Renouveler les élites : les commissions de recrutement des étudiants par la voie “ conventions éducation prioritaire ” de Sciences Po et la transformation des modes de sélection dans l’enseignement supérieur

Charlotte Glinel, Agnès van Zanten

▶ **To cite this version:**

Charlotte Glinel, Agnès van Zanten. Renouveler les élites : les commissions de recrutement des étudiants par la voie “ conventions éducation prioritaire ” de Sciences Po et la transformation des modes de sélection dans l’enseignement supérieur. Sélections, du système éducatif au marché du travail : XXVIèmes journées du longitudinal, Toulouse, 12-13 novembre 2020, 16, , pp.151-163, 2021, Céreq Echanges, 9782111519428. halshs-03193913

HAL Id: halshs-03193913
https://shs.hal.science/halshs-03193913

Submitted on 9 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Renouveler les élites : les commissions de recrutement des étudiants par la voie « conventions éducation prioritaire » de Sciences Po et la transformation des modes de sélection dans l'enseignement supérieur

Charlotte Glinel[*] *et Agnès van Zanten*[**]

En 2001, Sciences Po créa une procédure d'admission spécifique relevant d'une discrimination positive indirecte. Elle ciblait en effet des jeunes issus de l'immigration et des milieux populaires par le biais de conventions avec un ensemble de lycées choisis en fonction de la composition sociale de leur public. Les lycéens étaient alors sélectionnés suivant leur « potentiel », leur motivation et leur persévérance. Ce dispositif, intitulé « Conventions éducation prioritaire », a comporté dès l'origine trois étapes : la participation à des « ateliers Sciences Po » dans les lycées notamment pour préparer un dossier de presse au sujet choisi dans l'actualité par le candidat ; la soutenance de ce dossier de presse devant un « jury d'admissibilité » au sein des lycées ; pour les élèves déclarés « admissibles », un entretien oral devant un jury d'admission dont nous explorons en détail le fonctionnement dans cette communication.

Aux frontières du monde de l'enseignement supérieur et du monde professionnel – public et privé – par la composition de leurs commissions, ces jurys constituent un objet idéal pour observer les transformations de modes de sélection qui visent à renouveler les élites scolaires promises à devenir des élites professionnelles, économiques ou politiques. Renouvellement signifie ici tout aussi bien la diversification sociale que la reproduction contrôlée, et c'est la tension entre ces deux pôles du recrutement des élites (Pareto, 1917) que nous cherchons à analyser. Les jurés disposent d'un pouvoir particulier : celui de sélectionner l'élite scolaire parmi un public nouveau, tout en garantissant l'adhésion des nouvelles recrues à l'ordre social de l'élite professionnelle incarnée dans l'entrevue. Dans le contexte du système éducatif français contemporain, nous poursuivons ainsi les analyses engagées par R. Turner (Turner 1960 ; van Zanten 2016) pour explorer également dans quelle mesure cet entretien peut être assimilé à une forme de compétition ouverte – dans la mesure où cette épreuve orale servirait à recruter des élèves ne correspondant pas aux normes en vigueur dans l'institution – ou, au contraire, à une forme de parrainage de certains élèves – dont l'apparence et les qualités mises en avant laisseraient entrevoir une plus grande proximité ou soumission à ces normes. Nous privilégions dans notre analyse l'examen de l'influence de la forme culturelle que constituent les jurys, ainsi que l'influence des caractéristiques de leurs membres et des modes d'interaction qui s'établissent entre eux sur les types d'appréciations portées sur les candidats. Ces appréciations s'expliquent néanmoins aussi par des pressions contextuelles émanant de l'institution et de son environnement qu'il faut brièvement rappeler.

Dès les origines du dispositif, le double objectif de contrer les critiques d'élitisme à l'égard de l'institution et d'apporter une réponse aux enjeux d'inégalités scolaires à l'échelle de la société française a renforcé la logique de discrimination positive. Cette logique s'est toutefois heurtée d'emblée à beaucoup de responsables de grandes écoles comme d'autres acteurs prééminents des sphères politiques et culturelles qui ne manquèrent pas dès l'annonce de sa création de dénoncer le caractère démagogique d'un dispositif qui semblait abattre les barrières scolaires d'accès à l'enseignement supérieur sélectif. Le militantisme initial en faveur de la première position a progressivement cédé la place à une logique davantage méritocratique qui s'est manifestée dans l'évolution de la composition des jurés et les formes de jugements portées, sous l'effet conjugué de plusieurs facteurs : l'expansion du dispositif (de 7 à 106 lycées) avec la multiplication par dix en vingt ans du nombre d'admis, l'emprise croissante du service des admissions et la « normalisation » de la procédure. Désormais composés d'un membre extérieur,

[*] Centre de sociologie des organisations, charlotte.glinel@sciencespo.fr
[**] Observatoire sociologique du changement, agnes.vanzanten@sciencespo.fr

mais aussi d'un membre de l'administration, et d'un membre du corps enseignant, les attentes ont évolué, l'année 2010 ayant marqué un tournant méritocratique. Ce tournant s'est traduit par l'arrêt de l'expansion de la procédure et par le fait que, dans le recrutement des nouveaux lycées, ont été écartés ceux à profil très populaire et immigré ayant de faibles résultats au bac en faveur de lycées ruraux aux profils sociaux et scolaires plus moyens. Il s'est traduit aussi, en lien plus direct avec les questions qui nous intéressent ici, par la demande d'un nombre croissant d'éléments permettant de juger de la qualité scolaire des élèves surtout en termes d'expression écrite : aux notes dans les bulletins et aux épreuves anticipées au bac s'ajoutant aussi la justification écrite de la motivation pour Sciences Po, une courte dissertation sur un sujet donné et la soumission d'un devoir.

Cette contribution s'appuie principalement sur une quarantaine d'entretiens semi-directifs menés auprès de membres de ces commissions de recrutement et d'organisateurs du dispositif de sélection en 2018 et 2019 ; l'analyse des dossiers d'admission des trois dernières années et de la documentation mise à disposition des jurés par la direction de l'établissement ; des observations participantes menées sur cinq années grâce à la participation de l'une d'entre nous à ces commissions. Suivant une approche inspirée de la sociologie culturelle et pragmatiste, nos analyses portent sur les représentations et les pratiques des membres des élites économiques et politiques parisiennes qui évaluent les candidats souvent très éloignés de leur milieu social. Nous cherchons à comprendre comment ils décident collectivement du destin scolaire et professionnel de ces jeunes, à partir de leur rapport à Sciences Po, de leurs ethos scolaires et professionnels, des représentations qu'ils ont de leurs milieux respectifs. Entre « entendement professoral » (Bourdieu & Saint-Martin, 1975) et entendement managérial, comment sélectionnent-ils pour assurer un renouvellement des futures élites sans prendre de « risque » sur l'intégration scolaire et professionnelle des nouvelles recrues ? Suivant une approche relationnelle, comment se définit la délibération entre ces jurés ? Après la présentation des jurés et de l'entretien, nous exposerons deux pôles de jugement et enfin les mécanismes de délibération.

