



Étude sur la réussite au concours d'agrégation externe et le recrutement des enseignants-chercheurs dans les matières juridiques

Lionel Andreu, Joeffrey Drouard, Bruno Karoubi

DANS **REVUE D'ÉCONOMIE POLITIQUE** 2022/4 Vol. 132 , PAGES 551 À 582
ÉDITIONS **DALLOZ**

ISSN 0373-2630

DOI 10.3917/redp.324.0551

Date de mise en ligne : 12/08/2022

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-d-economie-politique-2022-4-page-551?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Dalloz.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Étude sur la réussite au concours d'agrégation externe et le recrutement des enseignants-chercheurs dans les matières juridiques

Lionel Andreu
Joeffrey Drouard
Bruno Karoubi*

La présente étude analyse les déterminants de l'accès au corps des professeurs des universités dans les matières juridiques, en s'appuyant sur une base de données originale. On montre que les hommes et les personnes ayant soutenu leur thèse dans l'une des principales universités parisiennes ont une plus grande vocation à accéder au corps des professeurs. Ces résultats s'expliquent par une meilleure réussite au concours d'agrégation externe de ces personnes, mais également par le fait qu'ils retentent plus souvent en cas d'échec. On montre également que le fait d'avoir son directeur de thèse dans le jury du concours d'agrégation externe fait plus que doubler la probabilité de réussir ce concours. Enfin, on montre, par comparaison avec le recrutement via le concours national d'agrégation, que les recrutements locaux sont marqués par un fort localisme.

Emploi – Réseau professionnel

What Determines the Success to the External "Agregation" Competition in Law and the Recruitment of University Lecturers and Researchers?

This article analyzes the determinants of access to the status of "Professeur des Universités" in Law, based on an original database. We show that men and PhDs who have defended their thesis in one of the main Parisian universities are more likely to access to the status. These results can be explained by the fact that they are more successful in external agregation exams, but also by the fact that they retry more often in case of failure. We also show that having his PhD supervisor on the Jury of the external agregation examination more than doubles the probability of success. Eventually, we show, in comparison with recruitment through the national competitive examination, that local recruitment is marked by strong localism.

Employment – Professional Network

* Andreu : université de Poitiers (e-mail : lionel.andreu@univ-poitiers.fr) ; Drouard : auteur correspondant, université de Rennes 1 et chercheur au Centre de Recherche en Économie & Management (e-mail : joeffrey.drouard@univrennes1.fr) ; Karoubi : ERUDITE, université Paris-Est Créteil (e-mail : bkaroubi@gmail.com).

1. Introduction

Dans les universités françaises, les activités de recherche et d'enseignement sont principalement assurées par des enseignants-chercheurs, qui sont des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils se répartissent en deux corps : celui des maîtres de conférences et celui des professeurs. Le corps des professeurs est assurément le plus attractif. Non seulement la grille de rémunération des professeurs est plus avantageuse, mais ces derniers profitent également d'une plus grande reconnaissance tant au sein de l'université (responsabilités pédagogiques ou scientifiques, par exemple) qu'en dehors (consultations, projets éditoriaux, etc.).

Dans les matières juridiques, la principale voie d'accès au corps des professeurs est le concours national d'agrégation externe. Les candidats peuvent y participer sans égard au fait qu'ils soient ou non en poste en qualité d'enseignant-chercheur dans une université française. Il existait naguère également un concours national d'agrégation interne qui permettait, en parallèle du concours externe, à des enseignants-chercheurs déjà en poste d'accéder au corps des professeurs. Dans son dernier état, ce concours impliquait seulement deux épreuves dont une consistant en une discussion avec les candidats sur leurs activités pédagogiques et de recherche. Ce concours interne a cependant été supprimé en 2014. Par ailleurs, les enseignants-chercheurs en poste dans une université peuvent également accéder au corps des professeurs sans être admis au concours d'agrégation, mais leur recrutement en tant que tel s'opère au niveau local¹. Ce recrutement local est alors effectué par un comité de sélection composé pour moitié de collègues en poste dans l'université où il a lieu.

L'existence du concours national d'agrégation comme ses modalités de fonctionnement suscitent de nombreuses discussions parmi les juristes. D'un côté, le concours est censé permettre un recrutement fondé sur le seul mérite des candidats, en dissipant les dangers du localisme qui pourraient présenter les autres modes de recrutement opérant à un niveau local. De l'autre, on lui reproche notamment de favoriser certains biais dans le recrutement des professeurs, en particulier en raison du caractère non anonyme et oral des épreuves².

1. Voir le décret 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, en particulier les articles 42 et suivants.

2. A titre d'exemple d'écrits relatifs à ces questions, on citera les travaux de Cesaro *et al.* [2004] ; Le Bars [2004] ; Truchet [2014] ; Grimaldi [2014] ; Fabre-Magnan [2014] ; Beaud [2015] ; Guérin-Bargues et Wachsmann [2019] ; Boudon [2020]. Citons également Moron-Puech [2016], qui fait un bon état des lieux et des propositions pour une évolution du concours d'agrégation. Pour une critique du faible résultat des femmes, on citera également Debet et Martial-Braz [2019]. Pour des travaux plus anciens, voir également Rivero [1976] et

Le présent article permet de mettre en évidence certaines caractéristiques des docteurs en droit et de leur trajectoire de carrière. Il rapproche également les caractéristiques des professeurs agrégés de celles des autres enseignants-chercheurs afin de cerner différents effets liés au mode de recrutement des enseignants-chercheurs en droit. Enfin, sa principale contribution est d'analyser les facteurs déterminant la réussite au concours d'agrégation externe. Pour ce faire, nous avons constitué une base de données composée à partir des procès-verbaux des concours d'agrégation en droit (communiqués par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche). Nous l'avons complétée à partir de données publiques disponibles sur différents sites internet.

Nous constatons que trois enseignants-chercheurs sur cinq sont maîtres de conférences, les autres étant professeurs. Trois professeurs sur quatre sont devenus à la suite du concours d'agrégation externe. Cette proportion varie selon les universités, les grandes universités parisiennes recrutant quasiment exclusivement des professeurs qui ont été agrégés externes. Par ailleurs, la répartition des enseignants-chercheurs selon leur corps diffère beaucoup d'une université à l'autre (les universités de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Paris 2 Panthéon-Assas étant les seules universités où il y a moins de maîtres de conférences que de professeurs). Ces disparités ont une grande incidence sur le financement des universités, sachant qu'un professeur coûte en moyenne davantage qu'un maître de conférences. Enfin, la proportion des enseignants-chercheurs en poste dans leur université d'origine est d'environ un tiers pour les enseignants-chercheurs recrutés par voie de concours opérés à l'échelon national (c'est-à-dire par l'agrégation interne ou par l'agrégation externe). Cette proportion est plus élevée d'environ dix points de pourcentage lorsque le recrutement s'effectue au niveau local.

