

RAPPORT A MADAME LA MINISTRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA  
RECHERCHE ET DE L'INNOVATION :  
EVALUATION DU DISPOSITIF  
EXPERIMENTAL DE RECRUTEMENT DES  
PROFESSEURS DES UNIVERSITES EN  
SCIENCES ECONOMIQUES

---

13 juin 2019



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Michel Cosnard, Président

Au nom du comité d'experts<sup>2</sup> :

André Cartapanis, Président du  
comité

En vertu du décret n° 2014-1365 du 14 novembre 2014 :

<sup>1</sup> Le président du Hcéres « contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président. » (Article 8, alinéa 5)

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation « sont signés par le président du comité ». (Article 11, alinéa 2)

## RESUME

Ce rapport examine les effets du dispositif expérimental de recrutement des professeurs de sciences économiques (PR-05) introduit par l'article 53 du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant 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 (MCF), notamment sous l'angle de la mobilité. Le concours national d'agrégation n'est plus la voie prioritaire d'accès au corps des PR-05 compte tenu de la suppression, à titre expérimental, du contingentement des autres voies d'accès au corps des PR-05. Jusqu'alors, la voie de l'agrégation devait représenter la moitié au moins des recrutements (hors mutations). D'où la notion de contingentement des modes de recrutement, puis de décontingentement à titre expérimental dans le cadre du nouveau décret statutaire qui étend la procédure dite du 46.1 aux recrutements relevant de la section 05 du Conseil national des universités (CNU).

Le Comité d'évaluation qui a eu la charge de ce rapport a défini plusieurs objectifs :

- Présenter et analyser les données disponibles afférentes aux recrutements de PR-05 depuis 2015;
- Synthétiser ces données afin d'objectiver les logiques adoptées par le CNU et, surtout, par les Etablissements afin de caractériser la population des PR-05 nommés depuis 2015 (mobilité, âge, genres) ;
- Contextualiser les questions suscitées par ces recrutements en référence aux évolutions qui touchent le métier de PR-05, le marché académique des économistes, en France et sur le plan international, et aux innovations statutaires impulsées par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) en matière de recrutements d'enseignants-chercheurs contractuels dans un petit nombre d'universités ;
- Formuler des recommandations quant au maintien éventuel du décontingentement, et tracer les principes de nature à conforter l'attractivité de la carrière de PR-05.

Deux précautions de méthode doivent être formulées. D'une part, la spécificité de la période d'expérimentation (2015-2019) ne doit pas être sous-estimée. La liberté accrue en matière de choix des procédures de recrutement des PR-05, hors de tout contingentement, a pu conduire à des logiques de rattrapages de carrières ou de réponses à des pénuries d'encadrement de la recherche sur tel ou tel segment des sciences économiques, qui ne sauraient être considérées comme la marque d'un nouvel équilibre. Cette période s'apparente à une phase de transition non-assimilable à un nouveau régime stable. Tout porte à penser que les logiques de recrutement sont significativement différentes selon la taille ou les ressources des Etablissements. Cela exige une certaine prudence dans l'interprétation des effets à long terme du nouveau décret statutaire sur les recrutements des PR-05. D'autre part, les données disponibles n'ont pas rendu possible un examen approfondi, ni des trajectoires professionnelles suivies par les candidats promus dans le corps des PR-05, ni des politiques de recrutement menées par les Etablissements sur le plan des orientations scientifiques retenues ou des prérequis en termes d'expérience pédagogique ou de responsabilités collectives. Il n'a pas été possible, en particulier, de connaître l'université de soutenance de thèse, les périodes postdoctorales et le statut préalable des lauréats (contractuels en contrats à durée déterminée ou indéterminée, MCF titulaires), mais également les profils de postes publiés par les universités. En outre, le développement rapide, dans plusieurs universités, des recrutements d'enseignants-chercheurs contractuels, dans le cadre d'une « *tenure track* » à la française, ne fait l'objet à ce jour d'aucune collecte de données, d'aucune information publique, ni sous l'angle de leur ampleur, ni sous l'angle des procédures et des modalités contractuelles ou indemnitaires et de leur aboutissement.

L'analyse de la mise en œuvre du nouveau décret statutaire depuis 2015, sur la base des données disponibles, permet de tirer plusieurs leçons générales :

- En n'affectant aucun poste au recrutement par la voie du concours national d'agrégation depuis 2015, les universités ont révélé leur absence d'attrait pour cette voie de recrutement et

elles ont au contraire plébiscité le recours à la procédure du 46.1 et, de façon marginale, au 46.3 et au 46.4 ;

- On observe une forte augmentation de l'offre de postes de PR-05 au cours de la période étudiée, surtout en 2015 et 2016, qui s'est cependant fortement atténuée ensuite, en particulier en 2018 ;
- Le taux de qualification aux fonctions de PR-05 par le CNU-05 avoisine les 50 % ;
- Contrairement aux lauréats des concours d'agrégation externes dans le passé, les candidats nouvellement nommés le sont très massivement au-delà de 40 ans (près de 80 %), voire de 45 ans (48 % en 2015, 49 % en 2016 et 26 % en 2017) ;
- Les taux d'endogamie sont de l'ordre de 45 % selon les données de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et de plus de 60 % selon l'enquête réalisée à l'initiative de la Conférence des Doyens de sciences économiques et de gestion ;
- Le marché secondaire des PR-05, autrement dit la mobilité externe par la voie des mutations, s'est fortement rétréci (18 % du total contre 45 % auparavant) ;
- La féminisation des recrutements est plus élevée qu'elle ne l'était dans le cadre des concours d'agrégation externes les plus récents ;
- La procédure du 46.1 s'est accompagnée d'une forte augmentation des recrutements de PR-05 de nationalité étrangère.

Ces conclusions s'accompagnent d'un autre ordre de constat, en l'occurrence la forte hétérogénéité des politiques menées au sein des universités, malgré l'unicité des règles du jeu définies par le décret statutaire ou par les textes régissant les candidatures ou le fonctionnement des Comités de sélection. Cela concerne les objectifs de recrutement, le déroulement des concours et les réponses apportées à la question de l'endorecrutement.

Certains recrutements s'apparentent à une logique de promotion interne. D'autres à une logique de concours « ouverts », débouchant sur des nominations de candidats plus jeunes. Les deux attitudes sont légitimes et les qualités respectives des deux catégories de candidats, tous qualifiés au préalable par le CNU, ne sont pas en cause. Mais la nomination d'un professeur des universités mériterait une transparence accrue, *ex ante*, quant au type de recrutement visé (recrutement, promotion, mutation), et quant aux objectifs poursuivis (renforcement, renouvellement et jouvence par le jeu d'un « concours ouvert », ou promotion interne par le jeu d'un « concours fermé »), ce qui éviterait bien des incompréhensions de la part de certains candidats ajournés.

Certaines universités ont pour position de principe de récuser *de facto* les candidatures de MCF-05 locaux, pour éviter tout conflit d'intérêt ou tout arbitrage interne aux effets délétères. Cette position est légitime mais elle est sujette à discussion car pour d'éventuels candidats internes, la mobilité est déjà intervenue, sous la forme d'une succession de postes de post-doctorat à l'étranger ou au moment de la nomination au titre de MCF-05 dans ladite université. D'autres Etablissements conçoivent le recours au 46.1 comme le moyen d'assurer un déroulement de carrière à des MCF-05 locaux dont l'activité scientifique, validée par le CNU-05 au moment de la qualification, s'est accompagnée d'un fort investissement dans le pilotage des dispositifs pédagogiques ou les responsabilités collectives qui ne peuvent être évalués et pris en compte que dans le cadre d'un recrutement local. D'autres encore privilégient l'excellence du dossier scientifique des candidats, qu'ils soient indifféremment locaux ou extérieurs, et l'adéquation avec les programmes de recherche des unités susceptibles de les accueillir. Toutes ces politiques s'appliquant à des candidats déjà qualifiés par le CNU sont légitimes. Mais cette hétérogénéité suscite aujourd'hui beaucoup d'interrogations chez les MCF-05 qui visent une carrière de PR-05, s'agissant des universités où leur candidature sera éligible ou non, s'agissant aussi des critères dominants qu'ils devront satisfaire selon les universités (sur le plan de l'équilibre entre l'ampleur et la qualité de leur dossier de publications et le poids des responsabilités collectives ou pédagogiques), et, donc, s'agissant des incitations qui leur sont adressées.

En n'affectant aucun poste au recrutement de PR-05 par la voie du concours national d'agrégation depuis 2015, les universités ont révélé leur absence d'attrait pour cette voie de recrutement. Le

Ministère a ouvert à trois occasions des concours nationaux d'agrégation pour le recrutement PR-05, en 2015, en 2017 et en 2019. Ces trois concours n'ont pu aller à leur terme et ont été interrompus, faute de volonté de la part des Etablissements d'y affecter des postes de professeurs soumis au recrutement par cette voie. La politique de diversification des voies d'accès s'est donc traduite par un recours massif à la voie du 46.1. Il n'est pas concevable de rétablir le contingentement dans ces conditions. Proroger la période d'expérimentation permettrait peut-être d'affiner l'analyse des stratégies de recrutement induites par le décontingentement, mais sans infirmer les tendances observées. Les interrogations qu'elles suscitent dépassent le périmètre d'un toilettage du décret statutaire. En conséquence, le Comité d'évaluation soutient unanimement la suppression à titre définitif du contingentement dans les procédures de recrutement des PR-05 régies par le décret de 2014.

Cela ne signifie pas que toutes les conséquences de ce changement sont aisément identifiables. L'analyse des effets du décontingentement et du recours massif aux recrutements par la voie du 46.1 concerne une période d'expérimentation très courte, trois ans pour la plupart des données disponibles, avec des dynamiques non-monotones qui donnent aux recrutements des années 2015 et 2016 un caractère particulier. Contrairement aux lauréats des concours d'agrégation externes dans le passé, les candidats nouvellement nommés le sont très massivement au-delà de 40 ans, voire de 45 ans. Les taux d'endorecrutement, on l'a dit, varient selon les sources de 45 % à 60 %. Aucun de ces phénomènes, dont il conviendra de vérifier dans le futur s'ils se confirment, ce qui ne relève pas de l'évidence, n'est problématique *per se*, certains au contraire révélant des inflexions bienvenues. Ils contribuent peut-être à l'émergence d'un « *nouveau modèle de recrutement* » des PR-05, dont les caractères généraux sont tracés, à titre prospectif, dans le rapport, au-delà de mesures techniques permettant d'améliorer la mise en application du décret statutaire actuel.

A l'évidence l'Université française, en matière de recrutement des enseignants-chercheurs, est à la croisée des chemins. Les sciences économiques, plus peut-être que d'autres disciplines, n'échappent pas à ce diagnostic et de nombreuses questions se posent :

- Doit-on supprimer définitivement le concours d'agrégation, dès lors qu'il ne constitue plus la voie prioritaire d'accès au corps des professeurs, et dont les principes sont désormais en contradiction patente avec l'autonomie des Etablissements et leurs politiques de recrutement des PR-05 ?
- Doit-on supprimer la qualification par le CNU, au risque d'entamer le statut de fonctionnaire d'Etat et de nuire à la qualité des recrutements ?
- Comment s'articulent la pratique des emplois contractuels de type contrats à durée déterminée, sous statut privé ou public, dans le cadre de l'extension de la « *tenure track* » à la française, et le maintien par ailleurs d'un statut public, celui d'un fonctionnaire d'Etat inamovible, bénéficiant d'un emploi à vie et recruté au terme d'un concours ?

Ce rapport n'avait pas vocation à répondre à ces questions. Mais ce que montre ce rapport, c'est le lien étroit qui devrait prévaloir entre le métier de professeur des universités, dans son immense diversité, et la diversité nécessaire des modes de recrutement des professeurs, dans un contexte où se combinent l'autonomie des universités et le poids de la concurrence internationale. Les PR-05 constituent une profession qui relève désormais d'un marché mondial de la recherche et de l'enseignement supérieur. D'où le risque, souligné dans ce rapport, d'une fuite vers l'étranger, ou les fonctions de recherche au sein d'autres institutions, parmi le vivier de jeunes MCF-05, si les pratiques d'endorecrutement et l'entrée plus tardive dans le corps des professeurs les éloignent indûment des conditions d'emplois auxquelles ils postulent légitimement. Egalement, parce que le décrochage de l'Université française sous l'angle des incitations financières est désormais considérable. Sans rehaussement marqué, les fuites se multiplieront.