1. Scène d'exposition

Il est 8h45 ou 12h30, le candidat, qu'il vienne de Seine-Saint-Denis, d'un petit village de Moselle ou de Guyane arrive au 13 rue de l'Université, une imposante façade d'hôtel particulier, qui abritait jusqu'il y a peu l'École nationale d'administration et aujourd'hui le prestigieux Institut d'études politiques. Après avoir été accueilli par les appariteurs puis des responsables de l'admission, il arrive devant la salle de classe où se déroulera l'entretien. Accueilli par un représentant de la direction, il entre dans la salle. Face au candidat, trois jurés. C'est à eux que nous nous intéressons parce que ce sont eux qui par les dispositifs de jugement qu'ils mettent en œuvre individuellement et collectivement déterminent en partie l'avenir du candidat.

1.1. Les trois jurés. L'académique, la direction et l'externe

1.1.1. Une définition institutionnelle des rôles

Les jurys sont composés de trois jurés : un professeur et un représentant de la direction de Sciences Po, ainsi qu'une personnalité extérieure. Les professeurs sont en majorité chercheurs titulaires de l'établissement, mais ils peuvent également être professeurs certifiés et agrégés dans le secondaire et être vacataires proches de l'institution parce qu'ils y occupent des fonctions administratives ou y ont fait leur scolarité. Les représentants de la direction peuvent en être membres (le directeur de Sciences Po, les doyens), comme ils peuvent être des personnels administratifs (responsables pédagogiques, ou de services divers), endossant parfois également le rôle de professeur. Enfin, les personnalités extérieures sont des professionnels parisiens travaillant dans le secteur privé (banques, grandes entreprises, fondations) ou public (administration municipale, rectorat, hauts fonctionnaires, élus) et sont sollicités du fait de leur statut d'*alumni*, de mécènes ou parce qu'ils travaillent dans des institutions finançant le dispositif.

Les rôles endossés par les trois jurés sont définis institutionnellement. Le service des admissions produit chaque année un guide de l'entretien où en sont exposées les règles, qui est transmis à l'ensemble des participants. Les jurés internes sont également conviés à une formation d'une demie

journée par la direction pédagogique de l'établissement. Une débutante des jurys, responsable pédagogique, nous présente la réunion, dans un amphithéâtre où sont réunies toutes les personnes du corps pédagogique :

> *« On sentait l'importance de l'évènement, puisque c'est la directrice de la scolarité qui est venue avec le responsable de l'admission CEP. Et puis on a été briefé parce qu'on devait représenter la direction. […] donc c'est rare en tant que responsable pédagogique, qu'on nous donne cette fonction au côté de justement un membre académique et puis du membre extérieur […] [ça] clarifiait bien notre rôle ».*

1.1.2. Des statuts sociaux similaires

Ce qui distingue en premier lieu les jurés des candidats est la distance sociale qui les sépare. Tous les jurés occupent des postes de professions intellectuelles et cadres supérieurs dans les secteurs publics et privés parisiens. Pour cela, ils ont suivi des parcours d'études supérieures similaires, d'au minimum cinq années, souvent d'élite (écoles normales supérieures, d'ingénieurs, de commerce ; plus de la moitié dans l'échantillon sont *alumni* de Sciences Po). Entre eux, les différences reposent sur la structure de leur capital économique et culturel (Bourdieu, 1979), et surtout sur leurs trajectoires sociales. En majorité issues de trajectoires sociales horizontales, seul un tiers des personnes rencontrées a connu une ascension sociale – souvent territoriale également, notamment parmi les membres externes. Ces éléments participent fortement au conditionnement des attentes que ces jurés ont des candidats qu'ils classent socialement, et au sein de la procédure. Malgré des statuts sociaux équivalents aux yeux des candidats[1], les interactions entre jurés sont déséquilibrées et fortement marquées par la répartition des rôles qui se définit dans la situation.

1.2. Une division sociale du travail de l'entretien[2]

1.2.1. Les rôles des jurés

Un mécène qui participe aux jurys depuis six ans indique : *« On voit bien que si on ne savait pas qui dans les trois membres du jury est de l'institution, du corps enseignant, permanent et la personne externe, on peut les identifier et de manière évidente ».* Outre les rôles assignés par l'institution pour l'entretien, nos observations et entretiens montrent que d'emblée un étiquetage (Becker, 1985) des rôles s'établit entre les jurés. Le professeur assure le contrôle du niveau scolaire du candidat ; l'administrateur assure le bon déroulement de l'entretien, l'adéquation du candidat à Sciences Po et le dialogue avec l'externe ; ce dernier, « professionnel de service » se désigne l'un d'entre eux, pose des questions d'entretien d'embauche et se concentre sur la personnalité. Chacun est conscient du rôle qu'on lui assigne, mais peut aussi émettre des réserves sur la fonction des autres dont il souhaite éventuellement modérer le pouvoir de décision.

Outre les rôles institutionnels présentés, les deux principaux facteurs d'étiquetage sont la proximité de Sciences Po et l'ancienneté dans la procédure. La confiance est d'autant plus grande que l'on est un habitué de la procédure, ce qui confère une réputation locale (Marshal & Rieucau, 2010) qui oriente la relation avec les autres membres et la délibération. Alors que les externes forment leur image des deux autres membres seulement au cours des commissions, et peuvent se sentir moins légitimes, du fait d'un « effet c'est ma première fois », les membres internes se connaissent souvent déjà. Ils peuvent se sentir « complices » (*« j'étais avec un collègue avec qui je fais souvent passer les oraux. Donc on se retrouve complètement sur la même ligne »*) et reconnaître l'expertise de leur homologue ou bien se méfier de personnalités réputées « désinvolte » ou au contraire « trop sévère » (une administratrice à propos de deux professeurs). Enfin, les organisateurs des commissions, conscients des étiquettes et influence des participants modulent la composition des jurys en fonction de leurs « personnalités. »

[1] Nous avons pu observer, en participant à plusieurs commissions, que plusieurs candidats demandaient aux jurés d'expliciter leur profession qu'ils ne connaissent pas.

[2] Sur les recrutements dans le public et la concertation, voir Cartier M. (2001). Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. *Genèses*, 42, 72-91.

