdf à orig2007.pdf ;

<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/personnel/enssup/>

Ces chiffres sont accompagnés de mesures complémentaires qui permettent d'affiner et de complexifier notre perception du caractère local d'un recrutement¹⁰. Ainsi, 10,2% des candidats au poste de maîtres de conférences, bien qu'ayant soutenu leur doctorat dans un autre établissement, peuvent aussi être considérés comme « locaux » dans la mesure où ils ont occupé un poste comme ATER ou moniteur dans l'établissement qui les recrute. La proximité géographique compte aussi : 15,7% des maîtres de conférences recrutés ont soutenu dans un établissement différent mais au sein de la même académie (en particulier en Île-de-France).

Toutefois, ces chiffres utiles permettent seulement de mesurer la part du recrutement local et non le localisme, à savoir le recrutement préférentiel par les universités de leurs propres docteurs. Ces pourcentages lus rapidement peuvent donner l'impression que le recrutement local n'est pas si important : représentant « moins de la moitié », le recrutement ne serait pas si « fermé » puisque les candidats « extérieurs » réussiraient à devancer ou à égaler les « locaux ». Ainsi on trouve dans le rapport Fréville, par ailleurs bien renseigné sur le monde académique, ce type d'affirmation :

« Les réponses au sondage nuancent toutefois quelque peu le discours sur l'importance du « localisme » des recrutements. En effet, sur 768 répondants, 53 % des maîtres de conférences indiquent avoir été recrutés dans l'université où ils avaient soutenu leur thèse, 47 %

¹⁰ Pour une discussion plus fine de cette notion, cf. Alain Quemin, « Qu'est-ce qu'un candidat local ? », *La lettre de l'ASES*, n°26, mars 1999, p. 22-30.

répondant le contraire. Ces réponses très partagées ne semblent donc pas confirmer un recrutement local massif. »¹¹

Sans point de comparaison à l'aune duquel la mesurer, la part des locaux parmi les recrutés est assez peu informative : on ne saura dire à partir de quand ils sont favorisés. Pour pouvoir le faire, il faut d'une part isoler, au sein des recrutements extérieurs, ceux qui le sont « obligatoirement » dans la mesure où l'établissement qui recrute ne dispose pas de candidats locaux. D'autre part, il faut reconstituer l'état de la concurrence entre les candidats locaux et les candidats extérieurs¹². Un même taux de recrutement local de 30% n'a pas la même signification s'il n'y a que trois universités qui produisent des docteurs dans la discipline concernée ou s'il y en a 20. Dans le premier cas, en admettant que les établissements sont de taille équivalente, il n'y a pas de préférence locale. Dans le second, au contraire, elle est très forte. De même, à nombre d'universités données, un taux de 30% n'a pas le même sens dans une petite université qui produit très peu de candidats locaux ou dans une grande qui en produit plus. Il reflète un favoritisme plus fort dans le petit établissement. Enfin, même à taille et à structure de compétition locaux-externes identiques, un même taux de recrutement de locaux ne saurait non plus être interprété de la même façon dans une université d'élite et dans une université de second rang. Dans une période où le nombre de candidats produits est très supérieur au nombre de postes offerts, il pourrait découler plutôt de la qualité des candidats dans la première et d'une forme de faveur dans la seconde.

Prenons un exemple pour lequel nous connaissons précisément les candidatures : l'EHESS (tableau 3)¹³. Entre 1991 et 2005, 41 maîtres de conférences recrutés ont soutenu au moins une de leurs thèses à l'EHESS tandis que 25 autres l'ont soutenue dans un autre établissement. Le taux de 60% de recrutement local dira finalement moins de choses sur le localisme que le différentiel de taux de succès entre les locaux (16% de réussite) et les extérieurs (6%). Les candidats locaux réussissent 3 fois plus que les candidats extérieurs – au sens de l'*odds ratio*, c'est-à-dire du rapport de chances relatives¹⁴.

Tableau 3 : Taux de réussite des candidatures locales et extérieures au concours de maître de conférences à l'EHESS (1991-2005)

	Taux de réussite	N
Thèse soutenue ailleurs	6%	420
Thèse soutenue à l'EHESS	16%	255
Ensemble	10%	675

Lecture : Entre 1991 et 2005, 6% des 420 candidatures « extérieures » sont retenues.

Sources : Enquête sur l'EHESS¹⁵.

Faudrait-il alors connaître, pour évaluer le localisme, les candidatures dans chaque établissement sur une période suffisamment longue pour avoir

¹¹ Cf. Fréville, *op. cit.*, p. 75.

¹² Cf. Olivier Godechot, Nicolas Mariot, « Devenir des docteurs de science politique et "localisme". Premiers éléments d'enquête », *Système D*, n°14 – avril 2003, p. 3-9.

¹³ Cf. Isabelle Backouche, Christian Topalov (dir.), *Vingt ans d'élection à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales*, Rapport EHESS, 2008.

¹⁴ L'*odds ratio* ou le rapport de chances relatives est un indicateur statistique pour comparer deux proportions p et q. Sa formule est $[p/(1-p)]/[q/(1-q)]$.

¹⁵ Cf. Backouche, Topalov, *op. cit.*

des statistiques significatives ? De telles données seraient bien sûr très précieuses. Malheureusement les candidatures ne sont pas centralisées lors du processus de recrutement et la reconstitution des listes de candidatures reçues au sein des établissements universitaires risquerait d'être à la fois fastidieuse et hasardeuse. En outre, travailler sur les candidatures observées introduit un biais. Le fléchage du poste est une pratique courante pour limiter en amont la compétition et favoriser certains candidats. La candidature étant coûteuse en temps, en frais d'envoi de dossiers et en frais de déplacement pour les auditionnés, les docteurs décident de se porter candidat dans tel ou tel établissement en fonction des informations qu'ils obtiennent sur le caractère ouvert ou fermé du concours. Lorsque le poste est manifestement pré-alloué à un candidat, généralement local, de nombreux candidats potentiels même s'ils entrent dans le profil renoncent à candidater, parfois sur le conseil d'informateur de l'université en question¹⁶. En raison de cette sélection en amont, le différentiel de réussite entre les candidatures locales et extérieures est alors sous-estimé. Pour éviter ce biais d'auto-sélection, on ne peut se limiter aux seules candidatures observées. Il faut tenter au contraire de reconstituer l'ensemble des candidatures potentielles : c'est-à-dire celles qui seraient observées en l'absence de localisme.

DOCTHESE : une base de données pour mesurer le localisme

Il peut sembler curieux de vouloir mesurer le localisme à partir de la base de données DOCTHESE qui porte sur les thèses soutenues en France¹⁷. Elle ne contient aucune information directe sur le recrutement académique, que ce soit le poste obtenu ultérieurement par les docteurs ou même le poste occupé par les directeurs de thèse. Elle concerne avant tout les thèses soutenues et comprend par conséquent très peu de variables. On y trouve pour l'essentiel le nom et le prénom de l'auteur de la thèse, ceux du directeur, l'université de soutenance, la discipline, le titre, le résumé, les mots clés.

Elle présente toutefois un avantage indéniable. Cet ensemble presque exhaustif de 212 987 thèses (soutenues essentiellement entre 1972 et 2000) en sciences et en sciences humaines et sociales – les thèses d'exercice de santé ont été exclues de l'analyse – permet un suivi longitudinal relativement précis de la population académique. En menant des appariements sur la base du nom, du prénom et de la discipline, on peut retrouver les docteurs qui deviennent quelques années plus tard directeurs de thèse¹⁸. On a là un indicateur, certes peu précis et retardé, du recrutement

¹⁶ Cf. le témoignage personnel de Judith Lazar, *op. cit.*, p. 152-153.