# RAPPORT A MADAME LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION : EVALUATION DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS DES UNIVERSITES EN SCIENCES ECONOMIQUES

## Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
<b>La saisine du Ministère et la méthodologie adoptée .....</b>	<b>9</b>
1 / Points clés de la saisine et questions posées	
2 / La méthode	
<b>Les modifications apportées en 2014 au décret statutaire et la diversification des voies d'accès au corps des professeurs des universités en sciences économiques .....</b>	<b>10</b>
1 / Les justifications de la modification du décret statutaire	
2 / Les grandes lignes des modifications apportées	
3 / De nouvelles procédures mises en application au cours de la période 2015-2019 à titre expérimental dans un contexte de mutations accélérées	
<b>Le déroulement des campagnes de recrutement des PR-05 au cours de la période d'expérimentation 2015-2019 .....</b>	<b>13</b>
1 / La mise en sommeil du concours national d'agrégation	
2 / La procédure de qualification aux fonctions de PR-05 mise en œuvre par le CNU-05	
3 / La politique de recrutement de PR-05 par les universités depuis la mise en application du nouveau décret statutaire	
4/ Le choix des procédures de recrutement et l'évolution du nombre de postes de PR-05 pourvus depuis le décontingentement	
a/ La question de l'âge des PR-05 nommés	
b/ La définition de la « mobilité des personnels recrutés » et la part de l'endorecrutement	
c/ Quel lien entre le décontingentement et la féminisation des PR-05 ?	
d/ Quel lien entre le décontingentement et la nomination des PR-05 de nationalité étrangère ?	
<b>L'évaluation du dispositif expérimental .....</b>	<b>25</b>
1 / Les principaux effets du décontingentement	
2/ L'hétérogénéité des politiques de recrutement	
a/ L'hétérogénéité des objectifs de recrutement	
b/ L'hétérogénéité du déroulement des concours	
c/ L'hétérogénéité des réponses apportées à la question de l'endorecrutement	
3 / Vers un nouveau modèle de recrutement ?	
<b>Les recommandations .....</b>	<b>30</b>
1 / La recommandation d'un abandon définitif du contingentement	
2 / Les voies d'amélioration du dispositif	
3 / Quels principes pour conforter l'attractivité de la carrière des PR-05 ?	

**Annexes** .....34

1 / Composition du comité d'évaluation

2 / Liste des personnalités auditionnées ou consultées

3 / Lettre de saisine du cabinet de Mme la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à M. le Président du Hcéres

# Introduction

L'article 53 du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant 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 prévoit les dispositions suivantes :

*« À titre expérimental, les dispositions des deux dernières phrases du deuxième alinéa de l'article 49-2 du décret du 6 juin 1984 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret, 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.*

*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 ».*

C'est dans ce cadre que le Président du HCERES a été saisi par le cabinet de Madame le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et a nommé deux comités d'évaluation, ainsi que leurs présidents respectifs, afin d'évaluer le dispositif expérimental s'appliquant aux recrutements des professeurs des universités relevant des sections 05 (sciences économiques) et 06 (sciences de gestion) du Conseil national des universités (CNU). Ce rapport en résulte pour ce qui concerne le recrutement des professeurs des universités en sciences économiques, dénommés par la suite PR-05.

Le présent rapport vise ainsi plusieurs objectifs :

- Présenter et analyser les données disponibles afférentes aux recrutements des PR-05 depuis 2015, en référence à la saisine du Ministère ;
- Synthétiser ces données afin d'objectiver les logiques adoptées par le CNU et, surtout, par les Etablissements afin de caractériser la population des PR-05 nommés depuis 2015 (mobilité, âge, genre) ;
- Contextualiser les questions suscitées par ces recrutements en référence aux évolutions qui touchent le métier de PR-05, le marché académique des économistes, en France et sur le plan international, aux innovations statutaires impulsées par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) en matière de recrutements d'enseignants-chercheurs contractuels dans un petit nombre d'Etablissements universitaires et aux propositions récentes de la Conférence des présidents d'universités (CPU) qui visent à supprimer la procédure de qualification par le CNU ;
- Mettre en avant les points de convergence et les sources éventuelles de divergences au sein de la profession à propos de l'expérimentation des années 2015-2019 et des modes de recrutement des PR-05 en France dans l'avenir ;
- Formuler des recommandations quant au maintien éventuel du dispositif d'expérimentation ou quant à la pérennisation du dispositif actuel.

# La saisine du Ministère et la méthodologie adoptée

## 1/ Points clés de la saisine et questions posées

La saisine vise l'évaluation des différentes modalités de recrutement des PR-05 depuis 2015, consécutive au décontingentement des recrutements par types de concours, et donc à la suppression, pendant la période d'expérimentation, de toute référence au nombre de postes pourvus par la voie de l'agrégation. Cet examen doit notamment porter sur la part de l'endorecrutement, qualifié également de recrutement local, et donc sur l'ampleur des nominations de PR-05 parmi les maîtres de conférences en sciences économiques (MCF-05) appartenant déjà à la même université.

S'agissant des conclusions à tirer, la saisine indique qu'il s'agit de mettre à la disposition du Ministère une information étendue permettant de choisir l'une des trois options suivantes :

- Suppression définitive du contingentement, et donc de la contrainte fixant un pourcentage minimum de recrutements par la voie du concours national d'agrégation ;
- Prorogation de la période d'expérimentation ;
- Rétablissement du dispositif antérieur prévoyant un contingentement.

## 2/ La méthode

Au-delà du bilan des campagnes de recrutement opérées depuis 2015, le Comité a souhaité élargir ses travaux en dégagant les implications que le nouveau dispositif de recrutement des PR-05 induit, tant du côté des stratégies de recrutement que peuvent choisir les Etablissements qu'en termes d'incitations pour les docteurs et les maîtres de conférences qui visent une carrière de PR-05. Il importe également de souligner la spécificité de la période d'expérimentation (durée très courte, hypothèse d'un « effet stock » ou d'un « effet rattrapage » dans les recrutements dits locaux ...). Cette période s'apparente à une phase de transition non-assimilable à un nouveau régime stable quant au recrutement des PR-05. En outre, tout porte à penser que les logiques de recrutement sont significativement différentes selon la taille ou les ressources des Etablissements.

Pour traiter de ces questions, le Comité a retenu la méthodologie suivante :

- Examen et synthèse de toutes les données pertinentes accessibles et fournies, notamment, par le CNU-05, par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et par la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion ;
- Audition d'une vingtaine de personnalités qualifiées représentatives de la profession (Conseil national des universités (CNU), Conférence des présidents d'université (CPU), responsables d'unités de recherche, Conférence des Doyens, Association française de science économique (AFSE), Association française d'économie politique (AFEP), Comité national de la recherche scientifique CoCNRS, candidats promus et non-promus au cours de la période d'expérimentation, doctorants, docteurs ...)
- Présentation d'un rapport de synthèse incluant les recommandations du Comité d'évaluation quant au choix à court terme entre les trois options envisagées, mais aussi formulant une série de réflexions plus générales quant aux modes de recrutement des PR-05 dans l'avenir,

notamment dans le contexte de la préparation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Il faut cependant noter que les données mises à disposition n'ont pas rendu possible un examen approfondi, ni des trajectoires professionnelles suivies par les candidats promus dans le corps des PR-05, ni des politiques de recrutement menées par les Etablissements sur le plan des orientations scientifiques retenues ou des prérequis en termes d'expérience pédagogique ou sous l'angle des responsabilités collectives. La DGRH a fourni une première analyse statistique en décembre 2018 intitulée *Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion*. Une demande détaillée d'informations complémentaires lui a été transmise.

De nouvelles données anonymisées ont bien été fournies par celle-ci, mais de façon incomplète et sous un format difficile à traiter (avec des fichiers indépendants combinant différentes nomenclatures et peu propices aux appariements). Il n'a donc pas été possible d'approfondir l'analyse du déroulement des recrutements en menant des traitements économétriques. Ces informations, demandées et non obtenues, concernaient en particulier l'université de soutenance de thèse, les périodes post-doctorales et le statut préalable des lauréats (contractuels en contrats à durée déterminée ou indéterminée, MCF titulaires), les profils de postes publiés par les universités et la composition des comités de sélection en charge du classement des candidats. En outre, le développement rapide, dans plusieurs universités, des recrutements d'enseignants-chercheurs contractuels, dans le cadre d'une procédure de type « *tenure track* » à la française, ne fait l'objet à ce jour d'aucune collecte de données, d'aucune information publique, ni sous l'angle de leur ampleur, ni sous l'angle des procédures et des modalités contractuelles ou indemnitaires et de leur aboutissement. On reviendra en conclusion sur cette question de l'accessibilité aux données et de la transparence des politiques de recrutement des enseignants-chercheurs en sciences économiques de la part des Etablissements.

## Les modifications apportées en 2014 au décret statutaire et la diversification des voies d'accès au corps des professeurs des universités en sciences économiques

### 1/ Les justifications de la modification du décret statutaire

Il est hors de propos d'opérer ici-même un retour approfondi sur le contexte dans lequel est intervenue la modification du décret statutaire à titre expérimental pour les sciences économiques (critiques de l'agrégation, question du pluralisme scientifique en économie et demande de création d'une nouvelle section du CNU, distincte de la CNU-05, extension des responsabilités des Etablissements dans le cadre de la loi LRU...). Il paraît utile, cependant, de rappeler les justifications à ce sujet figurant dans le rapport remis par la « *Commission Hautcoeur* » au Ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et à la Secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la recherche en juin 2014 (*L'avenir des sciences économiques à l'Université en France*, pp. 30-31) :

*« Les problèmes de recrutement et d'évolution des carrières font, au sein de la profession, l'objet de nombreuses discussions et récriminations que renforcent sans doute le décalage entre l'autonomie des universités et de la gestion du personnel d'un côté et le manque d'autonomie des recrutements et promotions d'un autre côté. Le sentiment que les débuts comme les évolutions de carrières sont marqués par des inégalités et des injustices s'est renforcé, et le système actuel est souvent présenté*

comme excessivement rigide et frappé de népotisme. Les plaintes se sont en partie cristallisées autour de l'agrégation du supérieur, particularité que les sciences économiques partagent avec un nombre restreint de disciplines mais que le projet de nouveau décret de réforme du statut des enseignants-chercheurs prévoit de supprimer en grande partie. Ce rapport soutient pleinement ce projet de réforme qui va permettre aux universités de recruter des professeurs par la voie normale et accroît donc leur autonomie. L'agrégation externe ne sera pas totalement supprimée ce qui permettra aux universités qui le souhaitent de s'en remettre à un concours national, que ce soit pour éviter des recrutements locaux ou pour diminuer le coût des recrutements. Nous insistons toutefois, puisque cette réforme n'est à ce stade qu'expérimentale pour une durée de quatre ans, sur le fait que le critère du localisme ne peut être retenu comme seul élément d'évaluation des conséquences de la réforme de l'agrégation. Le recrutement de doctorants locaux au grade de maître de conférences immédiatement après la thèse est regrettable puisqu'il défavorise le renouvellement des pratiques de recherche et d'enseignement et limite les perspectives des jeunes docteurs. La situation est différente pour le passage de maître de conférences au grade de professeur des universités, pour lequel l'investissement de la personne dans l'enseignement et la recherche de l'établissement peut constituer un critère de promotion légitime. Dans les pays où le recrutement de doctorants locaux est banni, il est habituel de voir ensuite des carrières s'effectuer dans le même établissement, sans que cela soit systématique et empêche le recrutement de professeurs venant d'autres universités. Le concours d'agrégation a justement été critiqué puisqu'il n'incitait pas l'implication des maîtres de conférences dans le fonctionnement de leur établissement avant le passage du concours. Il est donc normal qu'une partie des recrutements des professeurs des universités se fasse au sein de l'établissement, comme c'est également le cas dans d'autres disciplines en France. Il serait toutefois problématique pour le fonctionnement de la filière sciences économiques que les recrutements locaux des professeurs constituent la majeure partie des recrutements. Il est également important, afin d'aider à l'intégration de nouvelles approches méthodologiques et thématiques et de diversifier les possibilités de carrière, que le recrutement de professeurs étrangers soit facilité par la nouvelle procédure et que cette dernière continue de permettre – comme le faisait dans une proportion non négligeable l'agrégation externe – le recrutement, au grade de professeur, de chercheurs confirmés venant du CNRS ou d'autres institutions de recherches. Mais pour la majorité des universités (celles qui ne peuvent ouvrir chaque année un poste de professeur), la période d'expérimentation de quatre ans, prévue dans le projet actuel de réforme, sera trop courte pour pouvoir évaluer véritablement ce processus. »

## 2/ Les grandes lignes des modifications apportées

Le nouveau décret statutaire vise la diversification des voies d'accès au corps des PR-05. Le concours d'agrégation, précédemment dénommé concours d'agrégation externe, qui est un concours national placé sous l'égide d'un jury spécifique dont le président est nommé par le Ministre en charge de l'enseignement supérieur, est maintenu. Ce concours est ouvert, comme dans le passé, tous les deux ans, mais ce n'est plus la voie prioritaire d'accès au corps des PR-05 compte tenu de la suppression du contingentement des autres voies d'accès au corps des PR-05 qui ne pouvaient jusqu'alors représenter plus de 50 % des postes de PR-05 pourvus, toutes voies confondues. La voie de l'agrégation externe devait donc représenter la moitié au moins des recrutements (hors mutations), d'où la notion de contingentement des modes de recrutement, puis de décontingentement à titre expérimental dans le cadre du nouveau décret statutaire.