1.2.2. L'entretien

Les jurés sont convoqués pour des commissions où sont examinées entre six et sept candidatures. Ils sont invités une demi-heure à l'avance pour examiner les dossiers des candidats (décrits ci-dessus), avant de procéder aux entretiens d'une vingtaine de minutes, suivis des délibérations. Les entretiens débutent par l'accueil du candidat par un membre de l'institution, les jurés se présentent puis demandent au lycéen de se présenter en cinq minutes. Souvent préparé lors des ateliers au lycée, le discours est suivi d'un échange de questions relatives aux intérêts extrascolaires du candidat, à des questions d'actualité ou de culture générale, à son projet académique et professionnel éventuellement à son dossier scolaire s'il est marqué par des difficultés. Enfin, les cinq dernières minutes sont consacrées au commentaire d'un document iconographique tiré de l'actualité choisi par le service des admissions. En associant aux autres membres des commissions des étiquettes précises, les jurés jouent des rôles codés qui standardisent dans une certaine mesure la forme de l'entretien. Suivant les critères qu'ils privilégient pour l'admission des candidats, professeurs, administrateurs et externes définissent le cadre d'interaction.

Ils associent l'entretien à une situation « professionnelle. » Tous ont une expérience de recrutement, soit dans le cadre d'embauches, soit dans le cadre de recrutements académiques, éventuellement avec une orientation vers l'égalité des chances. Malgré l'expertise[3] développée au cours de leurs expériences – raison pour laquelle Sciences Po les a invités à participer aux jurys – ces derniers partagent un même sentiment de responsabilité vis-à-vis de l'institution et des candidats. Du fait de leurs origines sociales, il s'agit pour ces derniers d'un point de bifurcation décisif dans leur carrière, d'un point de vue scolaire, et au-delà professionnel et biographique (Hughes, 1997 ; Ridgeway, 2013). Les jurés agissent principalement dans l'incertitude « au doigt mouillé », pour reprendre l'expression de l'un d'entre eux, sous la triple contrainte de diversification des profils, de temps court et quantité d'informations limitée, qui renforcent les qualités « intuitives » des jugements. Une représentante de la direction ajoute : « *J'ai eu un peu l'impression […] d'être vraiment une salariée de Sciences Po, que c'était un peu un rite de passage* ». Justement, le sentiment de « rite » s'il est partagé par les néophytes des jurys CEP, définit également la situation pour les candidats. Du fait des potentialités professionnelles ouvertes par l'accès à cette institution d'élite, mais aussi du fait de l'identité des jurés, les entretiens d'admission à Sciences Po constituent un véritable rite de passage (Rossner, 2019 ; Collins, 2004), une double-entrée académique et professionnelle, qui se manifeste dans les contenus des échanges et leur issue. Ces deux finalités sont présentes à l'esprit des jurés qui ajustent leurs attentes en conséquence, un jugement par ailleurs fortement déterminé par leur statut professionnel.

L'étiquetage des jurés va de pair avec une orientation de leurs rôles au cours de l'interaction, qui se sont institutionnalisés suivant l'évolution des orientations de la procédure, et qui se traduit dans les actes de catégorisation qu'ils opèrent vis-à-vis des candidats. Se dessinent ainsi deux pôles de jugement : l'entendement professoral et l'entendement managérial.

2. Le regard expert à l'œuvre[4]

Entre rationalité et intuition, la sélection peut être considérée comme acte de « *valuation* » dans l'acception qu'en proposait John Dewey, plus tard reprise par la sociologie proche du pragmatisme (Lamont, 2012 ; Beckert & Musselin, 2013). Mêlant les deux dimensions du *valuing* (au sens d'appréciations immédiates, priser, tenir pour cher), et de l'*evaluation* (formes de jugements évaluatifs qui en découlent), la sélection comme valuation dans le cadre des entretiens de recrutement qui nous intéressent condense l'immédiat et le rationalisé. Les jurés font part de l'importance de la première

[3] La notion d'expertise est ici mobilisée dans sa dimension professionnelle et intrinsèquement relationnelle. Thomas Ribémont la définit ainsi comme « production de savoir plus ou moins hétéronome en fonction des cas considérés, caractérisée par la mobilisation de compétences professionnelles spécifiques, et investie dans un processus politique. » Thomas Ribémont, « Chapitre 6. La ''traversée des frontières'' : l'expertise historienne en France. Un usage de la notion d'expertise » p.175 – 192, p.188.

[4] Porter, T. (1995). *Trust in Numbers*. Princeton : Etats-Unis, Princeton University Press. Theodor Porter a montré comment le jugement expert jouait un rôle central dans le renouvellement des élites françaises.

impression, mais aussi des « prises[5] » systématiques sur lesquelles certains s'appuient pour étayer leur jugement et justifier les critères : le dossier scolaire, le type d'activités et intérêts extrascolaires, l'argumentation. La valuation des profils renvoie ainsi à deux pôles de jugement distingués par le discours officiel, relayé par les acteurs : les critères académiques et les critères de personnalité. Pour valuer les candidatures, les jurés cherchent dans la comparaison des points de repères, de commensuration (Espeland & Stevens, 1998), avec d'une part les autres candidats, et d'autre part les étudiants de Sciences Po.

2.1. « L'entendement professoral »[6]

L'entretien constitue avant tout un concours d'entrée dans une institution académique élitiste. Si les origines de la procédure ne se focalisaient pas en premier lieu sur les critères académiques, le tournant méritocratique qui s'est opéré autour de 2010, avec la présence systématique et de plus en plus influente d'un enseignant, et les consignes données aux membres de l'administration, leur a donné une importance centrale. Un candidat avec un mauvais dossier scolaire a de très faibles chances d'être bien évalué.

2.1.1. Lire le dossier scolaire

Le dossier peut être lu « en diagonale » (souvent par les personnalités externes) ou bien lu en profondeur. Les professeurs jouent un rôle clef, en se posant par leur expertise comme « garants de la sécurité scolaire des futurs étudiants » nous dit l'une d'entre elles. L'enjeu est « d'éviter l'échec. » Pour cela, ils comparent les candidats aux étudiants qu'ils seraient dans la classe : *« C'est pour ça qu'ils mettent un professeur à chaque fois. C'est parce qu'on se demande : est-ce qu'il sera bien dans ma classe ? » ou à l'inverse « moi mon rôle, malheureusement, c'est de dire : ben non, là ça va être très compliqué ».*