¹⁷ DOCTHESE est un CD-Rom recensant les thèses. Sa production a été arrêtée en 2003. Il a été remplacé par la base en ligne SUDOC, qui poursuit la recension des thèses, mais qui ne permet malheureusement pas une manipulation statistique aussi aisée.

¹⁸ Nous ne détaillerons pas entièrement ici toutes les manipulations complexes nécessaires pour identifier les docteurs qui deviennent directeurs. Pour éviter les problèmes d'homonymie, on a effectué d'abord des appariements relativement stricts : même nom, même prénom, même discipline = même personne. Cet appariement a ensuite été étendu aux disciplines voisines à partir d'une notion de voisinage établie sur la base de la mobilité disciplinaire des directeurs de thèse d'un même établissement. Pour pouvoir mieux suivre les carrières des femmes qui changent de nom, des appariements ont été effectués sur une partie d'un nom composé et permettent de reconstituer la carrière d'une partie d'entre elles. Des appariements ont été faits

académique, mais qui porte à la fois sur une longue période et sur un ensemble important, potentiellement exhaustif. De la carrière académique, on ne connaît que les extrema, la thèse soutenue (ou les thèses soutenues) en début de carrière et les thèses dirigées en fin de carrière. Il manque les étapes intermédiaires les plus typiques que le candidat peut avoir accomplies ou non :

- a) poursuite dans le monde académique français après la thèse,
- b) éventuel poste précaire ou temporaire dans l'enseignement supérieur (vacataire, ATER, Post-doc voire poste d'enseignant dans le secondaire en attente),
- c) qualification (les années où cette étape est obligatoire),
- d) obtention d'un poste de maître de conférences,
- e) obtention de la thèse d'État ou de l'habilitation à diriger des recherches (après 1984),
- f) qualification comme candidat au poste de professeur (les années où cette étape est obligatoire),
- g) obtention du poste de professeur,
- h) direction d'un ou plusieurs doctorants,
- i) soutenance du premier docteur,
- j) enregistrement sans erreur de la thèse du premier docteur dans la base de données.

Tout directeur de thèse n'est pas forcément passé par chacune de ces étapes, en raison des particularités comme l'agrégation dans certaines disciplines (droit, gestion, science économique, science politique), ou encore des modifications de la législation (entre 1988 et 1992 et 1995 et 1997, l'étape nationale de qualification suit les auditions au lieu de les précéder¹⁹). Des enseignants-chercheurs peuvent être habilités à diriger des recherches et faire soutenir des thèses sans être professeurs : ce peut être le cas de directeurs de recherche au CNRS ou plus rarement de maîtres de conférences. Toutefois les professeurs, mieux insérés dans les structures d'enseignement en deuxième et troisième cycles, sont en meilleure position pour attirer des doctorants et sont plus nombreux. Ils constituent donc de loin la part la plus importante des directeurs de thèse.

Le parti pris du traitement suivant est que les transitions docteurs-directeurs permettent de révéler les processus de recrutement intermédiaires et de reconstituer la structure de compétition entre les candidats locaux et extérieurs. Toutefois pour établir cette structure, il faut accepter nos hypothèses d'approximation.

Approximation 1 – des transitions aux mobilités : *on mesure la mobilité, institutionnelle et disciplinaire, à partir de la différence pour une même personne entre le lieu et la discipline de la première thèse soutenue et le lieu et la discipline de la première thèse dirigée.*

aussi pour rapprocher des noms et des prénoms à l'orthographe similaire et éviter les problèmes des erreurs de graphie.

¹⁹ Cf. Christine Musselin, *Le marché des universitaires, France, Allemagne, États-Unis*, Puf, 2005.

Avant de poursuivre la liste des approximations, présentons les trajectoires sur lesquelles nous allons travailler (Tableau 4). Dans une base de données de 212 987 thèses, nous avons identifié 205 631 docteurs distincts (certains docteurs soutiennent plusieurs thèses) et 35 564 directeurs de thèse différents²⁰. Nous arrivons à retrouver 13 462 docteurs distincts qui deviennent directeurs de thèse 12,24 années en moyenne après leur soutenance (écart-type 5,64). En revanche, nous ne retrouvons pas 22 102 directeurs, soit qu'ils ont effectué leur thèse avant le début de la base de données, soit que leur thèse est manquante dans cette base (les thèses d'État sont parfois mal renseignées), soit qu'ils viennent de l'étranger, soit qu'ils n'ont pas de thèse (des assistants et maîtres assistants sans thèse intégrés en 1984 dans le corps des maîtres de conférences, des directeurs d'études de l'EHESS ou directeurs de recherche du CNRS peuvent être dans ce cas), soit enfin en raison de problèmes d'appariement (changements de nom ou de prénom, erreurs d'orthographe, discipline trop éloignée)²¹.

La limitation de notre travail aux seuls docteurs français est-elle gênante ? Elle pourrait l'être si par exemple le monde académique français recrutait de manière préférentielle dans deux groupes, les candidats ayant soutenu localement et ceux ayant soutenu à l'étranger. Dans ce cas, en ne se focalisant que sur les docteurs français on risquerait de sous-estimer l'ouverture. Mais la part des docteurs étrangers recrutés reste faible en 2002 (2,9% des nouveaux maîtres de conférences recrutés)²². Cette part devait être plus faible encore dans les années 1970 et 1980. La limitation de notre travail aux seuls docteurs français n'entraîne donc pas de biais importants.

Tableau 4 : Trajectoires docteurs – directeurs identifiés dans la base des thèses soutenues entre 1961 et 2002

Catégorie	Effectif
1. Ensemble des directeurs de thèse identifiés	35 564
2. Directeurs de thèse que l'on ne retrouve pas comme docteur	22 102
3. Directeurs dirigeant leur première thèse dans une université et une discipline différentes de celles de leur thèse	2 145
4. Directeurs dirigeant leur première thèse dans la même université mais dans une discipline différente de celle de leur thèse	1 550
5. Directeurs recrutés à l'extérieur dans sa discipline de thèse	5 150
6. Directeurs dirigeant leur première thèse dans la même discipline et la même université que celles de leur thèse	4 617
7. Ensemble des directeurs dont on retrouve la thèse	13 462
8. Docteurs qu'on ne retrouve pas comme directeurs	192 169
9. Ensemble des docteurs identifiés	205 631
10. Ensemble des doctorats soutenus identifiés	212 987

Note de lecture : On compte 4617 directeurs de thèse dont la première thèse soutenue et la première thèse dirigée sont dans la même université et la même discipline.

Sources : retraitement de la base DOCTHESE.

²⁰ Notons quelques lacunes importantes de notre base de données. Les directeurs de thèse ne sont que très rarement renseignés en science avant 1984, alors qu'ils le sont systématiquement en sciences humaines et sociales. En outre, en 1983 et 1984, les disciplines en sciences sont généralement manquantes. Pour éviter les problèmes d'homonymie, on a identifié comme la même personne des directeurs de thèse ayant le même nom et le même prénom dans la même discipline ou dans la même université.

²¹ Même pour les nouveaux directeurs dirigeant pour la première fois entre 1997 et 2002, le taux d'identification (47%) reste inférieur à la moitié.

²² Cf. *Origine des enseignants chercheurs...*, 2002 et 2007.

