

Note de synthèse sur la campagne de recrutement des Professeurs en section 05 ¹

Années 2015, 2016, 2017, 2018

Faridah Djellal

Université de Lille

Dans le contexte des revendications de MCF freinés dans leur carrière, l'année 2015 a été marquée par une modification majeure dans les modes de recrutement des Professeurs en Sciences Economiques. Les MCF peuvent désormais être recrutés au titre d'un concours d'établissement prévu à l'article 46.1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (cf. décret n°2014-997 du 2 septembre 2014). Cette voie de recrutement complète ainsi celles déjà existantes à savoir les concours d'agrégation externe et interne (qui n'ont pas été ouverts depuis 2015), le concours article 46.3 (voie dite « longue » ou « normale »), le concours article 46.4 (professionnels et directeurs de recherche sous certaines conditions, professeurs étrangers ou ayant exercé un certain nombre d'années à l'étranger, MCF IUF...) et le concours article 46.5 destiné aux MCF ayant exercé des responsabilités importantes (directeurs/directrices de composante, vice-présidences d'université, etc.).

L'objet de cette courte note n'est pas de discuter le bien-fondé de ce nouvel article 46.1, mais plutôt de dresser un bilan des recrutements effectués par les universités à la suite de la mise en oeuvre de ce nouveau mode de recrutement². Pour réaliser ce bilan, nous nous sommes appuyés sur les données du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation³ et sur les données individuelles concernant les candidats qualifiés.

Nous commençons par un aperçu général du nombre de qualifiés et de postes mis au concours depuis la promulgation de l'article 46.1 en 2015, avant d'examiner plus en détail, pour les 4 dernières années (2015 à 2018), les caractéristiques des recrutements effectués (homme/femme, endorecurement/exorecurement, etc.). Dans la conclusion, nous énoncerons un certain nombre de résultats généraux tirés de notre analyse.

1. Un aperçu du nombre de qualifiés et de postes mis au concours

Le tableau 1 rend compte du nombre de qualifiés et du nombre de postes mis au concours au titre de l'article 46.1. Une lecture rapide du tableau permet d'énoncer les observations suivantes :

- Sur les 4 années considérées, au total, 567 candidats se sont présentés à la qualification au titre de l'article 46.1, pour un total de 144 postes. 299 candidats ont été qualifiés. Sur la période considérée, les ratios « nombre de qualifiés/nombre de

¹ Je remercie vivement les collègues sollicités qui ont tous répondu favorablement, en me fournissant des données et en répondant à mes questions.

² Rappelons que ce nouveau décret a vu le jour au printemps 2015 dans le contexte des débats menés au sein de l'Association Française d'Economie Politique (AFEP) qui souhaitait la création d'une nouvelle section CNU.

³ Je remercie vivement Kim David et Julien Thirion (Ministère de l'Enseignement Supérieur) pour avoir mis à ma disposition les données concernant le nombre de postes mis au concours au cours des quatre dernières années.

candidats à la qualification » et « nombre de postes mis au concours sur nombre de qualifications » sont respectivement 0,52 et 0,48.

- Le nombre de candidats qualifiés n'a pas cessé de baisser depuis 2015, tout comme le nombre de candidats à la qualification.
- Le nombre de postes mis au concours connaît lui aussi un net trend de baisse (45 postes en 2015 contre 29 en 2018).
- L'année 2015, date de promulgation de l'article 46.1, correspond à un pic de qualification (120) et de candidatures (210), mais aussi, dans une certaine mesure, à un pic du nombre de postes mis au concours (45) (pic maintenu en 2016 avec 46 postes). Cependant, le ratio nombre de postes mis au concours sur nombre de qualifications de l'année est le plus faible de la période (0,37).
- L'année 2018 est caractérisée quant à elle par un nombre de postes mis au concours légèrement plus élevé que l'année 2017, mais nettement plus faible que les années 2015 et 2016. Cependant, le ratio nombre de postes mis au concours sur nombre de qualifications de l'année est de 0,63.