Le second concours d'agrégation, précédemment dénommé concours national d'agrégation interne, est supprimé. Ce concours national était lui aussi placé sous l'égide d'un jury spécifique et réservé aux MCF titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et respectant une condition d'ancienneté à ce titre. Les procédures dites du 46.3, 46.4, 46.5 et 51, sont maintenues, et elles peuvent être choisies par les Etablissements, désormais, sans aucun contingentement. La procédure du 46.3 est réservée aux MCF exerçant en France et respectant une condition d'ancienneté. La procédure du 46.4 est réservée à des professionnels ou à des candidats étrangers. La procédure du 46.5 concerne des candidats ayant occupé des responsabilités à la tête d'un Etablissement. Surtout, la voie générale, dite du 46.1, qui ne

s'appliquait pas aux disciplines avec concours national d'agrégation jusqu'alors, est désormais étendue à la section 05 sans aucun contingentement. Rappelons que cette voie, contrairement au concours national d'agrégation, exige la qualification préalable des candidats de la part du CNU, valable pour une période de quatre ans. Cette voie du 46.1, qui sera très largement choisie par les Etablissements au cours de la période d'expérimentation comme cela est précisé par la suite, permet d'organiser des concours qui débouchent de façon indifférenciée soit sur le recrutement d'un candidat qualifié, soit sur le détachement d'un fonctionnaire appartenant à un autre corps (en provenance du CNRS ou de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) par exemple), soit sur la mutation d'un PR-05. Quant à la procédure de l'article 51, elle concerne des recrutements par la voie exclusive de la mutation de PR-05 affectés dans d'autres universités. Notons que contrairement au concours national d'agrégation, toutes les autres procédures de nomination combinent une évaluation nationale, *ex ante* ou *ex post*, de la part du CNU pour l'essentiel, et une procédure de sélection locale, mise en œuvre par un Comité de sélection et approuvée par les organes de direction de l'Etablissement concerné.

### 3/ De nouvelles procédures mises en application au cours de la période 2015-2019 à titre expérimental dans un contexte de mutations accélérées

Le nouveau décret statutaire régissant les recrutements de PR-05 est entré en application dès l'automne 2014 pour une période d'expérimentation s'achevant en 2019. La spécificité de cette période ne doit pas être sous-estimée. Au-delà des textes régissant les enseignants-chercheurs, les universités ont poursuivi les mutations initiées par la loi LRU. Elles ont multiplié les regroupements, et ont largement bénéficié, tout au moins pour certaines d'entre elles, des politiques de recherche d'excellence sur contrats pluriannuels, de type Initiatives d'excellence (IDEX) ou Laboratoires d'excellence (LABEX) dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir (PIA), qui ont considérablement modifié les politiques de recherche, notamment en matière d'emplois de contractuels, seniors ou juniors. D'autres Etablissements ont affronté des difficultés budgétaires qui les ont conduits à un gel de nombreux postes d'enseignants-chercheurs et à des stratégies de recrutement des PR ou des MCF fortement contraintes par les urgences et les besoins de court terme. Enfin, la liberté accrue en matière de choix des procédures de recrutement des PR-05, hors de tout contingentement, a pu conduire à des logiques de rattrapages de carrières ou de réponses à des pénuries d'encadrement de la recherche sur tel ou tel segment des sciences économiques, qui ne sauraient être considérées comme la marque d'un nouvel équilibre. Tout ceci exige une certaine prudence dans l'interprétation des effets à long terme du nouveau décret statutaire sur les recrutements des PR-05, si celui-ci devait être pérennisé au-delà de la période d'expérimentation.

# Le déroulement des campagnes de recrutement des PR-05 au cours de la période d'expérimentation 2015-2019

## 1/ La mise en sommeil du concours national d'agrégation

Conformément au décret statutaire, le Ministère a ouvert à trois occasions des concours nationaux d'agrégation pour le recrutement de PR-05. Ces trois concours n'ont pu aller à leur terme et ont été interrompus, faute de volonté de la part des Etablissements d'y affecter des postes de professeurs soumis au recrutement par cette voie. Le tableau 1, ci-dessous, résume cette situation.

**Tableau 1 – Ouverture et interruption des concours nationaux d'agrégation pour le recrutement de PR-05 depuis 2015**

Chronologie	Nombre de candidats	Nombre de postes de PR-05 proposés par les universités pour être pourvus par la voie de l'agrégation
2015-2016 Arrêté du 29/01/2015 publié au JO du 26/02/2015 Interrompu le 30/07/2015	35	0
2017-2018 Arrêté du 10/01/2017 publié au JO du 03/02/2017 Interrompu le 11/07/2017	3	0
2019-2020 Arrêté du 22/01/2019 publié au JO du 20/02/2019 Interruption à officialiser	0	0

Sources : données DGRH

Pour compléter le panorama, à titre de comparaison, le tableau 2 rend compte de la distribution du nombre de candidatures et du nombre de candidats admis lors des quatre derniers concours nationaux d'agrégation, externes et internes, qui se sont déroulés avant la modification du décret statutaire. Y figurent également les données afférentes à l'âge des intéressés. Le tableau 3 dresse la liste des Etablissements ayant recruté des PR-05 par la voie de l'agrégation externe ou interne entre 2010 et 2014, soit à cause des difficultés de recrutement par la voie de la mutation, soit par tradition et par attachement à l'accueil de professeurs agrégés de nature à contribuer à la jouvence et au renouvellement des compétences dans le corps des PR-05, soit encore par les effets de la contrainte du contingentement.

Au cours de la période 2010-2014, 61 postes de PR-05 ont été pourvus par la voie des concours nationaux d'agrégation, 37 par la procédure du concours externe et 24 par l'agrégation interne. A compter de la mise en application du décret statutaire de 2014, aucune université n'a souhaité recruter un PR-05 par cette procédure. C'est évidemment une information fondamentale qui révèle l'absence d'attrait des Etablissements pour ce mode de recrutement, et leur préférence absolue pour des nominations selon les autres procédures, pilotées en interne après la qualification du CNU, pour l'essentiel selon la voie du 46.1 (mutation, détachement ou concours de recrutement), ce que rend possible désormais le décontingentement.

**Tableau 2 – Données statistiques afférentes aux concours nationaux d'agrégation externes et internes pour le recrutement de PR-05 depuis 2010**

Concours d'agrégation	Nombre de candidats inscrits	Age moyen des candidats inscrits	Nombre de candidats admis et nommés PR-05	Age moyen des candidats admis
Concours interne 2010-2011	109	47 ans	12	44 ans
Concours externe 2011-2012	73	37 ans	22	37 ans
Concours interne 2012-2013	73	48 ans	12	43 ans
Concours externe 2013-2014	51	37 ans	15	38 ans

Sources : données DGRH

**Tableau 3 – Liste des universités ayant recruté des PR-05 par la voie des concours nationaux d'agrégation externes ou internes entre 2010 et 2014**

Concours	Universités d'accueil	Concours	Universités d'accueil
Concours externe 2011-2012 et concours externe 2013-2014	Antilles-Guyane Besançon Brest (2) Caen Clermont-Ferrand I Dijon Grenoble II (3) La Réunion Lille I (2) Lille II Lille III Lorraine (5) Lyon II (2) Montpellier I Nantes (2) Paris VIII (2) Paris XI Paris XII (2) Poitiers Reims Rennes I Rouen Savoie Strasbourg Tours	Concours interne 2010-2011 et concours interne 2012-2013	Amiens Artois Besançon Brest (2) Caen (2) Grenoble II (3) IEP Grenoble IUT Besançon IUT Strasbourg La Réunion Le Havre Lille I Lorraine Lyon II Nice Orléans Paris XII Rouen Tours Versailles St-Quentin

Sources : données DGRH

Trois remarques peuvent être formulées. Tout d'abord, les concours nationaux d'agrégation externes et internes, jusqu'en 2014, concernaient des populations de candidats nettement différenciés : en moyenne âgés de 37 ans pour l'agrégation externe, et de 47-48 ans pour l'agrégation interne, la différence d'âges moyens se retrouvant parmi les candidats admis : 37-38 ans pour l'agrégation externe et 43-44 ans pour l'agrégation interne. Ensuite, les taux de sélection sont élevés, avec un pourcentage de réussite de 11 à 16 % des inscrits pour les concours internes, et de l'ordre de 30 % des inscrits pour les concours externes. Enfin, la désaffectation des universités vis-à-vis de l'agrégation concerne surtout des Etablissements de province, pour l'essentiel, puisque la plupart des universités parisiennes, comme certains pôles universitaires de province, se refusaient déjà, traditionnellement, à offrir des postes à l'agrégation, y préférant des recrutements par la voie de la mutation parmi le vivier des agrégés ou par application, très ponctuelle, de l'article 46.4. C'est ce que montre clairement le tableau 3.

## 2/ La procédure de qualification aux fonctions de PR-05 mise en œuvre par le CNU-05

La procédure du concours national d'agrégation étant *de facto* mise en sommeil depuis l'application du nouveau décret statutaire, la qualification aux fonctions de PR-05 par le CNU est désormais un préalable pour se porter candidat selon la procédure du 46.1 ou du 46.4. Deux questions se posent. Quels sont les principes affichés par le CNU-05 pour valider une candidature à la qualification au titre de PR ? Et quel a été le degré de sélectivité de la procédure de qualification de la section 05 du CNU, comparativement à d'autres disciplines ?

Sous l'angle des principes, la communication du CNU est assez conventionnelle. Pour le président du CNU-05, le rôle de la qualification est de « *permettre de constituer un vivier de qualifiés qui corresponde aux différentes voies d'accès aux fonctions de professeur des universités afin de pouvoir répondre à la demande plurielle des universités* » (Relevé des décisions de la réunion sur l'organisation de la section 05 du CNU, Assemblée plénière du CNU 05, 8 janvier 2016). Le CNU-05 doit donc s'assurer de la capacité à enseigner, attestée par une liste d'enseignements déjà dispensés, mais surtout des qualités de chercheur confirmé dont témoigne, en qualité et en quantité, la liste des publications dans les revues référencées et classées par le HCERES. Rien de bien discriminant par conséquent. Il semble en tout cas que le CNU-05, contrairement à d'autres sections, ait écarté tout quota consistant à ne qualifier qu'un multiple donné des postes de PR-05 susceptibles d'être publiés et pourvus.

S'agissant de l'évolution du nombre de candidatures et du nombre de qualifications aux fonctions de PR-05, le tableau 4 permet d'en rendre compte. Le CNU-05 a qualifié au titre des fonctions de PR-05 près de 300 candidats entre 2015 et 2018, soit environ 50 % des dossiers déposés. Cela représente en moyenne 75 qualifiés par an pour un nombre de postes mis aux concours au titre du 46.1 variant de 26 à 48 par an au cours de cette période, comme cela est précisé plus loin. Un tel taux de qualification de 50 % est nettement plus élevé que ce que l'on observe dans les autres disciplines qui ont encore recours au concours national d'agrégation : respectivement 11% et 14 % dans les sections 01 et 02, 24 % en section 03, 38 % en section 04 et 32 % en section 06. Toutefois, ce taux de qualification du CNU-05 reste inférieur à ce que l'on connaît dans les autres groupes de disciplines, avec 67 % en lettres-sciences humaines et 79 % en sciences et techniques par exemple.

