

DOCUMENTS DE TRAVAIL DE LA DGRH

Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES

**SERVICE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES DE GESTION PRÉVISIONNELLE,
STATUTAIRES ET DES AFFAIRES COMMUNES**

**DÉPARTEMENT DES ÉTUDES D'EFFECTIFS ET D'ANALYSE DES
RESSOURCES HUMAINES – DGRH A1-1**

**Étude sur le recrutement des professeurs des
universités dans les disciplines juridiques, politique,
économiques et de gestion**

Décembre 2018

**Jérôme TOURBEAUX – DGRH A1-1
et Anne-Sophie BEAURENAUT – DGRH A1-1**

Table des matières

Introduction	4
I. La réforme du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion	5
I.1. Le contenu de la réforme du décret n° 84-431 du 6 juin 1984	5
I.2. Le débat sur la pérennité du concours d'agrégation du supérieur	6
I.2.1. Le concours d'agrégation.....	7
I.2.2. Les avantages du concours d'agrégation pour ses partisans	8
I.2.3. Les inconvénients du concours d'agrégation pour ses détracteurs	8
II. Bilan statistique sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion	10
II.1. Impacts sur le comportement des établissements recruteurs	10
II.1.1. Les postes publiés par les établissements	10
II.1.2. Les postes pourvus.....	13
II.1.3. L'endorecrutement	16
II.2. Impacts sur le comportement et les caractéristiques des candidats.....	17
II.2.1. Impacts sur le comportement des candidats	17
II.2.1.1. Le nombre de candidatures par poste	17
II.2.1.2. Les qualifications délivrées par le CNU	20
II.2.2. Impacts sur les caractéristiques des candidats	21
II.2.2.1. La féminisation des candidatures.....	21
II.2.2.2. Le vieillissement des recrutés	22
II.2.2.3. Les candidatures multiples.....	23
Conclusion.....	24
ANNEXE : Réformes des modalités de recrutement des PR dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion	26

Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, qui modifie le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités (PR) et du corps des maîtres de conférences (MCF) modifie les modalités de recrutement des PR dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Il permet notamment de recruter des PR au titre du 1° de l'article 46 dans ces disciplines. En outre, les disciplines économiques et de gestion font, pour les quatre années à partir de 2015, l'objet d'une expérimentation de décontingement : le nombre total des emplois mis au concours dans ces disciplines peut être supérieur au nombre des emplois offerts aux concours d'agrégation. Selon les dispositions de l'article 53 du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, « Au terme de l'expérimentation, un rapport d'évaluation établi par le Haut Conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche est remis au ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette évaluation porte notamment sur la mobilité des personnels recrutés par les établissements dans les disciplines concernées ».

La présente étude propose de dresser un premier bilan statistique comparatif des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion de cette expérimentation (II.). Le contenu et les motifs de la réforme introduite par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 sont préalablement exposés et détaillés (I.).

En complément des tableaux détaillés, des études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur¹, les fiches démographiques des sections du Conseil national des universités (CNU) et le bilan social de l'enseignement supérieur sont disponibles sur le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

ou dans l'application PERSÉ du portail GALAXIE :

<https://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/perse/accueil>

¹ Voir notamment les études et les *notes de la DGRH* annuelles portant sur : « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation » ; « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs » ; « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités » ; « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités » ; ou la « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés ».

I. La réforme du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, qui modifie le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, a produit des conséquences importantes sur les modalités de recrutement des PR dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion (I.1). Les raisons de cette réforme s'inscrivent dans le débat sur la pérennité du concours d'agrégation du supérieur (I.2).

I.1. Le contenu de la réforme du décret n° 84-431 du 6 juin 1984

La réforme introduite par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, applicable dès 2015, a pour effets² :

- de supprimer le concours d'agrégation interne (créé par le décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997³), c'est-à-dire la possibilité d'ouvrir des concours au titre du 2° de l'article 49-2 ;
- de supprimer le sous-contingentement particulier applicable aux recrutements au titre du 3° de l'article 46⁴. La nouvelle rédaction de l'article 48 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 abroge en effet la possibilité de recruter au titre du 3° de l'article 46 à la condition de ne pas excéder le tiers des emplois offerts au titre du 1° de l'article 49-2 (c'est-à-dire au titre de l'agrégation externe) ;
- de permettre l'ouverture de concours au titre du 1° de l'article 46. Pour y candidater – de la même manière que dans les disciplines autres que juridiques, politique, économiques et de gestion – les candidats doivent disposer d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) et d'une qualification aux fonctions de PR délivrée par le CNU. C'est la procédure de recrutement de PR la plus couramment utilisée dans les grandes disciplines des Lettres-Sciences humaines et des Sciences-Techniques ;
- de créer les concours au titre du 5° de l'article 46. Ces concours sont réservés aux candidats qui remplissent les conditions suivantes : avoir exercé, pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent le concours, des « responsabilités importantes » dans certains domaines au sein d'un établissement du supérieur ; disposer d'une HDR (à l'exception des candidats ayant exercé certaines fonctions, comme la présidence d'une université ou d'un conseil académique) ; être titulaire d'une qualification aux fonctions de PR délivrée par une commission nationale composée de membres nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

² En annexe sont présentées les réformes des modalités de recrutement des PR dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, depuis 1997.

³ Les concours d'agrégation interne étaient ouverts aux MCF d'au moins 40 ans comptant au moins 10 années de service dans un établissement du supérieur.

⁴ Le décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997 permettait, sous réserve de ne pas excéder le tiers des emplois offerts au titre du 1° de l'article 49-2, de réserver des concours au titre du 3° de l'article 46 aux MCF titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR), ayant accompli 10 années de service dans un établissement du supérieur, dont 5 années en qualité de MCF. En outre, les sections du CNU doivent valider *a posteriori* le choix de recrutement effectué par l'établissement au titre du 3° de l'article 46.

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 offre en outre la possibilité, comme par le passé, d'ouvrir des concours au titre du 4° de l'article 46⁵ et de l'agrégation externe (c'est-à-dire au titre de l'article 49-2, antérieurement 1° de l'article 49-2⁶).

Malgré les réformes introduites par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, le concours d'agrégation externe demeure le mécanisme central autour duquel sont réalisés les recrutements dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Les ouvertures de concours au titre de l'article 46 sont en effet subordonnés au nombre de postes proposés à l'agrégation par les établissements : conformément aux dispositions de l'article 49-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, « Le nombre total des emplois mis aux concours dans la discipline ouverts en application de l'article 46 ne peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation ».

Cependant, les disciplines économiques et de gestion font, pour les quatre années à partir de 2015, l'objet d'une expérimentation de décontingement : le nombre total des emplois mis au concours dans ces disciplines peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation (sauf, à titre transitoire, en Gestion pour l'année 2015⁷).

Cette expérimentation s'oppose à un avis du Conseil d'État⁸ qui, estimant que le décontingement total peut être assimilé à une mise en extinction du concours d'agrégation, proposait de maintenir un contingentement minimal pour s'assurer que les concours d'agrégation soient effectivement mis en place.

Par cet avis, le Conseil d'État met en exergue le risque que présente la réforme introduite par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, en particulier l'expérience du décontingement, sur la pérennité du concours d'agrégation du supérieur. La question du maintien de l'agrégation est aujourd'hui débattue au sein du milieu universitaire.

I.2. Le débat sur la pérennité du concours d'agrégation du supérieur

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 vise en premier lieu à la simplification administrative destinée à réduire le nombre de concours dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion⁹.

La réforme s'est concrétisée par la suppression du concours d'agrégation interne et la possibilité – à l'instar des disciplines autres que juridiques, politique, économiques et de gestion – de recruter des PR au titre de l'article 46 dans les sections 01 à 06 du CNU. Elle

⁵ Les décrets n° 97-1121 du 4 décembre 1997 et n° 2001-429 du 16 mai 2001 réservent des concours aux candidats qualifiés aux fonctions de PR qui ont au moins 6 années d'activité professionnelle dans les 9 ans qui précèdent le concours. Ces candidats doivent être enseignant associé à temps plein, MCF de l'Institut universitaire de France ou directeur de recherche.

⁶ Selon le décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997, il suffit d'être titulaire d'un doctorat ou d'une HDR pour pouvoir concourir sur un emploi ouvert au titre du 1° de l'article 49-2.

⁷ Voir la note du 30 janvier 2015 de madame la directrice de la DGRH à l'attention de monsieur le président de la Conférence des présidents d'université.

⁸ Voir la note du 16 juillet 2014 de monsieur le directeur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'attention de monsieur le secrétaire général du gouvernement.

⁹ Voir la note du 24 février 2012 de madame la directrice de la DGRH à l'attention de monsieur le ministre de la fonction publique.

permet donc de rapprocher partiellement les modes de recrutement de PR entre les différentes sections du CNU, tout en offrant aux universités la possibilité d'organiser elles-mêmes le recrutement de PR dont le profil correspond à leur projet d'établissement.

La réforme répondrait à l'objectif de ceux pour qui l'agrégation nuirait à la stratégie des établissements. À l'inverse, pour d'autres, ce concours présenterait des avantages par rapport aux autres voies de recrutement que la réforme méconnaîtrait.

Pour comprendre l'enjeu de la réforme introduite par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 et de ses éventuels effets sur le concours d'agrégation externe à terme, il est nécessaire d'examiner les principaux arguments des tenants du maintien de l'agrégation (1.2.2), puis de ses détracteurs (1.2.3). Ces arguments naissent de son mode de fonctionnement (1.2.1).

1.2.1. Le concours d'agrégation

L'agrégation du supérieur est l'héritage d'un régime mis en place en 1855 pour le droit. Dès 1896 sont créées quatre agrégations distinctes : Droit privé et Droit criminel ; Droit public ; Histoire du droit ; Sciences économiques. En 1971 est instituée une agrégation de Sciences politiques ; et en 1976 est créée une agrégation des Sciences de gestion.

Aujourd'hui, l'agrégation est la principale voie de recrutement des PR des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Pour ce faire, les établissements qui décident de recruter des PR mettent des emplois au concours d'agrégation l'année qui précède le recrutement, car ils se déroulent à cheval sur deux années.

Selon l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les candidats sont évalués par un jury national nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur des épreuves qui « doivent comporter une discussion des travaux des candidats et au plus trois leçons. L'admissibilité est prononcée après la discussion des travaux et une leçon ». L'appréciation préalable des activités de recherche des candidats par le jury constitue toutefois la 1^{re} étape du concours aboutissant à une sous-admissibilité. Les lauréats du concours choisissent ensuite leur établissement – parmi ceux qui ont ouvert un poste à l'agrégation –, en fonction de leur classement. Les concours de l'agrégation du supérieur sont ouverts tous les deux ans (dans les sections 02-Droit public, 03-Histoire du droit et des institutions et 05-Sciences économiques les années paires, 01-Droit privé et sciences criminelles, 04-Science politique et 06-Sciences de gestion les années impaires).