Les chances de devenir enseignant-chercheur dépendent fortement de l'université dans laquelle le docteur a soutenu sa thèse, mais sont comparables quel que soit le genre. Les hommes et les personnes ayant soutenu leur thèse dans l'une des principales universités parisiennes ont une plus grande vocation à accéder au corps des professeurs. Ces résultats s'expliquent par le fait que ceux-ci réussissent mieux le concours d'agrégation externe, mais également par le fait qu'ils se représentent plus souvent en cas d'échec. Par ailleurs, l'étude met en relief différents effets de proximité. Ainsi, le fait d'avoir son directeur de thèse dans le jury du concours d'agrégation externe fait plus que doubler la probabilité de réussir ce

Merle [1987]. On mentionnera enfin l'existence d'un site Internet animé par des enseignants-chercheurs qui souhaitent « mettre [les sections CNU 1 à 6] dans la procédure de droit commun, en ce qui concerne l'accès au corps des professeurs des universités » et par conséquent supprimer le concours d'agrégation pour laisser subsister les autres voies d'accès au corps des professeurs (<https://suppressionagrégation.wordpress.com/a-propos>). Pour une étude de l'impact de la suppression du concours d'agrégation interne dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion, voir Tourbeaux et Beaufrenant [2018]. On signalera également l'étude de Fulchiron [2019]. Dans cet article, Hugues Fulchiron (président du jury du concours d'agrégation 2018-2019) présente l'organisation, le déroulement et les résultats du concours d'agrégation qu'il a présidé et livre ensuite une réflexion sur le concours d'agrégation en général qui s'achève par une série de vingt propositions destinées à l'améliorer.

concours. Enfin, les publications augmentent les chances de succès au concours agrégation externe. Toutefois, à partir d'un certain seuil, un surplus de publication n'améliore plus la probabilité de réussite au concours et semble même préjudiciable.

L'article est construit de la manière suivante. La section 2 établit une revue de la littérature pertinente. La section 3 décrit la base de données constituée pour notre étude. La section 4 présente des résultats préliminaires relatifs aux docteurs et enseignants-chercheurs dans les matières juridiques. La section 5 présente ensuite les principaux résultats relatifs au concours d'agrégation externe. La section 6 est dédiée à la conclusion.

2. Revue de littérature

Les études statistiques portant sur le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur sont relativement rares. Fabre-Magnan [2005] procède à une étude des résultats du concours d'agrégation en droit privé entre 1969 et 2003. Elle montre une augmentation du nombre des reçus avec le temps ainsi qu'une augmentation de la proportion des femmes parmi les admis. L'âge moyen des agrégés a pour sa part tendance à baisser. La proportion des parisiens parmi les admis s'est accentuée avec le temps : ils étaient minoritaires jusqu'en 1985 et sont devenus globalement majoritaires à partir de 1987. Cet article ne met cependant pas en relation les résultats du concours avec les candidats autorisés à concourir ou plus généralement les docteurs en droit. De plus, il n'intègre pas certains facteurs tels que l'existence de relations professionnelles ou universitaires entre les candidats et les membres du jury. Le rôle des publications n'est pas non plus envisagé.

Contrairement à Fabre-Magnan [2005], Combes *et al.* [2008] et Pigeyre et Sabatier [2012] modélisent la réussite en fonction des caractéristiques de l'ensemble des candidats. Combes *et al.* [2008] se penchent sur le concours d'agrégation d'économie entre 1984 et 2003. Les auteurs montrent que les liens avec les membres du jury jouent un rôle important dans la réussite. La probabilité de succès est doublée lorsque le candidat a son directeur de thèse dans le jury. Ils estiment que pour compenser l'absence du directeur de thèse dans le jury et assurer la même probabilité de réussite, il faudrait avoir publié cinq articles de plus (ce qui représente plus de deux fois la valeur moyenne de leur échantillon)³. Pigeyre et Sabatier [2012] étudient les déterminants de la réussite au concours d'agrégation de gestion de 1976 à 2007. Les auteurs montrent qu'un nombre élevé de publications favorise la réussite, mais que la présence du directeur de thèse dans le jury a également un rôle important : celle-ci augmente de 37 points de pourcentage la probabilité de succès. Combes *et al.* [2008] et Pigeyre et Sabatier [2012]

3. Cette étude est le prolongement de Linnemer et Perrot [2004] qui met en relief une tendance perceptible au rajeunissement et à la féminisation des candidats ainsi que la suprématie de Paris. Les auteurs montrent également que le taux de succès au concours est augmenté par la proximité scientifique avec un membre du jury.

démontrent ainsi l'importance des effets de proximité et, dans une moindre mesure, des publications.

Ces biais de proximité peuvent intervenir lorsque les candidats ont des proximités idéologiques ou bien des relations scientifiques et professionnelles avec les personnes chargées de les recruter ou les examiner⁴. Legendre et L'Horty [2004] constatent que le concours de l'agrégation du supérieur d'économie organisé en 2004 a favorisé significativement les candidats de l'« École autrichienne » à laquelle appartenait également certains membres du jury. Zinovyeva et Bagues [2015] utilisent des données relatives au système espagnol dans lequel les jurys décidant de la promotion des universitaires sont constitués de manière aléatoire et centralisée. Les auteurs concluent qu'un candidat a de meilleures chances de promotion s'il a un lien avec un des examinateurs. Dans le même ordre d'idées, Durante *et al.* [2011] étudient l'impact de la réforme menant à l'autonomie des universités en Italie en 1998 sur les processus de recrutement. Ils montrent que la décentralisation du processus a renforcé le népotisme. Ce dernier joue à plein dans les recrutements universitaires en particulier postérieurement à la réforme introduisant l'autonomie des universités en 1998. À l'inverse, Aghion *et al.* [2010] mettent l'accent sur l'existence d'une relation opposée entre le degré d'autonomie des universités et les biais de recrutements liés au localisme. En se basant sur des données d'enquête provenant d'universités des États-Unis ou d'Europe, les auteurs montrent que les critères de recrutement sont davantage liés au niveau des dossiers scientifiques des candidats lorsque les universités sont autonomes. La présente étude, pour sa part, conclut à l'existence d'une certaine forme de localisme des facultés de droit françaises, qui est particulièrement visible dans le cadre des recrutements opérés à l'échelon local.

Plusieurs articles établissent un lien entre le nombre ainsi que le prestige des publications et la probabilité d'obtenir un poste de professeur à l'université. Ce lien est bien documenté et peu controversé. Checchi [1999] montre ainsi que le nombre et le prestige des publications augmentent la probabilité d'être reçu en entretien comme la probabilité de se voir proposer un poste de professeur, bien que cette dernière étape soit également influencée par d'autres facteurs. Notons enfin que de nombreuses études universitaires ont montré une relation positive entre le nombre ainsi que le prestige des publications académiques et le salaire des économistes à l'université. Parmi les plus classiques, citons notamment Sauer [1988] et Hamermesh *et al.* [1982]. La littérature académique établit également l'impact des publications sur les promotions au sein des carrières académiques. Citons par exemple, Grimes et Register [1997], Ault *et al.* [1979, 1982] ainsi que Skeels et Fairbanks [1968], qui montrent que la production de publications est récompensée.

4. Nous ne nous étendons pas outre mesure sur les articles académiques démontrant que le réseau social est souvent déterminant pour faciliter la recherche d'un emploi tous secteurs confondus, tant ce résultat est consensuel. Nous nous contentons ici de citer quelques articles. Ainsi, Granovetter [1973] démontre que les relations lointaines sont plus efficaces que les relations proches pour trouver un emploi. En effet, les relations sociales appartiennent à d'autant moins de cercles communs que les liens sont ténus. Les relations lointaines permettent donc d'atteindre des cercles plus éloignés. Citons également Van Hoya *et al.* [2009] pour une étude empirique relativement récente confirmant l'importance du réseau social pour la recherche d'un emploi ou Lin [2000] pour une étude d'approche sociologique établissant ce lien.