Par ailleurs, les données réunies dans le tableau 5, ci-dessous, attestent l'absence de discrimination par genres dans les taux de qualification : la corrélation est forte entre le pourcentage de femmes parmi les candidats et ce même pourcentage parmi les qualifiés.

**Tableau 4 – Qualifications aux fonctions de PR-05 prononcées par le CNU-05 depuis 2015**

	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Candidatures	232	162	126	101	621
Dossiers recevables adressés au CNU-05 et examinés	210	147	112	95	564
Nombre de qualifiés	120	73	60	45	298
Taux de qualification parmi les dossiers recevables et examinés par le CNU-05	57 %	50 %	54 %	47 %	53 %

Sources : CNU-05 et données DGRH

**Tableau 5 – Qualifications aux fonctions de PR-05 prononcées par le CNU-05 depuis 2015 : % de femmes dans le total des candidatures et le total des qualifiés**

	2015	2016	2017	2018
% de femmes parmi les dossiers de candidature recevables adressés au CNU-05 et examinés	36 %	34 %	39 %	37 %
% de femmes parmi les candidats qualifiés par le CNU-05	33 %	33 %	43 %	41 %

Sources : données DGRH

### 3/ La politique de recrutement des PR-05 par les universités depuis la mise en application du nouveau décret statutaire

La politique de recrutement de PR-05 des Etablissements depuis 2015 peut être caractérisée sous plusieurs volets :

- le choix politique d'une procédure, désormais sans aucun contingentement : concours national d'agrégation, procédure selon les articles 46.1, 46.3, 46.4, 46.5 ou 51 ;
- la définition d'un profil de poste au moment de la publication de celui-ci sur la plate-forme Galaxie ;
- dans le cadre des divers articles 46 et de l'article 51, la constitution d'un Comité de sélection, avec des membres internes et externes ;
- la sélection et la nomination des candidats de la part des instances locales (Comité de sélection, Conseil académique ou organe compétent pour en exercer les attributions).

Faute d'informations sur les profils de postes publiés par les Etablissements et sur la composition des Comités de sélection, on focalisera l'analyse sur le choix des procédures de recrutement. Compte tenu de la mise en sommeil du concours d'agrégation, l'analyse porte donc sur les autres choix de procédures en se situant à une échelle agrégée, celle de l'ensemble des Etablissements universitaires français ayant recruté des PR-05 depuis 2015. Cela ne doit pas interdire une comparaison avec la période précédente, de 2012 à 2014, notamment sous l'angle des caractéristiques des candidats nommés PR-05, avant et après le décontingement. Toutefois, les données ne sont pas toujours concordantes. Les unes s'arrêtent en 2017 ; d'autres incluent l'année 2018. Il y a là des ordres de grandeur, plus que des statistiques officielles.

S'agissant des candidats nommés, leurs caractéristiques sont examinées sous plusieurs angles : âge, genre, occupant ou non un poste de MCF dans la même université, de nationalité française ou étrangère. L'anonymisation des données fournies par la DGRH ne permet pas d'examiner la distribution des profils scientifiques ou professionnels des candidats nommés.

### 4/ Le choix des procédures de recrutement et l'évolution du nombre de postes de PR-05 pourvus depuis le décontingement

Certains postes soumis au recrutement ou à la mutation ne sont pas pourvus par les Etablissements, faute de candidats répondant parfaitement à la politique ou aux critères de choix de l'Etablissement, ou en présence de candidatures multiples auprès de plusieurs universités lors de la même campagne d'emplois, occasionnant un choix de la part des candidats retenus. En ce qui concerne les PR-05, le taux de pourvoi des postes mis au concours est très élevé, autour de 90 %. On prendra donc en considération les postes pourvus, et non les postes publiés, comme les révélateurs des choix des Etablissements parmi toutes les procédures possibles de recrutement.

Le tableau 6 présente un aperçu d'ensemble des nominations de PR-05, de 2012 à 2014, puis de 2015 à 2017, en fonction des différentes procédures offertes par le décret statutaire. Il est cependant difficile de dresser une typologie des politiques de recrutement menées par les Etablissements universitaires français sur la seule base des procédures adossées à tel ou tel article du décret statutaire. Leur taille, leurs ressources et leurs stratégies de recherche et de recrutement diffèrent sensiblement sous de nombreux aspects. On peut toutefois apporter un éclairage *a minima* en examinant les données réunies dans le tableau 7 où figurent les options retenues par les Etablissements ayant recruté au moins trois PR-05 par la voie des articles 46.1, 46.3, 46.4 et 51, entre 2015 et 2017.

**Tableau 6 – Nominations de PR-05 selon les diverses voies d'accès au corps des PR-05, périodes 2012-2014 et 2015-2017**

	2012	2013	2014	Total 2012- 2014	2015	2016	2017	Total 2015- 2017
Concours national d'agrégation externe	22	-	15	37	-	-	-	0
Concours national d'agrégation interne	-	12	-	12	-	-	-	0
Concours article 46.1	-	-	-	-	44	48	33	125
Dont recrutements article 46.1	-	-	-	-	38	41	27	106
Dont détachements article 46.1	-	-	-	-	0	1	0	1
Dont mutations article 46.1	-	-	-	-	6	6	6	18
Concours article 46.3	4	3	3	10	4	3	1	8
Concours article 46.4	1	1	4	6	3	2	0	5
Procédure de mutation article 51	17	18	18	53	4	5	0	9
Nominations de PR-05 toutes voies confondues	44	34	40	118	55	58	34	147
Recrutements de nouveaux PR-05 (hors mutations ou détachements)	27	16	22	65	45	47	28	120

Sources : données DGRH

**Tableau 7 – Répartition des recrutements de PR-05 par la voie des articles 46.1, 46.3, 46.4 et 51, entre 2015 et 2017 : universités ayant recruté au moins trois PR-05**

Etablissements ou pôles	Article 46.1 recrutement	Article 46.1 mutation ou détachement	Article 46.3	Article 46.4	Article 51	Total des recrutements
Aix-Marseille	6	3	1			10
Bordeaux	4	1	1			6
Grenoble	2	1	1			4
Lille I	9	1				10
Lorraine	3	1				4
Lyon II et ENS	4	1		1		6
Montpellier	3					3
Nice	1	2	2			5
Orléans	3					3
Paris I	4	2			1	7
Paris II	1				2	3
Paris X	2	1				3
Paris XIII	2	1				3
Paris Dauphine	4					4
Sciences Po Paris	3				1	4
Rennes 1	2			2		4
Rouen	3					3
Strasbourg	1		2			3

Sources : données DGRH

Les enseignements qui se dégagent de ces données sont les suivants. Au cours de la période triennale 2015-2017, on dénombre 147 nominations de PR-05, toutes voies confondues, contre 118 pour 2012-2014, soit une hausse de 25 %. Si l'on se limite aux recrutements de nouveaux PR-05, la progression est bien plus nette : on passe de 65 à 120 nominations, soit + 54 %. Toutefois, cette très forte progression, qu'il est difficile de ne pas associer au nouveau décret statutaire, est non-monotone. Le choc de 2015 et 2016 ne se retrouve pas en 2017 et la décrue se poursuit en 2018 : des données plus récentes, mais incomplètes, de la DGRH montrent en effet que le nombre de postes pourvus par la voie du 46.1 est retombé à 26 en 2018, contre 44 en 2015, 48 en 2016 et 33 en 2017.

Au cours de la période 2012-2014, sur les 65 postes de PR-05 nouvellement pourvus, 37 l'avaient été par la voie du concours national d'agrégation, à hauteur de 57 % par conséquent, en conformité avec le contingentement. S'y ajoutaient l'agrégation interne et le 46.3 (34 %) et le 46.4 (9 %). Si l'on se réfère à l'ensemble des 118 nominations, les mutations selon l'article 51 (que l'on pourrait qualifier de « marché secondaire » des PR-05) s'y ajoutaient pour 45 % du total.

La configuration change significativement au cours de la période 2015-2017, avec la désaffectation des Etablissements vis-à-vis du concours d'agrégation et la pleine utilisation des opportunités offertes par le 46.1. La répartition des 147 nominations est alors la suivante :

- Recrutements de nouveaux PR-05 : 120
  - 46.1 recrutements : 106
  - 46.1 détachements : 1
  - 46.3 : 8
  - 46.4 : 5
  
- Mutations : 27
  - 46.1 mutations : 18
  - 51 : 9

Si la prédominance du recours au 46.1 est écrasante (85 %, toutes voies confondues et 88 % pour les seuls nouveaux PR-05), la décrue évoquée plus haut, après les années 2015 et 2016, se poursuit pour la voie des recrutements par le 46.1 : respectivement 38 et 41 en 2015 et 2016 ; puis 27 en 2017 ; et, enfin, selon les données complémentaires fournies par la DGRH, 20 en 2018. Quant au « marché secondaire » des PR-05, constitué des mutations (article 46.1 mutations et article 51), il se rétrécit considérablement : 18 % des 147 nominations en 2015-2017 contre 45 % des 118 nominations avant la modification du décret statutaire.

L'analyse du tableau 7, en données désagrégées, montre qu'il n'y a pas de déformation de la structure des recrutements lorsqu'on se limite aux Etablissements ayant procédé aux nominations les plus nombreuses (au moins un poste par an, en moyenne) : la prédominance du 46.1 est à nouveau écrasante sans que le recours aux articles 46.3 et 46.4 ne soit abandonné, mais pour des pourcentages désormais réduits.

Il est frappant de constater que l'université de Toulouse 1, l'un des pôles de recherche parmi les plus importants en France, n'a pas utilisé les procédures du 46.1 ou de l'article 51, et n'a procédé qu'à deux recrutements de PR-05 depuis 2012, en l'occurrence sous le seul article 46.4, en 2014 et en 2015, sans doute à cause d'une généralisation des recrutements sous statuts contractuels.

### *a/ La question de l'âge des PR-05 nommés*

Les débats afférents au concours national d'agrégation ont souvent mis en avant le jeune âge des agrégés au moment de leur accès au corps des PR-05, les uns pour s'en féliciter, les autres pour le regretter. Les recrutements dans le cadre du 46.1 ont également été analysés, *ex ante*, comme une procédure de nature à retarder la nomination des candidats, et donc d'induire une entrée plus tardive dans le corps des professeurs, avec des conséquences redoutées en termes d'attractivité et de déroulement des carrières.

Les données rassemblées dans le tableau 8 confirment *ex post* ces analyses menées *ex ante*.

Lors des agrégations externes de 2012 et 2014, respectivement, 82 % et 73 % des candidats reçus avaient moins de 40 ans au moment de l'ouverture des concours ; et, respectivement, 45 % et 33 % avaient 35 ans et moins. Les recrutements réalisés dans le cadre du 46.1, à partir de 2015, ont débouché sur une structure par âge des PR-05 nouvellement nommés toute différente. En 2015, 2016 et 2017, les nouveaux PR-05 de moins de 40 ans représentent, respectivement, 21 %, 22 % et 33 % du total ; corrélativement, ceux ayant 40 ans et au-delà, pèsent donc, respectivement, pour 79 %, 78 % et 67 % du total. On est donc au-delà de la moyenne d'âge des lauréats des concours d'agrégation interne de 2011 et 2013, en l'occurrence 44 et 43 ans. Les agrégés de 2012 et 2014 ayant 45 ans et au-delà représentaient, respectivement, 9 % et 0 % du total, et 0 % au-delà de 50 ans. A l'inverse, lors des trois campagnes de recrutements dans le cadre du 46.1, après le décontingement, les nouveaux PR-05 de 45 ans et au-delà représentent, respectivement 48 %, 49 % et 26 % du total, et ceux ayant 50 ans et

au-delà, respectivement, 8 %, 22 % et 11 %. Les plages d'âges minimum et maximum diffèrent également sensiblement. Pour les deux agrégations externes, l'âge des lauréats va de 32 à 49 ans et de 32 à 41 ans. Pour les trois vagues de recrutement au 46.1, l'âge des lauréats se distribue, respectivement, de 35 à 62 ans, de 34 à 62 ans et de 37 à 61 ans.

Il est difficile, cependant, d'en tirer des conclusions affirmées, selon que cette première période de recrutements au 46.1 s'apparente à une transition, avec la résorption d'un stock de candidats plus âgés dont le profil répondait mal aux exigences de l'agrégation et de ses jurys successifs (la légère inflexion observée en 2017 pourrait l'attester), ou bien selon que cette période d'expérimentation préfigure un nouveau régime marqué par un accès bien plus tardif au corps des PR-05. La question se pose également de savoir ce qu'est devenue la grande majorité des jeunes candidats agrégatifs dans le nouveau dispositif statutaire, depuis 2015.