Dans les autres disciplines, le recrutement des PR se fait localement – principalement au titre du 1° de l'article 46 –, par un comité de sélection, la plupart des candidats étant des maîtres de conférences HDR et qualifiés par le CNU, l'instance d'évaluation nationale. Ces concours sont ouverts tous les ans, afin de répondre aux besoins disciplinaires des établissements.

Si aujourd'hui certains universitaires appellent à la suppression du concours d'agrégation¹⁰, d'autres plaident pour son maintien, dans sa forme actuelle¹¹ ou modifiée¹².

¹⁰ Voir notamment le blog <https://suppressionagregation.wordpress.com> ou le syndicat SUPAUTONOME FO : <http://prod1-pow-autonomesup.integra.fr/Default.aspx>

¹¹ Voir notamment Césaró J.-F. et al. (2004), « Pour la leçon d'agrégation en 24 heures », *Recueil Dalloz*, p. 427.

¹² Voir notamment Le Bars T. (2004), « Agrégation de droit privé et de sciences criminelles : libres propos pour la suppression de "l'épreuve de 24 heures" », *Recueil Dalloz*, p. 4 ; Truchet D. (2014), « Réforme du statut des universitaires : l'agrégation et le reste », *La Semaine Juridique*, n° 40, p. 983 ; Grimaldi M. (2014), « Pour que vive l'agrégation en droit ! », *Recueil Dalloz*, p. 152 ; Fabre-Magnan M. (2014), « La réforme du statut des

I.2.2. Les avantages du concours d'agrégation pour ses partisans

Le principal argument en faveur de l'agrégation du supérieur tiendrait à son mode de recrutement qui offrirait des garanties de qualité, notamment en matière d'enseignement. Contrairement aux recrutements par la voie de l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, le concours d'agrégation permettrait en effet d'évaluer les compétences pédagogiques des candidats par l'intermédiaire des leçons orales. En outre l'agrégation serait un rempart contre le localisme et le « clientélisme » d'un CNU politisé.

Enfin, l'agrégation, ne nécessitant pas d'HDR pour y concourir, favoriserait le recrutement de jeunes enseignants-chercheurs de talent en leur offrant la possibilité d'accéder au grade de professeur à un âge sensiblement plus jeune que dans les autres disciplines (trentenaires en moyenne contre quadragénaires dans les autres disciplines). L'agrégation permet en effet aux enseignants-chercheurs de ces disciplines de faire carrière plus rapidement et donc d'être mieux payés (et donc garder les meilleurs qui ne partent pas vers le Barreau par exemple).

I.2.3. Les inconvénients du concours d'agrégation pour ses détracteurs

L'agrégation du supérieur fait l'objet de nombreuses critiques :

- d'aucuns considèrent – en particulier au sein des disciplines économiques et de gestion – que le concours d'agrégation ne permettrait pas d'assurer un recrutement suffisamment diversifié, risquant de mener à la fin du pluralisme des idées et des points de vue¹³. La proximité institutionnelle et scientifique avec le jury serait même l'une des conditions pour réussir l'agrégation¹⁴ ;
- il créerait une inégalité entre les disciplines¹⁵, en ouvrant notamment l'accès au professorat à des enseignants-chercheurs relativement jeunes ;
- le rejet de trop de bons candidats – au regard du nombre de postes offerts et ouverts une année sur deux – créerait des frustrations qui démotiveraient les exclus¹⁶. La conséquence serait une baisse de leur investissement scientifique et l'instauration d'un dualisme entre les MCF qui s'engagent dans la pédagogie et une aristocratie de professeurs-chercheurs agrégés ;

universitaires », *Recueil Dalloz*, p. 2232 ; Beaud O. (2015), « Libres propos sur le concours d'agrégation du supérieur », *AJDA*, p. 920.

Voir aussi les rapports des présidents du jury : Rapport du Pr. D. Truchet (2012), concours de droit public, <http://www.guglielmi.fr/spip.php?breve560> ; Rapport du Pr. P. Wachsmann (2014), concours de droit public, <https://chevaliersdesgrandsarrets.files.wordpress.com/2014/10/rapport-du-jury.pdf> ; Rapport du Pr. É. Neveu (2015), concours de science politique, <http://www.afsp.info/omasp/agregation/rapportagreg20142015.pdf>.

Voir aussi « Rapport du groupe de réflexion sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques et politiques (Groupe 1) » dirigé par le Pr. Fr. Sudre (2011), <http://www.afsp.info/omasp/metiers/rapportsudre2011.pdf>.

¹³ Voir notamment le rapport de l'AFEP (2013), « Evolution des recrutements des professeurs de sciences économiques depuis 2000. La fin du pluralisme » ; et le rapport dirigé par P.-C. Hautcoeur (2014), « L'avenir des sciences économiques à l'Université en France », remis à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

¹⁴ Linnemer L. et Perrot A. (2004), « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le concours d'agrégation en sciences économiques », *Revue économique*, 55(2), p.275-321.

¹⁵ Cette inégalité est notamment dénoncée par les syndicats Ferc-Sup-CGT, Snesup-FSU et Sgen-CFDT.

¹⁶ Levy-Garboua L. (2008) « Rapport sur le premier concours national d'Agrégation de l'enseignement supérieur pour le recrutement de professeurs des universités en sciences économiques (années 2007-2008) », *Revue d'économie politique*, 2008/5, vol. 118, pages 603-623.

- l'organisation du concours représenterait un coût humain important¹⁷ : l'agrégation mobilise en permanence un jury de professeurs qui se consacrent totalement à cette tâche pendant 18 mois, ainsi que des centaines de MCF qui interrompent toute activité de recherche et tout projet pédagogique pour se concentrer sur le concours ;
- l'une des principales conditions pour réussir le concours d'agrégation serait le réseau, notamment lorsque le candidat a son directeur de thèse présent dans le jury¹⁸ ;
- son caractère hexagonal le rendrait hermétique aux candidatures étrangères. Le concours d'agrégation ne permettrait donc pas de garantir l'excellence des universités françaises au plan international et par conséquent, la réalisation de l'une des missions du service public de l'enseignement supérieur, à savoir la coopération internationale¹⁹ ;
- il y aurait également une inadéquation entre l'agrégation et l'autonomie des universités. Ces dernières ne peuvent en effet pas choisir les candidats qu'elles recrutent sur des postes à agrégation, alors qu'elles sont censées avoir la maîtrise de leur masse salariale et de leur stratégie de développement. Afin de contourner ce problème, certains établissements attractifs – notamment parisiens – proposent des postes à la mutation plutôt qu'à l'agrégation, ce qui leur permet de choisir des jeunes agrégés par mutation, préalablement « parachutés » dans un établissement de province à l'issue du concours d'agrégation. Dès lors, ces jeunes agrégés s'investiraient peu localement dans leur premier poste provincial en attendant qu'un poste désiré s'ouvre à la mutation, voire deviendraient des « turbo-professeurs » – c'est-à-dire qu'ils résideraient à une distance éloignée de leur lieu d'affectation et donc, de leur laboratoire – à défaut. Il faut ajouter à cela une possible autocensure envers le concours d'agrégation de ceux, et de celles, qui ne peuvent prendre le risque d'une mobilité contrainte ;
- en outre, certains établissements réputés prestigieux – convaincus des hautes compétences de leurs MCF – n'ouvriraient pas de postes de Droit à l'agrégation pour éviter de l'endo-recrutement en recrutant des MCF en fonction dans leurs établissements, ce qui aurait pour effet de contrarier leur stratégie en matière de recrutement.

¹⁷ Voir le billet « Pour évaluer le coût de l'agrégation » sur le blog <https://suppressionagregation.wordpress.com>.

¹⁸ Combes P.-P., Linnemer L. et Visser M. (2008), « Publish or peer-rich, the role of skills and networks in hiring economic professors », *Labour Economics*, 15, p. 423-441 ; Pigeyre F. et Sabatier M. (2012), « Recruter les professeurs d'université : le cas du concours d'agrégation du supérieur en sciences de gestion », *Revue française d'administration publique*, 142, p.399-418.

¹⁹ Moron-Puech B. (2016), « État des lieux et propositions nouvelles pour une évolution du concours d'agrégation de l'enseignement supérieur », *Revue de droit d'Assas*, n° 12, p. 37-44.

II. Bilan statistique sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion

Le présent bilan propose une mesure de l'impact de la réforme de 2014 sur le comportement des établissements recruteurs (II.1), ainsi que sur les comportements et les caractéristiques des candidats (II.2).

II.1. Impacts sur le comportement des établissements recruteurs

L'impact de la réforme sur le comportement des établissements peut notamment être mesuré par l'évolution du nombre et de la diversité des types de postes qu'ils publient (II.1.1) et par la proportion de ces postes pourvus (II.1.2). L'endorecrutement peut également servir à apprécier le comportement des établissements (II.1.3).

II.1.1. Les postes publiés par les établissements

Le concours d'agrégation externe demeure le mécanisme central autour duquel sont réalisés les recrutements dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion : les ouvertures de concours au titre de l'article 46 sont en effet subordonnées au nombre de postes proposés à l'agrégation par les établissements.

Cette règle connaît depuis 2015 une **exception en 05-Sciences économiques et depuis 2016, en 06-Sciences de gestion**. Ces disciplines font en effet l'objet d'une **expérimentation de décontingentement** : le nombre total des emplois mis au concours dans ces disciplines peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation.

De 2012 à 2017, le nombre moyen de postes publiés par an, tous articles de recrutement confondus, sont : une soixantaine dans la section 06-Sciences de gestion ; une cinquantaine dans les sections 01-Droit privé, 02-Droit public et 05-Sciences économiques ; une dizaine dans les sections 03-Histoire du Droit et 04-Science politique (figure 1.a). Les analyses relatives à ces deux dernières sections présentées dans l'étude sont donc à manier avec précaution compte tenu de leur fragilité en termes de significativité statistique.

On observe cependant des fluctuations relativement importantes du nombre de postes publiés dans les sections 01-Droit privé, 02-Droit public, 05-Sciences économiques et 06-Sciences de gestion, qui s'expliquent par le concours d'agrégation se déroulant une année sur deux et, comme on va le voir, par la publication de postes au titre du 46 1° dans les sections décontingentées.