Dans cet ensemble, les trajectoires d'immobilité institutionnelle sont importantes sans être majoritaires : 46% des docteurs « recrutés » dirigent dans l'université où ils ont débuté. Le taux de recrutement local est plus fort lorsque l'on reste à l'intérieur d'une même discipline (47% contre 41% pour les recrutements hors discipline). Cette importance relative du recrutement local signifie-t-elle un localisme important ? Pour en juger, il faut reconstituer aussi la part respective des candidatures locales et des candidatures extérieures. Les approximations qui suivent visent à effectuer une telle comparaison.

Approximation 2 – recrutement local : *le recrutement local est mesuré de manière stricte comme le fait de soutenir sa première thèse et de diriger sa première thèse dans le même « département », c'est-à-dire à la fois dans la même université et dans la même discipline.*

Une telle limitation vise à circonscrire le phénomène relationnel sous-jacent au « localisme » institutionnel, à savoir le recrutement par des pairs d'un docteur que l'on a encadré, côtoyé et soutenu. Lorsque dans une même université un docteur change de discipline (passant par exemple du droit à la science politique, des mathématiques à la physique...), il peut n'avoir que très peu de liens avec les membres du département qui le recrutent. Par ailleurs, les trajectoires de changement de discipline sont ambiguës : on ne sait si le changement de discipline s'effectue lors du premier recrutement ou ultérieurement.

La qualité de la mesure du localisme dépend alors de l'adéquation entre les disciplines que nous utilisons et les définitions institutionnelles des disciplines qui structurent la compétition académique : UFR, sections du CNU ou du CNRS, commissions de spécialistes. L'idéal aurait été de calquer la nomenclature disciplinaire sur celle en vigueur au CNU. Toutefois les intitulés sous-disciplinaires des thèses de doctorat, souvent ambigus, ne le permettaient pas toujours, en particulier en sciences. Les 26 disciplines (cf. Tableau 7) retenues à partir des intitulés de la base DOCTHESE sont des regroupements assez larges et correspondant aux grandes catégories disciplinaires.

Approximation 3 – année de mesure de la compétition : *Par convention, l'année de référence pour mesurer la compétition entre les candidats locaux et extérieurs est l'année de soutenance du doctorat.*

Les transitions docteurs - directeurs et leur durée, longue, sont le produit de plusieurs étapes dont certaines sont des opérations de recrutement, d'autres dépendent de l'attractivité du professeur et de la célérité des docteurs dirigés. En se calant sur le début du processus, avec l'utilisation de la date de soutenance comme étalon de ces transitions, on fait l'hypothèse que la mobilité mesurée reflète avant tout la transition entre le statut de doctorant et le premier poste de titulaire dans le monde académique (maître assistant puis, après 1984, maître de conférences) laquelle se joue dans les deux-trois années qui suivent la soutenance de la thèse. En effet, le recrutement lors de la transition maître de conférences-professeur est plus local (60% des professeurs nommés entre 2002 et 2007 sont déjà maîtres de conférences dans l'université) que lors de la transition Docteur-Maître de conférences (30% des maîtres de conférences entre 2002 et 2007 ont fait leur thèse dans la même université). Les éventuelles mobilités résultent plus de la première transition que de la seconde même si des phénomènes de

contre-mobilité sont sans doute importants (soutenir dans le département A, être nommé maître de conférences ou professeur dans le département B, et revenir ensuite comme professeur dans le département A).

Par ailleurs, il aurait été problématique de se caler sur une autre année, en particulier l'année de première direction, pour reconstituer la structure des forces en présence dans cette compétition académique.

Approximation 4 – postes offerts au recrutement : a) *On considère qu'il y a eu un « poste pourvu » dans le département où un nouveau directeur de thèse fait soutenir sa première thèse. Le poste a été « pourvu » par le directeur en question. b) On considère que ce poste a été « offert » aux personnes qui ont passé leur premier doctorat la même année et dans la même discipline que la personne « recrutée ». c) On dira que ce poste a été « offert » « dans la discipline » si la première thèse dirigée est dans la même discipline que la première thèse soutenue. Il est offert « hors discipline » dans le cas inverse.*

La proposition 4b peut sembler restrictive. On considère que les docteurs d'une année n ne sont pas en compétition avec les docteurs de l'année $n + 1$. Elle est bien sûr inexacte : en 2007, 40% des nouveaux maîtres de conférences ont soutenu en 2006, 24% en 2005, 13% en 2004, etc.²³ Toutefois la délimitation annuelle ne doit pas être évaluée en fonction de son exactitude historique, mais en fonction de sa capacité à représenter les forces en présence lors d'un recrutement. De ce point de vue, cette délimitation de la compétition n'est pas mauvaise. En outre, il aurait été plus difficile et arbitraire encore de quantifier la compétition représentée par les autres années.

Approximation 5 – circonscription disciplinaire de la concurrence : *On limite l'étude aux seuls postes « offerts » « dans la discipline ». Ceci signifie aussi que les docteurs locaux ou extérieurs d'une discipline voisine ne participent pas à la compétition pour un poste.*

Même s'il est vrai que sur de nombreux postes, des candidats de disciplines voisines peuvent candidater, il aurait été très difficile de quantifier la part des disciplines voisines concernées par chaque poste.

Approximation 6 – spectre des candidatures : a) *Les docteurs « locaux » se présentent toujours dans leur département si un poste y est « offert ». b) Les docteurs qui « échouent » se présentent à l'extérieur dans tous les départements où des postes sont offerts. c) Pour simplifier, on considère que les docteurs qui obtiennent un poste dans la discipline ne se présentent à l'extérieur que dans le département où ils ont obtenu le poste.*

L'approximation 6c vise à éviter d'avoir à établir des hypothèses complexes sur les préférences des candidats qui pourraient être pris dans plusieurs établissements. La seule préférence que nous postulons est que les candidats préfèrent toujours avoir un poste localement plutôt qu'à l'extérieur – approximation 6a. Notons que les hypothèses 6a et 6c tendent à diminuer l'importance du localisme. En revanche l'hypothèse 6b de candidature à tous les postes offerts gonfle le nombre de candidats extérieurs et accroît d'autant le différentiel de réussite entre locaux et extérieurs. Pour la période de soutenance 1972-1996, cette hypothèse conduit ainsi à considérer que les docteurs (non recrutés) sont candidats en

²³ Cf. [Origine des enseignants chercheurs...](#), 2007, p. 31.

moyenne dans 11 départements où sont offerts des postes dans leur discipline (minimum 0, maximum 35 – cf. Tableau 5).

Approximation 7 – focalisation sur les situations de compétition locaux-extérieurs : *On ne retient que les postes offerts pour lesquels à la fois des candidats locaux et extérieurs peuvent se présenter.*

Cette dernière hypothèse vise à éviter que le taux de succès des extérieurs ne soit artificiellement gonflé par des situations où ils ne sont pas en compétition avec des locaux.