**Tableau 8 : Nominations dans le corps des PR-05 : répartition par âge des lauréats au moment de l'ouverture des concours nationaux d'agrégation externe ou des concours de recrutement 46.1 (par classes d'âges en % du total des nommés par concours)**

Concours	Effectifs	Age minimum Age maximum	35 ans et moins	Moins de 40 ans	40 ans et au-delà	45 ans et au-delà	50 ans et au-delà	
Agrégation externe 2012	22	32 ans – 49 ans	45 %	82 %	18 %	9 %	0 %	
Agrégation externe 2014	15	32 ans – 41 ans	33 %	73 %	27 %	0 %	0 %	
Concours 2015	46.1	38	35 ans – 62 ans	0 %	21 %	79 %	48 %	8 %
Concours 2016	46.1	41	34 ans – 62 ans	2 %	22 %	78 %	49 %	22 %
Concours 2017	46.1	27	37 ans – 61 ans	0 %	33 %	67 %	26 %	11 %

Sources : données DGRH ; pour les concours relevant de l'article 46.1 en ne retenant que les nominations, hors mutations et détachements

### *b/ La définition de la « mobilité des personnels recrutés » et la part de l'endorecrutement*

L'article 53 du décret qui modifie à titre expérimental les dispositions statutaires s'appliquant aux PR-05 spécifie explicitement que le rapport d'évaluation du HCERES « porte notamment sur la mobilité des personnels recrutés ». Cette question de la mobilité est ambiguë. Elle n'est peut-être pas centrale, mais elle est au cœur des interrogations quant aux effets du gel de l'agrégation. Le débat de fond sera abordé plus loin, mais il convient au préalable d'adopter une définition opératoire de ce qu'on dénomme quelquefois, à propos de la procédure du 46.1 ou du 46.3, un « recrutement local », « un recrutement interne » ou encore un « endorecrutement ».

Dans les données accessibles sur lesquelles on va s'appuyer, l'endogamie se définit par la nomination d'un PR-05 parmi les MCF, nécessairement qualifiés au préalable par le CNU-05, appartenant à la même université au moment du concours de recrutement. Deux sources ont été utilisées pour évaluer l'ampleur de ce type de recrutement.

Tout d'abord, la DGRH dispose d'une base de données lui ayant permis de distinguer les recrutements « externes » et « internes », et de calculer ainsi des taux d'endorecrutement dans les nominations résultant des concours au 46.1 pour les différentes campagnes d'emplois de 2015 à 2017. Par ailleurs, dans le cadre de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion, une enquête exhaustive a été réalisée auprès de tous les qualifiés au titre de PR-05 par le CNU-05, en répondant à une question différente : parmi la population des qualifiés d'une année donnée, en 2015, en 2016, en 2017, en 2018, quelle est leur trajectoire professionnelle au terme de la campagne de recrutements 2018 de PR-05, selon qu'ils ont été nommés PR-05 ou non, selon qu'ils ont été nommés dans leur propre université ou dans un autre Etablissement, y-compris en distinguant les trajectoires par genre (F. Djellal, *Note de synthèse sur la campagne de recrutement des professeurs en section 05*, Lille, 2019).

Des différences significatives apparaissent dans les taux d'endogamie obtenus qui s'expliquent, selon la DGRH, par le fait que celle-ci « ne connaît pas toujours avec précision le lieu de provenance de certains recrutés » et parce que des difficultés surgissent dans la définition statistique ou déclarative de « l'établissement d'origine », notamment pour certains sites où se côtoient plusieurs Etablissements dont certains ont fusionné pendant la période examinée. On fera donc référence, successivement, aux deux sources de calcul de l'endorecrutement observé à l'occasion des campagnes d'emplois de PR-05 de 2015 à 2017 ou 2018, qui figurent dans les tableaux 9 et 10.

**Tableau 9 – Part des recrutements internes dans les concours organisés par les universités sous l'article 46.1 de 2015 à 2017**

	2015	2016	2017	2015-2017
Recrutements au terme des concours 46.1	35	39	27	101
Recrutements parmi les MCF de la même université	15	18	12	45
Indicateur d'endogamie	43 %	46 %	44 %	45 %

Sources : données DGRH

Pour la DGRH (tableau 9), les taux d'endorecrutement à l'occasion des recrutements de PR-05 au 46.1 varient de 43 % à 46 %, soit une moyenne de 45 %. A titre de comparaison avec d'autres disciplines, avec la même base de données de la DGRH, on observe des taux d'endorecrutement des PR, pour les mêmes années 2015, 2016 et 2017, respectivement de 45 %, 53 % et 65 % en sciences de gestion, de 45 %, 42 % et 42 % dans le groupe de disciplines des lettres et sciences humaines et, enfin, de 58 %, 60 % et 61 % dans le groupe de disciplines des sciences et techniques.

Si l'on se réfère maintenant aux résultats de l'enquête menée par cohortes de candidats qualifiés entre 2015 et 2018, et figurant dans le tableau 10, les taux d'endogamie sont nettement plus élevés. Dans la mesure où l'essentiel des nominations, sur la base d'une qualification octroyée par le CNU-05 en t, intervient en t et en t+1, seuls les taux afférents aux qualifiés de 2015, 2016 et 2017 sont significatifs. Apparaissent alors des taux d'endogamie, respectivement, de 68 %, 55 % et 56 %, et, en moyenne, pour l'ensemble des qualifiés 2015-2018, de 61 % (63 % si l'on se limite aux trois années significatives). Ces taux sont donc nettement plus élevés que ceux obtenus par la DGRH.

Mais l'interprétation de ces chiffres ne va pas de soi, à la fois à cause de la spécificité de la période d'expérimentation, comme cela a déjà été souligné, et en raison de l'ambiguïté des mesures, mais également des notions de mobilité ou d'endogamie. Cette question sera réexaminée plus loin.

## c/ Quel lien entre le décontingement et la féminisation des PR-05 ?

Les procédures de recrutement de PR-05 sont parfois abordées sous l'angle des genres et des contraintes spécifiques, de caractère familial, que pourraient rencontrer les candidates lors du déroulement des concours d'agrégation (durée des épreuves à Paris, mobilité probable pour les lauréates ...). A l'inverse, la procédure du 46.1 ou du 46.3 pourrait s'avérer plus favorable aux candidates, sous la clause *ceteris paribus*.

Le tableau 11 évalue la répartition par genre des recrutements de PR-05 dans le cadre du 46.1 de 2015 à 2018. En dehors de 2018, qui porte sur des effectifs très faibles, non-significatifs, il n'y a pas de déformation par genre entre les pourcentages de femmes qualifiées par le CNU-05 et calculés par cohortes annuelles, les pourcentages de femmes nommées PR-05 jusqu'en 2018 et les pourcentages de femmes nommées PR-05 dans l'Etablissement où elles occupaient déjà un poste de MCF. Ainsi, en 2015, on dénombre 33 % de femmes parmi les qualifiés et 39 % parmi les nommés jusqu'en 2018. Les chiffres sont, respectivement de 33 % et de 31 % en 2016, et de 43 % et 44 % en 2017.

A titre de référence permettant d'apprécier ces chiffres en termes relatifs, rappelons deux ordres de grandeur, en flux et en stock. D'une part, lors des deux derniers concours nationaux d'agrégation externes, en 2012 et 2014, le pourcentage de candidates parmi les reçus s'élevait, respectivement, à 27 % et 20 %. D'autre part, en 2018, sur les 547 PR-05, 138 étaient des femmes, soit 25 % du corps (sur les 1185 MCF de la section 05, le taux de féminisation était plus élevé : 44 %).

**Tableau 10 – Part des recrutements internes dans les concours organisés par les universités sous l'article 46.1 de 2015 à 2018 : analyse par cohortes de candidats qualifiés par le CNU-05**

	Année de qualification par le CNU-05				Période 2015-2018
	2015	2016	2017	2018	
Effectif des candidats qualifiés PR-05 par année de qualification	120	74	59	46	299
Effectifs des candidats nommés PR-05 sous l'article 46.1 au terme de la campagne de recrutement 2018	71	29	16	10	126
Taux de recrutement des candidats nommés PR-05 sous l'article 46.1 au terme de la campagne de recrutement 2018	59 %	39 %	27 %	22 %	42 %
Effectif des candidats nommés PR-05 dans leur université de rattachement au terme de la campagne de recrutement 2018	48	16	9	4	77
Effectifs des candidats nommés PR-05 dans une autre université au terme de la campagne de recrutement 2018	23	13	7	6	49
Indicateur d'endogamie	68 %	55 %	56 %	40 %	61 %

Sources : données DGRH et données issues de l'enquête réalisée par F. Djellal dans le cadre de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion : *Note de synthèse sur la campagne de recrutement des professeurs en section 05*, Lille, 2019.

**Tableau 11 – Répartition par genres des recrutements issus des concours organisés par les universités sous l'article 46.1 de 2015 à 2018 : analyse par cohortes de candidats qualifiés par le CNU-05**

	Année de qualification par le CNU-05			
	2015	2016	2017	2018
% de femmes parmi les candidats qualifiés PR-05	33 %	33 %	43 %	41 %
% de femmes parmi les candidats qualifiés nommés PR-05 sous l'article 46.1 au terme de la campagne de recrutement 2018	39 %	31 %	44 %	30 %
% de femmes parmi les candidats qualifiés nommés PR-05 dans leur université de rattachement au terme de la campagne de recrutement 2018	33 %	29 %	44 %	0 %

Sources : données DGRH et données issues de l'enquête réalisée par F. Djellal dans le cadre de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion : *Note de synthèse sur la campagne de recrutement des professeurs en section 05*, Lille, 2019.

### *d/ Quel lien entre le décontingentement et la nomination de PR-05 de nationalité étrangère ?*

Parmi les critiques adressées à l'agrégation figure souvent la difficulté pour les Etablissements d'attirer des candidats de nationalité étrangère compte tenu de la nature de certaines épreuves (les « leçons »), de la durée de ce type de concours national et de l'incertitude qui préside à l'affectation des reçus dans les universités. La procédure du 46.4 permettait de pallier ces inconvénients, mais jusqu'à la mise en application du nouveau décret statutaire, ce mode de recrutement était contraint par la règle du contingentement. Si l'on se réfère au tableau 6, précédemment analysé à propos du choix des diverses voies d'accès au corps des PR-05 jusqu'en 2014 et ensuite, il apparaît que le nombre de nominations au 46.4 (qui ne concernent pas nécessairement des candidats de nationalité étrangère, mais aussi des professionnels) a peu varié, autour de 2 par an en moyenne. Néanmoins, le pourcentage de recrutements de nouveaux PR-05 par cette voie du 46.4 a vu sa part relative reculer : 9 % en 2012-2014 et 4 % en 2015-2017.

Qu'en est-il, plus spécifiquement, des nominations de PR-05 de nationalité étrangère selon les diverses voies d'accès, avant et après la mise en application du décret statutaire de 2014 ? Le tableau 12, ci-dessous, révèle une forte hausse des recrutements de nouveaux PR-05 de nationalité étrangère : 3 nominations, de 2012 à 2014, exclusivement par la voie du 46.4, soit 4,6 % du total des nouveaux recrutements ; et 12 nominations, de 2015 à 2017, dont 10 par le jeu du 46.1 et 2 au 46.4, soit 10 % des nouveaux recrutements.

C'est là un effet, sans nul doute vertueux, du nouveau décret statutaire.

**Tableau 12 – Nominations de PR-05 de nationalité étrangère, selon les diverses voies d'accès au corps des PR-05, périodes 2012-2014 et 2015-2017**

	2012	2013	2014	Total 2012-2014	2015	2016	2017	Total 2015-2017
Recrutement article 46.1	-	-	-	-	3	5	2	10
Mutation article 46.1	-	-	-	-	1	1	2	4
Recrutement article 46.4	1	0	2	3	2	0	0	2
Mutation article 51	0	1	1	2	0	0	0	0
Total des recrutements de PR-05 de nationalité étrangère, hors mutations	1	0	2	3	5	5	2	12

Sources : données DGRH

Au-delà du déroulement des campagnes de recrutement de PR-05 dans le cadre expérimental du décret statutaire de 2014, il convient maintenant d'en tirer les enseignements.