De 2012 à 2014, plus de la moitié des postes dans les sections 01 à 06 sont publiés exclusivement à la mutation²⁰ (figure 1.b). Ils ne représentent plus que le tiers des postes publiés en 2015, puis le quart en 2016 et 2017. Cette **diminution des postes publiés à la mutation est principalement attribuable aux sections 05 et 06, elle coïncide avec le moment de la mise en œuvre du décontingentement** (figure 2.d). Les postes publiés au titre de l'article 46 1° peuvent en effet être ouverts indifféremment à la mutation et au

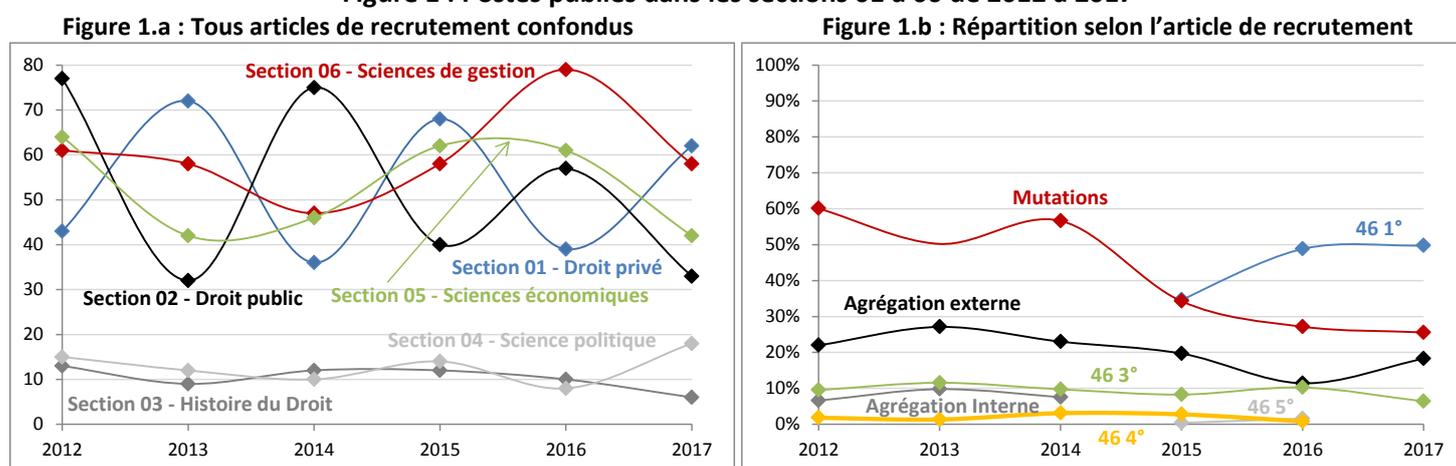
²⁰ Les données de la présente étude concernant les mutations intègrent également les détachements. Ces derniers sont rarissimes. Rappelons également que les mutations/détachements ne sont pas contingentés.

recrutement, diminuant ainsi la demande de postes réservés à la mutation. La publication de postes au 46 1° semble aussi, dans une moindre mesure, diminuer l'offre de postes réservés à la mutation dans les sections 01 et 02. Cependant, quelle que soit l'année, plus de 9 postes publiés à la mutation sur 10 relèvent des sections 01 à 06.

On notera par ailleurs qu'au cours de la période considérée (2012-2017), qu'un quart des postes réservés à la mutation sont publiés par des établissements parisiens – c'est-à-dire domiciliés à Paris –, contre un sur dix au titre de l'article 46 1° et 0,3 % pour les postes publiés à l'agrégation externe – soit un seul poste sur 292, dans la section 03. L'analyse au niveau des sections du CNU montre qu'un peu moins du quart des postes proposés à la mutation relèvent d'établissements parisiens dans les sections 01, 02, 03 et 06 contre un peu plus du tiers dans les sections 04 et 05. S'agissant des postes publiés au 46 1° relevant d'établissements parisiens, ces proportions sont de deux tiers dans la section 04, 15 % dans la section 05, 10 % dans la section 03, 5 % dans la section 06 et aucun poste dans les sections 01 et 02. Il y a donc nettement plus de postes parisiens publiés à la mutation qu'au titre de l'article 46 et surtout, qu'à l'agrégation. Dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, **les établissements parisiens ont donc une propension plus grande pour recruter des professeurs des universités parmi la population déjà constituée des professeurs** plutôt que parmi les maîtres de conférences.

Ce constat se maintient si l'on considère comme « parisiens » les établissements dont le terme « Paris » figure dans l'intitulé de l'établissement, tels « Paris 8 » ou « Paris 13 ». Selon cette acception, 40 % des postes réservés à la mutation sont publiés par des établissements parisiens, contre un cinquième au titre de l'article 46 1° et 6 % pour les postes publiés à l'agrégation externe.

Figure 1 : Postes publiés dans les sections 01 à 06 de 2012 à 2017



En parallèle, les postes proposés au 46 1° représentent le tiers des postes publiés en 2015 dans les sections 01 à 06, puis la moitié en 2016 et 2017. **Le décontingement accroît considérablement le nombre de postes publiés au titre du 46 1°.** Par exemple, 14 postes en 2015 sont publiés dans la section 06 contre 54 en 2016, lorsque s'applique le décontingement (*figure 2.c*). Même si une légère inflexion est observée en 2017 (44 postes sont alors proposés), trois quarts des postes dans la section 06 sont publiés au titre de l'article 46 1°. Ils représentent 95 % des postes publiés dans la section 05.

Ce phénomène de hausse de la proportion de postes publiés au 46 1° est amplifié par la disparition des postes proposés à l'agrégation interne, qui permettait de recruter une dizaine de professeurs dans les sections 01, 02, 05 et 06, tous les 2 ans (*figure 2.b*).

Figure 2 : Postes publiés dans les sections 01 à 06 selon l'article de recrutement de 2012 à 2017

Figure 2.a : Agrégation externe

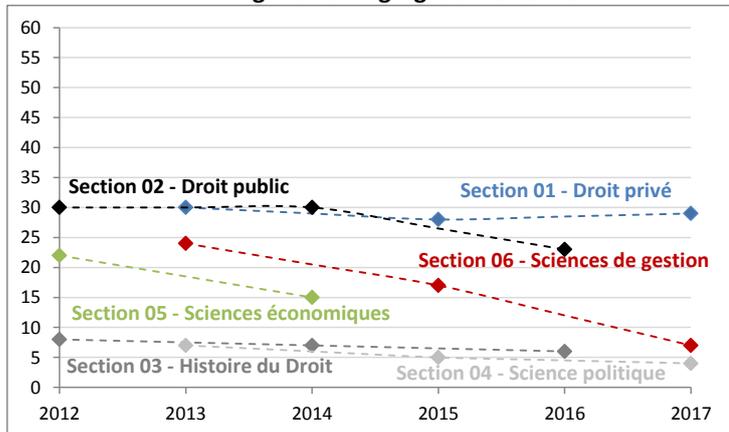


Figure 2.b : Agrégation interne

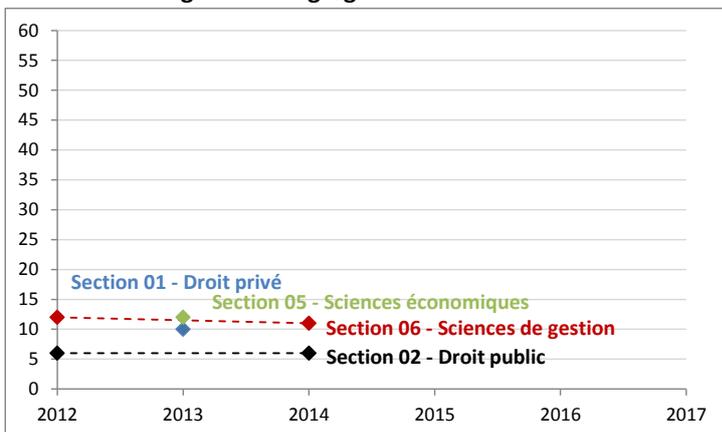


Figure 2.c : 46 1°

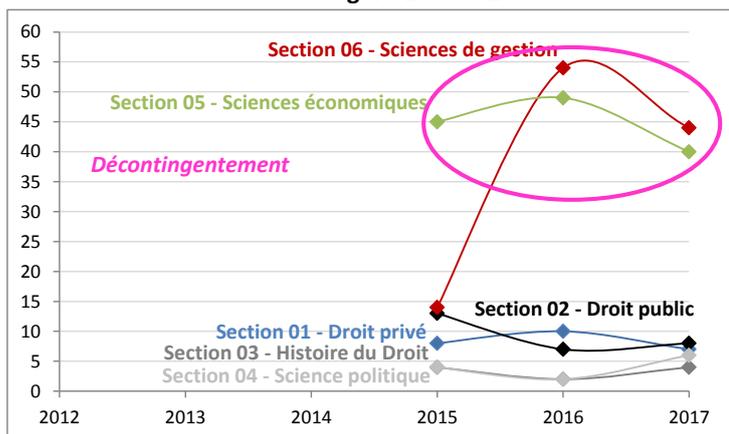


Figure 2.d : Mutations

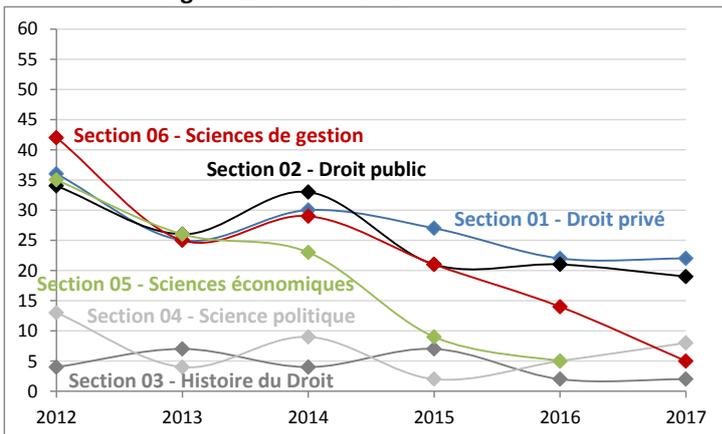
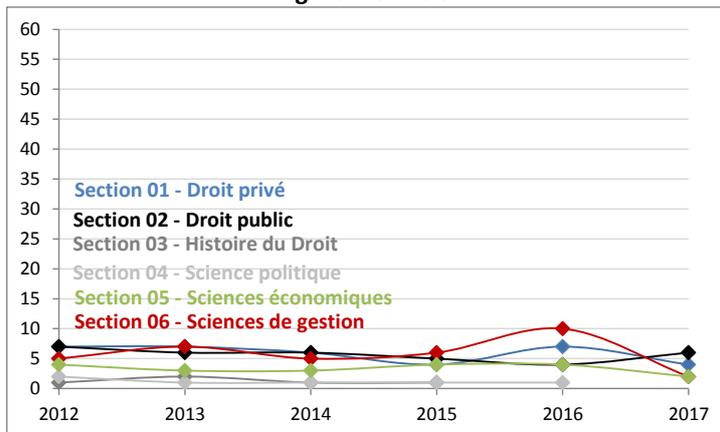


Figure 2.e : 46 3°



L'effet du décontingement se confirme avec l'absence de postes publiés à l'agrégation pour la section 05 en 2016²¹, alors que c'était au tour de cette discipline (les postes à l'agrégation sont ouverts une année sur deux dans chaque discipline à tour de rôle²²). De même, en 2017, 7 emplois à l'agrégation externe ont été publiés par les établissements pour la section 06, contre 17 en 2014 (*figure 2.a*). Globalement, la publication de postes à l'agrégation externe tend à la baisse, évolution qui serait certainement amplifiée si les établissements pouvaient publier davantage de postes au titre du 46 1°, postes qu'ils peuvent profiler en adéquation avec leurs besoins spécifiques et leur stratégie.

