

Les résultats de la première session 2006 de la campagne de recrutement et d'affectation des enseignants-chercheurs de statut universitaire sont désormais connus. La présente note a pour objet de vous présenter les grandes tendances de cette session. Les commentaires ne sont pas tous accompagnés de tableaux. Ces derniers peuvent toutefois être consultés dans [l'étude détaillée](#).

## La publication

3 465 postes ont été publiés pour des recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités, nombre en augmentation sensible par rapport aux deux années précédentes (cf. chiffres clés du recrutement ci-joints). Ceci est sans doute dû, pour une part, à la démographie des corps d'enseignants-chercheurs, et, pour une autre part, aux efforts faits par les établissements d'enseignement supérieur en matière de gestion prévisionnelle de leurs effectifs.

Avec un taux de couverture global de 89,5 %, le rendement de cette session est excellent, en progression par rapport à 2005 et à 2004. Le développement des applications ANTARES et ANTEE a permis à tous les acteurs de mieux gérer l'ensemble de la procédure. Les établissements ont pu donner aux candidats potentiels une information plus complète, notamment en publiant des fiches de postes détaillées. Ceux-ci ont pu ainsi mieux cibler leurs choix et ont trouvé un outil facilitant leurs candidatures.

Toutefois, contrairement à une idée fréquemment répandue, le nombre moyen de candidats par poste ouvert au recrutement, détachements, mutations et concours confondus, n'est pas très grand : 2 candidats pour un poste de professeur, 4,6 pour un poste de maître de conférences.

## La mutation et le détachement

Le recrutement par la voie de la mutation reste limité. Les mutations ont légèrement progressé en nombre (344 postes pourvus, contre 303 en 2005), mais leur poids relatif continue de fléchir : 10,3 % des postes offerts, contre 10,5 % en 2005.

La part des détachements demeure très faible : 18 postes pourvus par ce moyen, soit 0,5 % des postes offerts, proportion identique aux deux années précédentes. Cela ne manque pas de poser des questions sur l'attractivité des carrières d'enseignant-chercheur pour les fonctionnaires titulaires, notamment les chercheurs.

## Le recrutement externe

2 934 postes ont été offerts aux concours, 2 102 pour des recrutements de maîtres de conférences, 832 pour des recrutements de professeurs des universités. Le taux de couverture est excellent : 94,4 % pour les concours du rang B et 82,5 % pour les concours du rang A, en progression par rapport à 2005.

## **L'aspect démographique**

L'âge moyen d'un nouveau maître de conférences est de 32 ans, 8 mois, ce qui n'a pas varié par rapport aux deux années précédentes. On note que cet âge est plus élevé dans les disciplines des lettres et des sciences humaines que dans les disciplines des sciences (l'écart est de 6 ans), et cela résulte vraisemblablement du fait que, dans les disciplines littéraires, le nombre des recrutés issus des corps des professeurs du second degré est plus grand. L'enquête en cours sur les origines professionnelles et géographiques des nommés permettra de préciser cette hypothèse.

L'âge moyen d'un nouveau professeur des universités est de 43 ans, 4 mois : après le léger rajeunissement constaté en 2005, on retrouve pratiquement le niveau de 2004. Le recrutement des professeurs s'effectuant majoritairement parmi les maîtres de conférences (à 83,2 %), l'adéquation entre le nombre de postes offerts pour le recrutement des professeurs et celui des postes proposés pour les maîtres de conférences est un critère important : un effet d'entonnoir entraîne le vieillissement des nouveaux professeurs, la durée d'attente dans le corps des maîtres de conférences s'allongeant. En 2006, cette durée (10 ans, 7 mois) s'est accrue de 8 mois par rapport à 2005. L'allongement de cette durée et l'augmentation de l'âge moyen des nouveaux professeurs sont-ils le signe que cet équilibre n'était pas satisfaisant ?