En premier lieu, les jurés parcourent les bulletins scolaires des candidats. La majorité d'entre eux se contentent dans le peu de temps qu'ils ont de regarder le niveau scolaire en terminale, et vérifient que les notes aux épreuves anticipées du bac en français soient suffisantes. Elles représentent en effet un indicateur commun à tous les candidats, qui indiquent un bon niveau d'expression écrite. Les professeurs, habitués de la procédure au regard aguerri, évaluent l'évolution du candidat en regardant les bulletins depuis la seconde. Dans ce cadre, ils s'intéressent également aux appréciations des professeurs de lycée pour cerner la possibilité d'évolutions positives ou bien une excellence scolaire. On écartera les « peut mieux faire », sauf si sont mis en évidence des efforts entrepris. Les professeurs font confiance aux commentaires de leurs collègues *« profs qui pensent détecter, des appétences, des appétits, des goûts et qui ont eu envie d'encourager quelque chose qu'ils ont ressenti dans une curiosité intellectuelle, dans une vivacité ».* Une différence se dessine ici entre les professeurs du supérieur et ceux qui ont une expérience dans le secondaire qui considèrent mieux comprendre les commentaires de leurs collègues. L'une d'entre elles nous dit ainsi qu'elle regarde systématiquement non seulement les notes d'histoire et de SES – matières centrales à Sciences Po – mais aussi les commentaires du professeur de sport et l'absentéisme, pour se donner une idée du « comportement du candidat. » Enfin, si la lecture du dossier scolaire est incontournable pour les professeurs et membres internes qui s'assurent de l'adéquation du candidat au niveau scolaire de l'institution, il ne s'agit pas d'un critère à part entière, mais d'un « minimum syndical » pour la sélection. Une professeure aux responsabilités administratives explique : *« Pour un établissement qui suppose qu'on sache et écrire et parler même dans plusieurs langues et avoir un minimum de notions mathématiques. Euh… on est bien obligé de*

[5] Bessy, C. & Chateauraynaud, F. (1995). *Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception.* Paris, France : Métailié. Les jugés développent des « prises », sélectionnent des points pertinents, de saillances, points d'appuis, dans leur rencontre avec les candidats. Bessy et Chateauraynaud étudient des expertises sur objet, mais le cadre conceptuel demeure pertinent dans notre cas du fait de la méconnaissance forte de l'histoire des candidats, connue qu'à partir d'un dossier parcouru en quatre minutes et de vingt minutes d'entretien fortement hiérarchisé. L'approche pragmatique aide à mieux comprendre la relation entre le jugé et le juré, comprendre quels sont les repères dans l'interaction sur lesquels s'appuient ces derniers pour juger de l'aptitude des jugés à intégrer Sciences Po. C'est à partir de ces prises, censées être communes à l'ensemble des entretiens, que les jurés peuvent justifier leur choix, peuvent « réduire le doute ou la tension née de la relation » aux candidats.

[6] Nous empruntons l'expression à Pierre Bourdieu et Monique de Saint-Martin, pour son double aspect : structuré par l'ethos professionnel des professeurs expertisant, et structurant, ayant un effet sur l'avenir des candidats. Bourdieu, P.& Saint-Martin (de) (1975), *op. cit.*.

regarder des compétences scolaires qui ne doivent pas être négligeables en réalité si on ne veut pas noyer l'élève ». Outre le niveau scolaire, les jurés cherchent à évaluer le niveau de français, la « maîtrise de la langue » et dans une moindre mesure la « précision du vocabulaire » ; la « capacité d'argumentation. » L'oral permet alors d'évaluer une seconde fois après les professeurs de lycée.

2.1.2. L'oral

À l'oral, avec une idée en tête du niveau scolaire de l'élève, les jurés s'assurent d'autres critères académiques. D'une part, ils vérifient que la préparation soit studieuse en attendant des réponses structurées et assurées à des questions attendues (sur la motivation, l'actualité) : il faut que le candidat ait préparé l'entretien avec autant de « sérieux » qu'un examen. De plus, l'adéquation du projet du candidat à l'établissement est contrôlée par les représentants de l'administration qui lui demandent quels sont ses plans B. À cette question, au-delà de la cohérence des choix (avoir postulé dans une filière en sciences humaines et sociales) le prestige académique prime. Une responsable pédagogique indique *« c'est un gros indice, c'est que il y en a qui nous disent : "Ben moi, j'ai postulé pour une capacité en droit", je dis n'importe quoi, dans la ville moyenne à côté de chez moi. Et puis, il y en a d'autres du même niveau socioculturel qui disent : "Moi, je… je suis reçu à Henri IV" ou évidemment, ça fait son petit effet sur le jury. » Cela montrerait que l'on « assume » son niveau, mais aussi, si on y est sélectionné, que l'on est « un bon candidat académiquement »*[7]. D'autre part, les jurés s'assurent de sa « solidité » des connaissances et de la capacité d'apprentissage. Les savoirs du candidat valorisés sont ceux de culture générale et d'actualité, également valorisés dans le cadre scolaire. Néanmoins, le statut de ces savoirs varie selon le statut des jurés. Signes de qualité académique pour les professeurs, ils sont signes de personnalité « persévérante » pour les autres. « Être scolaire » ne suffit pas, et peut renvoyer également à des critères comportementaux issus de champs non académiques.

2.2. L'entendement managérial

Ce que nous qualifions ici comme « entendement managérial » renvoie au dispositif de jugement mobilisé majoritairement par les jurés externes à Sciences Po également relayé par les internes. Il porte l'attention sur les critères de personnalité et une qualification individualisante de critères intellectuels. La mise en évidence de ces critères a été étudiée par le champ de l'étude de la managérialisation des recrutements (Abraham, 2007). L'intérêt se situe dans la définition de la situation d'entretien par l'origine sociale de ses candidats, supposée « inférieure » à celle des jurés, et *de facto*, à sa définition comme épreuve d'accès double : à l'élite scolaire et professionnelle. Au cœur du nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999), cette emphase sur les individus et le flou sur les attentes du dispositif en termes d'ouverture sociale se traduisent dans l'interaction par une dimension émotionnelle.

2.2.1. Le primat de la personnalité : les questions à l'embauche

« Les candidats, c'est des individus » (*alumnus*, chercheur et enseignant à Sciences Po)
Comme piste d'amélioration du dispositif, une mécène *alumna* propose une grille de critères psychologiques :

> *« Vis-à-vis de ces jeunes issus de milieux modestes, quel est le degré d'acceptation pour intégrer des jeunes avec un 'niveau moindre', je ne vais pas vous dire ça, mais peut-être réfléchir sur d'autres critères, miser à fond sur la personnalité par exemple ? »*

Cela permettrait de se concentrer sur « la prestation orale », mieux « saisir la personnalité », « ne pas connaître l'environnement ». Elle propose ainsi de « détecter des gens qui ont de l'enthousiasme, de l'énergie, le goût de l'effort ». Ces propos soulèvent alors un paradoxe : pourquoi traiter différemment ces jeunes « issus de la diversité » s'ils défendent par ailleurs le mérite scolaire ? Une forte personnalité est jugée nécessaire pour accéder à l'élite professionnelle, qui se conjugue avec les attentes de l'élève méritant ; elle valorise l'individu extrait de son environnement.