Environ 10 % des postes publiés dans les sections 01 à 06 – soit moins de 10 chaque année dans les sections 01, 02 et 06 ; moins de 5 dans la section 05 ; 1 ou 2 dans les sections 03 et 04 –, quelle que soit l'année, le sont au titre de l'article 46 3° (*figure 2.e*). Généralement, la moitié des postes publiés à ce titre – la voie dite « longue », car pour y postuler, le candidat doit avoir 10 ans de service dans un établissement du supérieur et avoir soutenu une HDR – concerne les sections 01 à 06. Le décontingement – ainsi que la suppression de l'agrégation interne – ne semble pas avoir eu d'effet sur le nombre de postes proposés, alors qu'il n'y a plus de limite quantitative à ce que les établissements publient des postes au titre de l'article 46 3°.

Selon les années, de 1 % à 3 % des postes sont publiés au 46 4° – la voie dite « professionnelle » – dans les sections 01 à 06. Aucun poste n'a été publié au titre de cet article en 2017. Encore moins de postes sont publiés au titre de l'article 46 5°.

Il semble donc que **les établissements s'emparent**, lorsqu'ils en ont la possibilité, **des réformes introduites dans le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 qui ouvre la possibilité de diversifier les recrutements** dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion²³.

II.1.2. Les postes pourvus

Les postes publiés par les établissements ne sont pas tous forcément pourvus. La principale cause du non-pourvoi d'un poste résulte d'une absence de classement des candidats par le comité de sélection (concours infructueux). Il existe d'autres raisons fréquentes de non-pourvoi, qui tiennent à la particularité des concours²⁴.

La proportion de postes pourvus dans les disciplines 01 à 06, tous articles de recrutement et sections du CNU confondus, oscille entre 80 % et 90 % selon les années (hormis en 2012, lorsque seulement les deux tiers des postes publiés ont été pourvus). Près de 9 postes publiés sur 10 sont pourvus dans la section 01 sur la période étudiée, soit 2012-2017 (*figure 3*) – de même que dans la section 03, mais dont la portée de l'analyse doit être nuancée compte tenu de son faible poids statistique. Ce rapport est de 80 % pour les sections 02 et

²¹ Voir la note du 07 juillet 2015 de madame la directrice de la DGRH à l'attention de monsieur le directeur du cabinet du secrétaire d'Etat chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

²² Le concours d'agrégation externe ne sera également pas ouvert pour la section 05 en 2018.

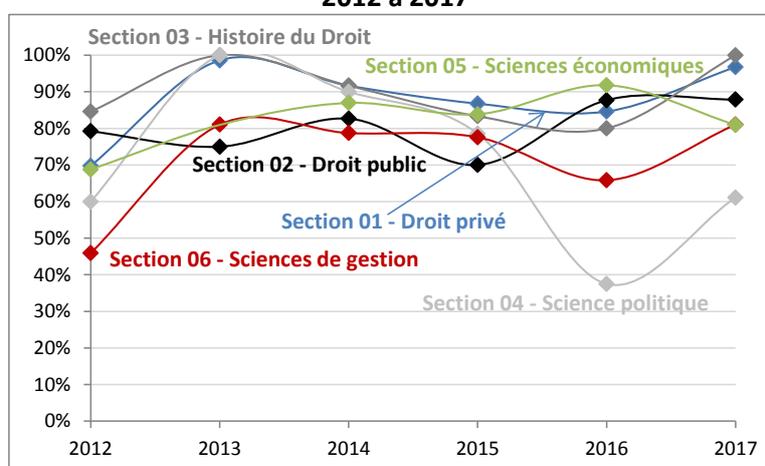
²³ Voir les notes des 12 et 16 octobre 2015 de madame la directrice de la DGRH à l'attention de monsieur le directeur du cabinet.

²⁴ Voir : Guerreiro M. et Thirion J. (2018), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2017 », MESRI, *Note de la DGRH*, n°6.

05, contre 70 % pour la section 06 – ainsi que 04. La mise en œuvre de la réforme de 2014 ne semble pas avoir globalement impacté la proportion de postes pourvus par les établissements.

Tous les postes proposés à l'agrégation – externe ou interne – sont chaque année pourvus. Ce n'est en revanche pas le cas des autres principales voies de recrutement : la mutation et le 46 1° depuis 2015. Selon l'année, entre 75 % et 80 % de l'ensemble des postes publiés au 46 1° dans les sections 01 à 06 sont pourvus. Ce taux est de plus 90 % toutes disciplines confondues – c'est-à-dire y compris les disciplines scientifiques et littéraires –, ce qui témoigne de la sélectivité des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion.

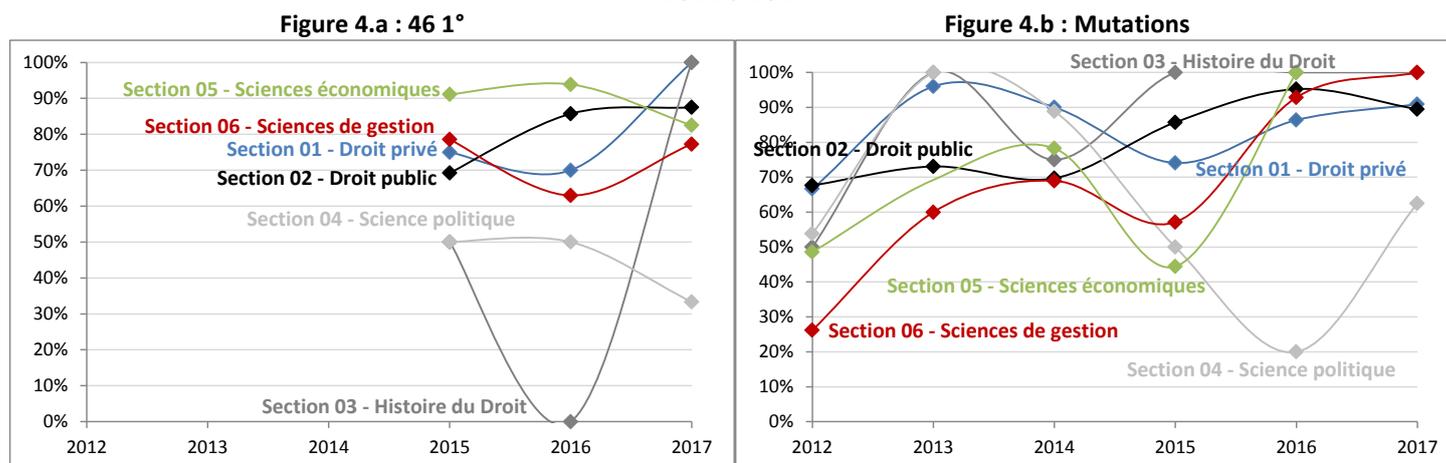
Figure 3 : Proportion de postes pourvus selon la section CNU de 2012 à 2017



La proportion des postes pourvus au titre du 46 1° varie sensiblement selon les disciplines et les années (*figure 4.a*). Globalement, pour les années 2015-2017, 90 % des postes de la section 05 ont été pourvus, contre 80 % dans les sections 01 et 02, 70 % dans la section 06 et encore moins dans les sections 03 et 04, qui ont la particularité de publier peu de postes altérant ainsi l'analyse statistique. Au cours de ces trois dernières années, 69 postes publiés au titre de l'article 46 1° dans les sections 1 à 6 n'ont pas été pourvus, majoritairement faute de candidat ou à cause d'absence de candidat retenu par les comités de sélection.

La proportion de postes pourvus à la mutation connaît également de fortes oscillations selon les disciplines et d'une année sur l'autre (*figure 4.b*). Cependant, globalement sur la période, la proportion des postes pourvus à la mutation est de 70 % pour les sections 01 à 06 réunies. Cette proportion est un peu plus élevée pour les sections 01 et 02 (un peu plus de 80 %) que pour les sections 05 et 06 (70 % environ). Rappelons que les recrutements par la voie de la mutation concernent pour l'essentiel les sections 01 à 06.

Figure 4 : Proportion de postes pourvus dans les sections 01 à 06 selon l'article de recrutement de 2012 à 2017



Les postes ouverts au titre du 46 3° sont eux aussi différemment pourvus selon les disciplines, mais globalement, parmi les sections 01 à 06, de deux tiers à près de la totalité des postes publiés sont pourvus. Les sections 01 à 06 se montrent plutôt sélectives puisque toutes disciplines confondues – c'est-à-dire y compris les disciplines scientifiques et littéraires –, environ 90 % des postes sont pourvus sur la période, contre 80 % dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Cependant, compte tenu du faible nombre de postes en question, on ne peut raisonnablement pas en tirer de conclusions pertinentes.

Rappelons toutefois que le mode de recrutement au titre du 46 3° présente des particularités : les postes peuvent être non pourvus du fait d'un avis défavorable du CNU ultérieur au choix du comité de sélection ou du fait d'une interruption de procédure – par l'absence de candidat par exemple. Un véto du CNU peut conduire au recrutement de candidats qui n'ont pas été classés en premier par le comité de sélection. Toutefois, depuis 2014, les candidats classés par les établissements lors des concours organisés au titre de l'article 46 3° sont dispensés de l'examen de leur candidature par le CNU s'ils sont préalablement qualifiés par le CNU.

Les postes publiés aux titres des 46 4° et 46 5° sont encore plus rares et par conséquent, nous renseignent peu quant à l'évolution des comportements de recrutement des établissements.

S'agissant du 46 4°, le taux moyen des postes pourvus, toutes disciplines confondues – c'est-à-dire y compris les disciplines scientifiques et littéraires –, est d'environ 90 % (en 2014 et 2015), contre 71 % pour les seules sections 01 à 06 réunies – pour lesquelles il n'y a pas eu de poste publié en 2017.

Au sujet des concours publiés au titre du 46 5°, rappelons juste que leur déroulement obéit à un fonctionnement particulier et que les causes du non-recrutement tiennent à l'absence de qualification octroyée par la commission *ad hoc*. En 2016, il y a eu 1 recrutement au titre du 46 5° dans les sections 01-06 (sur 4 postes ouverts), contre 4 dans les autres disciplines (sur 6 postes ouverts). Les principaux reproches faits par la commission aux candidats recalés en 2016 tiennent à l'absence d'investissement dans la recherche ou l'enseignement et/ou une mauvaise présentation des dossiers de qualification.

La stabilité de la proportion de postes pourvus (ou non-pourvus) dans les disciplines 01 à 06 au fil du temps, tous articles de recrutement et sections du CNU confondus, s'explique principalement par le non-pourvoi de postes publiés à la mutation et désormais, au titre du 46 1°.

II.1.3. L'endorecrutement

L'endorecrutement désigne le recrutement de professeurs des universités qui exerçaient précédemment des fonctions de maîtres de conférences (ou des fonctions assimilées) dans le même établissement²⁵.

Le taux d'endorecrutement par la voie de l'agrégation varie sensiblement d'une année sur l'autre : 16 % en 2015, contre 7 % en 2016 et 3 % en 2017. Cependant, compte tenu des modalités du concours d'agrégation externe, l'endorecrutement résulte du hasard puisque l'établissement d'affectation des lauréats dépend de leur classement au concours.