Reprenons nos hypothèses d'approximation à partir d'un exemple. En 1986, un individu soutient une thèse de doctorat en droit à l'université Paris 1. En 1999, ce même individu dirige sa première thèse, laquelle est soutenue dans la même université et la même discipline. Il n'est pas le seul à avoir soutenu en 1986 et à avoir été « recruté » dans le département de cette université. Un docteur de 1986 ayant soutenu à Paris 2 fait en effet soutenir sa première thèse en 1997 à Paris 1. On considère donc qu'il y a eu deux postes offerts dans ce département aux docteurs de la promotion 1986. 362 docteurs soutiennent une thèse en droit cette année-là : 41 à Paris 1 et 321 dans d'autres universités (dont 11 trouvent des postes dans d'autres établissements et donc ne se présentent pas d'après nos hypothèses). Le taux de succès des candidats locaux est alors de $1/41$ pour les candidats locaux et de $1/310$ pour les candidats extérieurs. Pour égaliser les taux de succès, il aurait fallu recruter un quart de candidat local et un candidat extérieur trois quart... ce qui est délicat. En revanche, il est possible de faire la somme des forces en présence, les candidats et les recrutés observés locaux et extérieurs, ainsi que les morceaux de recrutés locaux et extérieurs « attendus » que l'on obtiendrait dans un processus de recrutement impartial, pour mesurer le différentiel de succès sur des grands ensembles : période, discipline, universités.

Un localisme important

Le caractère localiste d'un recrutement une année donnée dans un département donné est difficile à déterminer en raison de la faiblesse des effectifs recrutés. En revanche, sur un ensemble plus vaste, on peut voir si les inévitables coups de barre vers les locaux ou vers les extérieurs s'équilibrent dès lors qu'il faut recruter un individu entier.

Pour cela, il faut d'abord isoler les situations où le recrutement est ouvert à la concurrence. Premier enseignement, une part importante des recrutements d'extérieurs – 24% – se fait dans des situations où il n'y a pas de candidats locaux (Tableau 5). Le taux de recrutement local est alors sensiblement plus élevé lorsque l'on se restreint aux situations de compétition. Il passe de 48% à 55%.

Tableau 5. Localisme du recrutement des docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1996.

Ensemble des départements	Candidats (ensemble)	157 821
	Lieux de concours : départements-années	7 138
	Recrutés ensemble	13 082
	Recrutés extérieurs d'une autre discipline	2 052
	Recrutés locaux d'une autre discipline	1 516
	Recrutés dans la discipline ensemble	9 514
	Recrutés extérieurs dans la discipline au sein des départements sans candidatures locales	1 185
Départements, les années où l'on recrute dans la discipline et où l'on peut mesurer la compétition entre candidats locaux et extérieurs	Candidats (individus)	143 593
	Candidatures	1 618 443
	Nombre moyen de candidatures par individu	11,27
	Lieux de concours : départements*années	4 491
	Recrutés	8 329
	Recrutés locaux	4 549
	Candidatures locales	72 257
	Recrutés extérieurs	3 780
	Candidatures extérieures	1 546 186
	Candidats extérieurs (individus)	138 342
	Somme des recrutés locaux attendus à l'indépendance	653,57
	Somme des recrutés extérieurs attendus à l'indépendance	7 677,43
	Taux de succès des candidatures locales	6,30%
	Taux de succès des candidatures extérieures	0,24%
	<i>Mantel-Haenszel Odds Ratio</i> : rapport de chances relatives des locaux par rapport aux extérieurs corrigé des différences de structure	18,02
	Part des locaux parmi les recrutés	55%
Part des locaux attendus à l'indépendance	8%	

Note de lecture : pour travailler sur des données plus solides, on s'est restreint à la période 1972-1996. Avant 1972, les données sont très lacunaires. Après 1996, les docteurs disposent de très peu de temps pour devenir directeur. On mesure très peu de transitions.

Sources : retraitement de la base DOCTHESE.

En nous restreignant aux départements où l'on peut mesurer la compétition entre locaux et extérieurs, nous obtenons un taux de réussite de 6,3% pour les candidatures locales contre 0,24% pour les candidatures extérieures. Ce différentiel est très important. Mesuré avec un *odds ratio* classique, les candidatures locales ont 27 fois plus de chance d'être retenues que les candidatures extérieures. Toutefois, une partie de ce différentiel est liée à des effets de composition : le nombre de postes offerts et par conséquent le taux de succès sont plus importants dans les gros départements. Or ceux-ci produisent aussi un plus grand nombre de docteurs, ce qui augmente la part des candidatures locales²⁴. Pour corriger cet effet de structure, on utilise le Mantel-Haenszel *Odds Ratio*²⁵ qui tient compte des variations de la structure et de l'effectif chaque année dans les différents départements : les candidatures locales ont avec cette mesure 18 fois plus de chance que les candidatures extérieures d'être recrutées. Par la

²⁴ La somme de deux tableaux croisés 2*2 à l'indépendance ne produit généralement pas un tableau croisé à l'indépendance (sauf s'ils possèdent une structure de marge commune).

²⁵ Il se mesure de la façon suivante :

$$OR_{MH} = \left[\sum_i (n_{i11} * n_{i22} / n_i) \right] / \left[\sum_i (n_{i12} * n_{i21} / n_i) \right]$$

où dans le département-année i , n_{i11} représente le nombre de locaux recrutés, n_{i22} le nombre d'extérieurs non recrutés, n_{i12} le nombre de locaux non recrutés, n_{i21} le nombre d'extérieurs recrutés et n_i le nombre de candidats.

suite, nous utiliserons cet *odds ratio* corrigé comme indicateur du degré de localisme.

On pourrait penser que cette différence très importante est fortement dépendante de notre hypothèse selon laquelle les docteurs candidatent sur tous les postes offerts²⁶. À titre de comparaison, donnons-nous une hypothèse beaucoup plus restrictive. Considérons que les docteurs se portent toujours candidats dans *un seul* département à l'extérieur et systématiquement dans leur propre département si celui-ci offre un poste. Du fait de ce faible nombre de candidatures, le taux de succès des extérieurs augmente fortement passant à 2,7%. Mais même avec cette hypothèse restrictive, le localisme reste important. Les chances de réussite des locaux sont 2 fois supérieures (Mantel-Haenszel *odds ratio*).

Un phénomène en croissance

Tableau 6. Localisme du recrutement par période pour les docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1996

Promotion de soutenance	Recrutés locaux	Recrutés locaux « attendus »	Candidatures locales	Recrutés extérieurs	Candidatures extérieures	Part des locaux parmi les recrutés	Mantel-Haenszel Odds Ratio
1972-1976	944	191,04	11 692	854	177 410	52,50%	12,49
1977-1981	1 525	233,95	19 243	1 254	376 652	54,88%	17,50
1982-1986	914	111,99	14 202	713	301 682	56,18%	20,83
1987-1991	945	94,95	18 226	776	479 248	54,91%	24,49
1992-1996	221	21,65	8 894	183	211 194	54,70%	24,49

Note de lecture : 944 docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1976 ont été « recrutés » localement, 854 à l'extérieur. On dénombre 11 692 candidatures locales et 177 410 candidatures extérieures. Si les chances de succès de recrutement des locaux et des extérieurs avaient été équilibrées chaque année dans chaque département, on aurait recruté au total 191,04 candidats locaux (et 1606,04 extérieurs). Les candidats locaux ont 12,5 fois plus de chance d'être recrutés que les extérieurs.

Sources : retraitement de la base DOCTHESE.