Il n'existe pas de consensus concernant l'incidence du genre sur les opportunités de recrutement et de promotion à l'université. Combes *et al.* [2008] et Pigeyre et Sabatier [2012] montrent que le genre n'affecte pas la réussite au concours d'agrégation en économie ou gestion. Lutter et Schröder [2016] analysent les critères d'accès au statut de professeur des universités (avec « tenure ») dans le domaine de la sociologie en Allemagne. Contrairement, au concours d'agrégation, un poste avec « tenure » s'obtient typiquement après une certaine période d'essai durant laquelle l'enseignant-chercheur doit faire ses preuves, notamment en termes de publication. Les auteurs montrent que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont 1,4 fois plus de chances d'être titularisées. À l'inverse, Park et Gordon [1996] montrent que les femmes ont en moyenne publié davantage d'articles et obtenu plus de citations de leur recherche cinq ans après la soutenance de leur doctorat, mais qu'elles ont moins de chances d'être titularisées que les hommes. Carnes *et al.* [2015] et Devine *et al.* [2017] montrent l'intérêt de campagnes de sensibilisation relatives aux biais de recrutement liés au genre. Ces deux articles étudient l'impact d'un séminaire (appelé par ces concepteurs « gender bias breaking habit intervention ») visant à sensibiliser les professeurs de l'université de Madison-Wisconsin aux biais de genre. Les recrutements féminins par les professeurs ayant participé à ce séminaire ont augmenté de 18 %, alors que cette même proportion est restée stable pour les groupes de contrôle. Ce résultat suggère que le séminaire a favorisé la prise de conscience d'un biais préexistant défavorable aux recrutements féminins. Bagues *et al.* [2017] constatent que l'augmentation du nombre de femmes dans un jury n'influence pas de manière plus positive les résultats des candidates. Ce résultat s'explique par le fait que les membres masculins du jury évaluent plus négativement les candidates lorsque les jurys ne sont pas exclusivement composés d'hommes.

3. La base de données

Notre base de données se décompose en trois parties : une première sur le concours d'agrégation externe, une deuxième sur les enseignants-chercheurs, et une troisième sur les docteurs.

Le concours d'agrégation. Les premières données récoltées ont trait au concours d'agrégation externe. Elles proviennent du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Elles permettent de connaître de manière exhaustive les informations relatives au nom des candidats autorisés à concourir, leurs résultats (sous-admissibilité, admissibilité, admission) et leur genre depuis 1993. Elles permettent également de connaître les noms des membres du jury et les universités où ils étaient en poste au moment de leur nomination. Les fichiers antérieurs à 1993 dont nous disposons sont pour leur part lacunaires au regard du nom des candidats. Néanmoins, ils nous permettent de connaître tous les docteurs ayant réussi le concours d'agrégation externe depuis 1981. Pour tous les docteurs ayant soutenu leur thèse depuis 1992, nous disposons d'informations plus fines encore, qui nous

permettent de différencier trois types d'accès au corps des professeurs : agrégation externe, agrégation interne et voie autre que l'agrégation. Ces observations expliquent pourquoi différents sous-échantillons seront utilisés dans les développements qui suivent selon les problématiques analysées.

Ces données ont été complétées à partir des informations relatives à chaque candidat et chaque membre du jury qui sont disponibles sur internet, à partir du *Sudoc*, du *Doctrinal* et du *catalogue de la Bibliothèque nationale de France*. Pour les candidats et les membres du jury dont les informations n'étaient pas disponibles sur ces sites, nous avons complété les informations manuellement sur Internet ou en bibliothèque. Pour chaque personne de la base, nous avons collecté le nom de son ou ses directeurs de thèse, l'université de soutenance, le genre, la date de naissance, la date de soutenance, des informations concernant les publications, notamment le nombre de publications référencées sur le *Doctrinal*.

Les enseignants-chercheurs. Nous avons ensuite rassemblé les informations relatives aux enseignants-chercheurs actuellement en poste. Ces informations proviennent du *Portail universitaire du droit* créé par la Conférence des doyens des facultés de droit et de science politique. Nous avons collecté sur ce site le nom des enseignants-chercheurs en France, le corps auquel ils appartiennent et l'université dont ils relèvent. Pour chaque personne référencée, les données ont été complétées à partir des informations disponibles sur le *Sudoc*, le *Doctrinal* et le *catalogue de la Bibliothèque nationale de France* comme indiqué précédemment. Pour les enseignants-chercheurs dont les informations n'étaient pas disponibles sur ces sites, nous avons complété les informations manuellement sur Internet ou en bibliothèque.

Les docteurs en droit. A partir des informations disponibles sur le site *theses.fr*, nous avons constitué une base de données comprenant les caractéristiques des docteurs en droit en France, notamment le nom du docteur, celui de son ou ses directeurs de thèse, l'université de soutenance et l'année de soutenance.

Plusieurs remarques s'imposent quant à la collecte des données en ligne. Tout d'abord, les données ont été récupérées entre octobre et décembre 2019. Ensuite, la tâche consistant à combiner les données de plusieurs sites a été facilitée par le fait que sur le *Sudoc*, le *Portail universitaire du droit* et le site *theses.fr* les individus sont référencés à partir d'un identifiant unique (appelé « ppn »). Certains individus n'avaient pas d'identifiant unique (dans ce cas-là nous en avons créé un) ou avaient plusieurs identifiants (dans ce cas-là, nous les avons regroupés). Dans de rares cas, nous avons observé des erreurs provenant des sites exploités, qui ont été corrigées, autant que possible. L'exploitation du *Doctrinal* a posé plus de difficultés en raison de l'absence d'utilisation par ce site de l'identifiant unique. Cette difficulté pourrait d'ailleurs être de nature à affecter les résultats relatifs aux publications des femmes référencées par ce site, dans la mesure où une même personne qui serait référencée sous deux noms différents à la suite d'un mariage pourrait avoir été parfois considérée comme deux personnes distinctes, d'où une sous-évaluation de ses publications. La plupart du temps, cependant, la pluralité de noms d'un même candidat a été détectée grâce aux autres sites exploités, qui rattachent au même identifiant unique ses différents noms, et

aux procès-verbaux communiqués par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche relativement aux concours d'agrégation.

Parmi les informations collectées, celles relatives aux publications des individus permettent de prendre en compte leur production scientifique de manière imparfaite. En effet, le *Doctrinal* ne recense pas de manière exhaustive tous les supports susceptibles d'accueillir les publications des juristes. Il ne recense que les articles publiés dans des revues (et quelques mélanges), alors que les juristes publient des articles sur d'autres supports, tels des ouvrages collectifs. De plus, toutes les revues dans lesquelles les juristes sont susceptibles d'écrire ne sont pas référencées⁵ même si le site revendique le référencement de plus de 350 revues. Les informations provenant du *Doctrinal* ne sauraient donc être considérées comme permettant de retracer complètement l'activité réelle de recherche de chaque individu de la base, mais seulement comme un indicateur de production scientifique. Cet indicateur paraît néanmoins pertinent dès lors qu'il est fortement corrélé avec la production scientifique réelle et que l'écart entre la production scientifique réelle des individus et la valeur que notre indicateur leur attribue n'est pas corrélée avec nos autres variables explicatives (genre, université de soutenance, université de poste, etc.).