En revanche, **le recrutement au titre de l'article 46 de maîtres de conférences en tant que professeurs au sein du même établissement est parfois considéré comme une promotion**²⁶. Toutes sections 01 à 06 confondues, le taux d'endorecrutement – calculé hors postes pourvus par mutation – est de 52 % pour les années 2015-2017, soit à peine plus élevé que dans la grande discipline des Lettres-Sciences humaines, mais nettement moindre que dans celle des Sciences-Techniques (*figure 5*)²⁷.

Le calcul du taux d'endorecrutement intégrant les recrutements par la voie de l'agrégation diminue mécaniquement le niveau de l'endorecrutement dans la grande discipline du Droit-Economie-Gestion à 37 %.

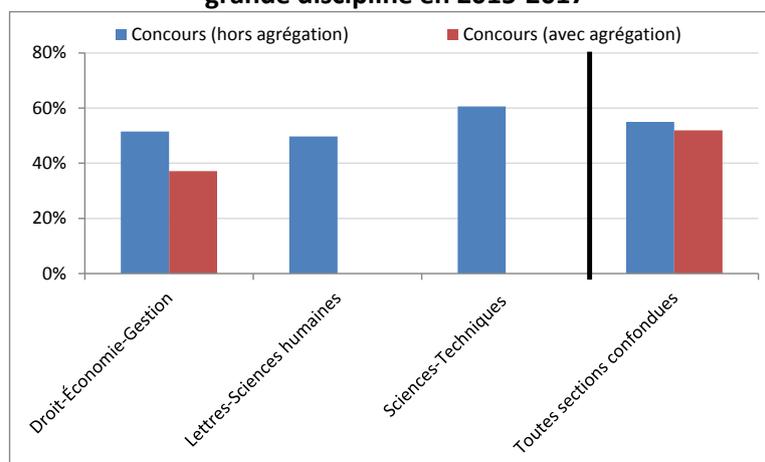
Dès lors, la réforme de 2014, en permettant le recrutement par la voie du 46 1°, augmente le taux d'endorecrutement dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion.

²⁵ Voir également : Tourbeaux J. et Thirion J. (2018), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2017 », MESRI, *Note de la DGRH*, n°7.

²⁶ Par manque d'information disponible, le calcul du taux d'endorecrutement n'intègre pas les recrutements au titre du 3° de l'article 46. Les recrutements par mutation et détachement au titre du 1° de l'article 46 sont également exclus du calcul.

²⁷ Compte tenu des petits effectifs à partir desquels sont calculés les taux d'endorecrutement, seuls les taux des grandes disciplines sont présentés. Les données détaillées de l'endo-recrutement par discipline sont disponibles sur la page web du département A1-1 de la DGRH, dans les tableaux relatifs aux études portant sur la « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés » : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Figure 5 : Taux d'endorecrutement (hors mutations) selon la grande discipline en 2015-2017



II.2. Impacts sur le comportement et les caractéristiques des candidats

L'impact de la réforme sur le comportement des candidats est appréhendé par l'attractivité des postes publiés, à travers l'analyse du nombre de candidatures par poste (II.2.1). L'impact de la réforme sur les caractéristiques des candidats est mesuré par la féminisation des candidatures au professorat, le vieillissement des recrutés, ainsi que par les candidatures multiples (II.2.2).

II.2.1. Impacts sur le comportement des candidats

Nous verrons que le nombre de candidatures par poste publié (II.2.1.1) semble conditionné par le comportement des sections du CNU dans leur attitude en matière de qualification (II.2.1.2).

II.2.1.1. Le nombre de candidatures par poste

En ce qui concerne l'agrégation externe, le nombre moyen de candidatures par poste publié est plutôt stable, que ce soit avant ou après l'introduction du 46 1° et du décontingement (figure 6.a). Ce nombre moyen de candidatures varie entre trois et quatre pour les sections 05 et 06 – les années où des concours sont ouverts – au double pour les sections 01 et 02. L'agrégation interne était autant, voire plus attractive, que l'agrégation externe, en particulier dans les sections 05 et 06, avec respectivement six et cinq candidatures par poste au début des années 2010 (figure 6.b).

Pour les postes réservés à la mutation, le nombre moyen de candidatures est moindre, généralement moins de deux par poste (figure 6.d). Pour expliquer ce faible nombre de candidatures, deux hypothèses peuvent être avancées : soit que peu de professeurs des universités déjà en poste souhaitent changer d'établissement d'affectation ; soit que les candidats savent – ou croient savoir – que ce type de poste est réservé pour l'un d'entre eux, décourageant ainsi les candidatures.

Même si peu de postes sont publiés au 46 3°, cet article de recrutement est assez attractif (figure 6.e). Le 46 3° attire cependant moins les candidatures que l'agrégation externe, certainement car il faut être titulaire d'une HDR pour y candidater, alors que le doctorat suffit pour postuler à l'agrégation.

Figure 6 : Candidatures par poste publié dans les sections 01 à 06 selon l'article de recrutement de 2012 à 2017

Figure 6.a : Agrégation externe

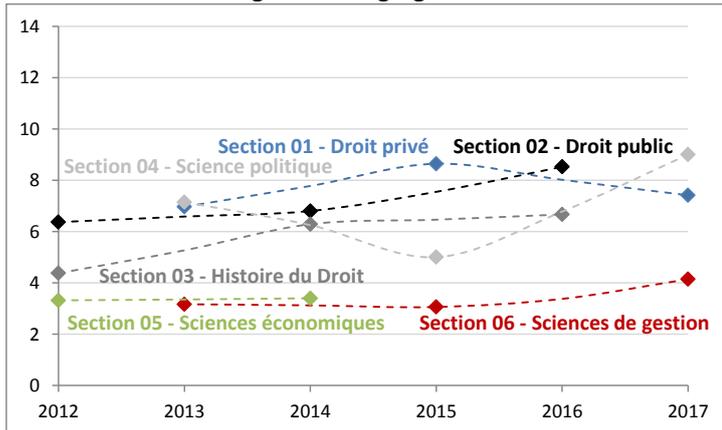


Figure 6.b : Agrégation interne

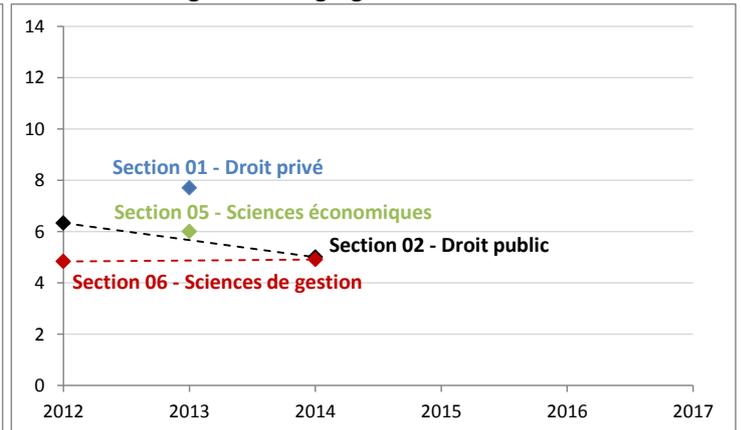


Figure 6.c : 46 1°

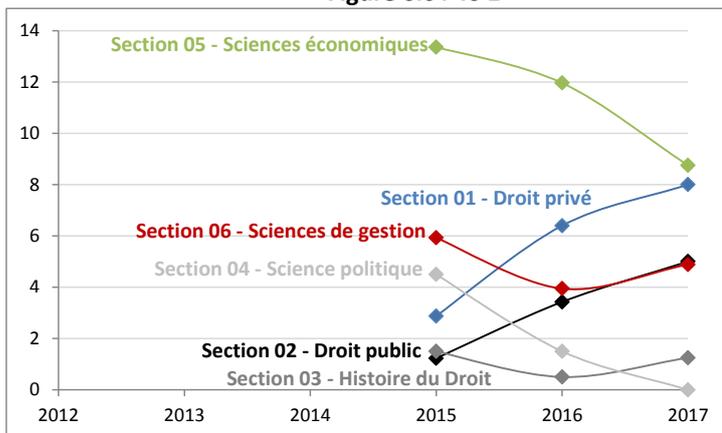


Figure 6.d : Mutations

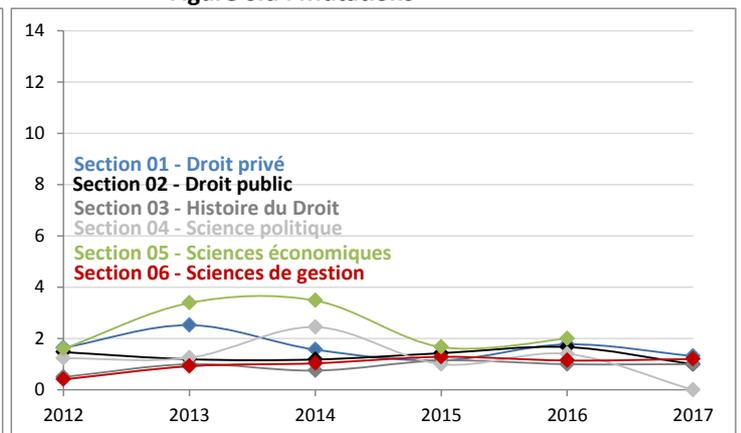
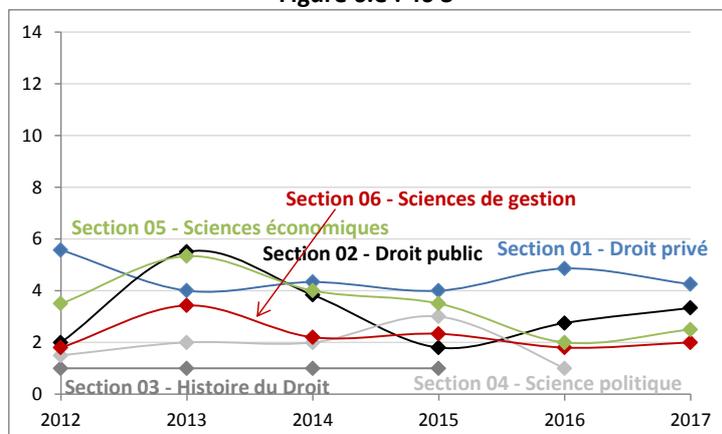


Figure 6.e : 46 3°



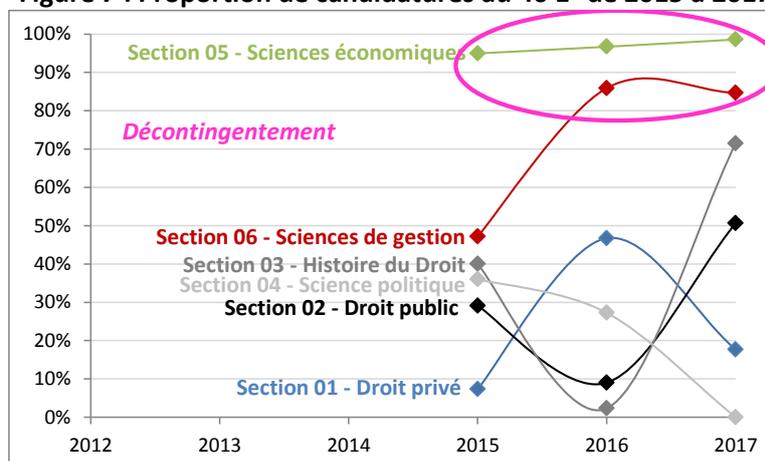
Pour le 46 1°, il est tout d'abord notable qu'il y a **davantage de fluctuations dans le nombre moyen de candidatures par poste en comparaison avec les autres articles de recrutement** (figure 6.c). Par rapport à l'agrégation externe, il y a globalement plus de candidatures par poste dans la section 05, à peine plus dans la section 06 et un peu moins dans les autres. On remarque par ailleurs l'absence de candidatures en 2017 sur l'un des six postes publiés dans la section 04.