Du fait du retard de notre indicateur de recrutement, nous ne pouvons mesurer correctement le localisme pour les années récentes. Notre outil analyse pour l'essentiel les pratiques de recrutement en début de carrière dans les années 1970 et 1980 (tableau 6). Il permet néanmoins de tracer quelques évolutions. Le localisme croît fortement jusqu'à la fin des années 1980. Le rapport de chances relatives de réussite passe ainsi de 12,5 pour la période 1972-1976 à 24,5 pour la période 1987-1991. Or, dans le même temps, la part des locaux parmi les recrutés reste assez stable, autour de 54%. Cette augmentation du localisme doit surtout à la multiplication des établissements produisant des docteurs dans chaque discipline et à l'augmentation conséquente du nombre de candidatures extérieures. On compte 17,4 établissements producteurs de docteurs par discipline pendant la première période contre 29 dans la période 1987-1991. La stabilisation du localisme pendant la période 1992-1996, voire l'inflexion pour les années 1994-1996, reste difficile à interpréter. Nous manquons là d'un peu de recul pour pouvoir constater les transitions docteurs-directeurs de thèse. Les docteurs dont les transitions vers le statut de directeur sont particulièrement rapides ont peut-être des carrières particulières qui les distinguent des autres directeurs. Même s'il faut rester prudent, on peut supposer que l'on assiste à

²⁶ Ainsi, entre 1984 et 1987, on ne pouvait se porter candidat que dans 4 établissements au maximum (Décret du 6 juin 1984, art. 25 et 46 abrogés par le décret 17 juillet 1987).

une inflexion du localisme à partir du milieu des années 1990. À cette époque, ce thème s'est imposé comme un enjeu des débats sur les recrutements. Il a été dénoncé fréquemment par les associations de doctorants et par des enseignants chercheurs²⁷. Des associations de doctorants d'une part et d'enseignants d'autre part ont mis en place des procédures de surveillance des pratiques de recrutement qui accroissent la transparence et ont vraisemblablement freiné quelque peu l'intensité du phénomène²⁸. D'après les chiffres du ministère, le taux de recrutement local au cours des six dernières années, tout en restant élevé, a ainsi diminué. La part des recrutés locaux parmi les nouveaux maîtres de conférences est passée ainsi de 32% en 2002 à 28% en 2007.

En sciences comme en sciences humaines et sociales

Contrairement à ce que l'on avance parfois, le localisme n'est pas le fait des disciplines les « moins avancées » scientifiquement, au sein desquelles les particularismes des relations sociales l'emporteraient sur l'universalisme de la valeur scientifique (tableau 7). Au contraire, la tendance au localisme est marquée dans toutes les disciplines. Même en philosophie, la moins localiste des disciplines dans notre traitement, un candidat local a six fois plus de chance d'être recruté qu'un candidat extérieur. Le rapport des chances est souvent largement supérieur en sciences (où l'on trouve un odds ratio global de 20) à celui constaté en sciences humaines et sociales (odds ratio de 14). En informatique, en chimie et en sciences de l'ingénieur, il est particulièrement élevé avec des rapports de chance allant de 34 à 51.

Il est possible que certains de nos regroupements disciplinaires soient un peu larges et augmentent le localisme en sciences. Il en va ainsi des sciences de l'ingénieur qui rassemblent toutes les sous-disciplines variées regroupées sous le label « Sciences et techniques » de DOCTHESE (à l'exception de l'informatique) : électronique, techniques du bâtiment, automatique, génie mécanique, etc. On peut imaginer qu'une université possédant un département de génie mécanique conduise plutôt des recrutements dans cette spécialité plutôt que des créations de poste dans des sous-disciplines voisines inexistantes. Considérer que toutes les autres sous-disciplines peuvent candidater sur ces postes gonfle alors le nombre de candidats extérieurs. Cette inadéquation du découpage de la concurrence peut jouer pour les ensembles très hétérogènes, comportant de très nombreuses sous-disciplines, comme la biologie (dont les sous-disciplines vont de la biochimie à l'éthologie). Il a moins de chance de jouer pour des ensembles plus homogènes comme la chimie ou l'informatique où l'on constate un localisme très fort. En outre, les sciences humaines comportent aussi des ensembles fort hétérogènes comme les études des langues et civilisations, lesquels regroupent différentes aires culturelles (anglophones, hispanophones, germaniques, slaves, orientales...), dont l'indice de localisme est moins élevé.

²⁷ Cf. Collectif de sociologues candidats à l'Université, « Le recrutement des maîtres de conférences en sociologie à l'Université. Chronique d'une procédure opaque et bâclée », *Genèses*, n°25, 1996, 156-165.

²⁸ L'Association Nationale des Candidats aux Métiers de la Science Politique diffuse ainsi chaque année dans son bulletin *Système D* les résultats de la campagne de recrutement. Les mathématiciens ont mis au point un système électronique d'affichage des candidats auditionnés et classés. Baptiste Coulmont, sur son blog <http://www.coulmont.com>, a développé une initiative similaire pour la sociologie.

Tableau 7. Localisme du recrutement par discipline pour les docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1996.

Discipline	Recrutés locaux	Recrutés locaux « attendus »	Candidatures locales	Recrutés extérieurs	Candidatures extérieures	Part des locaux parmi les recrutés	Mantel-Haenszel Odds Ratio
Philosophie	42	15,1	1 215	63	8 199	40,00%	6,04
Ethnologie ; Sciences des religions	37	13	492	27	2 512	57,81%	7,08
Littérature	63	13,7	1 960	192	37 952	24,71%	7,74
Sociologie	45	9,9	1 101	77	15 347	36,89%	7,90
Art et archéologie ; Cinéma ; Théâtre ; Musicologie	48	12,6	844	56	7 351	46,15%	8,42
Linguistique	82	14,8	1 429	125	21 455	39,61%	9,18
Études langues et civilisations	147	31,7	3 661	310	68 141	32,17%	9,61
Histoire	102	19,7	2 406	178	40 315	36,43%	10,66
Sciences de l'éducation	24	5,3	306	21	2 699	53,33%	12,60
Psychologie	119	20,3	1 533	105	21 211	53,13%	13,32
Biologie	986	149,1	15 220	822	381 988	54,54%	14,77
Physique	733	112,1	9 683	516	246 366	58,69%	17,21
Mathématiques	186	31,9	2 148	137	29 106	57,59%	17,32
Ensemble	4 549	653,6	72 257	3 780	1 546 186	54,62%	18,02
Terre, Océan, Géologie	213	29,3	3 433	186	59 804	53,38%	18,13
Géographie	96	10,7	1 218	101	23 617	48,73%	19,98
Gestion	68	15,5	851	28	6 420	70,83%	20,91
Sciences médicales	87	10,3	1 216	41	15 453	67,97%	26,64
Science politique	32	4,4	248	13	2 689	71,11%	32,37
Informatique	255	30	3 002	133	54 817	65,72%	34,37
Droit	191	15,5	3 369	160	79 056	54,42%	37,04
Économie	181	18	3 255	95	58 691	65,58%	38,40
Chimie	286	27,2	3 846	103	70 703	73,52%	40,47
Sciences de l'ingénieur	513	40,4	9 697	287	291 586	64,13%	51,15

Notes de lecture : Voir Tableau 6. Le tableau est ordonné en fonction du rapport de chances relatives de succès corrigé (*odds ratio*). On a supprimé trois disciplines (STAPS, sciences pharmaceutiques et sciences de l'information et de la communication) en raison d'un nombre de recrutements ouverts à la compétition trop faibles (inférieurs à 10).

Sources : retraitement de la base DOCTHESE.