4. Résultats préliminaires : les docteurs et les enseignants chercheurs en droit

4.1. Les docteurs en droit (1994-2014)

Une première partie de la base de données est dédiée aux différents docteurs en droit de France. Nous avons collecté toutes les thèses de droit référencées sur le site *theses.fr* et disposons ainsi de 21 731 observations. Nous avons retiré tous les docteurs dont nous ne connaissons pas la date de soutenance ou l'université d'origine compte tenu de l'impossibilité d'exploiter les informations les concernant. Sur les 19 512 observations restantes, nous avons retiré toutes les personnes ayant soutenu leur thèse avant 1994, puisque c'est seulement à compter de 1993 que nous disposons sans lacune des informations relatives aux personnes ayant participé au concours d'agrégation. Enfin, nous avons retiré tous les individus qui ont soutenu leur thèse en 2015 ou postérieurement, en raison du peu de chances qu'ont ces personnes d'avoir déjà un poste compte tenu de leur récent accès au grade de docteur au moment de notre collecte. Subsistent 13 393 observations. Il faut néanmoins préciser, s'agissant des résultats liés au genre, qu'il y a parmi les 13 393 observations

5. Cette observation est particulièrement vraie pour les historiens du droit.

2 555 personnes dont on ne connaît pas le genre. Ces lacunes de la base de données s'expliquent par le fait que l'information relative au genre ne figure pas toujours dans les sites exploités pour la constituer. Nous avons en partie comblé la base de données en inférant le genre du prénom des personnes concernées, mais le procédé n'a pas permis de résoudre intégralement le problème en raison de l'existence d'un certain nombre de prénoms marginaux ou épiciens. Aussi, lorsque nous discuterons ci-après les résultats relatifs au genre des docteurs, seules 10 838 observations seront retenues. Par convention de langage, sauf pour les universités parisiennes, nous désignerons dans les développements qui suivent les universités mentionnées dans les différents tableaux par le seul nom des villes où elles se trouvent, sans préciser le numéro qui permet de les distinguer d'autres universités du même lieu⁶.

Le tableau 1 présente les probabilités pour un docteur d'être enseignant-chercheur (maître de conférences ou professeur), de s'être présenté et d'avoir réussi le concours d'agrégation externe, en fonction de son université de soutenance, de son genre et de la maison d'édition ayant publié sa thèse. On présente uniquement ces probabilités pour les deux principales maisons d'éditions que sont Dalloz et LGDJ.

Tableau 1. Docteurs en droit – carrière universitaire et concours d'agrégation externe

	<i>EC*</i>	<i>MCF</i>	Professeur	Agrégation Candidat	Externe Agrégré
Université soutenance					
Paris 2	0.259	0.102	0.157	0.326	0.139
Paris 1	0.214	0.109	0.104	0.255	0.088
Paris 3 4 5 9 11	0.11	0.069	0.041	0.135	0.027
Aix Marseille 3	0.183	0.123	0.06	0.197	0.044
Lyon 3	0.189	0.124	0.065	0.191	0.043
Montpellier 1	0.153	0.108	0.045	0.14	0.029
Toulouse 1	0.175	0.129	0.046	0.201	0.028
Bordeaux 4	0.264	0.164	0.1	0.3	0.076
Strasbourg 3	0.148	0.095	0.053	0.137	0.046
Paris 10	0.259	0.154	0.106	0.251	0.081
Lille 2	0.222	0.189	0.033	0.192	0.019
Rennes 1	0.23	0.148	0.083	0.235	0.07
Autre	0.157	0.118	0.039	0.139	0.023
Genre					
Femme	0.236	0.169	0.067	0.225	0.046
Homme	0.226	0.126	0.1	0.256	0.079
Publication Thèse					
Dalloz	0.809	0.381	0.428	0.794	0.387
LGDJ	0.633	0.306	0.327	0.678	0.266
Non publié	0.106	0.078	0.028	0.113	0.018
Moyenne	0.187	0.118	0.069	0.195	0.052
Moyenne (sans Paris 1 et 2)	0.172	0.121	0.051	0.168	0.034

Notes : Ce tableau présente les probabilités pour un docteur d'être enseignant-chercheur, maître de conférences ou professeur en fonction de son université de soutenance, de son genre et de la maison d'édition ayant publié sa thèse. Un enseignant-chercheur est maître de conférences ou professeur. Il indique également les probabilités pour un docteur de s'être présenté et d'avoir réussi le concours d'agrégation externe en fonction de ces mêmes critères. * *EC* renvoie à enseignant-chercheur, *MCF* renvoie à maître de conférences.

6. En revanche, pour plus de clarté, ce numéro est utilisé dans les tableaux, y compris pour les universités qui ont changé leur dénomination et n'utilisent plus guère de numéro.

Parmi les docteurs ayant soutenu leur thèse entre 1994 et 2014, 18,7 % sont aujourd'hui enseignants-chercheurs. Deux tiers d'entre eux sont maîtres de conférences, et le tiers restant sont professeurs. 19,5 % de ces docteurs ont tenté le concours d'agrégation externe et un peu plus de 5 % l'ont réussi. Ces résultats sont également présentés dans un second temps sans tenir compte de Paris 1 et Paris 2, dont les résultats affectent substantiellement ces moyennes. Par exemple, un docteur a en moyenne 3,4 % de chances d'être agrégé externe s'il ne vient pas de Paris 1 ou Paris 2.

On constate que les docteurs de certaines universités ont une plus grande vocation à devenir enseignant-chercheur (Bordeaux puis Paris 10 et Paris 2, puis Rennes, Lille et Paris 1). S'agissant de la probabilité de se présenter à l'agrégation, on observe des résultats disparates. La probabilité d'être agrégé est globalement corrélée à la probabilité d'être enseignant-chercheur. Certains contre-exemples montrent cependant que les docteurs de certaines universités ont de bonnes chances d'être maître de conférences, mais des perspectives limitées d'accès au corps des professeurs (e.g., Lille 2). Par ailleurs, 23,6 % des docteurs femmes et 22,6 % des docteurs hommes ont obtenu un poste d'enseignant-chercheur. Ces probabilités proches ne témoignent pas d'une différence d'accès au statut d'enseignant-chercheur selon le genre⁷. Toutefois, les femmes ont moins vocation à devenir professeur. En effet, 6,7 % des docteurs femmes sont devenues professeur, tandis que un docteur homme sur dix est professeur. Ceci pourrait s'expliquer par une plus faible probabilité des femmes de tenter le concours d'agrégation comme de le réussir. Enfin, les docteurs qui n'ont pas publié leur thèse ont considérablement moins de chances de devenir enseignant-chercheur, de tenter l'agrégation et de la réussir comparativement aux docteurs ayant publié leur thèse dans l'une des deux maisons d'édition précitées. Par exemple, un docteur ayant publié sa thèse chez Dalloz a quasiment huit fois plus de chances d'avoir un poste d'enseignant-chercheur qu'un docteur n'ayant pas publié sa thèse. Le premier a également une probabilité vingt-et-une fois plus grande d'être agrégé.