Depuis 2015, plus de 90 % des candidatures dans la section 05 se portent sur des postes publiés au 46 1° (99 % en 2017), c'est-à-dire depuis qu'elle est décontingentée (figure 7). Ceci s'explique parce que, dans cette section, 75 % des postes sont publiés au 46 1° en 2015, 80 % en 2016 ; et 95 % en 2017 – soit un seul poste publié dans un autre article, à savoir au 46 3°.

Le décontingement explique également que la proportion de candidatures au 46 1° dans la section 6 **soit élevée** depuis 2016. Le maintien de la publication de postes au titre des autres articles, notamment à l'agrégation, atténue toutefois le phénomène par rapport à la section 05.

Dans les autres sections, **le contingentement limite la progression de la publication de poste et des candidatures au titre de l'article 46 1°**. La hausse des candidatures sur des postes publiés au 46 1° dans les sections 02 et 03 en 2017 est mécanique, car c'est une année sans agrégation pour ces sections. Enfin, comme on l'a vu, il n'y a pas de candidatures au 46 1° dans la section 04 alors que six postes ont été publiés au titre de cet article.

Figure 7 : Proportion de candidatures au 46 1° de 2015 à 2017



Il peut s'avérer éclairant de mettre en relation les fluctuations du nombre de candidats par poste publié au 46 1°, voire l'absence de candidat, avec le nombre de qualifications délivrées par le CNU²⁸.

²⁸ Les résultats de l'analyse portant sur les qualifications doivent être appréhendés en ayant connaissance que les qualifications pour candidater sur des postes d'enseignants-chercheurs sont valables pendant quatre années.

II.2.1.2. Les qualifications délivrées par le CNU

Sur la période 2015-2017, les sections de la grande discipline du Droit-Economie-Gestion qualifient moins aux fonctions de professeur des universités que les autres grandes disciplines, soit un tiers des candidats à la qualification contre les deux tiers en Lettres-Sciences humaines et les quatre cinquièmes en Sciences-Techniques (figure 8.a)²⁹.

Des disparités sont cependant présentes au sein de la grande discipline du Droit-Economie-Gestion. La section 05 qualifie plus que les autres sections, même si son taux de qualification (54 %) est inférieur à celui des autres grandes disciplines. En parallèle, le taux de postes pourvus dans la section 05 (90 %) est comparable à celui des grandes disciplines des Lettres-Sciences humaines (89 %) et des Sciences-Techniques (95 %).

Les sections 03, 04 et 06 ont un comportement différent avec des taux de qualification relativement faibles (respectivement 24 %, 38 % et 32 %), ainsi que des taux de postes pourvus assez bas (60 %, 42 % et 71 %) par rapport aux grandes disciplines des Lettres-Sciences humaines et des Sciences-Techniques.

Les sections 01 et 02 présentent la particularité de peu qualifier – avec des taux d’à peine plus 10 %, ce sont les sections qui qualifient le moins – tout en ayant un taux de postes pourvus relativement élevé (80 %), mais tout de même moindre que dans les grandes disciplines des Lettres-Sciences humaines et des Sciences-Techniques, qui qualifient davantage.

Figure 8 : Les qualifications délivrées par le CNU en 2015-2017

Figure 8.a : Taux de qualification et de postes pourvus au 46 1°

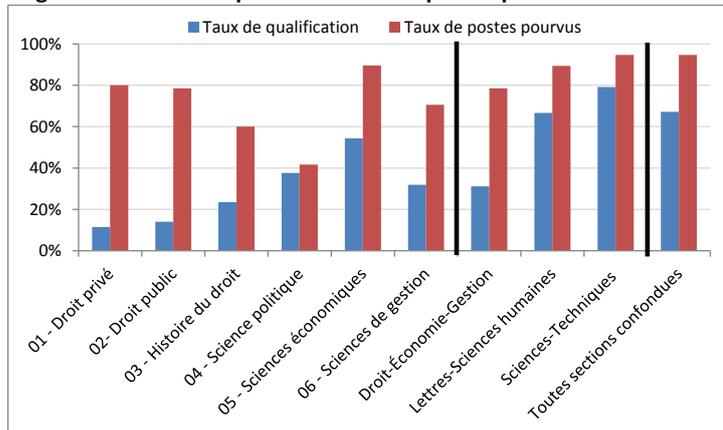
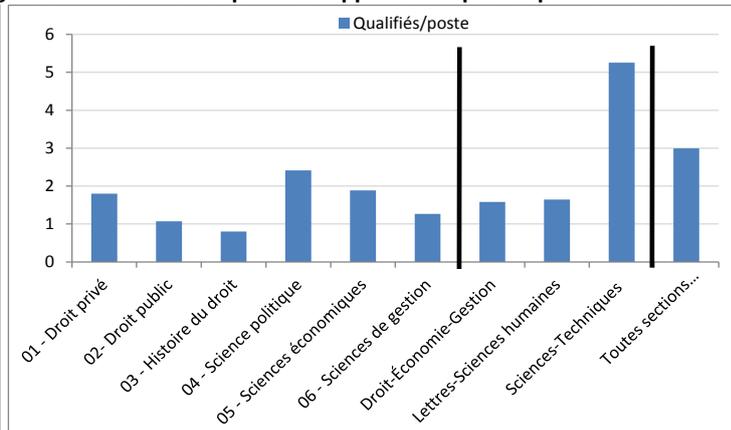


Figure 8.b : Nombre de qualifiés rapporté aux postes publiés au 46 1°



L'analyse sur le nombre de qualifiés par poste montre que les sections 02, 03 et 06 qualifient à peu près autant de candidats que de postes publiés – et même voire moins en ce qui concerne la section 03 – et que la section 01 qualifie à peine plus (figure 8.b).

²⁹ Voir également : Adedokun F. et Kerloegan C. (2018), « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Bilan de la campagne 2017 », MESRI, Note de la DGRH, n°5.

Les sections 03 et 06 qualifient également peu mais, comme on l'a vu, bon nombre de postes restent vacants lors des opérations de recrutement dans ces sections. La section 04 qualifie davantage que ces dernières mais encore plus de postes restent vacants lors des opérations de recrutement. Enfin, la section 05 est celle dont les caractéristiques se rapprochent le plus des autres grandes disciplines.

Les sections juridiques et de gestion adoptent donc une approche très sélective en matière de qualification aux fonctions de professeur des universités, tout comme elles le pratiquent pour la qualification aux fonctions de maître de conférences, ce qui limite le vivier et donc, la marge de choix des établissements lors du recrutement³⁰.

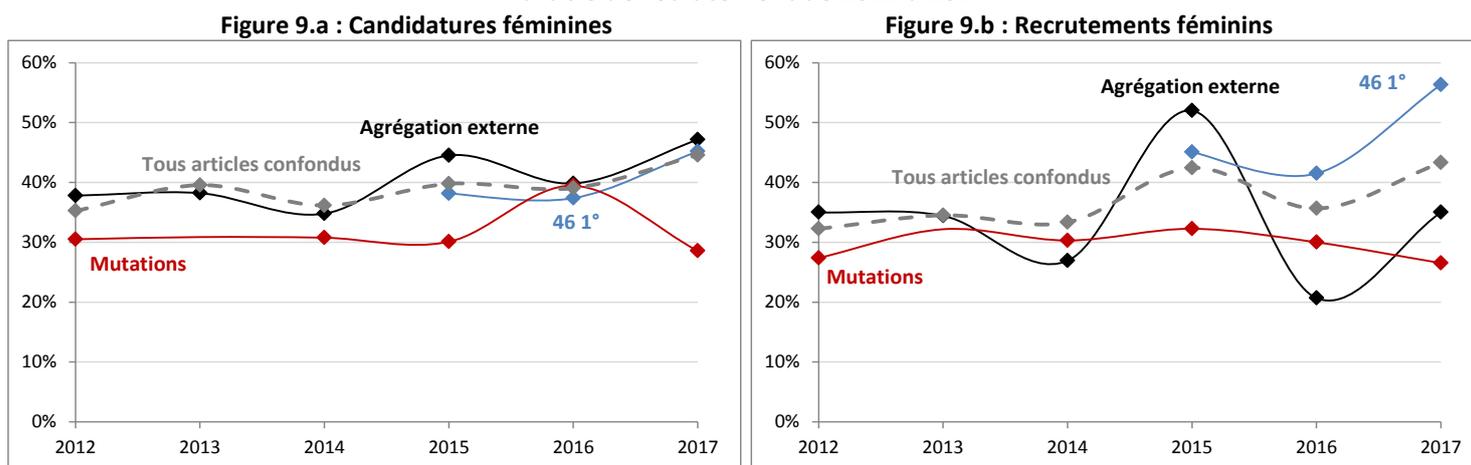
II.2.2. Impacts sur les caractéristiques des candidats

L'impact de la réforme sur les caractéristiques des candidats est mesuré par la féminisation des candidatures au professorat (II.2.2.1), le vieillissement des recrutés (II.2.2.2), ainsi que par les candidatures multiples (II.2.2.3).

II.2.2.1. La féminisation des candidatures

Les candidatures au professorat tendent globalement à se féminiser au fil du temps dans les sections 01 à 06. Un peu moins de 40 % des candidatures émanent de femmes en 2012-2014, contre 40 % en 2015 et 2016 et 45 % en 2017 (figure 9.a). **Cette tendance se répercute sur les recrutements** puisqu'un peu moins de 35 % des recrutés sont des femmes en 2012-2014, contre 40% en moyenne en 2015-2017 (figure 9.b). Cette féminisation des candidatures et des recrutements coïncide avec la mise en œuvre de la réforme depuis 2015.

Figure 9 : Proportion de candidatures et de recrutements féminins dans les sections 01 à 06 selon l'article de recrutement de 2012 à 2017



³⁰ Voir la note de 20 avril 2015 de madame la directrice de la DGRH à l'attention de monsieur le directeur du cabinet de madame la ministre.