[7] Lauren Rivera a montré que les recruteurs avaient tendance à attribuer plus de valeur et compétences aux candidats issus d'universités d'élite. Rivera L.A. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion: Elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility,* 29, 71–90.

Les critères qui comptent : « une personne avec qui j'aurais envie de travailler »

Plusieurs critères de personnalité sont régulièrement énoncés : authenticité, motivation, réflexivité, dynamisme, qualités intellectuelles telles que la curiosité. Non seulement faut-il répondre aux codes du monde professionnel (« bien présenter », être « poli, souriant » (membre de l'équipe pédagogique)), il faut également présenter des traits de caractère entrepreneur. Les principaux recherchés par ce haut-fonctionnaire sont la « capacité à innover, capacité créatrice », la « prise de risque ». Celles-ci se manifestent principalement lors de la prestation orale par une éloquence « stand-uper » pour reprendre l'expression d'un externe issu du monde de l'art, soit au contraire par la démonstration de qualités académiques. Les jurés cherchent à mettre « en situation sur le savoir-être un peu dans une situation de travail » pour « exprimer un peu plus sa personnalité mais dans le monde professionnel ». Pour cela, les externes sont considérés plus à même de « déceler un angle de la personnalité ou des compétences du candidat essentielles » (responsable pédagogique en master).

2.2.2. Saisir les personnalités par les activités extracurriculaires

Pour déceler la personnalité du candidat, au-delà de la première apparence, les jurés s'appuient sur des prises directes et indirectes, telles que les activités extracurriculaires. Ces activités constituent des critères en soi suivant leur légitimité, mais surtout, c'est leur conversion par le récit en capital utile à l'interaction qui compte. Il faut savoir en parler.

Dans le dossier, les pratiques culturelles[8] qui plaisent

Parmi les activités extra-scolaires valorisées, on retrouve en plus du suivi de l'actualité et les activités de lecture, les pratiques culturelles artistiques, les pratiques sportives, l'engagement associatif et les voyages. Très proches de celles valorisées par le concours d'admission générale, et potentiellement discriminantes socialement, elles visent justement à la fois à recruter des étudiants proches de ceux de Sciences Po, et à l'individualité prononcée parce qu'ils auraient produit l'effort de s'y intéresser. Les jurés attendent de ces activités qu'elles soient réalisées en dehors de l'institution scolaire, qu'elles impliquent une forte charge temporelle et de responsabilité (Rivera, 2011). Enfin, sont valorisées les pratiques-métaphores. Pour cela, deux jurés se réfèrent à une activité sportive qui symbolise la volonté d'ascension : l'escalade. Pour une professeure et un avocat d'affaires de 70 ans, *« ça prouve quand même quelque chose ».*

A l'oral, savoir convertir son expérience en capital symbolique

Un journaliste, ex-soixante-huitard converti à l'égalité des chances explique à propos d'un coup de cœur : *« Elle avait fait un stage de serveuse que je trouvais, pour ma part, courageux »*. Ce qui l'intéresse, c'est la « façon de répondre » à ses questions sur son expérience : *« En quoi ça consistait, quel était son rôle ? Est-ce qu'elle avait des difficultés ? Qu'est-ce que ça lui a apporté ? »* Le premier critère recherché est l'honnêteté qui va de pair avec l'authenticité – souvent mobilisée dans le jugement de classes populaires (Bourgeois, 2013 ; Lamont, Kaufman & Moody, 2000) – et la « vivacité d'esprit ». « Bien raisonner » signifie convertir des expériences par la mise en récit suivant l'idéal du récit lyrique, plus proche des classes supérieures que populaires (Bernstein, 1975). Il s'agit d'un critère « intellectuel » qui se rapproche des critères scolaires, et qui se transforme dans l'interaction en capital symbolique (Rivera, 2011).

2.2.3. « Une force intérieure que n'ont pas les autres » (*alumnus*, avocat d'affaires)

Dans cette quête de potentiels, les membres externes mais aussi une partie des professeurs partagent l'idée selon laquelle on trouverait des personnalités plus riches parmi les classes populaires. Se déploie une certaine naturalisation de la représentation des « milieux modestes. » Pour ce haut-fonctionnaire, PDG d'entreprise publique, ces entretiens sont « de vrais paris » puisqu'il se situe en quête de lycéens *« qui ont une vraie originalité, une vraie capacité créatrice et ces personnes-là, il faut évidemment les prendre. Par contre, à l'égard de ces personnes qui ont tout eu par leur éducation, leur famille… il y a comme un degré d'exigence et pour le coup, on ne peut pas pardonner une certaine […] atonie, un faux fuyant dans le jugement ou je dirais, une faille dans l'expression. […] Et je trouve quand même que*

[8] Stevens M. L. (2007). *Creating a Class: College Admissions and the Education of Elites*. Cambridge, MA : Harvard University Press ; Rivera L.A. (2011), *op. cit.*.

bien souvent les gens qui ont des parcours issus de la diversité, comme on dit, ont une force intérieure que n'ont pas les autres, pardon de dire des choses comme ça, mais c'est ce que j'ai souvent observé ».

Ce mythe de la jeunesse populaire aux personnalités plus affirmées constitue même pour plusieurs jurés une motivation pour participer aux jurys. Une représentante de l'administration était attirée du fait des retours de ses collègues enthousiastes qui lui disent avoir rencontré des « gens et parcours incroyables ». Cette curiosité se double parfois d'un intérêt que portent certains secteurs économiques tels que la banque ou certaines multinationales pour la diversification sociale du recrutement.

Le repérage de personnalités est marqué par une importante distance sociale entre le juré et le candidat qui amène incertitude et donc intuitions sur les représentations que se font les jurés de l'environnement du candidat. Ils s'appuient sur des prises qui se réfèrent à leur monde, notamment les pratiques culturelles périscolaires. En alliant une surestimation des déterminismes socioculturels à un sentiment de responsabilité de « sortir » les candidats de leur monde, naît une survalorisation de l'individualité des candidats. Les meilleurs « potentiels » seraient ceux qui venant d'environnements *a priori* défavorisés auraient fait « l'effort » de s'intéresser aux pratiques culturelles des dominants, ces intérêts relèveraient alors de la responsabilité des candidats, méritants. Néanmoins, si nous voyons s'esquisser des ponts entre les deux pôles d'entendement managérial et professoral par le goût de l'effort et du travail qui se retrouve dans l'idéal méritocratique, reste à savoir comment se définit le consensus au cours de la délibération.