4.2. Les enseignants-chercheurs en droit

Une deuxième partie de la base de données a trait aux différents enseignants-chercheurs français dans les matières juridiques. Nous observons, à notre connaissance, la totalité de ces derniers. Cela nous permet de dresser une cartographie des enseignants-chercheurs en droit en France. Nous avons retiré les chargés de recherche, les directeurs de recherche, les maîtres de conférences associés, les professeurs associés et les enseignants-chercheurs de certaines universités, situées hors de France ou davantage axées sur les sciences politiques, dont le rôle, au regard de notre objet d'étude, est marginal⁸. Ces individus représentent moins de 5 % des

7. La différence entre ces deux probabilités n'est pas statistiquement significative au seuil d'erreur de 1 %.

8. Les instituts de sciences politiques, les universités étrangères et certaines Écoles.

enseignants-chercheurs. 3 620 maîtres de conférences ou professeurs en droit public, en droit privé ou en histoire du droit subsistent. Nous avons ensuite retiré 170 personnes dont nous ne disposons pas de l'année de soutenance ou de l'université de soutenance, compte tenu de l'impossibilité d'exploiter dans les développements qui suivent les informations les concernant. Nous avons également retiré 142 personnes ayant soutenu leur thèse avant 1981, dès lors que nous ne disposons d'informations fiables quant à la réussite au concours d'agrégation externe qu'à partir de cette année-là. Par ailleurs, après une vérification manuelle, nous avons constaté que des enseignants-chercheurs aujourd'hui à la retraite étaient toujours référencés sur le *Portail universitaire du droit*. Le retrait des personnes ayant soutenu leur thèse avant 1981 permet ainsi de dissiper en grande partie le risque de compter comme enseignant-chercheur une personne qui ne l'est plus. En définitive, notre échantillon comporte 3 308 observations, étant précisé qu'il y a parmi ces enseignants-chercheurs uniquement deux personnes dont nous ne connaissons pas le genre.

4.2.1. Répartition des enseignants-chercheurs par corps

Le tableau 2 présente la répartition des enseignants-chercheurs (maître de conférences, professeur par une voie autre que l'agrégation externe ou professeur agrégé externe) par université, par genre et en fonction de paramètres liés à la publication de la thèse.

Sur l'ensemble des enseignants-chercheurs, 61,4 % sont maîtres de conférences, 10,7 % sont professeurs par une voie autre que l'agrégation externe et 28 % sont professeurs agrégés externes⁹. Cette moyenne masque toutefois de fortes disparités en fonction des universités, du genre et de la publication de la thèse.

Dans la plupart des universités il y a plus de maîtres de conférences que de professeurs. Cependant, les maîtres de conférences sont minoritaires à Paris 1 et Paris 2. Les professeurs sont dans toutes les universités principalement des agrégés externes. Les enseignants-chercheurs ayant accédé au corps des professeurs par une autre voie sont minoritaires. Ces résultats permettent d'établir que la voie principale d'accès au corps des professeurs réside dans l'agrégation externe. Les autres modes d'accès à ce corps sont moins importants, quantitativement parlant. Cela étant, la répartition des professeurs selon qu'ils sont agrégés externes ou non varie beaucoup selon les universités concernées. Par ailleurs, ces résultats établissent que l'agrégation externe permet non seulement d'accéder au grade de professeur, mais qu'elle est également une condition nécessaire pour accéder à certaines universités. A Paris 1 et Paris 2, il n'y a quasiment aucun professeur qui ne soit pas agrégé externe. Il est intéressant de mettre ce constat en parallèle avec le fait que ces deux universités ne proposent traditionnel-

9. Les pourcentages sont arrondis, ce qui explique que la somme, ici ou là, ne soit pas égale à un.

lement aucun poste à l'agrégation externe, recrutant essentiellement par voie de mutation leurs nouveaux professeurs. Le fait que la répartition des enseignants-chercheurs selon leur corps diffère beaucoup d'une université à l'autre pourrait être à l'origine d'un encadrement différent des étudiants et des doctorants. Ces disparités ont également une grande incidence sur le financement des universités, sachant qu'un professeur agrégé reçoit en moyenne un traitement supérieur à celui d'un maître de conférences. Cette question du financement des universités est d'autant plus prégnante, en ce qui concerne les grandes universités parisiennes, que la plupart des professeurs y sont en fin de carrière et par conséquent plus expérimentés et âgés que dans la moyenne des autres universités (v. Appendice A).

Tableau 2. Répartition des enseignants-chercheurs

	MCF	Prof. Autres	Prof. AG. EX.
Université			
Paris 2	0.389	0.0	0.611
Paris 1	0.425	0.019	0.556
Paris 3 4 5 9 11	0.506	0.071	0.423
Aix Marseille 3	0.529	0.132	0.338
Lyon 3	0.587	0.101	0.312
Montpellier 1	0.509	0.123	0.368
Toulouse 1	0.541	0.162	0.297
Bordeaux 4	0.602	0.068	0.331
Strasbourg 3	0.5	0.19	0.31
Paris 10	0.63	0.059	0.311
Lille 2	0.651	0.151	0.198
Rennes 1	0.623	0.091	0.286
Autre	0.676	0.118	0.206
Genre			
Femme	0.703	0.104	0.192
Homme	0.536	0.109	0.356
Publication thèse			
Dalloz	0.516	0.043	0.44
LGDJ	0.464	0.119	0.417
Non publié	0.696	0.116	0.188
Moyenne	0.614	0.107	0.28

Notes : Ce tableau présente la répartition des enseignants-chercheurs (maître de conférences, professeur par une voie autre que l'agrégation externe ou professeur agrégé externe) par université, par genre et en fonction de paramètres liés à la publication de la thèse.

De fortes disparités de genre existent dans l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs hommes sont quasiment pour moitié des maîtres de conférences (53,6 %) et pour moitié des

professeurs (46,4 %). Par contraste, les femmes sont en grande majorité des maîtres de conférences (à 70,3 %). Cette différence s'explique principalement par la différence dans les proportions d'hommes et de femmes qui ont réussi le concours d'agrégation externe (19,2 % pour les femmes et 35,6 % pour les hommes). Les femmes paraissent également avoir plus de difficultés à devenir professeur en dehors de l'agrégation externe, puisque la proportion d'hommes ou de femmes devenus professeurs par une autre voie est équivalente (à peu près 11 %) alors que les femmes sont proportionnellement davantage des maîtres de conférences. Compte tenu de leur plus faible propension à se présenter au concours d'agrégation externe, celles-ci devraient en effet être proportionnellement plus nombreuses à sortir du corps des maîtres de conférences pour accéder à celui des professeurs par les voies autres que l'agrégation externe. Il n'en est rien, ce qui traduit un effet de genre défavorable aux femmes dans toutes les voies d'accès au corps des professeurs¹⁰. L'explication du phénomène n'est pas aisée. Elle divise d'ailleurs les juristes de longue date : charge « domestique » plus importante qui pèse sur les femmes, incidence de la maternité, attentes de « qualités masculines » chez les collègues, etc¹¹. On verra également plus loin que les femmes se représentent moins au concours en cas d'échec que les hommes, ce qui accentue leur éviction du corps des professeurs.