S'il y a relativement autant de candidatures féminines à l'agrégation qu'au 46 1°, les recrutements au titre de ce dernier sont nettement plus féminins. En outre, l'autre principale voie de recrutement, la mutation, traditionnellement peu féminisée, est de moins en moins utilisée par les établissements, ce qui a pour effet de globalement féminiser les candidatures et les recrutements des sections 01 à 06³¹.

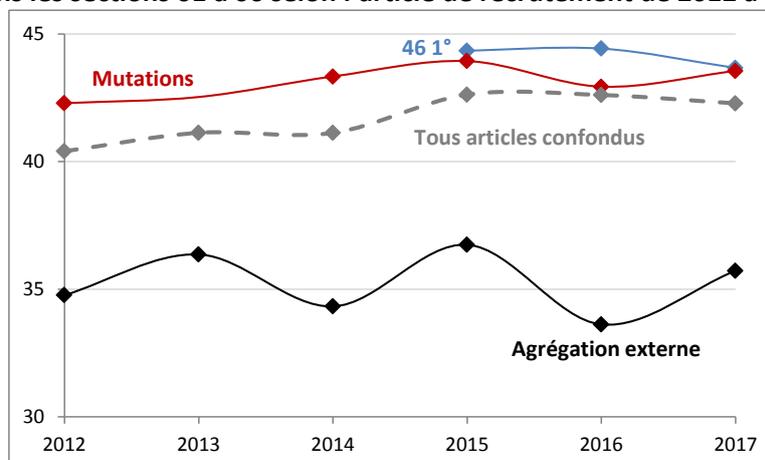
Si les modalités de recrutement dans la grande discipline du Droit-Economie-Gestion étaient les mêmes que dans les autres grandes disciplines, c'est-à-dire principalement organisées par l'article 46 1°, plus de la moitié des recrutements seraient féminins. Autrement dit, les recrutements seraient autant féminisés que dans la grande discipline des Lettres-Sciences humaines et nettement plus que dans celle des Sciences-Techniques – où seulement un quart des recrutements sont féminins.

Il semble donc que la réforme de 2014 participe à la féminisation des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion.

II.2.2.2. Le vieillissement des recrutés

L'âge moyen de recrutement des professeurs des universités dans les sections 01 à 06 tend à s'élever depuis la réforme. Il se situe globalement entre 40 et 41 ans de 2012 à 2014, contre 42 ans en moyenne depuis 2015 (figure 10).

Figure 10 : Age moyen de recrutement des professeurs des universités dans les sections 01 à 06 selon l'article de recrutement de 2012 à 2017



L'âge moyen de recrutement dépend des principales voies de recrutement des professeurs, à savoir l'agrégation externe, les mutations et le 46 1° depuis 2015. Or, les professeurs recrutés par mutation le sont à un âge plus avancé (plus de 40 ans en moyenne) que par

³¹ La présente analyse sur la féminisation n'est pas détaillée au niveau des différentes sections composant la grande discipline du Droit-Economie-Gestion, en raison des petits effectifs étudiés. Une telle analyse ferait apparaître de nombreuses fluctuations, nuisibles à la construction de conclusions pertinentes. Il en est de même en ce qui concerne l'analyse relative au vieillissement. Les données détaillées de la féminisation des recrutements par discipline sont disponibles sur la page web du département A1-1 de la DGRH, dans les tableaux relatifs aux études portant sur la « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés » : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

l'agrégation (35 ans en moyenne). La mutation concerne en effet le recrutement d'enseignants-chercheurs déjà professeurs et donc, nécessairement plus âgés que ceux qui passent l'agrégation, qui sont pour la plupart maîtres de conférences, voire seulement titulaires d'un doctorat, c'est-à-dire au début de leur carrière.

Les mutations, de moins en moins nombreuses, déclinent au profit du 46 1° dont le recrutement concerne des enseignants-chercheurs pour l'essentiel maîtres de conférences. Or, l'une des conditions pour candidater sur un poste publié au 46 1° est d'être qualifié aux fonctions de professeur des universités et donc, d'avoir soutenu préalablement une HDR qui, compte tenu du temps qu'exige sa préparation, conduit au recrutement de quadragénaires – comme lors des mutations.

Le maintien de l'agrégation permet donc le recrutement de professeurs des universités dans la grande discipline du Droit-Economie-Gestion en moyenne plus jeunes que dans celles des Sciences-Techniques (43 ans) et des Lettres-Sciences humaines (48 ans). Sans l'agrégation, l'âge moyen de recrutement des professeurs dans la grande discipline du Droit-Economie-Gestion se situerait à un niveau intermédiaire entre les deux autres grandes disciplines, certainement à cause de singularités associées aux différentes traditions disciplinaires.

II.2.2.3. Les candidatures multiples

Par hypothèse on pourrait présumer que les candidats au 46 1° tentent également de devenir professeur des universités en s'inscrivant au concours d'agrégation externe lorsqu'il est ouvert pour une discipline donnée. En effet, les candidats au 46 1° réunissent la condition pour également candidater à l'agrégation, c'est-à-dire être titulaire d'un doctorat. L'inverse n'est pas nécessairement vrai, les candidats à l'agrégation ne sont pas forcément titulaires d'une HDR et qualifiés aux fonctions de professeur des universités.

Or, l'examen des données des candidats montre que, chaque année, **peu de candidats au 46 1° pour une discipline donnée candidatent également à l'agrégation** (figure 11). Cela signifie que ces deux voies de recrutement concernent des publics différents. On peut présumer que le temps consacré à des recherches menant à l'écriture et la soutenance d'une HDR, puis à la qualification, ne permet pas aux enseignants-chercheurs susceptibles de passer l'agrégation de disposer de suffisamment de temps pour préparer sérieusement ce concours et donc, d'y candidater. Le choix de postuler à un poste publié au 46 1° ou à l'agrégation répondrait donc à deux stratégies distinctes difficilement cumulables.

Figure 11 : Proportion de candidats au 46 1° qui candidatent également à l'agrégation externe en 2015, 2016 et 2017

	2015		2016		2017	
	candidats au 46 1°	% de candidats à l'agrégation	candidats au 46 1°	% de candidats à l'agrégation	candidats au 46 1°	% de candidats à l'agrégation
section 01	10	0%			21	0%
section 02			14	14%		
section 03			1	0%		
section 04	17	0%			0	-
section 06	38	11%			65	2%

Conclusion

Le bilan statistique qui mesure les premiers effets des modifications introduites dans le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion met en évidence plusieurs impacts sur les comportements des acteurs de l'enseignement supérieur :

- Impacts sur le comportement des établissements recruteurs :

- Les disciplines 05-Sciences économiques (depuis 2015) et 06-Sciences de gestion (depuis 2016) font l'objet d'une expérimentation de décontingentement qui a produit une augmentation sensible du nombre global de postes à pourvoir dans ces sections, par l'utilisation de l'article 46 1°.

- En parallèle, les établissements demandent peu – ou plus – l'ouverture de poste à l'agrégation externe pour ces sections (rappelons qu'il n'est plus possible de proposer des postes à l'agrégation interne depuis 2015) et diminuent considérablement leur offre de postes réservés à la mutation.

- Il semblerait donc que la possibilité pour les établissements de publier des postes au titre de l'article 46 1° soit l'occasion de réaliser des recrutements davantage en adéquation avec leurs besoins spécifiques et leur stratégie.

- Depuis 2015, le nombre de postes publiés dans les sections 01 à 04 à l'agrégation externe et à la mutation tend à décliner : il se pourrait que les établissements souhaitent privilégier les recrutements au titre de l'article 46 1° – qui remplace l'agrégation interne depuis 2015 – plutôt que par agrégation externe. Dès lors, dans les sections 01 à 04, le contingentement rationnerait davantage les postes qu'auparavant.

- Toutefois, par rapport aux taux observés pour la section 05, un nombre relativement important de postes publiés au titre de l'article 46 1°, dans les sections 01 à 04 et 06 sont non pourvus. En comparaison, la totalité des postes publiés à l'agrégation sont pourvus.

- La substitution des recrutements par l'agrégation externe au profit de l'article 46 1° a pour effet d'augmenter l'endorecrutement dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Le concours d'agrégation externe, par son mécanisme, maintenait relativement bas les taux d'endorecrutement. Cependant, le taux d'endorecrutement au titre de l'article 46 1° en 2015, 2016 et 2017 confondus, est à peine plus élevé que dans la grande discipline des Lettres-Sciences humaines et bien plus faible que dans celle des Sciences-Techniques.

- Impacts sur le comportement et les caractéristiques des candidats :

- De plus en plus de candidatures se portent vers le 46 1°, notamment dans les sections décontingentées qui ont considérablement réduit leur publication de poste à l'agrégation – il n'y a même plus de postes publiés à l'agrégation dans la section 05 – et à la mutation, les principales voies de recrutement avant la réforme.

- Les postes publiés au 46 1° ne sont cependant pas tous pourvus, peut-être à cause du comportement sélectif du CNU dans les sections 01 à 04 et 06 qui qualifient un effectif restreint de candidats au regard du nombre de postes publiés par les établissements. Dès lors, limités dans leurs choix, les établissements pourraient laisser vacants des postes plutôt que de recruter des candidats qui ne correspondent pas à leurs attentes.

- Il semble en outre que l'agrégation et le 46 1° concernent des publics aux stratégies et aux profils différents : peu de candidats au 46 1° se présentent simultanément à l'agrégation et vice-versa.
- La réforme des modalités de recrutement des professeurs des universités dans les sections 01 à 06 produit également des effets sur la démographie de la population des professeurs : la diminution des recrutements par la voie de l'agrégation externe conduit nécessairement au vieillissement des recrutements – les agrégés externes étant généralement trentenaires alors que ce sont davantage des quadragénaires qui sont recrutés par la voie du 46 1°. En outre, les recrutements au titre du 46 1°, un peu plus féminins en moyenne que ceux réalisés par la voie de l'agrégation ou de la mutation, participent à la féminisation des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion.

ANNEXE : Réformes des modalités de recrutement des PR dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion

Ci-dessous sont présentées les réformes significatives et relativement récentes concernant l'agrégation (article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984), ainsi que celles relevant de l'article 46, en ce qui concerne le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion. Les articles 51 et 58-1 offrent en outre la possibilité aux établissements de recruter des professeurs des universités respectivement par la voie de la mutation et du détachement.

- **L'article 49-2**

- ***L'article 49-2 en vigueur depuis le 2 septembre 2014***

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 (art. 44), en modifiant l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, supprime le concours d'agrégation interne.

L'article 49-2 actuel dispose que dans « chacune des disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion³², le concours national d'agrégation est ouvert aux candidats titulaires [...] du doctorat [ou équivalent] ou de l'habilitation à diriger des recherches ».

Il est ensuite précisé que le « ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe, pour chaque discipline, le nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. Le nombre total des emplois mis aux concours dans la discipline ouverts en application de l'article 46 [qui prévoit plusieurs modalités de recrutement autres que l'agrégation] ne peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. Le respect de cette proportion s'apprécie sur la période allant jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant ».