3. Le consensus : un jugement délibéré

Les délibérations sont généralement marquées par le consensus, en même temps qu'elles constituent un acte de commensuration (Espeland & Stevens, 1998) entre les candidats et Sciences Po, et vis-à-vis des jurés eux-mêmes. Pour caractériser les jurys, ces derniers parlent volontiers de « complémentarité », se disent « sur la même longueur d'onde ». Pour expliquer l'issue généralement convergente des délibérations, on peut s'appuyer sur la proximité sociale des jurés et la confiance en la procédure (Gastil, Burkhalter & Black, 2007), mais surtout sur le partage de la même morphologie de la stratification sociale, et sur l'articulation de leurs positions respectives au sein de l'interaction. Dans cette perspective, la déférence au jugement académique saisit la référence culturelle commune aux jurés, l'idéologie méritocratique qui a contribué à légitimer leur propre position sociale (Bourdieu & Passeron, 1970). Enfin, la délibération, parfois constituée de débats pose l'administrateur comme arbitre.

3.1. Ce qui fait consensus : le mérite de se rapprocher de l'élite

Les jurés cherchent à saisir le « potentiel » du candidat. Pour cela, il faut mesurer l'effort accompli pour s'extraire de son milieu social et mesurer l'individu. La référence à ces critères se rapporte à une image mentale, une « image topologique » (Zerubavel, 1991) de l'espace social stratifié dans lequel les jurés se positionnent et situent les candidats.

3.1.1. Mouvement des périphéries au foyer : valoriser l'ascension sociale

Pour évoquer les meilleurs candidats, les jurés mobilisent volontiers le champ lexical du mouvement. Il faut *« du sang neuf pour euh…le monde des élites et celui de la haute fonction publique, éventuellement »* (énarque, 65 ans), donc il faut des jeunes qui ont *« un élan »* (avocat d'affaires, 70 ans), *« l'envie de s'en sortir ».* Le mouvement attendu des candidats part des périphéries à la fois territoriales et sociales pour se diriger vers Sciences Po. La prestigieuse institution incarne le « foyer de valeurs culturelles »[9] dont il faut déjà être capable de se rapprocher. Le « potentiel » du candidat correspond à la distance qu'il a parcourue entre la situation où il devrait être (origine imaginée à partir de la profession des parents et le lycée d'origine) et la situation où il est au moment de l'entretien

[9] L'analyse topographique de stratification sociale proposée par Maurice Halbwachs, au croisement des approches wéberienne et marxiste, nous a paru pertinente pour représenter la stratification sociale exprimée avec le langage de la distance par nos enquêtés. Elle s'accorde de surcroît très bien avec les apports de la sociologie culturelle.

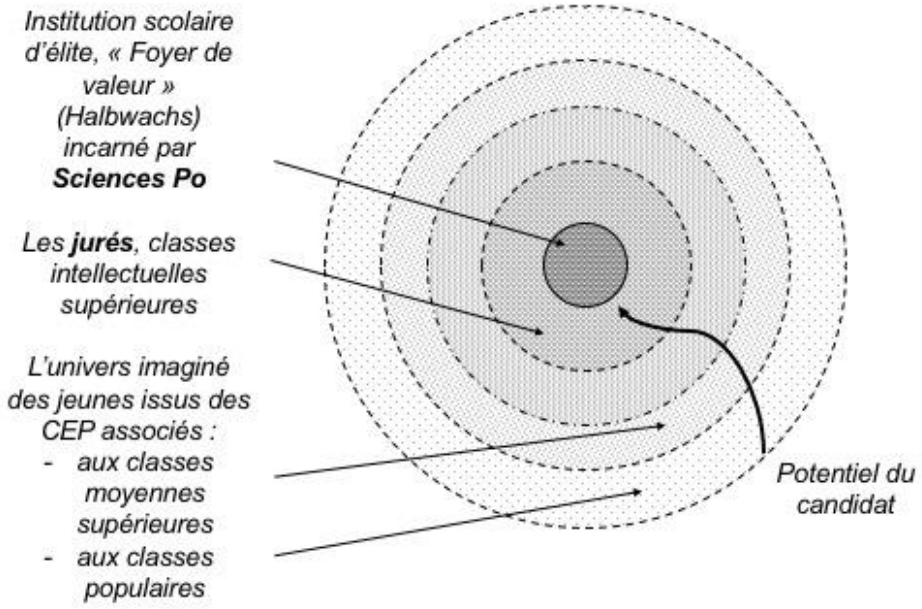
(imaginée à travers des prises telles que la façon de s'exprimer, les intérêts périscolaires, la réussite académique). Il est représenté par la longueur de la flèche sur le schéma ci-dessous. Conscients de leur appartenance de classe et de leur position sociale, les jurés de la procédure endossent le rôle de gardiens du foyer, et décident ainsi du passage de la barrière pour l'intégrer (Bourdieu, 1979).

Cette référence partagée (Lamont, 2012 ; Ridgeway, 2013) par les jurés à l'idéal d'égalité des chances (Duru-bellat, 2009), dont nous avons représenté un schéma ci-dessous, est ainsi résumée par une jurée, mécène et *alumna* :

> *« Je suis attachée à cette égalité des chances. C'est-à-dire qu'évidemment on ne naît pas tous avec les mêmes atouts. Et pourtant, en matière d'éducation et d'études, il y a des potentiels académiques qui existent dans les familles issues de milieux modestes qui ne trouvent pas toujours à s'exprimer parce que les obstacles sur leur route sont réels, sur la route d'excellence ».*

Pour faire triompher la méritocratie, il faut aller chercher l'individu dans son groupe d'origine. En quête de « potentiel », on prédit le futur de jeunes lycéens et agit sur celui de l'élite parisienne française.

Figure 1 • Représentation de la stratification sociale et du « potentiel » des candidats



Le consensus qui se définit dans la délibération repose ainsi en premier lieu sur le partage d'une même norme : la valorisation de l'ascension sociale à travers le mérite scolaire. Cette vision est critiquée en partie par les professeurs issus de classes moyennes, enseignant dans le secondaire : *« C'est une erreur de penser que toute promotion sociale doit passer par la scolarité académique »*. L'une d'entre elles ironise : *« Il n'y a rien de mieux qu'un bon pauvre qui rentre à Sciences Po quand même. A côté de tous ces mauvais pauvres qui manifestent »*. Le partage de la quête du « bon pauvre » méritant n'est pas étonnante au regard de l'origine sociale des jurés. Comme nous l'avons indiqué dans une première partie, ils occupent tous une position professionnelle élevée, dans le secteur public ou le secteur privé. De plus, la majorité sont eux-mêmes issus de classes supérieures, seule une minorité est issue d'une ascension sociale, plus critique à l'égard de ces notions. Tous à l'exception d'une personne rencontrée, ont suivi de longues études supérieures, et partagent pour cela une certaine valorisation de la réussite scolaire et du mérite.