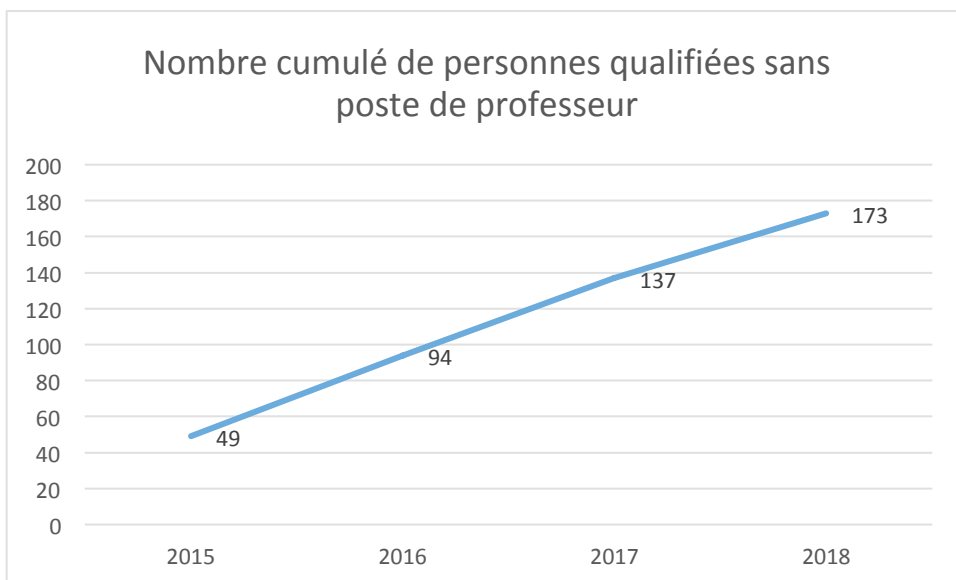
L'interprétation de ces résultats appelle plusieurs remarques importantes :

- Le nombre de qualifiés s'entend pour une année de référence. Une analyse du taux de succès doit prendre en compte les qualifiés des années précédentes qui se présentent sur les concours.
- Les postes mis au concours une année donnée ne sont pas tous pourvus.
- Les candidats qualifiés peuvent obtenir d'autres postes de rang A que celui de PR, en particulier des postes de DR (CNRS, INRA, IFFSTAR...). Sur les 4 dernières années, nous avons ainsi identifié 3 candidats qualifiés, qui ont obtenu des postes de DR CNRS ou INRA.

	Nombre de candidats à la qualification	Nombre de qualifiés	Nombre de postes mis au concours au titre du 46.1	<i>Nombre de qualifiés/Nombre de candidats à la qualification</i>	<i>Nombre de postes 46.1/Nombre de qualifiés de l'année*</i>
2015	210	120	45	<i>0,57</i>	<i>0,37</i>
2016	144	74	46	<i>0,51</i>	<i>0,62</i>
2017	115	59	24	<i>0,51</i>	<i>0,41</i>
2018	96	46	29	<i>0,48</i>	<i>0,63</i>
2015 - 2018	567	299	144	<i>0,52</i>	<i>0,48</i>

Tableau 1 : Candidats à la qualification, candidats qualifiés et postes ouverts au concours par an.

* Ce ratio ne doit pas être confondu avec le taux de succès au concours pour une année donnée. En effet, les candidats qualifiés l'année n peuvent n'obtenir un poste que l'année n+i.



2. Les caractéristiques des recrutements au titre du 46.1 effectués sur la période 2015-2018

Procédons maintenant à une analyse des caractéristiques des recrutements réalisés au titre de l'article 46.1 pour les cohortes de qualifiés des années 2015, 2016, 2017 et 2018. Il s'agit d'examiner pour chacune de ces cohortes, les caractéristiques et le devenir des candidats qualifiés (ont-ils obtenu un poste ? en quelle année ? s'agit-il d'un endorecrutement ou d'un exorecrutement ? s'agit-il d'hommes ou de femmes ? y a-t-il des disparités hommes femmes en termes de mobilité géographique ?).