Cependant, l'article 53 du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 dispose que ces deux dernières phrases (concernant le nombre des emplois mis au concours au titre de l'article 46 et la règle de proportionnalité) « ne sont pas applicables aux procédures de recrutement des professeurs des universités par les concours nationaux d'agrégation ouverts dans les sections 5 et 6 du Conseil national des universités dont la proclamation des résultats aura lieu en 2016, 2017, 2018 et 2019 ».

L'agrégation a comme particularité, outre la spécificité de ses épreuves, que les « candidats déclarés reçus, nommés dans le corps des professeurs des universités, sont affectés à un établissement, compte tenu, dans la mesure où les besoins du service le permettent, de leur rang de classement au concours et y sont installés ».

³² Ces disciplines sont regroupées, au regard de la classification du CNU, au sein de la grande discipline du Droit-Économie-Gestion. Elles se répartissent ensuite, au sein de cette dernière, entre le groupe I (dit « Droit et Science politique ») et II (dit « Sciences économiques et gestion »). Le groupe I réunit les sections 01 (Droit privé et sciences criminelles), 02 (Droit public), 03 (Histoire du droit et des institutions) et 04 (Science politique) ; le groupe II les sections 05 (Sciences économiques) et 06 (Sciences de gestion).

- ***L'article 49-2 en vigueur du 19 mai 2001 au 2 septembre 2014***³³

Pour les disciplines regroupées au sein de la grande discipline du Droit-Économie-Gestion, deux concours nationaux d'agrégation étaient organisés jusqu'en 2014 :

- Le premier concours était ouvert au titre des dispositions du 1° de l'article 49-2 aux candidats titulaires du doctorat (ou équivalent) ou de l'habilitation à diriger des recherches. Ce premier concours, dit d'« agrégation externe », correspond à celui en vigueur depuis le 2 septembre 2014.

- Le second concours était ouvert au titre des dispositions du 2° de l'article 49-2 aux « maîtres de conférences et maîtres-assistants âgés, au 1er janvier de l'année d'ouverture du concours, d'au moins quarante ans et comptant à cette même date au moins dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat de la Communauté européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur au titre d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique ». Ce second concours, dit d'« agrégation interne », est supprimé depuis le 2 septembre 2014.

Aussi, il était précisé que le « ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe, pour chaque discipline, le nombre des emplois offerts à chacun des deux concours. Le nombre total des emplois mis au premier concours ne peut être inférieur au nombre total des emplois mis dans la discipline au second concours, d'une part, et aux concours ouverts en application du 3° et du 4° de l'article 46, d'autre part ».

De même que depuis 2014, les « candidats [de ces deux concours] déclarés reçus, nommés dans le corps des professeurs des universités, sont affectés à un établissement, compte tenu, dans la mesure où les besoins du service le permettent, de leur rang de classement au concours et y sont installés ».

- ***L'article 49-2 en vigueur du 6 décembre 1997 au 19 mai 2001***³⁴

La seule disposition modifiée en 2001 dans l'article 49-2 tient à son 2°. Le concours d'agrégation interne se limitait auparavant à être ouvert aux « maîtres de conférences et maîtres-assistants âgés, au 1er janvier de l'année d'ouverture du concours, d'au moins quarante ans et comptant à cette même date au moins dix années de service dans l'enseignement supérieur ».

Il a donc été complété en 2001 pour préciser le champ de « l'enseignement supérieur ».

- ***L'article 49-2 en vigueur du 30 avril 1995 au 6 décembre 1997***³⁵

L'article 49-2 indique jusqu'en 1997, qu'outre pour les disciplines regroupées au sein de la grande discipline du Droit-Économie-Gestion, un concours national d'agrégation est organisé dans les disciplines pharmaceutiques (tout en décrivant ses singularités).

³³ Selon les dispositions du décret n° 2001-429 du 16 mai 2001 modifiant l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

³⁴ Selon les dispositions du décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997 modifiant l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

³⁵ Selon les dispositions du décret n° 95-490 du 27 avril 1995 modifiant l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Le concours d'agrégation interne n'existait pas encore, il a été créé en 1997.

- **L'article 46**

Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 (art. 44), qui modifie l'article 48 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, dispose que dans « les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, les professeurs des universités sont recrutés par la voie du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur et par des concours organisés en application des dispositions du 1°, du 3°, du 4° et du 5° de l'article 46 ».

Jusqu'alors, selon les dispositions du décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997 modifiant l'article 49-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, l'article 48 susnommé ne permettait pas le recrutement de professeur des universités au titre des 1° et 5° de l'article 46. L'article 48 précisait également que « le nombre des emplois offerts au titre du 3° de l'article 46 ne peut excéder le tiers des emplois offerts au premier concours organisé en application de l'article 49-2 ».

- ***Le 1° de l'article 46 en vigueur depuis le 2 septembre 2014***

Des concours de professeurs des universités sont donc, depuis 2014, ouverts aux candidats titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (ou équivalent) dans la grande discipline du Droit-Économie-Gestion, en application des dispositions du 1° de l'article 46.

Selon l'article 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, pour « pouvoir se présenter aux concours prévus [au] 1° [...] de l'article 46 du présent décret, les candidats doivent être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le Conseil national des universités », à l'exception des « candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France ».

- ***Le 3° de l'article 46 en vigueur depuis le 2 septembre 2014***

Le 3° de l'article 46 dispose que « des concours sont réservés aux maîtres de conférences titulaires [...] de l'habilitation à diriger des recherches [ou équivalent] ».

L'article précise ensuite que les candidats « doivent en outre avoir accompli, au 1er janvier de l'année du concours, dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat membre de la Communauté européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur au titre d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique [...] ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique, dont cinq années en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire ».

Cette condition de durée explique que les recrutements réalisés au titre du 3° de l'article 46 sont parfois évoqués sous le terme de recrutements par « voie longue ».

Peu de changements significatifs ont modifié, au fil du temps, les dispositions du 3° de l'article 46. On notera toutefois que le décret n° 2001-429 du 16 mai 2001 modifiant l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 précise le champ de « l'enseignement supérieur ».

- ***Le 4° de l'article 46 en vigueur depuis le 2 septembre 2014***

Selon les dispositions du 4° de l'article 46, « des concours sont réservés :

- a) Aux candidats comptant, au 1er janvier de l'année du concours, au moins six ans d'activité professionnelle effective dans les neuf ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique [...]
- b) Aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, à cette même date ;
- c) Aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France ;
- d) A des directeurs de recherche, pour des nominations comme professeur des universités de première classe, qui ont accompli pendant au moins deux ans au 1er janvier de l'année du concours un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur ».

Selon l'article 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, pour « pouvoir se présenter aux concours prévus [au...] 4° de l'article 46 du présent décret, les candidats doivent être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le Conseil national des universités », à l'exception des « candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France ».

Peu de changements significatifs ont modifié, au fil du temps, les dispositions du 4° de l'article 46. Il est toutefois notable que la 4^e possibilité, qui réserve ces concours à des directeurs de recherche, fut introduite par le décret n° 2001-429 du 16 mai 2001 modifiant l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Les recrutements réalisés au titre du 4° de l'article 46 sont parfois évoqués sous le terme de recrutements par « voie professionnelle ».

- ***Le 5° de l'article 46 en vigueur depuis le 2 septembre 2014***

En application des dispositions du 5° de l'article 46, « des concours sont réservés aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant exercé, au 1er janvier de l'année du concours, pendant au moins quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les domaines de l'orientation, de la promotion sociale et de l'insertion professionnelle, de la formation continue, du transfert et de la valorisation des résultats de la recherche, de l'innovation pédagogique, de la gouvernance des établissements, du développement des ressources numériques, des partenariats internationaux, de la diffusion culturelle, scientifique et technique et de la liaison avec l'environnement économique, social et culturel, au titre des fonctions de président ou directeur d'établissement ou de président ou vice-président mentionnées dans les statuts de l'établissement, de directeur de

composante [...] ou de service commun dans les universités ou de toute autre structure interne équivalente dans les autres établissements ».

Ces concours sont ouverts aux candidats titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (ou équivalent). Cette condition n'est pas nécessaire pour les « candidats qui ont exercé les fonctions de président d'université, président du conseil académique, de vice-président du conseil d'administration, de vice-président du conseil des études et de la vie universitaire ou de vice-président en charge des questions de formation d'une université », s'ils ont accompli un mandat complet en cette qualité.

En outre, les candidats doivent « être inscrits sur une liste de qualification, établie par une commission nationale ».

Le tableau ci-dessous résume les principales conditions introduites par les décrets modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 pour concourir aux fonctions de professeur des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion :

Conditions introduites pour concourir aux fonctions de professeur des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion			
Article	Décret n° 97-1121 du 4 décembre 1997	Décret n° 2001-429 du 16 mai 2001	Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014
1°	Non concerné	Non concerné	- Habilitation à diriger des recherches. - Qualification aux fonctions de PR.
3°	Des concours sont réservés aux (à condition de ne pas excéder le tiers des emplois offerts au titre du 1° de l'article 49-2) : - MCF ayant accompli 10 années de service dans un établissement du supérieur, dont 5 années en qualité de MCF. - Habilitation à diriger des recherches.	Pas de modifications majeures	La condition de ne pas excéder le tiers des emplois offerts au titre du 1° de l'article 49-2 est abrogée (article 48).
4°	Des concours sont réservés aux candidats remplissant les conditions suivantes : - Avoir au moins 6 ans d'activité professionnelle dans les 9 ans qui précèdent le concours ; être enseignant associé à temps plein ; être MCF de l'IUF. - Qualification aux fonctions de PR.	Des concours sont réservés aux candidats remplissant les conditions suivantes : - Avoir au moins 6 ans d'activité professionnelle dans les 9 ans qui précèdent le concours ; être enseignant associé à temps plein ; être MCF de l'IUF ; être directeur de recherche. - Qualification aux fonctions de PR.	Pas de modifications majeures

5°	Non concerné	Non concerné	Des concours sont réservés aux candidats remplissant les conditions suivantes : - Avoir exercé, pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent le concours, des « responsabilités importantes » dans un établissement du supérieur. - Habilitation à diriger des recherches (sauf présidents d'université, du conseil académique, etc.). - Qualification aux fonctions de PR (postérieure au classement).
49-2 (agrégation)	1° Dans la limite que le nombre des emplois mis au concours ne soit pas inférieur au nombre total des emplois mis dans la discipline au concours au titre du 2° du 49-2 et aux concours aux titres du 3° et du 4° de l'article 46 : - Etre titulaire du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches.	Pas de modifications majeures	Le nombre total des emplois mis aux concours dans la discipline ouverts en application de l'article 46 ne peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation.
	2° Création du concours d'agrégation interne : - Etre MCF d'au moins 40 ans et comptant au moins 10 années de service dans un établissement du supérieur.	Pas de modifications majeures	Suppression du concours d'agrégation interne.
51 et 58-1	Possibilité de recrutement par la voie de la mutation et du détachement		

Note : PR = professeur des universités ; MCF = maître de conférences ; IUF = Institut universitaire de France.