3.1.2. Imaginer la vie des autres : les quartiers, la jungle et la ruralité

Cette volonté de « tirer » les candidats de leur condition vers la condition des jurés jugée meilleure est très nette dans la désignation des « pépites », des « coups de cœur », des candidats jugés hors du commun. La probabilité du coup de foudre est alors fonction de la distance sociale qui distingue le candidat du juré. Ces coups de cœur ont souvent un fort « potentiel » qui se reflète dans leur personnalité, leur niveau scolaire, mais aussi par leurs parcours atypiques. Souvent aînés de grandes fratries, ils sont également engagés dans des activités extrascolaires, leurs parents sont sans activité ou ont une activité manuelle. Enfin, ils sont tous issus de classes populaires et de territoires périphériques associés à des phénotypes raciaux (parmi les DOM-TOM la Guyane et la Nouvelle-Calédonie, en métropole les « banlieues », et zones rurales) ou de parcours migratoires complexes. Ces cas leur donnent à la fois des repères pour légitimer l'idée de mérite. En effet, ces exemples de jeunes qui ont suivi des chemins longs et surmonté des obstacles, ont travaillé pour s'en sortir. Sur ce point, les externes valorisant la personnalité et les professeurs se rattachant à la réussite scolaire peuvent alors trouver un terrain d'entente : le travail. Il faut noter qu'à deux exceptions près sur trente-huit, le coup de cœur est partagé par l'ensemble du jury, comme « une évidence. »

Ainsi, les jurés s'imaginent la vie des pauvres et en évaluent l'écart avec le foyer Sciences Po. L'exemple suivant est donné par le responsable RSE d'une grande entreprise française :

> *« Il y a eu une candidate qui venait d'un coin perdu de Moselle, donc on se dit : "Elle vient pas d'un milieu ouvert à la culture. Il y a probablement pas les médias… elle est obligée d'avoir tous les médias par la télé". On se dit : "Elle est plutôt défavorisée par rapport à d'autres qui vivent dans Paris, qui sont entourés par des radios, de multiples médias, multiples informations" […] donc, on se dit que cette personne qui vient d'un trou perdu, si elle veut aller à Sciences Po, elle a quand même intérêt à faire sa culture générale, à travailler avant. Et je pense qu'il faut qu'ils travaillent dès la seconde ».*

Il met l'emphase à la fois sur l'individu qui doit être prédisposé à s'intéresser au foyer culturel (dès ses quinze ans), et qui est méritant parce qu'il a dû travailler pour s'extraire d'un monde populaire rural fantasmé où n'existe que la télévision. De plus, apparaît le paradoxe commun à d'autres situations, qui s'applique aux jeunes alsaciens comme aux lycéens guyanais « en pirogue » : la quête de personnalités différentes mais qui ressemblent aux jurés. Pour les externes, il s'agit « d'amener vers soi », pour les professeurs, l'intérêt apporté à une proximité intellectuelle est assumé, et porte notamment sur les critères scolaires, et intérêts personnels pour les sciences sociales, qui se traduit par la recherche de l'adéquation entre les intérêts du jeune et Sciences Po. Ils peuvent également correspondre à la commensuration du jeune vis-à-vis de ses propres enfants, à l'image d'une professeure qui se rassure sur la difficulté de ses questions en termes de culture générale en les posant à son fils de huit ans en fin de journée. Dans ce cadre, les classes populaires sont définies par négation vis-à-vis des classes supérieures et les classes moyennes par défaut.

3.2. Les mécanismes du consensus : les internes et la grille

3.2.1. Les internes « emportent le morceau »

Le meilleur moyen de catégoriser le candidat comme susceptible ou non d'entrer à Sciences Po est de le comparer aux autres candidats – les délibérations ont toujours lieu au terme des six entretiens – et aux étudiants de Sciences Po tels qu'on l'a été (*alumni*), tels qu'on les fréquente (professeurs de Sciences Po), tels qu'on se les imagine. Pour opérer cette catégorisation, la commensuration est donc de mise et on s'appuie sur une métrique commune qui semble plus légitime : « l'adéquation à Sciences Po. » Le guide des entretiens envoyé par la direction des admissions aux membres des jurés en 2018 est explicite : « Chaque membre de commission devrait endosser le rôle d'un enseignant de Sciences Po : aurait-il envie d'avoir, dès la rentrée suivante, le candidat comme étudiant ? » Le degré de proximité entretenu avec la situation de travail (Bureau & Marchal, 2005, 2009) permet aux internes, notamment aux professeurs, de calibrer le jugement et de légitimer l'expertise interne par la même occasion. Surtout quand ils ont plus d'ancienneté dans ces jurys, ils en ont conscience, et en font la démonstration auprès des externes particulièrement nouveaux, tout en affirmant la supériorité de leur jugement plus qu'ils ne

la mettent en question. Néanmoins, dans la constitution de ces consensus où les internes jouent de leur proximité du foyer, les rôles endossés diffèrent entre les représentants de la direction et les professeurs.

3.2.2. Une légitimité partagée

La déférence aux académiques

Les professeurs, particulièrement ceux qui ont une expérience des publics « défavorisés » dans le supérieur et parfois dans le secondaire assument ainsi pleinement le rôle d'expertise qui leur est confié et tel qu'ils le définissent. Une représentante de la direction, débutante des jurys dit s'être : *« Beaucoup reposée sur leur expérience […] en tant que membre du jury depuis plusieurs années et leur expérience en tant qu'enseignant, parce que le truc, c'est qu'eux, ils vont les avoir dans les classes. Et ils ont l'habitude des étudiants. Alors que moi, je l'ai pas du tout. »* Les professeurs en sont conscients : *« La parole de prof, je te dis pas ça parce que je suis prof, mais elle peut être assez convaincante. »* La déférence aux académiques est relayée par les administrateurs qui la légitiment du fait de leur position intermédiaire.