Cohorte de qualifiés de l'année 2015

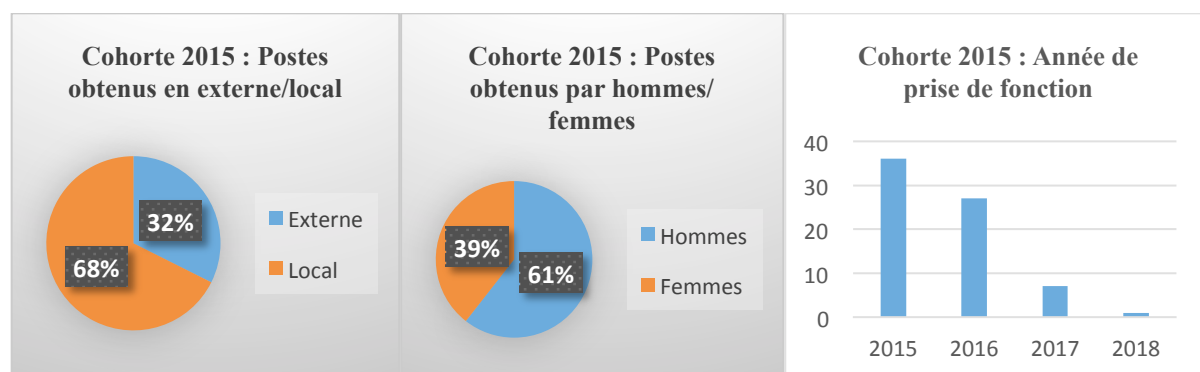
La cohorte 2015 comporte 120 qualifiés (cf. tableau 1). 71 d'entre eux ont obtenu un poste, sur la période 2015-2018, soit 59 % .

La cohorte 2015 a été marquée par les caractéristiques suivantes (tableau 2) :

- La prédominance d'un *recrutement local*. En effet, 68 % des 71 candidats qualifiés en 2015 ayant obtenu un poste ont bénéficié d'un endorecrutement.
- La prédominance d'un *recrutement masculin*. 61 % des 71 candidats qualifiés en 2015 ayant obtenu un poste sont des hommes.
- Une majorité de *prise de fonction l'année même de la qualification* (soit 2015). La moitié (51%) des candidats qualifiés en 2015 ont été promus la même année et 38 % d'entre eux l'année suivante.
- un *recrutement local qui semble davantage profiter aux hommes qu'aux femmes* (cf. tableau 3). En effet, 74 % des hommes recrutés l'ont été en local contre 57 % des femmes et deux-tiers des recrutements locaux ont bénéficié à des hommes.

		Postes obtenus en		Postes obtenus par des		Année de prise de fonction			
		externe	local	hommes	femmes	2015	2016	2017	2018
Effectifs	71	23	48	43	28	36	27	7	1
%	100%	32	68	61	39	51	38	10	1

Tableau 2 : Qualifiés en 2015 ayant obtenu un poste de PR (selon le lieu, le sexe et l'année de prise de fonction)



	Postes obtenus par des hommes en			Postes obtenus par des femmes en		
	externe	local	Total	externe	local	Total
Effectifs	11	32	43	12	16	28
%	26	74	100	43	57	100

Tableau 3 : Répartition hommes/femmes dans l'obtention des postes au sein de la cohorte 2015.

Au total le recrutement au titre du 46.1 semble nous interroger sur au moins deux points : l'existence d'un *biais localiste* (on peut ainsi s'interroger sur le devenir des candidats qualifiés dont les universités auraient institutionnalisé la décision de ne pas recruter en local), et l'existence d'une forme de *biais sexuel* en faveur des candidats masculins, à la fois dans la qualification et le recrutement local

Cohorte de qualifiés de l'année 2016

L'année 2016 a connu une baisse notable du nombre de qualifiés : 74 qualifiés contre 120 en 2015. 29 d'entre eux, soit 39% ont obtenu un poste sur la période 2016-2018.

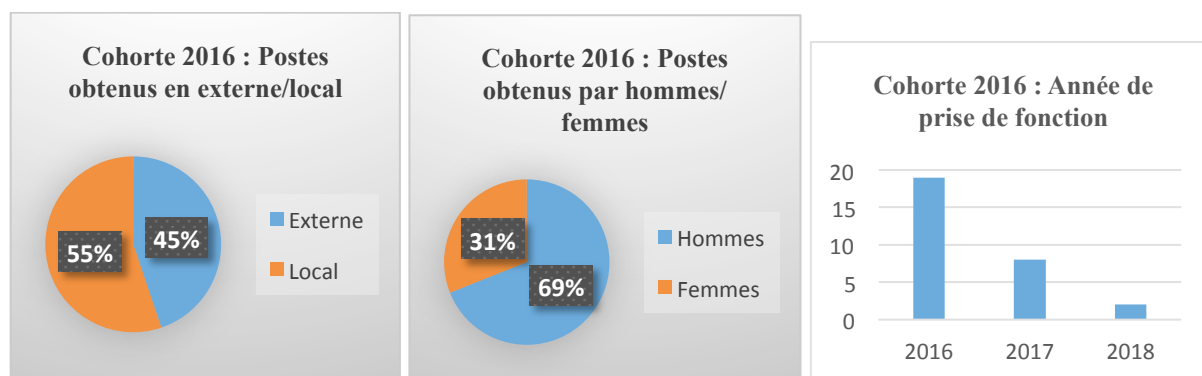
Bien que les effectifs de la cohorte des qualifiés de 2016 soient plus faibles que ceux de la cohorte 2015, les caractéristiques générales des recrutements sont similaires à celles des recrutements de la cohorte précédente (tableau 4) :