En sciences, la dépendance de la recherche à l'égard d'équipements lourds et rares situés dans un très petit nombre de laboratoires (comme un accélérateur de particules) peut aussi conduire à des phénomènes d'immobilité ou de contre-mobilité (à savoir le retour dans le même établissement après une première mobilité). Elle contribue peut-être au localisme de la physique, mais joue moins dans les autres sciences aux infrastructures scientifiques moins spécifiques comme les mathématiques. Le caractère plus appliqué de certaines sciences comme les sciences de l'ingénieur et la chimie est propice au développement de partenariats locaux avec des industries pour l'obtention de financement, la conduite de recherche ou le renouvellement de contrats. Il peut contribuer à une plus grande immobilité²⁹.

Enfin, les rythmes et les modalités d'entrée dans la carrière ne sont pas les mêmes en sciences et en sciences humaines. En 2002, on obtient un poste de maître de conférences à 31 ans en sciences contre 36 ans en lettres et sciences humaines. On devient professeur à 41 ans contre 47 ans³⁰. Les maîtres de conférences entrent en sciences non seulement plus tôt mais en 2002 ils font souvent précéder leur recrutement par un post-doctorat à

²⁹ Cf. Georges Benguigui, « Les physiciens sont-ils de gauche et les chimistes de droite ? », *Social Science Information*, vol. 25, n°3, 1986, p. 725 - 741.

³⁰ Cf. *Origine des enseignants chercheurs...*, op. cit., 2002.

l'étranger. 27% des docteurs recrutés en sciences en 2002 ont fait un post-doctorat à l'étranger avant d'être recruté contre 4% en lettres³¹. Selon la perception que l'on aura d'un « post-doc » à l'étranger, on pourra considérer qu'un recrutement après celui-ci dans l'établissement qui a délivré la thèse sera local ou contraire une forme de contre-mobilité. Même si nous n'avons guère de données sur l'importance – sans doute moindre – des post-doctorats dans les années 1970 et 1980, ces éléments nuancent l'importance du différentiel de localisme entre les sciences et les sciences humaines.

Au sein des sciences humaines et sociales, on peut tracer une opposition entre les disciplines des anciennes facultés de lettres et celles des anciennes facultés de droit (droit, économie, gestion, science politique). Ces dernières, avec un rapport de chances de 34, contre 10 pour les disciplines de lettres, sont nettement plus localistes. Le phénomène est d'autant plus étonnant qu'elles organisent pour le recrutement de la majorité de leurs professeurs un concours d'agrégation du supérieur, national et centralisé, à l'issue duquel les candidats reçus choisissent leur affectation en fonction des postes disponibles et de leur rang de classement. Dans une telle procédure, ce n'est pas l'université qui choisit son candidat, mais le candidat classé qui choisit son université. La plus surreprésentation des appariements locaux doit peut-être ici pour une part plus importante qu'ailleurs à l'aversion du candidat à la mobilité. Le rôle du localisme des institutions n'est cependant pas absent, non seulement au niveau du recrutement des maîtres de conférences, mais aussi des professeurs. La logique du classement de l'agrégation entre parfois en contradiction avec la logique des appariements préférentiels candidats-université. Les universités, en particulier à Paris, recrutent souvent leur professeur « à la mutation » et font revenir leurs anciens « produits » après que ceux-ci ont exercé quelques années dans un autre établissement. Disciplines du pôle temporel selon Pierre Bourdieu, elles sont liées plus fréquemment que les autres à des formes de pouvoir, en particulier local – relations avec les responsables politiques et économiques d'une région, exercice en parallèle d'un métier de conseil, etc.³² – contribuant ainsi à l'enracinement local de ceux qui s'y sont spécialisés.

Les disciplines les moins localistes ne le sont pas forcément en raison d'un plus grand attachement à la norme universaliste de la science, mais souvent en raison de l'existence de mécanismes de présélection qui mettent en relation les candidats et les universités et facilitent le tri lors du concours. La philosophie, discipline dont l'identité repose historiquement sur le tryptique baccalauréat-ENS-agrégation³³, recrute préférentiellement des personnes qui ont préalablement réussi à des concours nationaux, élitistes et centralisés : l'École Normale Supérieure et l'agrégation du secondaire. Ce mode de sélection repose à la fois sur les compétences révélées par ces concours – lesquels ne sont toutefois pas définis pour les besoins de

³¹ La détention de post-doc a fortement augmenté depuis 2002 à la fois à l'étranger (les détenteurs recrutés passent en sciences à 39% en 2007) et surtout en France avec la création des post-doc CNRS (le taux de détention passe en sciences de 16% en 2002 à 31% en 2007).

³² Cf. Pierre Bourdieu, *Homo Academicus*, Minit, 1984 ; Jean-Michel Berthelot, Sophie Ponthieux, *Les Enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur: revenus professionnels et conditions d'activité*, La Documentation française, 1992.

³³ Cf. Jean-Louis Fabiani, *Les philosophes de la république*, Minit, 1988 ; Charles Soulié, *La fabrique des philosophes, ou des usages sociaux de l'U.F.R de philosophie de Paris I*, Doctorat de sociologie, EHESS, 1994 ; Olivier Godechot, « Le marché du livre philosophique », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n°130, 1999, p. 11-28.

l'enseignement supérieur – mais aussi sur les solidarités formées entre les anciens élèves passés par la même filière qui peuvent alors supplanter celles qui lient un département à ces docteurs locaux. Les filières de normaliens agrégés jouent un rôle dans d'autres disciplines comme l'histoire ou la littérature. Dans des disciplines de lettres et sciences humaines comme la géographie ou la psychologie, au sein desquelles les filières de normaliens agrégés jouent peu ou quasiment pas, le recrutement s'avère ainsi sensiblement plus localiste.

En particulier dans les nouvelles universités

Le constat d'universalité du localisme établi pour les disciplines vaut aussi lorsque l'on approche le phénomène par les lieux de soutenance (Tableau 8). Aucune des universités et des écoles recrutant plus de 10 candidats dans la discipline où locaux et extérieurs sont en situation de concurrence n'y échappe. Les établissements qui favorisent en apparence les seconds sont des établissements qui comme Cergy-Pontoise, Bordeaux 4 ou les ENS Cachan ou ENS Lyon recrutent des candidats les années où ils n'ont pas produit de docteurs.

La variance de notre indicateur de localisme est plus forte encore que pour les disciplines. Le rapport des chances relatives varie entre 3 et 542. Les établissements les moins « localistes » dans ce tableau sont les universités parisiennes. Elles peuvent certes présenter une part importante de locaux parmi les personnes recrutées comme à Paris 1 ou à Paris 6. Mais en raison de la place qu'elles occupent dans la production des docteurs, ce fort recrutement local conduit à moins favoriser les locaux que dans les petites universités qui produisent très peu de docteurs comme Pau, Reims, Mulhouse, etc. Cette relative ouverture des universités parisiennes par rapport aux universités de province doit cependant être relativisée. Elle est surtout marquée pour les promotions de docteurs soutenant entre 1972 et 1984. Il est possible que le découpage des facultés parisiennes par la loi Faure en 1968 ait provoqué une certaine mobilité entre des établissements dont les identités respectives étaient encore peu affirmées dans les années 1970. Mais la plus grande ouverture relative parisienne s'estompe après 1984. Entre 1984 et 1996, Lyon 2 devient l'établissement le moins localiste, suivi certes par Paris 9, 3, 6, et l'EHESS³⁴ ; Strasbourg 2 est à la sixième place, Grenoble 3 à la septième place, Montpellier 3 à la dixième, alors que Paris 1 se tient à la dix-neuvième place avec un rapport de chance similaire à celui de l'ensemble pour la période. Les grandes universités de Province, souvent très anciennes, ou sinon créées ou recrées à la fin du XIXe siècle s'intercalent pour la deuxième période avec les grandes établissements parisiens.