Enfin, l'effet de la publication de la thèse sur la carrière des enseignants-chercheurs apparaît comme particulièrement déterminante. Le non publiant, relativement à la thèse, a davantage vocation à rester dans le corps des maîtres de conférences que celui qui a publié sa thèse dans l'une des deux maisons d'édition retenues (Dalloz et LGDJ). La thèse apparaît ainsi comme un marqueur fort alors même que la qualité des recherches doctorales pourrait ne pas être en lien avec l'activité scientifique future des intéressés. Par exemple, seulement 18,8 % des enseignants-chercheurs n'ayant pas publié leur thèse sont agrégés externes ; cette proportion est plus de deux fois plus élevée pour les enseignants-chercheurs ayant publié leur thèse chez Dalloz ou LGDJ¹².

10. Par ailleurs, les hommes semblent également avoir de plus fortes chances d'être devenus professeur par le biais de l'agrégation interne que les femmes. Pour les enseignants-chercheurs ayant soutenu leur thèse depuis 1992, nous disposons d'informations fiables quant à leur mode d'accès au corps des professeurs. Parmi les professeurs ayant soutenu leur thèse depuis 1992 et ayant accédé au corps des professeurs via le concours d'agrégation interne, 59,7 % sont des hommes. Il reste que, pour l'agrégation interne, nous ne disposons pas d'informations fiables relatives aux candidats, ce qui empêche de les mettre en relation avec les résultats que nous observons.

11. Voir sur ce point les résultats du sondage réalisé dans Fulchiron [2019], où les répondants, ayant participé au concours présidé par le Professeur Hugues Fulchiron, suggèrent notamment que les épreuves orales pourraient favoriser les hommes en raison de la prise en compte d'exigences, souvent intériorisées, qui correspondraient à un référentiel masculin : voix, tenue vestimentaire, attitude, « théâtralité »,...

12. Il faut noter que les publications de thèse Dalloz sont plus récentes que celles de la LGDJ, ce qui pourrait expliquer la plus faible proportion d'enseignants-chercheurs ayant publié chez Dalloz qui sont des professeurs par une autre voie que l'agrégation externe, s'agissant de voies d'accès au professorat qui supposent une certaine ancienneté.

4.2.2. Recrutement et Localisme

Le tableau 3 présente la probabilité pour un enseignant-chercheur d'être en poste dans son université de soutenance en fonction du mode de recrutement. La colonne « Recrutement local » renvoie à la proportion des enseignants-chercheurs, devenus maître de conférences ou professeur par une voie autre que l'agrégation, ayant soutenu leur thèse dans l'université dans laquelle ils sont en poste. La colonne « Recrutement national » renvoie à la proportion des enseignants-chercheurs, devenus professeur par la voie de l'agrégation interne ou externe, ayant soutenu leur thèse dans l'université dans laquelle ils sont en poste. Pour ce tableau, nous avons regroupé dans l'une et l'autre colonnes deux catégories d'enseignants-chercheurs que l'on peut rapprocher en raison du mode de recrutement (local ou national) dont ils ont profité pour accéder au corps dont ils relèvent. Pour établir ce tableau, nous avons conservé uniquement les enseignants-chercheurs ayant soutenu leur thèse depuis 1992. En effet, pour ceux qui ont soutenu leur thèse avant 1992, nous ne disposons pas d'informations fiables quant à la réussite au concours d'agrégation interne.

Tableau 3. Mode de recrutement et Localisme

	Recrutement local	Recrutement national
Université		
Paris 2	0.776	0.66
Paris 1	0.625	0.324
Paris 3 4 5 9 11	0.233	0.081
Aix Marseille 3	0.925	0.744
Lyon 3	0.725	0.385
Montpellier 1	0.932	0.727
Toulouse 1	0.638	0.512
Bordeaux 4	0.771	0.629
Strasbourg 3	0.535	0.385
Paris 10	0.493	0.543
Lille 2	0.6	0.333
Rennes 1	0.449	0.35
Autre	0.296	0.172
Moyenne	0.426	0.332

Notes : Ce tableau présente la probabilité qu'un enseignant-chercheur soit en poste dans son université de soutenance en fonction du mode de recrutement (local ou national).

En moyenne, les enseignants-chercheurs n'ayant pas accédé à leur corps actuel via un concours national sont à 42,6 % en poste dans leur université d'origine. Ce chiffre est plus faible de dix points de pourcentage pour les professeurs ayant été admis à l'agrégation interne ou externe. Ces moyennes masquent toutefois de fortes disparités en fonction des universités. Dans certaines universités, le localisme paraît en effet très fort, dans la

mesure où la quasi-totalité des enseignants-chercheurs n'ayant pas accédé à leur corps actuel via un concours national y ont soutenu leur thèse.

Ces résultats paraissent être le signe que les enseignants-chercheurs recrutés comme maître de conférences ou comme professeur par une voie autre que l'agrégation ont davantage vocation à être en poste dans leur université d'origine et rejoignent le constat souvent réalisé en pratique selon lequel la qualité des candidats pourrait parfois être moins déterminante que leurs relations dans l'université où ils se portent candidats (sous réserve de l'exigence d'une qualification par le CNU qui permet de s'assurer d'un niveau minimum). A l'inverse, les candidats ayant profité d'un recrutement national paraissent jouir d'une plus grande mobilité. Reste que, malgré l'admission à un concours national, de nombreux professeurs sont actuellement en poste dans l'université où ils ont soutenu leur thèse. Ces résultats ne sont pas intuitifs puisque les agrégés ont peu de prise sur leur première affectation. Ils paraissent témoigner de l'opportunité laissée aux agrégés de revenir dans l'université dont ils sont issus après avoir accompli ailleurs quelques années de service. Bien évidemment, ce « localisme postagrégation » ne remet pas en cause le fait que l'accès au corps des professeurs lui-même se fait dans le cadre d'un concours national, contrairement à celui qui régit les professeurs qui accèdent à ce corps par concours organisé par les universités elles-mêmes.

5. Résultats principaux : le concours d'agrégation externe en droit (1997-2019)

5.1. Description du concours

Le concours d'agrégation externe est, dans les matières juridiques, la principale voie d'accès au corps des professeurs. Les docteurs en droit peuvent participer à ce concours sans égard au fait qu'ils soient ou non en poste en qualité d'enseignant-chercheur dans une université française. Le concours d'agrégation externe est ouvert en droit public, en droit privé et en histoire du droit, tous les deux ans. Un président différent est nommé pour chaque concours par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les professeurs de la discipline considérée¹³. Six autres membres sont nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du président du jury¹⁴. Quatre de ces membres sont des professeurs de la

13. Article 49-2 du décret du 6 juin 1984 précité.

14. La version initiale du décret du 6 juin 1984 précité prévoyait, dans son article 49, que les autres membres du jury étaient nommés pour moitié par tirage au sort parmi les membres de la section correspondante du conseil supérieur des universités.

discipline concernée. Les deux autres membres du jury sont choisis parmi les professeurs d'une autre discipline ou parmi les personnalités françaises ou étrangères du secteur public ou du secteur privé connues pour leurs compétences ou leurs travaux dans des domaines liés à la discipline considérée¹⁵. Fort de ces sept profils différents, le jury couvre par ses compétences une grande partie des matières relevant du programme du concours.