- Une prédominance du recrutement local (55 %).
- Une prédominance du recrutement masculin (69 %).
- Une prédominance de la prise de fonction l'année suivant la qualification (65 %).
- Un recrutement local qui continue de profiter aux hommes (bien que dans une moindre proportion).

Le nombre de postes mis au concours en 2016 est de 46 (cf. tableau 1). Seuls 19 qualifiés de la cohorte 2016 ayant obtenu un poste cette même année, les postes restants (27) ont été pourvus par des qualifiés de la cohorte précédente (2015). Dans de nombreux cas, ce décalage s'explique par le fait que des postes proposés par les universités au temps t, font suite à la qualification de candidats locaux au temps t-1.

		Postes obtenus en		Postes obtenus par des		Année de prise de fonction		
		externe	local	hommes	femmes	2016	2017	2018
Effectifs	29	13	16	20	9	19	8	2
%	100	45	55	69	31	65	28	7

Tableau 4 : Qualifiés en 2016 ayant obtenu un poste de PR (selon le lieu, le sexe et l'année de prise de fonction)



	Postes obtenus par des hommes en			Postes obtenus par des femmes en		
	externe	local	Total	externe	local	Total
Effectifs	8	12	20	4	5	9
%	40	60	100	45	55	100

Tableau 5 : Répartition hommes/femmes dans l'obtention des postes au sein de la cohorte 2016.

Cohorte de qualifiés de l'année 2017

Comme l'illustre le tableau 1, l'effectif des qualifiés a chuté de manière importante en 2017 pour atteindre le nombre de 59 (74 en 2016 et 120 en 2015). Le nombre de postes mis au concours à cette date est deux fois moins élevé qu'en 2015 (24 postes en 2017, 45 postes en 2015).

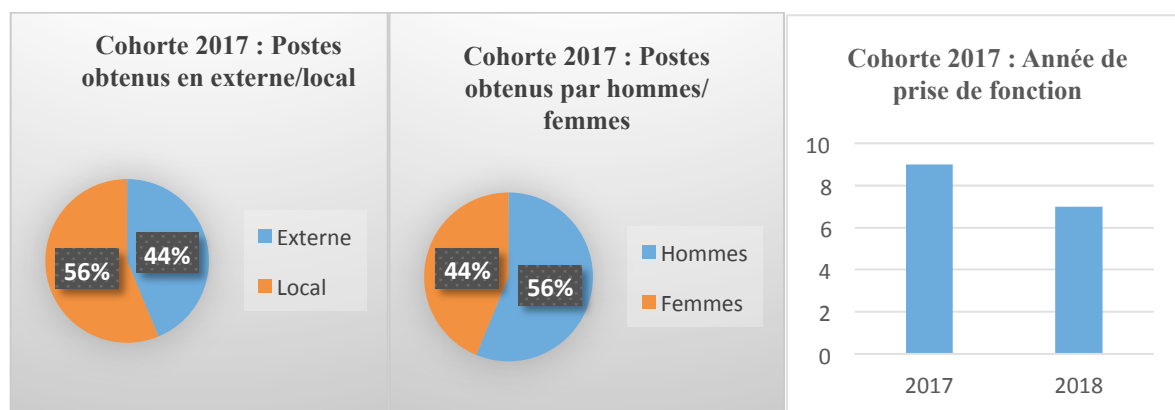
Sur la cohorte des qualifiés de 2017, 16 ont obtenu un poste de professeur au titre de l'article 46.1 sur la période 2017-2018, soit 27 %.