Tableau 8. Localisme du recrutement par université pour les docteurs ayant soutenu entre 1972 et 1996.

³⁴ Avant 1975, l'EHESS ne pouvait délivrer des doctorats. Les doctorants qui préparaient des doctorats (de troisième cycle uniquement) devaient soutenir leur thèse dans une université parisienne. On mesure donc mal le localisme de l'EHESS avant 1980. En outre, le mode de recrutement en assemblée plénière interdisciplinaire des enseignants est fort différent de celui pratiqué par les commissions de spécialistes des autres établissements. Cf. I. Backouche et C. Topalov, *op. cit.*

Université	Recrutés locaux	Recrutés locaux attendus	Candidatures locales	Recrutés extérieurs	Candidatures extérieures	Part des locaux parmi les recrutés	Mantel-Haenszel Odds Ratio
EHESS	20	8,67	850	54	8 541	27%	2,98
Paris 3	46	19,48	1 831	47	8 043	49%	4,07
Paris 5	42	17,57	1 161	44	11 809	49%	4,76
Paris 9	22	12,24	692	19	5 596	54%	5,52
Paris 6	425	165,78	11 001	272	45 772	61%	5,52
Paris 10	53	12,56	1 585	105	19 654	34%	6,33
Paris 4	65	22,09	2 205	36	8 630	64%	7,78
Paris 1	107	37	3 843	52	14 870	67%	8,13
Paris 11	334	86,81	6 490	256	54 388	57%	8,39
Grenoble 3	12	1,58	207	32	6 787	27%	10,96
Paris 8	43	7,54	689	61	12 023	41%	10,98
Strasbourg 2	39	10,31	553	58	9 427	40%	11,43
Paris 7	212	36,06	3 899	241	51 139	47%	11,76
Paris 2	13	3,07	682	8	4 510	62%	12,76
Lille 3	13	1,41	193	43	8 353	23%	13,26
Montpellier 3	29	3,35	440	58	11 124	33%	13,74
Lyon 2	42	4,18	589	69	15 100	38%	16,61
Tours	16	1,08	208	63	20 481	20%	17,14
Bordeaux 3	38	5,25	467	49	8 966	44%	18,00
Ensemble	4 549	653,57	72 257	3 780	1 546 186	55%	18,02
Paris 12	11	0,86	171	37	14 040	23%	19,08
Montpellier 2	148	17,01	2 372	119	39 106	55%	20,36
Aix Marseille 1	80	6,94	997	106	34 079	43%	21,75
Grenoble 1	100	8,34	1 652	126	48 862	44%	22,93
École Centrale de Lyon	3	0,16	93	13	8 388	19%	23,83
Rennes 2	16	1,03	155	35	7 795	31%	26,93
Toulouse 2	76	6,64	739	55	13 955	58%	30,76
Grenoble 2	46	5,28	605	27	9 419	63%	32,13
INP Grenoble	97	11,13	1 709	43	27 391	69%	35,41
Rennes 1	243	26,19	3 136	93	52 418	72%	39,30
Lyon 1	142	13,61	2 041	60	36 845	70%	41,81
Paris 13	16	0,57	156	37	17 134	30%	43,33
Lyon 3	24	1,5	278	20	8 007	55%	44,60
Nancy 2	19	0,88	164	33	9 723	37%	45,12
École centrale de Paris	4	0,16	114	10	8 710	29%	46,60
Toulouse 3	126	7,41	1 440	89	44 094	59%	49,32
Bordeaux 2	22	1,02	188	15	7 543	59%	53,27
Toulouse 1	82	4,44	756	70	28 989	54%	53,29
Bordeaux 1	132	12,25	1 687	53	36 721	71%	53,37
Nancy 1	84	5,09	1 169	58	31 838	59%	53,63
Aix Marseille 2	35	2,26	433	14	8 027	71%	54,17
Nantes	62	2,53	624	82	37 183	43%	54,68
Montpellier 1	33	3,03	467	9	6 101	79%	54,99
Nice	105	5,45	950	86	41 447	55%	55,67
ENPC	4	0,1	57	11	8 170	27%	55,90
Clermont Ferrand 2	83	4,91	998	63	36 446	57%	57,83
Caen	52	1,97	437	70	35 568	43%	58,21
Strasbourg 1	132	8,84	1 545	58	36 072	69%	62,47
Aix Marseille 3	55	2,11	586	58	29 527	49%	63,70
Besançon	53	1,96	428	58	31 818	48%	63,87
INSA Toulouse	17	0,43	259	23	22 873	43%	64,50
Institut d'Études Politiques Paris	13	1,17	81	4	1 931	76%	67,53
ENSM Paris	28	1,21	315	19	13 074	60%	69,01
INP lorraine	21	0,71	293	21	14 740	50%	76,19
Dijon	76	2,99	718	68	36 450	53%	76,76
Lille 2	16	0,65	95	9	3 469	64%	87,34
Orléans	31	0,74	199	42	22 614	42%	87,94
INSA Lyon	61	3,04	771	30	25 588	67%	88,55
Metz	13	0,23	92	18	12 585	42%	94,57
Brest	26	0,61	164	24	14 950	52%	97,13

Université	Recrutés locaux	Recrutés locaux attendus	Candidatures locales	Recrutés extérieurs	Candidatures extérieures	Part des locaux parmi les recrutés	Mantel-Haenszel Odds Ratio
INP Toulouse	63	3,4	924	26	26 673	71%	101,06
Compiègne	34	0,9	338	19	19 310	64%	117,35
Poitiers	109	4,01	979	54	43 706	67%	121,50
ENST	10	0,21	133	9	12 845	53%	121,58
Lille 1	177	9,22	1 796	49	48 099	78%	124,04
Rouen	57	1,33	331	38	26 628	60%	136,18
Reims	22	0,34	102	23	14 956	49%	141,72
Limoges	30	0,65	232	21	19 302	59%	152,43
Strasbourg 3	14	0,53	127	3	3 734	82%	165,77
Pau	14	0,23	67	12	8 076	54%	205,48
Saint-Étienne	6	0,06	23	8	6 176	43%	235,70
Mulhouse	9	0,16	71	4	6 304	69%	272,15
Valenciennes	13	0,17	65	5	7 591	72%	377,71
Le Mans	10	0,12	43	4	4 973	71%	534,35
Angers	5	0,04	18	6	4 631	45%	542,08

Notes de lecture : Voir tableau 7. On a supprimé 40 établissements de cette liste en raison d'effectifs recrutés dans la discipline inférieurs à 10.

Sources : retraitement de la base DOCTHESE.

Ces établissements anciens, produisant de nombreux docteurs s'opposent principalement aux petites universités généralement créées ou recrées à partir des années 1960 comme celle de Rouen (recréée en 1966), de Nantes, de Valenciennes ou plus récemment encore celle du Mans (créée en 1977). Ces universités sont encore de taille modeste. Elles produisent très peu de docteurs et elles recrutent irrégulièrement. Leurs anciens élèves s'exportent souvent plus mal que ceux des grandes universités. Comme la probabilité d'avoir un poste à pourvoir les années où des docteurs sont produits dans la même discipline est assez faible, ces nouvelles universités sont donc assez souvent obligées de recruter à l'extérieur. Quand elles peuvent recruter leurs propres docteurs, elles le font certes, mais pas forcément dans des proportions beaucoup plus importante que les grandes universités : la part des locaux parmi les recrutés est de 43% à Saint-Étienne ou de 45% à Angers. Mais étant donné que ces universités produisent très peu de docteurs, cela conduit à accroître très fortement le différentiel de taux de succès entre les candidats locaux et les candidats extérieurs. Les docteurs angevins des bonnes années, celles où l'on recrute dans la discipline, ont ainsi 28% de chance de réussite contre 0,13% pour les candidats extérieurs. Pour réserver des chances équivalentes aux deux catégories, il aurait fallu ne recruter quasiment aucun docteur local.