## L'évaluation du dispositif expérimental

### 1/ Les principaux effets du décontingement

L'analyse précédemment menée de la mise en œuvre du nouveau décret statutaire depuis 2015, sur la base des données disponibles, permet de tirer plusieurs leçons générales :

- En n'affectant aucun poste au recrutement par la voie du concours national d'agrégation depuis 2015, les universités ont révélé leur absence d'attrait pour cette voie de recrutement et elles ont au contraire plébiscité le recours à la procédure du 46.1 et, de façon marginale, au 46.3 et au 46.4 ;
- On observe une forte augmentation de l'offre de postes de PR-05 au cours de la période étudiée, surtout en 2015 et 2016, qui s'est cependant fortement atténuée ensuite, en particulier en 2018 ;
- Le taux de qualification aux fonctions de PR-05 par le CNU-05 avoisine les 50 % ;
- Contrairement aux lauréats des concours d'agrégation externes dans le passé, les candidats nouvellement nommés le sont très massivement au-delà de 40 ans (près de 80 %), voire de 45 ans (48 % en 2015, 49 % en 2016 et 26 % en 2017) ;
- Les taux d'endogamie sont de l'ordre de 45 % selon les données de la DGRH et de plus de 60 % selon l'enquête réalisée à l'initiative de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion ;

- Le marché secondaire des PR-05, autrement dit la mobilité externe par la voie des mutations (selon la procédure de l'article 46.1 ou de l'article 50), s'est fortement rétréci (18 % du total contre 45 % auparavant) ;
- La féminisation des recrutements est plus élevée qu'elle ne l'était dans le cadre des concours d'agrégation externes les plus récents ;
- La procédure du 46.1 s'est accompagnée d'une forte augmentation des recrutements de PR-05 de nationalité étrangère.

## 2/ L'hétérogénéité des politiques de recrutement

Les effets qui viennent d'être soulignés relèvent de données agrégées ou s'appuient sur des taux moyens, à l'échelle de l'ensemble des universités françaises. Il n'a pas été possible d'accéder à des données désagrégées suffisamment détaillées et permettant de dresser de façon rigoureuse des typologies selon leur taille ou les moyens dont elles disposent. Il n'en demeure pas moins que l'hétérogénéité des politiques menées paraît élevée, malgré l'unicité des règles du jeu définies par le décret statutaire ou par les textes régissant les candidatures ou le fonctionnement des Comités de sélection.

### a/ L'hétérogénéité des objectifs de recrutement

L'impossibilité d'accéder aux fiches de profils de postes et l'anonymisation des fichiers transmis par la DGRH ne permettent pas d'évaluer statistiquement la diversité et le pluralisme des profils scientifiques ou professionnels qui ont conduit à la nomination des 120 nouveaux PR-05 entre 2015 et 2017. Mais il semble que, dans certains cas, les postes ouverts au recrutement par le 46.1 correspondaient à des profils très étroits qui, couplés à l'endogamie, s'apparentaient à une logique de promotion interne.

Dans d'autres cas, les plus nombreux sans doute, les recrutements ont répondu à une logique de concours totalement ouverts et débouchant sur des nominations de candidats plus jeunes. Les deux attitudes sont légitimes et les qualités respectives des deux catégories de candidats, tous qualifiés au préalable par le CNU, ne sont pas en cause. Néanmoins, la procédure de nomination d'un professeur des universités mériterait une transparence accrue, *ex ante*, quant au type de recrutement visé (recrutement, promotion, mutation), et quant aux objectifs poursuivis (renforcement, renouvellement et jouvence par le jeu d'un « concours ouvert », ou promotion interne par le jeu d'un « concours fermé »), ce qui éviterait bien des incompréhensions, voire des suspicions, de la part de certains candidats ajournés lors d'un concours au 46.1. Il conviendrait de trouver les formes adéquates dans la rédaction des profils de postes publiés car une telle transparence pourrait mettre en cause le principe d'égalité de traitement de tous les candidats dont le dossier a été jugé recevable.

De fait, les profils de carrière des MCF-05 (observés ou décrits lors des auditions) révèlent une forte diversité des conditions d'exercice du métier, notamment en fonction de l'âge des intéressés, et conduisent à des profils de candidats très différents au moment des recrutements de PR-05. Schématiquement, on peut distinguer plusieurs « modèles-types ».

Tout d'abord, les jeunes MCF-05 ou les enseignants-chercheurs contractuels juniors en contrats à durée déterminée (CDD), souvent dénommés « professeurs-assistants » dans le cadre d'une « tenure track » avec possibilité de titularisation rapide. Ils disposent d'un dossier de publications internationales déjà très fourni, leurs charges d'enseignement sont allégées et leur investissement dans les responsabilités collectives minimal, voire nul. Pour cette catégorie de jeunes MCF-05, des incitations financières importantes sont offertes, maintenant, en mobilisant des dispositifs ou des ressources de droit privé ou de droit public, selon les cas, notamment dans les Etablissements bénéficiant d'une reconnaissance au titre des IDEX ou abritant une fondation. Ces jeunes MCF-05 ont le profil de très bons agrégatifs, qui

auraient pu, dans le système précédent du concours d'agrégation, devenir de très jeunes professeurs avec une évolution de carrière rapide vers la 1<sup>ère</sup> classe et la classe exceptionnelle.

Ensuite, les MCF-05 confirmés, avec une ancienneté supérieure à 5-10 ans, des publications tout à fait honorables, qui ont candidaté à plusieurs concours d'agrégation précédents sans succès ou qui en ont refusé le principe. Ces MCF-05 sont souvent les chevilles ouvrières des Etablissements avec des charges d'enseignement importantes, un investissement massif dans les structures managériales collectives (pilotage administratif, direction de masters ou de cursus en apprentissage, actions de valorisation auprès des entreprises).

Enfin, les MCF-05 plus avancés dans la carrière, avec une ancienneté supérieure à 15 ans et qui ont dépassé la cinquantaine. Ils multiplient les activités à l'intérieur et à l'extérieur des Etablissements, et leur dossier de recherche, quoiqu'honorable, est nettement en deçà des précédents MCF-05. Leurs responsabilités collectives sont souvent considérables.

Ces trois catégories de MCF-05 sont tout autant indispensables au développement et au succès des Etablissements universitaires auxquels ils sont rattachés. A condition d'avoir été qualifiés par le CNU sur la base de leur dossier scientifique, ils ont vocation à bénéficier d'une promotion en devenant professeur, avec la reconnaissance financière et symbolique que cela peut apporter. Mais il est absurde de les mettre en concurrence, devant le même Comité de sélection dans le cadre d'une procédure unique de type 46.1 où, en outre, peuvent également se présenter des PR-05 confirmés, en quête d'une mutation.

Il est donc impératif, non seulement de conserver plusieurs voies d'accès au corps des PR-05, mais aussi de clarifier et d'afficher d'entrée de jeu les objectifs d'un recrutement au sein de chaque université. Aujourd'hui, la très grande majorité des postes de PR-05 est publiée au titre du 46.1 et les profils des candidats sont extrêmement hétérogènes, certains présentant des dossiers de publications très consistants, d'autres des dossiers moins étoffés mais ayant pris en charge d'importantes responsabilités collectives en matière pédagogique ou administrative, à l'image des trois modèles-types évoqués plus haut. Tous ces profils doivent être valorisés, cette diversification constituant une réelle richesse et une nécessité pour les universités et leurs étudiants. C'est aussi un impératif afin d'éviter le découragement de certains MCF-05, parmi les plus investis, ou leur départ vers d'autres institutions publiques ou privées.

Cela plaide très clairement en faveur d'une publication différenciée des postes selon les articles 46.1, 46.3 et 51, et non pas d'une publication uniquement ou très majoritairement au titre du 46.1. Cette spécialisation des concours et l'affichage des objectifs de recrutement poursuivis par les universités apporterait une clarification bienvenue, conduisant à l'évidence à un gain de transparence et d'équité dans le traitement des candidats, y-compris sur le plan intergénérationnel.

### *b/ L'hétérogénéité dans le déroulement des concours*

Les conditions de déroulement des procédures mises en œuvre dans les recrutements paraissent, là aussi, hétérogènes. Certains Comités de sélection, dont la composition n'est pas toujours accessible, interviennent, certes en toute indépendance, mais en fin de processus, au terme d'une série de rencontres, d'assistance à tel ou tel « *job market* », d'auditions ou de séminaires auxquels se sont prêtés certains candidats, pas toujours tous les candidats, et auxquels n'assistent pas nécessairement tous les membres des Comités, notamment chez les membres extérieurs. D'autres Comités, tout en respectant les règles permettant d'éviter les conflits d'intérêts, doivent juger en même temps des qualités scientifiques et professionnelles, les unes déjà éprouvées chez les candidats locaux, les autres moins bien connues chez des candidats extérieurs. Certains Comités, pour des raisons matérielles ou statutaires, ne peuvent accorder que quelques dizaines de minutes d'audition aux très nombreux candidats, plus de 10 bien souvent (selon la DGRH, le nombre de candidats de PR-05 par poste à pourvoir selon la procédure du 46.1 s'est élevé, en moyenne, à 13,4 candidats par poste en 2015, 12 par poste en 2016 et 8,8 candidats par poste en 2017), et ce d'autant plus que le nombre très élevé de

postes auxquels se présentent certains candidats occasionne alors un « *tour de France* », sans aucune coordination d'agendas, dont le coût humain et matériel est très élevé.

Bien sûr, les dossiers scientifiques sont prédominants dans l'évaluation et tous les candidats ne sont pas auditionnés. Mais recruter un nouveau PR-05, parmi un ensemble de jeunes MCF-05, internes et externes, qualifiés par le CNU-05, est une tâche différente de celle consistant à élire un collègue confirmé qui souhaite changer d'université, souvent après avoir été sollicité, par la voie de la mutation. L'un des avantages des concours d'agrégation, externes ou internes, se situait justement dans l'évaluation en profondeur des travaux et de l'ampleur de la culture économique des candidats. Tout en respectant l'autonomie des Etablissements dans la mise en œuvre et l'organisation des concours de type 46.1, il est impératif de clarifier les pratiques et les conditions de fonctionnement des Comités de sélection.

### *c/ L'hétérogénéité des réponses apportées à la question de l'endorecrutement*

Là-encore, faute de données disponibles, il n'a pas été possible de calculer des taux d'endogamie par Etablissement afin de dresser une typologie des pratiques. On se limitera donc à des réflexions générales. La question de la légitimité ou non de l'endogamie préoccupe la profession alors même que beaucoup sous-estiment encore les niveaux élevés atteints depuis 2015. Mais cette question s'avère particulièrement ambiguë et il n'y a pas de réponse simple à ce sujet, ni de seuil d'endogamie qu'il conviendrait de ne jamais transgresser, car il y a de bonnes et de mauvaises raisons pouvant conduire à un recrutement local de PR-05.

Certaines universités ont pour position de principe de récuser *de facto* les candidatures de MCF-05 locaux, pour éviter tout conflit d'intérêt ou tout arbitrage interne aux effets délétères. Cette position est légitime, mais elle est sujette à discussion car pour d'éventuels candidats internes, la mobilité est déjà intervenue, sous la forme d'une succession de postes de post-doctorat à l'étranger ou au moment de la nomination au titre de MCF-05 dans ladite université. Depuis quelques années, les jeunes enseignants-chercheurs sont « *exo-recrutés* » en tant que MCF-05 dans plus de 90 % des cas. D'autres Etablissements, on l'a vu plus haut, conçoivent le recours au 46.1 comme le moyen d'assurer un déroulement de carrière à des MCF-05 locaux dont l'activité scientifique, validée par le CNU-05 au moment de la qualification, s'est accompagnée d'un fort investissement dans le pilotage des dispositifs pédagogiques ou les responsabilités collectives qui ne peuvent être évalués et pris en compte que dans le cadre d'un recrutement local. D'autres encore privilégient seulement l'excellence du dossier scientifique des candidats, qu'ils soient indifféremment locaux ou extérieurs, et l'adéquation avec les programmes de recherche des unités susceptibles de les accueillir.