Le rôle pivot des administrateurs : instrument et dispositions

Il faut ainsi souligner le rôle pivot joué par les représentants de l'institution dans la constitution du consensus entre jurés académiques et jurés externes, entre les pôles de l'entendement professoral et de l'entendement managérial. Si les représentants de la direction de l'établissement n'occupent pas tous des statuts égaux (selon leur âge, leur position dans l'institution, leur ancienneté dans le jury), ils s'appuient sur un dispositif de commensuration institutionnalisé. Celui-ci est constitué par l'historique de la procédure, le répertoire de commentaires déjà existants, et la grille d'évaluation qui est remplie à la fin de chaque jury. Une membre de l'administration, débutante des jurys CEP se distingue ainsi des externes qui *« se sentaient probablement encore moins légitimes que moi […] parce que je suis dans Sciences Po, je connais Sciences Po, je baigne dans Sciences Po toute la journée ».* Une autre explique : *« J'ai surtout essayé de prendre la main pendant l'entretien […] Mais c'est compliqué aussi de faire le poids face à une personne qui est dans l'institution depuis des années, qui a effectivement un grand savoir ».* Même si elle a eu du mal à s'imposer lors des échanges avec les candidats, elle s'est impliquée dans les entretiens par leur aspect ritualisé, en accueillant les candidats, en rappelant lors de la délibération son rôle, en rédigeant le compte-rendu de l'entretien et en remplissant la grille d'évaluation. *« En délibération, c'était un peu plus facile de faire valoir ma position. En plus, c'est bête, mais il y aussi l'outil de remplir la fiche. Et ça, la directrice m'a toujours dit : "C'est à toi de le faire". »* Cela leur permet d'asseoir une véritable légitimation rationnelle (Spillman, 2020). Leur rôle d'incarnation de l'institution leur est reconnu et s'appuie sur un sentiment d'appartenance à la « maison » Sciences Po qui se traduit par un sentiment de forte responsabilité.

Toutefois, la prise en main du contexte institutionnalisé de l'interaction ne suffit pas à s'imposer comme clef de la négociation face à des professeurs parfois plus aguerris à la procédure. Il faut alors s'intéresser aux dispositions biographiques telles qu'elles s'articulent dans l'interaction. Les représentants de la direction ont souvent des parcours professionnels privés, et ont désormais des activités dans Sciences Po auprès de l'équipe pédagogique voire des étudiants. Ils disposent ainsi non seulement d'un double regard qui se manifeste par le type de questions posées et critères valorisés (tantôt professionnels, tantôt académiques), mais aussi au cours de l'interaction d'une double légitimité auprès des externes et des professeurs. Un professeur explique ainsi : *« J'ai des points de vue tranchés sur qui doit pas être admis. Sur les gens où je pense que c'est tangent, j'ai tendance à faire confiance à l'administration prioritairement ».* L'une d'entre elles explique qu'elle « fait tampon », « un peu le pont entre deux mondes » en particulier lorsqu'éclatent les divergences d'entendement.

Conclusion

Les jugements des jurys de recrutement de la procédure CEP s'articulent entre deux pôles d'entendement portés principalement par les professeurs et les membres extérieurs. Si dans la délibération, l'avis du professeur l'emporte souvent, les représentants de l'institution qui en portent les intérêts, par leurs parcours professionnels et dispositions biographiques entre les deux mondes aident

à faire émerger le consensus en faveur d'une logique de parrainage. Le candidat idéal, au très bon niveau scolaire et grande culture générale, dispose d'une « forte personnalité », « authentique, dynamique et réflexive », jugée nécessaire pour franchir la barrière sociale de l'admission dans l'institution scolaire, et dans l'élite nationale à laquelle il ouvre la voie.

Bibliographie

Becker, H.S. (1985). *Outsiders*. Paris, France : Métailié.

Beckert, J. & Musselin, C. (2013) *Constructing Quality: The Classification of Goods in Markets*. Oxford, UK, Oxford University Press.

Bernstein, B. (1975). *Langage et classes sociales. Codes sociolinguistiques et contrôle social*. Paris, France : Minuit.

Bessy, C. & Chateauraynaud, F. (1995). *Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception.* Paris, France : Métailié.

Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, France : Gallimard.

Bourgeois, M. (2013). Choisir les locataires du parc social ? Une approche ethnographique de la gestion des HLM. *Sociologie du travail*, *55*, 56-75.

Bourdieu, P. & Passeron, J.-C., (1970). *La Reproduction.* Paris, France : Minuit.

Bourdieu, P.& Saint-Martin (de) M. (1975). Les catégories de l'entendement professoral. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *1*(3), 68-93.

Bourdieu, P. (1979). *La Distinction.* Paris, France : Minuit.

Bureau, M.-C. & Marchal, E. (2005). *Au risque de l'évaluation : la mise en jeu de la valeur du travail et des personnes*. Lille, France : Presses du Septentrion.

Bureau, & Marchal, E. (2009). Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail. *Revue française de sociologie*, *50*(3), 573-598.

Cartier, M. (2001). Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics. *Genèses*, *42*, 72-91.

Duru-Bellat, M. (2009). *Le Mérite contre la justice*. Paris, France : Presses de Sciences Po.

Espeland, W. & Stevens, M.L. (1998). Commensuration as a Social Process. *Annual Review of Sociology*, *24*, 313-343.

Gastil, J. & Burkhalter, S. & Black, L. (2007). Do Juries Deliberate? A Study of Deliberation, Individual Difference, and Group Member Satisfaction at a Municipal Courthouse. *Small Group Research*, *38*, 337-359.

Halbwachs, M. (1938). Esquisse d'une psychologie des classes sociales. Paris, France : Librairie Marcel Rivière et Cie.

Hughes, E. C. (1997). Carrières, cycles et tournants de l'existence. *Le Regard sociologique*. Paris, France : EHESS, 165-173.

Lamont, M. (2012). « Toward a Comparative Sociology of Valuation and Evaluation ». *Annual Review of Sociology*, *38*, 201–221.

Lamont, M., Kaufman, J. & Moody M. (2000). The best of the brightest. *Sociological Forum*, *15*(2),187-224.

Marchal, E. & Rieucau, G. (2010). *Le recrutement*. Paris : La Découverte.

Pareto, V. (1917). *Traité de sociologie générale*. Paris, France : Payot.

Porter, T. (1995). *Trust in Numbers*. Princeton : Etats-Unis, Princeton University Press.

Ribémont, T. (2011). La "traversée des frontières" : l'expertise historienne en France. Un usage de la notion d'expertise. Dans Damay L., & al. (dir.). *Savoirs experts et profanes dans la construction des problèmes publics* (175-192). Bruxelles, Belgique : Facultés universitaires Saint-Louis.

Ridgeway, C. L. (2013). Why status matters for inequality? *Presidential Address, ASA.*

Rivera, L.A. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion:Elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility, 29*, 71-90.

Rossner, M. (2019). Storytelling Rituals in Jury Deliberations. *Oñati Socio-legal Series* [en ligne].

Spillman, L. (2020). *What is Cultural Sociology*? Cambridge, UK: Polity Press.

Stevens, M. L. (2007). *Creating a Class: College Admissions and the Education of Elites*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

Turner, R. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*, 25(6), 855-867.

van Zanten, A. (2016). La fabrication familiale et scolaire des élites. *Année Sociologique*, 66(1), 81-114.

Zerubavel, E. (1991). *The Fine Line. Making Distinctions in Everyday Life*. Chicago : University of Chicago Press.