Concrètement, le concours repose traditionnellement sur une série de quatre épreuves : une épreuve « sur travaux », qui consiste en une appréciation par le jury des titres et travaux des candidats (épreuve de sous-admissibilité) ; une première leçon de trente minutes, après préparation en loge pendant huit heures (épreuve d'admissibilité) ; une épreuve « de vingt-quatre heures », consistant en une leçon de quarante-cinq minutes après une préparation libre pendant vingt-quatre heures durant lesquelles le candidat est en général assisté d'équipiers ; une deuxième leçon de trente minutes après préparation en loge pendant huit heures (épreuves d'admission). A l'issue des quatre épreuves, les résultats sont proclamés par le président du jury. Les candidats déclarés reçus sont nommés dans le corps des professeurs des universités et sont affectés à un établissement en tenant compte principalement de leur rang de classement au concours¹⁶.

L'enjeu du concours est grand pour les candidats. Avec l'agrégation, ils peuvent accéder au corps des professeurs quel que soit leur âge, profitant ainsi d'une grille de rémunération plus intéressante et de responsabilités administratives et pédagogiques auxquelles ne peuvent accéder les maîtres de conférences. Le statut de professeur agrégé est également reconnu hors de la faculté de rattachement, qu'il s'agisse de faire publier un article ou un ouvrage, de rédiger des consultations, de participer à un colloque, à un jury de soutenance...

5.2. Analyse économétrique : critères de succès, décision de se représenter et délai d'attente

Nous observons les membres du jury et toutes les personnes inscrites aux concours qui se sont déroulés entre 1997 et 2019 (ce qui correspond à 33 concours – 11 dans chacune des trois disciplines). Nous disposons également des informations relatives aux deux concours précédents (c'est-à-dire des concours de droit public et d'histoire du droit 1993-1994/1995-1996 et de droit privé 1994-1995/1996-1997), que nous utiliserons uniquement

15. Article 49-2 du décret du 6 juin 1984 précité.

16. Article 7 et suivants de l'arrêté du 13 février 1986 relatif à l'organisation générale du premier concours d'agrégation pour le recrutement des professeurs des universités des disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion.

pour déterminer si les candidats se présentent au concours pour la première fois¹⁷.

Toutefois, on ne s'intéressera dans les développements qui suivent qu'aux concours de droit public et de droit privé, qui présentent une physionomie semblable et qui représentent près de 90 % des observations. Même si on note un nombre un peu plus élevé de candidats et corrélativement un taux de réussite légèrement inférieur en droit privé, les taux de réussite en droit public et en droit privé sont comparables. Sur les 11 derniers concours en droit public, le nombre de candidats varie entre 163 et 204 et le taux de réussite entre 11,92 % et 17,46 %. En droit privé, le nombre de candidats varie entre 181 et 265 et le taux de réussite entre 11,62 % et 16,74 %. Le concours d'histoire du droit présente une physionomie très différente. Le nombre de candidats et le nombre d'agrégés sont extrêmement faibles. Il y a une grande hétérogénéité dans le nombre de postes ouverts et donc dans les taux de réussite. Sur les 11 derniers concours en histoire du droit, le nombre de candidats varie entre 23 et 51 et le taux de réussite entre 10,34 % et 29,41 %. Par ailleurs, les revues dans lesquelles les historiens du droit publient sont peu référencés par le *Doctrinal*.

Au total, il y a eu 4523 candidatures aux différents concours d'agrégation externe de droit public et de droit privé qui se sont déroulés entre 1997 et 2019¹⁸. Nous avons retiré toutes les personnes dont nous ne connaissons pas l'université de soutenance, la date de soutenance ou le directeur de thèse, ce qui laisse 4 462 candidatures, émanant de 2 541 individus.

Nous avons examiné trois points :

1. les déterminants du succès au concours d'agrégation à partir d'un modèle logit, la variable à expliquer étant la probabilité de réussir le concours. Cette spécification a été estimée sur deux sous-échantillons. Le premier sous-échantillon est composé uniquement de primo-candidats. Le second sous-échantillon est composé de candidats passant le concours d'agrégation pour la deuxième fois et ayant participé au concours précédent.
2. les déterminants de la probabilité de se représenter au concours directement après un échec à partir d'un modèle logit. Nous nous restreignons au sous-échantillon des candidats qui ont échoué à leur première tentative au concours. La variable à expliquer est égale à 1 si le candidat s'inscrit au concours suivant et 0 sinon.
3. les déterminants du délai d'attente entre la soutenance de la thèse et la première participation au concours à partir d'un modèle logit. La varia-

17. Il est possible que certains candidats aient tenté le concours avant 1993, et ne l'aient pas tenté entre 1993 et 1997, avant de se représenter après 1997 (c'est-à-dire qu'ils ont laissé passer au moins deux concours avant de se représenter). Dans ce cas, ils seront de manière erronée considérés comme des primo-candidats, car nous n'observons pas le nom des candidats avant 1993. Toutefois, ce problème s'avère marginal. En effet, parmi les candidats ayant soutenu leur thèse après 1994, et pour lesquels nous observons toutes leurs participations au concours, seulement 2,6 % de ces candidats ont laissé passer deux concours avant de se représenter.

18. De très rares candidats ont présenté des concours dans plusieurs disciplines juridiques. Nous avons en ce cas uniquement conservé la discipline dans laquelle ils ont le plus candidaté ou la discipline du premier concours d'agrégation externe auquel ils ont candidaté.

ble à expliquer étant égale à 1 si le candidat a attendu un an ou moins après sa soutenance pour passer le concours d'agrégation. Elle est égale à 0 dans le cas contraire. Certains jeunes docteurs ayant soutenu leur thèse avant les derniers concours, et n'y ayant pas participé, s'inscriront probablement aux prochains. De manière à éviter de sous-estimer le délai d'attente moyen, nous ne conservons que les candidats ayant soutenu leur thèse en 2012 ou avant. Les effets des différents déterminants du délai d'attente entre la soutenance et le premier passage du concours envisagés sont qualitativement identiques si nous conservons l'ensemble de l'échantillon. De même, ces effets sont conservés si nous considérons un délai d'attente différent (c'est-à-dire deux ou trois ans au lieu de un an d'attente).

5.2.1. Les variables explicatives

Le tableau 4 présente les variables explicatives qui seront utilisées par la suite pour estimer les différents modèles économétriques.

La variable *Homme* définit le genre du candidat et la variable *Délai* mesure le délai entre la date de soutenance du candidat et sa participation au concours. Pour les universités de soutenance, nous avons créé quatre catégories : *Paris 2*, *Paris 1*, *Univ 6* et *Univ Autre*. La catégorie *Univ 6* incorpore les six universités ayant les meilleurs taux de réussite au concours parmi les primo-candidats et ayant eu un nombre suffisamment significatif d'agrégés. *Univ Autre* incorpore toutes les autres universités.