## **La place des femmes**

La place des femmes dans le recrutement 2006 a progressé, tant chez les maîtres de conférences que chez les professeurs des universités. Elles représentent 42,2 % des lauréats chez les maîtres de conférences, mais seulement 27 % des nommés chez les professeurs. Pour les maîtres de conférences, la parité pourrait être atteinte dans les prochaines années si la tendance se confirme.

Ces résultats sont cohérents avec la place des femmes dans les résultats de la qualification 2006 et avec les taux de féminisation connus dans les filières étudiantes, notamment au niveau doctoral.

## **L'analyse de la population des qualifiés**

La mise en perspective des résultats du recrutement et de ceux de la qualification 2006 révèle, chez les professeurs des universités, que 45,6 % des postes pourvus l'ont été par des candidats qualifiés en 2006, proportion en baisse par rapport à 2005 et à 2004. Chez les maîtres de conférences, cette proportion est de 51,2 %, là aussi en régression par rapport aux deux années précédentes.

Malgré la représentation des qualifiés 2006 dans la promotion des recrutés, il faut noter que 45,3 % des qualifiés aux fonctions de professeur et 28,4 % des qualifiés aux fonctions de maître de conférences ne se sont pas présentés aux concours. Ce constat conduit nécessairement à s'interroger quant à l'objectif poursuivi par les jeunes docteurs et habilités à diriger les recherches qui demandent leur qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur.

Par ailleurs, les qualifiés 2006, lauréats des concours de recrutement de professeur et de maître de conférences représentent respectivement 19,9 % et 15,7 % des personnes qualifiées en 2006, taux de réussite qui restent faibles.

## L'approche géographique

La première analyse géographique qui a pu être menée sur le recrutement des professeurs des universités issus du corps des maîtres de conférences, par mutation et par concours, confirme la place particulière de l'académie de Paris dans le paysage universitaire français : il y a réellement un mouvement qui s'organise autour d'un centre parisien et que l'étude sur les origines professionnelles et géographiques des nommés devrait permettre de préciser.

## L'analyse des 8,8% de postes non pourvus

Enfin, le taux de couverture des postes progressant, la proportion des postes non pourvus régresse : 8,8 % des postes offerts, contre 9,7 % en 2005.

La cause principale demeure le rejet des candidatures par les instances des établissements : 57,2 % des postes non pourvus, proportion en hausse par rapport à 2005 (54,3 %) et à 2004 (50 %).

Dans un tiers des cas, le non pourvoi est dû aux candidats. Cette proportion est stable depuis deux ans. Le motif « absence de candidats » recule (10,6 % des postes). En revanche, le non pourvoi résultant des vœux des candidats reçus à plusieurs concours augmente (22,3 % des postes), ce qui peut être la conséquence à la fois d'un plus grand nombre de candidatures multiples (2,6 candidatures par personne pour le recrutement des professeurs, et 8,2 pour le recrutement des maîtres de conférences, toutes procédures confondues) et d'une qualité meilleure des candidats qui sont classés par plusieurs établissements.

## Chiffres clés

### La publication des postes en 2006

	Professeurs des universités (hors agrégations et art. 46-3)	Maîtres de conférences (hors art. 62)	Total	Progression % 2005	Progression % 2004
2006	1 076	2 318	3 394	16,0%	13,3%
2005	960	1 967	2 927		
2004	1 020	1 975	2 995		

Les 'postes' publiés au titre des articles 46-3 et 62 ainsi que ceux relevant de l'agrégation ne figurent pas dans ces chiffres-clés, étant donné leur caractère particulier mais sont analysés dans l'étude détaillée.