En raison de la lourdeur de nos hypothèses d'approximation, une telle hiérarchie n'est pas dénuée de biais. Envisageons quelques artefacts qui pourraient la déformer. Nous avons implicitement supposé que les docteurs faisaient toujours une thèse avec comme objectif prioritaire d'entrer dans une carrière d'enseignant-chercheur en France. Ce n'est bien sûr pas le cas. Mais si $x\%$ des docteurs effectue un doctorat avec d'autres objectifs professionnels que la carrière académique française, cela devrait réduire d'à peu près autant le nombre de candidatures locales que celui des candidatures extérieures. Le biais peut être plus sérieux si la proportion x des candidats varie selon les établissements. Par exemple, les grandes universités, plus connues, attirent un peu plus que les petites des étudiants étrangers dont certains repartent faire une carrière académique dans leur pays d'origine. Ceci gonfle artificiellement le nombre de candidats locaux qui se présentent dans les premières et de candidats extérieurs qui se présentent dans les secondes. On ne connaît pas la nationalité des docteurs mais on peut

regarder, en guise d'approximation, la part des docteurs dont le prénom n'existe pas dans le fichier exhaustif des prénoms de l'État Civil aux environs de leur année de naissance. Cette proportion est légèrement corrélée avec la taille de l'établissement et avec notre indice de localisme. Elle s'élève ainsi à 20% à Paris 3, 15% en moyenne et 10% à Valenciennes. Toutefois si l'on enlève ces docteurs étrangers du nombre de candidats, cela ne modifie que très localement la hiérarchie et cela ne transforme guère les grandes oppositions décrites ci-dessus.

Conclusion

Cet exercice d'évaluation du localisme n'a pas pour but d'établir un palmarès ni de jeter l'opprobre sur certaines disciplines ou sur certains établissements. Il cherche avant à tout à donner un ordre de grandeur du phénomène. Notre estimation manque de précision et souffre de la fragilité de certaines de nos hypothèses sur la structuration de la concurrence et sur l'identification des recrutements. Signalons trois limites importantes.

Premièrement, nous ne pouvons mesurer l'ampleur des mobilités intervenant entre le premier doctorat soutenu et la première thèse dirigée. On ne peut ainsi distinguer les véritables immobilités des contre-mobilités.

Deuxièmement, nous nous limitons aux seules carrières conduisant à la direction de thèse. Or il est probable que le rapport de force entre les locaux et les extérieurs n'est pas le même pour les personnes qui ne dirigent jamais de thèse, en particulier celles qui font toute leur carrière comme maître assistant ou maître de conférences.

Troisièmement, nous ne prenons pas en compte la qualité du candidat alors que pour mesurer plus finement le localisme, il faudrait connaître la part respective des candidats locaux et extérieurs recrutés à qualité égale. Celle-ci est difficile à objectiver. Le nombre et la qualité des publications (au prix d'une collecte fastidieuse et hasardeuse) pourraient servir en première approche, mais on manquerait certaines dimensions importantes de la vie académique comme les qualités d'enseignant et d'administrateur³⁵. On peut imaginer, pour fixer les idées, deux mondes, reposant sur deux hypothèses extrêmes opposées. Dans le premier, les universités ne sont pas du tout hiérarchisées, les candidats recrutés sont les « meilleurs » et la faible mobilité refléterait alors essentiellement la préférence des candidats pour l'immobilité. Dans le second, les universités sont extrêmement hiérarchisées si bien que tout docteur d'une université bien classée est « meilleur » que n'importe quel docteur d'une université moins bien classée. Dans ce monde-là, le seul localisme justifié dans une perspective élitiste est celui que l'on trouve en haut de la hiérarchie. Plus bas, il ne l'est pas tant que les docteurs d'établissements supérieurs restent sans poste. La réalité est sans doute entre les deux. Il est probable que pour une recrue locale dans une université de second plan, il existe un docteur d'une université de premier plan qui n'ait pas trouvé de poste et qui soit « meilleur ». Cette probabilité en revanche est difficile à évaluer.

Malgré les limites évidentes de l'exercice, nous pensons que les grandes lignes du phénomène, mesuré essentiellement dans notre étude pour les années 1970 et 1980, restent d'actualité dans les années 2000. Le taux de

³⁵ Cf. C. Musselin, *op. cit.*

recrutement local « attendu » de 8% que nous avons estimé sur nos données ne doit pas être très différent de celui que nous pourrions calculer si nous disposions des données sur les candidatures et les recrutements au poste de maîtres de conférences au cours des six dernières années. Il peut être mis en regard avec le taux constaté de 30% entre 2002 et 2005 qui lui est 5 fois supérieur (au sens de l'*odds ratio*)³⁶.

La très grande importance du différentiel de chances entre les candidats locaux et extérieurs, sa récurrence et sa persistance suggèrent qu'il s'agit là d'un enjeu sur lequel la communauté universitaire et le ministère doivent s'interroger. La publication des listes de candidatures soumises, auditionnées, classées et retenues permettrait d'améliorer la transparence et le suivi du recrutement, tant par le ministère que par l'ensemble de la communauté académique³⁷. À l'heure où les pouvoirs publics mettent en place des outils de pilotage et d'évaluation des universités, le suivi du différentiel de taux de succès des candidats locaux et extérieurs lors du recrutement pourrait être un indicateur intéressant. La méthode que nous avons utilisée ici gagnerait grandement à être appliquée d'ores et déjà sur les données plus précises du ministère en mettant en regard depuis dix ans les recrutements effectués dans chaque section et chaque établissement et les listes de candidats qualifiés par section et par lieu de soutenance (lesquels représentent alors plus exactement les candidatures potentielles). Comme ces indices ne deviennent robustes qu'à moyen terme et qu'ils ne modifient les pratiques que plus tardivement encore, une réflexion enfin sur la régulation administrative du recrutement local par l'établissement de quotas – solution plus souple, mais plus complexe – ou par son interdiction – solution plus facile à mettre en œuvre mais peut-être rigide dans certains cas – est à l'ordre du jour³⁸.

Texte paru dans laviedesidees.fr, le 22 avril 2008

© laviedesidees.fr

Olivier GODECHOT, sociologue, est chercheur CNRS au Centre Maurice Halbwachs et au Laboratoire de Sociologie Quantitative (Crest-Insee).

Alexandra LOUVET, sociologue, est doctorante au Laboratoire de sociologie quantitative (Crest-Insee) et au Centre Maurice Halbwachs.

³⁶ Il faut remarquer en plus que l'on n'isole pas les recrutements dans la discipline, les années où peuvent à la fois se présenter candidats locaux et candidats extérieurs. Sur un périmètre semblable et pour la même comparaison, on obtient avec nos données un rapport de chance de 10 (46% de recrutement local contre 8% attendu).

³⁷ Il est ainsi curieux que le *Journal Officiel* publie ainsi chaque année la liste des candidats qualifiés mais ne publie pas celle des candidats recrutés.

³⁸ Cf. O. Godechot, 2007, *op. cit.*