Bien que, pour cette cohorte, les effectifs de candidats promus soient trop faibles, pour permettre des conclusions satisfaisantes, la tendance générale constatée pour les deux cohortes précédentes semble confirmée à savoir la prédominance d'un recrutement local et masculin avec une prise de fonction majoritaire lors de l'année de la qualification.

De même ici, les 24 postes mis au concours en 2017 ont été pour partie pourvu par des qualifiés des cohortes précédentes (8 par la cohorte 2016 et 7 par la cohorte 2015).

		Postes obtenus en		Postes obtenus par des		Année de prise de fonction	
		externe	local	hommes	femmes	2017	2018
Effectifs	16	7	9	9	7	9	7
%	100	44	56	56	44	56	44

Tableau 6 : Qualifiés en 2017 ayant obtenu un poste de PR (selon le lieu, le sexe et l'année de prise de fonction)



	Postes obtenus par des hommes en			Postes obtenus par des femmes en		
	externe	local	Total	externe	local	Total
Effectifs	4	5	9	3	4	7
%	44	56	100	43	57	100

Tableau 7 : Répartition hommes/femmes dans l'obtention des postes au sein de la cohorte 2017.

Cohorte de qualifiés de l'année 2018

En 2018, 49 candidats ont été qualifiés, 29 postes ont été mis au concours et 10 candidats ont été recrutés.

Les effectifs sont trop faibles pour pouvoir en tirer des conclusions significatives.

	Postes obtenus en		Postes obtenus par des		Année de prise de fonction	
	externe	local	hommes	femmes	2018	
Effectifs	10	6	4	7	3	10
%	100	60	40	70	30	100

Tableau 8 : Qualifiés en 2018 ayant obtenu un poste de PR (selon le lieu, le sexe et l'année de prise de fonction)

	Postes obtenus par des hommes en			Postes obtenus par des femmes en		
	externe	local	Total	externe	local	Total
Effectifs	3	4	7	3	0	3
%	43	57	100	100	0	100

Tableau 9 : Répartition hommes/femmes dans l'obtention des postes au sein de la cohorte 2018.

Conclusion

Que l'on s'intéresse au nombre de qualifiés ou au nombre de recrutements, le biais en termes de *distribution sexuelle* est évident si l'on cumule l'ensemble des cohortes (2015-2018). En

effet, sur les 299 qualifiés, 106 sont des femmes, soit 35,4% et sur les 126 postes pourvus, 47 l'ont été par des femmes, soit 37%.

Sur l'ensemble de la période, le *recrutement local* est largement prédominant : 77 postes sur 126 (soit 62 %). Il profite très largement aux hommes : 53 postes sur 77 (soit 69 %).

Le recrutement extérieur (49 postes) profitent aux hommes et aux femmes dans des proportions relativement équilibrées (26 postes pour les hommes et 23 pour les femmes).

On constate que les hommes sont recrutés deux fois plus en local qu'en extérieur (53 recrutements en local contre 26 en extérieur), tandis qu'autant de femmes sont recrutées en local qu'en extérieur (26 contre 23).

Pour conclure le bilan provisoire de ce nouveau mode de recrutement qu'est l'article 46.1⁴, on rappellera, tout d'abord, que, contrairement aux Sciences de Gestion (section CNU 06), il n'y a pas eu de concours d'agrégation interne et externe en sciences économiques pendant les quatre années couvertes par notre analyse. Ces modes de recrutement des professeurs n'ont pas été supprimés, mais la majorité des universités ont fait le choix de ne pas y recourir pour privilégier le recrutement à travers l'article 46-1.

Au total, ce bilan provisoire permet d'énoncer un certain nombre d'avantages et d'inconvénients du recrutement par la voie de l'article 46.1.

Commençons par les avantages.

- Le nombre de postes de professeurs recrutés sur quatre années est plus important que ce qu'aurait permis l'ouverture de concours d'agrégation interne et externe. En effet, 126 postes ont été pourvus au titre de l'article 46.1. A ce nombre, il faut ajouter quelques postes (peu nombreux) pourvus au titre des articles 46.3, 46.4 et 51. Les concours d'agrégation avaient lieu tous les deux ans avec un nombre de postes mis au concours bien moins important. On peut estimer que le recrutement par voie de l'article 46-1 a offert au moins trois fois plus de postes que ce qu'offraient traditionnellement les concours d'agrégations.