### La mutation et le détachement

	Professeurs des universités		Maîtres de conférences
	Article 51	emplois relevant de l'art. 46-1 proposés à la mutation ou au détachement	emplois relevant de l'art. 26-1 proposés à la mutation ou au détachement
Publiés	161		
Pourvus	63	83	216
% pourvus	39,1%		

Les articles "51", "46-1" et "26-1" sont des modalités de recrutement prévues par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 portant statut des enseignants-chercheurs

### Le recrutement

Sur la base des emplois offerts après les opérations de mutation-détachement, hors articles 46-3, 62 et agrégations

	Professeurs des universités		Référence 2005	
	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Professeurs des universités	Maîtres de conférences
Publiés	832	2 102		
Pourvus	686	1 984		
%	82,5%	94,4%	80,1%	93,80%
Qualifiés 2006	1 574	6 481		
% Qualifiés 2006 recrutés	19,9%	15,7%	19,0%	13,6%
% PR ex-MCF	83,2%		86,2%	

## Tableau de synthèse

	Postes publiés vacants	Opérations préalables de mutations et de détachements		Opérations de recrutement			Total des postes pourvus	
		Postes pourvus	Postes non pourvus	Postes offerts au recrutement	Postes non pourvus	Postes pourvus	Nombre	% par rapport aux postes publiés
<b>Maîtres de conférences</b>								
Article 26-I-1 : concours externes	2 292	216	2 076	2 076	113	1 963	2 179	95,07%
Article 26-I-2 : concours réservés aux enseignants du 2nd degré	23			23	2	21	21	91,30%
Article 26-I-3 : concours réservés aux professionnels	3			3	3			
Total Maîtres de conférences	2 318	216	2 076	2 102	118	1 984	2 200	94,91%
<b>Professeurs des universités</b>								
Article 46-1 : concours externes	896	83	813	813	141	672	755	84,26%
Article 46-3 : concours réservés aux maîtres de conférences (voie longue) (*)	44			44		nc		
Article 46-4 : concours réservés aux professionnels	19			19	5	14	14	73,68%
Sous-Total 1	959	83	813	876	146	686	769	84,04% (2)
<u>Disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion</u>								
- article 51 (1) :	161	63	98				63	39,13%
- article 49-2-1 : agrégation externe	56			56		56	56	100,00%
- article 49-2-2 : agrégation interne (*)	15			15		nc		
Sous-Total 2	232	63	98	71		56	119	54,84% (2)
Total Professeurs des universités	1 191	146	911	947	146	742	888	78,45% (2)
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3 509</b>	<b>362</b>	<b>2 987</b>	<b>3 049</b>	<b>264</b>	<b>2 726</b>	<b>3 088</b>	<b>89,51% (2)</b>

source : DGRH A1-1

(1) Les postes non pourvus par mutation ou détachement en 2006 seront offerts à l'agrégation des années suivantes.

(2) Le taux indiqué ne prend pas en compte les postes des concours non terminés.

(\*) concours non terminés.

### Analyse des postes non pourvus

	Non vacant	Absence de candidature	Rejet CS	Refus directeur art. L 713-9	Rejet CA	Anomalie de procédure	Choix des Candidats	Total non pourvus
<b>Maîtres de conférences</b>								
Article 26-I-1 : concours externes	10	4	43	1	18	4	33	113
Article 26-I-2 : concours réservés aux enseignants du 2nd degré		1	1					2
Article 26-I-3 : concours réservés aux professionnels		1	1	1				3
Total Maîtres de conférences	10	6	45	2	18	4	33	118
<b>Professeurs des universités</b>								
Article 46-1 : concours externes	5	18	80	2	7	3	26	141
Article 46-3 : concours réservés aux maîtres de conférences (voie longue) (*)								
Article 46-4 : concours réservés aux professionnels		4	1					5
Article 49-2-1 : agrégations externes								
Article 49-2-2 : agrégations internes (*)								
Total Professeurs des universités	5	22	81	2	7	3	26	146
<b>TOTAL GENERAL</b>	15	28	126	4	25	7	59	264
	5,7%	10,6%	47,7%	1,5%	9,5%	2,7%	22,3%	

source : DGRH A1-1

(\*) Concours non commencés