Toutes ces politiques s'appliquant à des candidats déjà qualifiés par le CNU, répétons-le, sont légitimes. Mais cette hétérogénéité suscite aujourd'hui beaucoup d'interrogations, voire de désarroi, chez les MCF-05 qui visent une carrière de PR-05, s'agissant des Etablissements où leur candidature sera éligible ou non, s'agissant aussi des critères qu'ils devront satisfaire selon les universités (sur le plan des responsabilités collectives en particulier), et, par extension, s'agissant des incitations qui leur sont adressées. C'est tout particulièrement le cas des anciens agrégatifs, dans cette période de transition, après le gel de l'agrégation, depuis 2015, parmi lesquels certains songent à quitter l'Université, en se dirigeant vers d'autres types d'emplois dans la recherche non-académique ou en se tournant vers l'étranger (universités étrangères, organismes économiques internationaux). La diversification des voies d'accès au corps des PR-05, par une distinction plus affirmée entre le 46.1 et le 46.3, permettrait de faciliter l'homogénéisation des attitudes face aux endorecrutements.

### 3/ Vers un nouveau modèle de recrutement ?

L'analyse des effets du décontingement et du recours massif aux recrutements par la voie du 46.1 concerne une période d'expérimentation très courte, trois ans pour la plupart des données disponibles, avec des dynamiques non-monotones qui recouvrent deux années idiosyncrasiques en termes de pourvoi de postes de PR-05 : 2015 et 2016. Des « effets rattrapage » ont pu jouer dans le choix de certains nouveaux PR-05, au-delà de 50 ans et sur une base endogame. Toutefois, qu'il s'agisse des taux d'endogamie ou de l'âge moyen des nouveaux PR-05, s'il est probable que les tendances observées s'atténueront quelque peu (c'est ce que laissent penser les données pour 2017 et surtout 2018), il est douteux qu'elles s'inversent.

Or, la combinaison d'une endogamie élevée, ayant peut-être vocation à s'étendre dans les Etablissements qui s'y sont montrés jusqu'ici réticents, mais aussi d'une entrée plus tardive dans le corps des professeurs et, enfin, d'un rétrécissement du marché secondaire des mutations, pourrait conduire à un nouveau modèle de recrutement des PR-05. Le véritable concours d'accès à la carrière de professeur des universités se situerait alors au niveau du recrutement des MCF-05, autour de 32-35 ans. Même sous l'hypothèse d'une promotion parmi les plus rapides au statut de professeur, par exemple dans le cadre d'un 46.1, cela pourrait conduire, dans le meilleur des cas, à une promotion dans le corps des professeurs 10 ans plus tard, vers 45 ans. Cette période d'attente s'opèrerait à des niveaux de rémunération très peu attractifs, même au sein de la fonction publique compte tenu des grilles indiciaires et de la faiblesse des primes et indemnités, et, cela, sans la reconnaissance symbolique et les responsabilités propres d'un professeur. Rappelons que le pourcentage des primes et indemnités dont bénéficient les membres de l'enseignement supérieur et de la recherche représente 11% du traitement brut, contre 21% pour l'ensemble des cadres de catégorie A+, 44 % pour les emplois d'encadrement et de direction et 37 % dans les emplois de juridiction, de contrôle et d'expertise (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, décembre 2018, p. 516).

Ce scénario pourrait réduire considérablement l'attractivité de la carrière d'enseignant-chercheur en sciences économiques au sein de l'Université française. En outre, cela supposerait que le recrutement vers 30 ans d'un MCF-05, avec un statut de fonctionnaire, puisse engager formellement l'Etablissement à lui assurer une promotion au titre de PR 10 ou 15 ans plus tard, sans droit à l'erreur, tout en restant dans le cadre incontournable d'un concours, ouvert à de nombreux candidats, devant un Comité de sélection composé pour moitié par des membres externes. Enfin, en tout état de cause, le modèle « MCF + 46.1 » ne pourrait pas s'appliquer à tous et s'accompagnerait nécessairement d'un pourcentage d'échec, même en régime stable, compte tenu du déséquilibre entre le nombre de PR-05 et le nombre de MCF-05 (en 2018, 547 PR-05 et 1185 MCF-05).

On pourrait rétorquer que tel est le cas dans les autres groupes de disciplines, en lettres et sciences humaines ou en sciences et techniques. Mais les sciences économiques présentent deux sources de différenciation. D'une part, il existe un marché international des économistes académiques sur lequel les économistes français sont déjà très présents, pas seulement aux Etats-Unis, compte tenu des écarts de salaires et de conditions offertes en matière de financement ou d'appui aux programmes de recherche. D'autre part, il existe un marché non-universitaire de la recherche économique, dans de nombreux domaines, sur lequel les jeunes économistes français, là-encore, sont déjà très présents (organismes économiques internationaux de type Fonds monétaire international (FMI), Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou Banque mondiale, banques centrales, la Banque de France et la Banque centrale européenne en tête, instituts de recherche ou « *think tanks* », en Europe ou aux Etats-Unis), et où ils bénéficient de niveaux de rémunération bien plus élevés, c'est un euphémisme, que dans le système universitaire français.

Il y a donc un risque élevé de déperdition au sein du vivier des MCF-05 et c'est l'une des raisons pour lesquelles les Etablissements mobilisent des emplois de contractuels, de type LRU, sur financements publics ou privés, dans le cadre d'une « *tenure track* » à la française. Les auditions réalisées par le Comité d'évaluation lors de la préparation de ce rapport ont montré que tel était le système mis en

place dans la plupart des laboratoires de recherche en économie parmi les plus reconnus à l'échelle internationale, en offrant des rémunérations et des conditions de travail très attractives.

Le modèle de recrutement des PR-05 qui s'est dessiné depuis 2015 ne paraît pas soutenable dans le cadre d'un statut de fonctionnaire d'Etat où les changements de corps statutaires s'opèrent par concours et où les promotions (pour moitié) à la première classe ou à la classe exceptionnelle des PR-05 sont du ressort d'une instance nationale, le CNU-05. On comprend mieux pourquoi la CPU, le 21 mai dernier, a proposé de franchir une nouvelle étape dans l'autonomie des universités en affichant très clairement ses objectifs :

*« Donner à l'université l'autonomie à la fois de recrutement et de gestion des carrières de ses personnels, ce qui passe par :*

- *La suppression de la qualification, et la révision de l'ensemble de la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs ;*
- 
- *Des promotions décidées localement en s'appuyant sur un processus d'évaluation transparent ;*
- *Un assouplissement du cadre des missions des enseignants-chercheurs et de la comptabilisation de leurs activités, la règle des services de 192 HTD équivalent présentiel, de plus en plus en décalage avec les nouvelles pratiques pédagogiques, devenant obsolète. »*

## Les recommandations

Le Comité d'évaluation en charge de ce rapport s'est vu confier une tâche précise : évaluer le dispositif expérimental de recrutement des PR-05, conformément à l'article 53 du décret du 2 septembre 2014 modifiant le décret statutaire du 6 juin 1984 applicable aux enseignants-chercheurs, notamment sous l'angle de la mobilité des personnels recrutés par les Etablissements. Dans la lettre de mission adressée au Président du HCERES, le directeur-adjoint de cabinet de Mme le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation indiquait que les conclusions du rapport d'évaluation devaient permettre au ministère de *« déterminer s'il y a lieu de supprimer la contrainte fixant un pourcentage de recrutement par l'agrégation de façon définitive ou par la prorogation du dispositif d'expérimentation. A défaut, le dispositif antérieur qui prévoit un contingentement sera rétabli. »*

L'examen des effets du décontingentement sur le recrutement des PR-05 depuis 2015 a donc été mené en mobilisant toutes les données disponibles, recueillies notamment auprès de la DGRH. Mais le Comité a souhaité contextualiser cette analyse en référence aux évolutions en cours dans les stratégies de recrutement des enseignants-chercheurs menées au sein des Etablissements et initiées notamment par la loi LRU et le volet emploi des politiques de recherche d'excellence dans le cadre du PIA. La pertinence de cet élargissement a tout récemment été confirmée. D'une part, le 1<sup>er</sup> février dernier, le Premier ministre a lancé les travaux préparatoires à une loi de programmation pluriannuelle de la recherche dont la rédaction devrait intervenir au second semestre 2019. Parmi les trois questions-clés essentielles auxquelles devra répondre cette loi figure la question suivante : comment attirer vers les carrières scientifiques les jeunes talents et offrir des parcours scientifiques compétitifs à l'échelle internationale ? D'autre part, on l'a noté plus haut, la CPU a réaffirmé, le 21 mai dernier, son attachement à une remise à plat des dispositifs de recrutement des PR et des MCF, notamment en proposant la suppression de la qualification dans la procédure conduisant au recrutement des enseignants-chercheurs par les universités.

D'où les deux niveaux de recommandations distingués en conclusion de ce rapport où sont ainsi résumées les analyses menées : d'une part, dans le cadre du décret statutaire actuel, afin de répondre

à la saisine ; et, d'autre part, dans la perspective d'une évolution possible de l'ensemble des dispositifs de recrutement des PR et des MCF, en se plaçant sous l'angle des sciences économiques et en formulant simplement quelques principes directeurs.

## 1/ La recommandation d'un abandon définitif du contingentement

En n'affectant aucun poste au recrutement de PR-05 par la voie du concours national d'agrégation depuis 2015, les universités ont révélé leur absence d'attrait pour cette voie de recrutement. Le Ministère a ouvert à trois occasions des concours nationaux d'agrégation pour le recrutement de PR-05, en 2015, en 2017 et en 2019. Ces trois concours n'ont pu aller à leur terme et ont été interrompus, faute de volonté de la part des Etablissements d'y affecter des postes de professeurs soumis au recrutement par cette voie. La politique de diversification des voies d'accès s'est donc traduite par un recours massif à la voie du 46.1.

Il n'est pas concevable de rétablir le contingentement dans ces conditions. Proroger la période d'expérimentation permettrait peut-être d'affiner l'analyse des stratégies de recrutement induites par le décontingentement, mais sans infirmer les tendances observées. Les interrogations qu'elles suscitent dépassent le périmètre d'un toilettage du décret statutaire.

**En conséquence, le Comité d'évaluation soutient unanimement la suppression à titre définitif du contingentement dans les procédures de recrutement des PR-05 régies par le décret de 2014.**

Cela ne signifie pas que toutes les conséquences de ce changement sont aisément identifiables. L'analyse des effets du décontingentement et du recours massif aux recrutements par la voie du 46.1 concerne une période d'expérimentation très courte, trois ans pour la plupart des données disponibles, avec des dynamiques non-monotones qui donnent aux recrutements des années 2015 et 2016 un caractère particulier. D'autres phénomènes ont été soulignés. On observe une forte augmentation de l'offre de postes de PR-05 au cours de la période étudiée, surtout en 2015 et 2016, qui s'est cependant fortement atténuée ensuite. Contrairement aux lauréats des concours d'agrégation externes dans le passé, les candidats nouvellement nommés le sont très massivement au-delà de 40 ans (près de 80 %), voire de 45 ans (48 % en 2015, 49 % en 2016 et 26 % en 2017). Les taux d'endorecruitment, parmi les MCF-05 appartenant à la même université au moment de l'ouverture des concours, sont de l'ordre de 45 % selon les données de la DGRH et de plus de 60 % selon l'enquête réalisée à l'initiative de la Conférence des Doyens. Le marché secondaire des PR-05, autrement dit la mobilité externe par la voie des mutations (selon la procédure de l'article 46.1 ou de l'article 50), s'est fortement rétréci (18 % du total contre 45 % auparavant). La féminisation des recrutements est plus élevée qu'elle ne l'était dans le cadre des concours d'agrégation externes les plus récents. Enfin, la procédure du 46.1 s'est accompagnée d'une forte augmentation des recrutements de PR-05 de nationalité étrangère.

Aucun de ces phénomènes, dont il conviendra de vérifier dans le futur s'ils se confirment, ce qui ne relève pas de l'évidence, n'est problématique *per se*, certains au contraire révélant des inflexions bienvenues. Ils contribuent peut-être à l'émergence d'un « *nouveau modèle de recrutement* » des PR-05, dont les caractères généraux sont tracés, à titre prospectif, dans le rapport.

Pour autant, et toujours dans le cadre du décret statutaire actuel, des améliorations sont possibles.