- Ce nombre de postes plus important a permis de promouvoir davantage certains profils de MCF. C'est le cas des MCF qui occupent des responsabilités pédagogiques et administratives importantes tout en conservant une certaine activité de recherche. Ces MCF, très impliqués dans la vie de leur établissement, avaient jusqu'alors peu de chance d'être promus Professeur, si ce n'est par la voie longue, qui offre très peu de postes (3 à 4 par an).

- Certains laboratoires de recherche, notamment en province, qui avaient des difficultés à attirer de jeunes professeurs issus des concours d'agrégation ou à la mutation ont connu une hausse significative des recrutements. C'est principalement l'endorecruitment qui a été privilégié, dans ce cas, avec comme argument principal, dans un certain nombre de laboratoires, la volonté de créer une dynamique de recherche locale et de pallier un encadrement doctoral déficient faute de professeurs en nombre suffisant .

⁴ Les conclusions sont à interpréter avec prudence car il s'agit d'un bilan réalisé sur 4 années (2015, année de la création de l'article 46.1, à 2018). Davantage de recul serait nécessaire par affiner les conclusions.

- Une diversité de profils de recherche sont recrutés en adéquation directe avec les profils de recherche affichés dans les laboratoires. C'est un avantage par rapport aux concours d'agrégation interne ou externe dans lesquels l'adéquation du profil de l'agrégé aux axes de recherche du laboratoire susceptible de l'accueillir était peu prise en compte.

Comme toute nouvelle procédure, le recrutement au titre de l'article 46-1 présente également un certain nombre de limites :

- Le stock de candidats qualifiés demeurant sans poste est très important. 173 qualifiés n'ont pas obtenu de poste à l'issue des quatre ans.

- De jeunes candidats qualifiés, correspondant à un profil « concours agrégation »⁵ (dont certains étaient qualifiés depuis 2015), n'ont pas obtenu de poste à l'issue de la période. Le risque est de voir ces jeunes et brillants profils se détourner de nos université pour des carrières à l'étranger ou dans des institutions non universitaires aux perspectives plus attractives.

- Pour des raisons budgétaires, les créations de postes dans les universités ont eu tendance à se raréfier. Pour faire face à cette difficulté, on observe un phénomène de rehaussement des postes de maîtres de conférences en postes de professeur. C'est ce qui peut expliquer aussi, en partie, pourquoi la cohorte des qualifiés de 2015 a bénéficié du plus grand nombre de promotions. Cette situation génère un certain cercle vicieux puisque la conséquence des rehaussements est que moins de postes de MCF sont libérés ou créés pour les jeunes docteurs. Le risque, de nouveau ici, est de voir ces jeunes docteurs se détourner de l'Université française, mais aussi de décourager des étudiants prometteurs de se lancer dans un travail doctoral.

- Les universités qui ont fait le choix de ne pas procéder à des recrutements locaux pénalisent leurs maîtres de conférences. Compte tenu des tendances fortes à l'endorecrutement, ces derniers ont davantage de difficultés à obtenir un poste de professeur.

- Les mutations se raréfient. En effet, les candidats à la mutation sont en concurrence directe avec les candidats au titre de l'article 46.1, d'autant plus que, sur ces quatre années, très peu de postes ont été mis au concours au titre de l'article 51 (Mutation)⁶. On en conclut que les universités préfèrent les candidats locaux et/ou le recrutement au titre de l'article 46.1.

- La mobilité géographique est beaucoup plus faible. Certains y voient un avantage avec la fin des « turbo » profs, d'autres des inconvénients comme l'absence de renouvellement des perspectives de recherche dans les laboratoires.

- Un certain nombre de membres de la profession jugeaient discutable la composition des jurys d'agrégation interne et externe. Mais, la composition des comités de sélection et leur mode de fonctionnement s'avèrent tout aussi (sinon davantage) discutables. En effet, si pour

⁵ On peut citer les MCF moins investis dans les responsabilités administratives, mais fortement impliqués dans la recherche (contrats de recherche nationaux et internationaux, nombreuses publications dans les revues académiques de premier plan, etc.)

⁶ Un professeur à la mutation peut candidater sur un poste au titre de l'article 46.1. En revanche, l'article 51 est réservé à la mutation.

les concours d'agrégation, la composition des jurys étaient totalement renouvelée lors de chaque session, pour les comités de sélection, il n'y a pas de règle officielle et les dispositifs ad hoc, au gré des recrutements peuvent poser problème.