## 2/ Les voies d'amélioration du dispositif

Reprenons les principaux termes de l'analyse des politiques de recrutement des PR-05 menées dans ce rapport. Tout d'abord, la question de la mobilité, ou de l'endorecruitment, fait l'objet de réponses fort différentes selon les Etablissements universitaires (malheureusement les données disponibles n'ont pas permis de calculer des taux d'endogamie par Etablissement afin de dresser des typologies). Certains

Comités de sélection s'y refusent par principe. D'autres s'y engagent pleinement. D'autres encore, enfin, ignorent cette dimension et procèdent au cas par cas. Cette question s'avère particulièrement ambiguë et il n'y a pas de réponse simple à ce sujet, ni de seuil d'endogamie qu'il conviendrait de ne jamais transgresser. Mais cette hétérogénéité suscite aujourd'hui beaucoup d'interrogations, voire de désarroi, chez les MCF-05 qui visent une carrière de PR-05, s'agissant des Etablissements où leur candidature sera éligible ou non, s'agissant aussi des critères qu'ils devront satisfaire selon les universités et, par extension, s'agissant des incitations qui leur sont adressées.

Par ailleurs, en rapport avec la remarque précédente, la question des motivations qui sous-tendent le processus de recrutement d'un PR-05 se pose, sous l'angle des objectifs poursuivis : renforcement, renouvellement et jouvence par le jeu d'un « concours ouvert », ou promotion interne par le jeu d'un « concours fermé ». La très grande majorité des postes de PR-05 est publiée au titre du 46.1 et les profils des candidats sont hétérogènes, certains jeunes MCF-05 présentant des dossiers de publications très consistants, d'autres MCF-05, plus âgés, des dossiers moins étoffés mais en ayant pris en charge d'importantes responsabilités collectives. Il est absurde de les mettre en concurrence, devant le même Comité de sélection dans le cadre d'une procédure unique de type 46.1.

Par conséquent, dans le strict respect du décret statutaire et des textes régissant la publication des postes vacants soumis au recrutement, il serait souhaitable qu'une transparence accrue soit assurée. Cela plaide très clairement en faveur d'une publication différenciée des postes selon les articles 46.1, 46.3 et 51. Cette spécialisation des concours et l'affichage des objectifs de recrutement poursuivis par les universités apporterait une clarification bienvenue, conduisant à un gain de transparence et d'équité dans le traitement des candidats.

Enfin, les conditions de déroulement des procédures mises en œuvre dans les recrutements paraissent, là aussi, hétérogènes. Tout en respectant l'autonomie des Etablissements dans la mise en œuvre et l'organisation des concours de type 46.1, il serait approprié d'améliorer les pratiques et les conditions de fonctionnement des Comités de sélection. De façon liée, la composition des Comités de sélection devrait être systématiquement affichée et mise à la disposition des candidats.

Ces voies d'amélioration ne concernent pas spécifiquement les sciences économiques et elles ne sauraient être imposées aux universités par la voie réglementaire, mais plutôt proposées de façon incitative dans le strict respect de leur autonomie.

### 3/ Quels principes pour conforter l'attractivité de la carrière des PR-05 ?

A l'évidence, l'Université française en matière de recrutement des enseignants-chercheurs est à la croisée des chemins. Les sciences économiques, plus peut-être que d'autres disciplines, n'échappent pas à ce diagnostic et de nombreuses questions se posent :

- Doit-on supprimer définitivement le concours d'agrégation, dès lors qu'il ne constitue plus la voie prioritaire d'accès au corps des professeurs, et dont les principes sont désormais en contradiction patente avec l'autonomie des Etablissements et leurs politiques de recrutement des PR-05 ?
- Doit-on supprimer la qualification par le CNU, au risque d'entamer le statut de fonctionnaire d'Etat et de nuire à la qualité des recrutements ?
- Comment combiner les recrutements centralisés des directeurs de recherche (et leur affectation) relevant des Grands Etablissements de recherche, le CNRS en premier lieu, avec l'autonomie des universités où sont localisées les unités mixtes de recherche ?

- Comment s'articulent la pratique des emplois contractuels de type CDD, sous statut privé ou public, dans le cadre de l'extension de la « *tenure track* » à la française, et le maintien par ailleurs d'un statut public, celui d'un fonctionnaire d'Etat inamovible, bénéficiant d'un emploi à vie et recruté au terme d'un concours ?

Ce rapport n'avait pas vocation à répondre à ces questions, et les sujets abordés ont déjà fait l'objet d'un élargissement sans doute excessif vis-à-vis de la saisine initiale. Les informations mobilisées et les analyses proposées ne permettent pas d'évaluer toutes les conséquences des réponses qu'il est possible d'y apporter, même si le rapport alimente l'information sur ces sujets, sans doute de façon encore partielle, et qu'il conviendrait d'ailleurs de systématiser de façon plus approfondie, tant au sein de la DGRH que sous d'autres auspices. Mais ce que montre ce rapport, c'est le lien étroit qui devrait prévaloir entre le métier de professeur des universités, dans son immense diversité, et la diversité nécessaire des modes de recrutement des professeurs, dans un contexte où se combinent l'autonomie des universités et le poids de la concurrence internationale.

Les économistes sont exposés, plus que d'autres, à ces tensions. D'abord parce que les PR-05 constituent une profession qui relève désormais d'un marché mondial de la recherche et de l'enseignement supérieur. D'où le risque, souligné dans ce rapport, d'une fuite vers l'étranger, ou les fonctions de recherche au sein d'autres institutions, parmi le vivier de jeunes MCF-05 si les pratiques d'endorecrutement et l'entrée plus tardive dans le corps des professeurs les éloignent indûment des conditions d'emplois auxquelles ils postulent légitimement. Ensuite, au-delà des modes de recrutement, parce que le décrochage de l'Université française sous l'angle des incitations financières est désormais considérable. Sans rehaussement marqué, les fuites se multiplieront. Il est frappant de constater que sur les 10 derniers lauréats du Prix du meilleur jeune économiste français de moins de 40 ans décerné tous les ans par *Le Monde* et le Cercle des économistes, 7 sont en poste à l'étranger, et pas seulement aux Etats-Unis. Une revalorisation des rémunérations des MCF et des PR permettant de rattraper les niveaux observés dans les pays du Nord de l'Europe ou au Canada, sans aller jusqu'aux standards des Etats-Unis, du Luxembourg, de Singapour ou de la Suisse, constitue un impératif.

\* \* \*

Dans la présentation de l'agenda devant conduire à l'adoption de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche, le 1<sup>er</sup> février dernier, le Premier ministre explicitait dans les termes suivants l'un des défis à relever :

*« Il nous faut conforter et renforcer l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques, afin de garantir que notre système de recherche continuera à accueillir les plus grands talents scientifiques nationaux et internationaux. »*

*Les débuts de carrière sont parfois problématiques, du fait tout à la fois de l'allongement de l'âge d'accès au premier emploi stable (34 ans en moyenne) et du niveau des rémunérations de début de carrière (de l'ordre de 1,3 à 1,6 SMIC). Pour mémoire, le salaire moyen d'un enseignant-chercheur est de 3.482 euros net pour un âge moyen de 50 ans.*

*Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques suppose également de mieux prendre en compte la diversité des missions qui peuvent être exercées par un enseignant-chercheur ou un chercheur à tous les stades de sa carrière (enseignement, recherche, innovation, mais aussi exercice de responsabilités collectives). »*

Gageons que les réponses apportées sur le plan statutaire seront à la hauteur du défi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Les six membres du Comité d'évaluation ont adopté à l'unanimité la recommandation de mettre fin définitivement à la contrainte du contingentement. Toutefois, l'un des six membres du Comité, bien qu'étant en accord avec l'analyse directement tirée des données statistiques, a souhaité se désolidariser de certaines interprétations et suggestions figurant dans le Rapport.

# Annexes

## COMPOSITION DU COMITE D'EVALUATION

André CARTAPANIS, Président du Comité, Sciences Po Aix

Georges BRESSON, Université Paris II Panthéon Assas

Thomas JOBERT, Université Nice Sophia Antipolis

Marc LAVOIE, Université d'Ottawa et Université Paris XIII

Valérie MIGNON, Université Paris Nanterre

Katheline SCHUBERT, Université Paris I Panthéon-Sorbonne

## Liste des personnalités auditionnées ou consultées

Hippolyte d'ALBIS, PSE (Paris School of Economics)

Davis ALIS, président de l'Université de Rennes I, CPU

Marie BLUM, Université de Strasbourg, doctorante

Francis BLOCH, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, premier vice-président du CNU 05

Jezabel COUPPEY-SOUBEYRAN, Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Thomas DELCEY, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, doctorant

Claude DIEBOLT, Université de Strasbourg, président de l'Association française de science économique et président du CoCNRS 37

Faridah DJELLAL, Université de Lille, bureau de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion

David FLACHER, Université de Compiègne

Lionel FONTAGNE, Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Florence JANY-CATRICE, Université de Lille, Présidente de l'Association française d'économie politique

Christian LAGARDE, Université de Montpellier, président de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion

Jean-Hervé LORENZI, Université Paris-Dauphine, président du Cercle des économistes

Jean-Marie LOZACHMEUR, TSE (Toulouse School of Economics)

Thierry MAYER, Sciences Po Paris

El Mouhoub MOUHOUD, Université Paris-Dauphine

Sonia PATY, GATE, Université Lyon II

Nathalie REY, Université Paris XIII, bureau de la Conférence des Doyens des Facultés de sciences économiques et de gestion

Damien SAUZE, Université Lyon II, deuxième vice-président de la section CNU 05

Jean-Marc TALLON, PSE (Paris School of Economics)

Alain VENDITTI, AMSE (Aix-Marseille Université)



*Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*

*Le directeur-adjoint du cabinet*

Paris, le 29 OCT. 2018

Monsieur le Président,

Le décret du 2 septembre 2014 modifiant le décret statutaire des enseignants-chercheurs du 6 juin 1984<sup>1</sup> a prévu, à titre expérimental, la possibilité pour les établissements de fixer chaque année pendant une période de quatre ans les voies de recrutement des professeurs dans les disciplines d'économie et de gestion, selon les procédures de droit commun applicables aux autres disciplines, sans appliquer la règle de contingentement des postes qui prévoit que le nombre des postes ouverts au concours d'agrégation ne peut être inférieur à 50% de l'ensemble des recrutements. Ainsi, un « décontingement » des recrutements de professeurs des universités dans les disciplines d'économie et de gestion a été expérimenté pour les concours nationaux ouverts au titre des années 2015 à 2018 (article 53 du décret du 2 sept 2014).

Il est à noter que l'expérimentation a été prévue pour une durée de quatre ans, l'agrégation n'étant ouverte que tous les deux ans pour chaque discipline. L'évaluation du dispositif prévue par le texte pourra ainsi porter sur au moins deux campagnes de recrutement dans chacune des deux disciplines

A l'issue de cette période, le décret statutaire prescrit une évaluation globale de la mise en œuvre du dispositif par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Les conclusions du rapport d'évaluation permettront ainsi au ministère de déterminer s'il y a lieu de supprimer la contrainte fixant un pourcentage de recrutement par l'agrégation de façon définitive ou par la prorogation du dispositif d'expérimentation. A défaut, le dispositif antérieur qui prévoit un contingentement sera rétabli.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant 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

Monsieur le président du  
Haut Conseil de l'évaluation de la  
recherche et de l'enseignement supérieur  
2 rue Albert Einstein  
75013 Paris

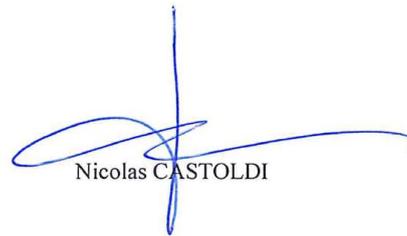
*21 rue Descartes – 75231 Paris Cedex 05 – Téléphone 01 55 55 90 90*

Par conséquent, je vous saurais gré de bien vouloir procéder à l'évaluation du dispositif expérimental de décontingement des recrutements de professeurs des universités dans les disciplines d'économie et de gestion, conformément aux dispositions du décret statutaire des enseignants-chercheurs. Cette évaluation portera notamment sur l'évolution des différentes modalités de recrutement dans les disciplines considérées pour l'ensemble des établissements et en particulier sur l'évolution de l'endorecrutement, consécutive au décontingement. Elle devra permettre de mesurer la pertinence du dispositif de décontingement sur la base des concours de l'agrégation ouverts au titre des années 2015 à 2018.

Afin de respecter les contraintes calendaires, les conclusions de votre rapport devront être rendues pour le 31 mars 2019 au plus tard.

Mes services tiennent à votre disposition des éléments statistiques sur les recrutements effectués dans les sections concernées. Vous pourriez utilement prendre également l'attache des différents acteurs concernés, et notamment des établissements, afin de recueillir leurs appréciations sur l'évolution du dispositif.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.



Nicolas CASTOLDI





2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