Trois variables capturent les potentiels effets de proximité. La variable *Directeur Jury* permet de tenir compte du fait que le candidat a son directeur de thèse dans le jury. La présence du directeur de thèse d'un candidat dans le jury est un événement peu fréquent : cela concerne environ 2,7 % des candidats en droit privé et en droit public. Les variables *Jury Soutenance* et *Jury Poste* appréhendent les relations du candidat avec les membres du jury, selon qu'au moins un membre du jury a obtenu son doctorat dans la même université que le candidat et selon qu'au moins un membre du jury est en poste dans la même université que celle dans laquelle le candidat a obtenu son doctorat.

Tableau 4. Description des variables

Variables	Description
<i>Homme</i>	= 1 si le candidat est un homme, 0 sinon
<i>Délai</i>	= délai entre la date de soutenance et la date du concours
<i>Paris 2</i>	= 1 si candidat a soutenu sa thèse à Paris 2, 0 sinon
<i>Paris 1</i>	= 1 si candidat a soutenu sa thèse à Paris 1, 0 sinon
<i>Univ 6</i>	= 1 si candidat a soutenu sa thèse à Bordeaux 4, Aix Marseille 3, Strasbourg 3, Montpellier 1, Paris 10 ou Lyon 3, 0 sinon
<i>Univ Autre</i>	= 1 si le candidat a soutenu sa thèse dans une autre université (Paris 2, Paris 1, Univ 6), 0 sinon
<i>Directeur Jury</i>	= 1 si le candidat a son directeur dans le jury, 0 sinon
<i>Jury Soutenance</i>	= 1 si au moins un membre du jury a obtenu son doctorat dans la même université que le candidat, 0 sinon
<i>Jury Poste</i>	= 1 si au moins un membre du jury est en poste dans la même université où le candidat a obtenu son doctorat, 0 sinon
<i>Score Directeur 0</i>	= 1 si le score du directeur de thèse du candidat est inférieur à 0.5, 0 sinon
<i>Score Directeur 1</i>	= 1 si le score du directeur de thèse du candidat est entre 0.5 et 1, 0 sinon
<i>Score Directeur 2</i>	= 1 si le score du directeur de thèse du candidat est entre 1 et 2, 0 sinon
<i>Score Directeur 3</i>	= 1 si le score du directeur de thèse du candidat est supérieur à 2, 0 sinon
<i>Directeur Jury 1993</i>	= 1 si le directeur de thèse du candidat a été membre d'au moins un jury depuis 1993, 0 sinon
<i>LGDJ</i>	= 1 si le candidat a publié sa thèse chez LGDJ, 0 sinon
<i>Dalloz</i>	= 1 si le candidat a publié sa thèse chez Dalloz, 0 sinon
<i>Editeur 1</i>	= 1 si le candidat a publié sa thèse chez Pedone, Leiden ou Economica, 0 sinon
<i>Editeur 2</i>	= 1 si le candidat a publié sa thèse chez Mare & Martin, Larcier-Bruylant, IRJS-Tunc, Defrenois & Baule-Mouette, LexisNexis-Litec, Varennes, PU Poitiers, PU France ou PU Panthéon-Assas, 0 sinon
<i>Editeur 3</i>	= 1 si le candidat a publié sa thèse chez un autre éditeur, 0 sinon
<i>Non publié</i>	= 1 si le candidat n'a pas publié sa thèse, 0 sinon
<i>Publi Doctrinal 0</i>	= 1 si le candidat a publié moins d'articles que le niveau médian des autres candidat, 0 sinon
<i>Publi Doctrinal 1</i>	= 1 si le candidat a publié entre 1 et 2 fois le niveau médian d'articles publiés par les autres candidats, 0 sinon
<i>Publi Doctrinal 2</i>	= 1 si le candidat a publié entre 2 et 3 fois le niveau médian d'articles publiés par les autres candidats, 0 sinon
<i>Publi Doctrinal 3</i>	= 1 si le candidat a publié plus de 3 fois le niveau médian d'articles publiés par les autres candidats, 0 sinon
<i>Ratio Poste Agrégé</i>	= nombre d'agrégés relativement au nombre de candidats
<i>Ratio Primo Candidat</i>	= nombre de primo-candidats relativement au nombre de candidats
<i>Ratio Paris 2</i>	= nombre de candidats de Paris 2 relativement au nombre de candidats
<i>Admissible</i>	= 1 si le candidat a été admissible au concours précédent, 0 sinon
<i>Sous Admissible</i>	= 1 si le candidat a été sous-admissible au concours précédent, 0 sinon
<i>Premier tour</i>	= 1 si le candidat n'a pas passé le premier tour au concours précédent, 0 sinon

Notes : Ce tableau décrit les variables explicatives qui seront utilisées dans les différents modèles économétriques.

Pour tenir compte de la qualité des directeurs de thèse des candidats, nous avons créé deux indicateurs. Le premier indicateur *Directeur Jury* 1993 capture le fait que le directeur de thèse du candidat a déjà été membre d'un jury du concours d'agrégation entre 1993 et 2019. La présence d'un directeur de thèse dans un jury d'agrégation montre que l'on a pensé à ce professeur compte tenu de ses compétences et connaissances pour évaluer les spécialistes de sa matière. Ensuite, nous avons construit un indicateur capturant la réussite des autres candidats ayant soutenu dans la même université que le candidat et avec le même directeur de thèse. Cet indicateur appelé *Score Directeur* capture la réussite moyenne des autres candidats uniquement lors de leur première tentative au concours d'agrégation. Si un docteur est éliminé dès le premier tour, nous lui attribuons 0 point. S'il est sous-admissible, nous lui attribuons 1 point. S'il est admissible, 2 points lui sont attribués. Enfin, s'il est agrégé, 3 points lui sont associés. Notons que lorsqu'un docteur passe le concours et que son directeur de thèse est dans le jury, son résultat n'est pas intégré à la construction de ce score. Ce calcul est opéré distinctement pour chaque candidat (sans tenir compte de son propre résultat au concours). Grâce à ce score, qui varie entre 0 et 3, nous avons créé quatre classes, selon que le score est compris en 0 et 0.5, 0.5 et 1, 1 et 2 ou est supérieur à 2. Ces deux indicateurs capturent la qualité du directeur de thèse, et sont donc indirectement des indicateurs de qualité des candidats. En effet, un professeur prestigieux fait bénéficier de sa réputation les programmes de troisième cycle qu'il dirige, et dans lesquels s'inscrivent les meilleurs étudiants. Ces derniers constituent un vivier de doctorants pour le professeur, de sorte que ses doctorants auront plus de chances d'être agrégés.

Ensuite, la production scientifique des candidats est contrôlée à travers deux indicateurs. Le premier indicateur a trait à la maison d'édition ayant publié la thèse du candidat. A cet effet, nous avons créé six catégories : *LGDJ*, *Dalloz*, *Editeur 1*, *Editeur 2*, *Editeur 3*, *Non publié*. Bien qu'il n'existe pas de classement des éditeurs en droit, Dalloz et LGDJ sont des maisons d'édition réputées, notamment en raison de leur ancienneté, des parts de marché qu'elles occupent, de la prise en charge – le plus souvent – des frais de publication et de leur rayonnement national, voire international. Elles reçoivent des demandes de publication d'un grand nombre de docteurs au sein desquels elles peuvent sélectionner les meilleurs. Les catégories *Editeur 1*, *Editeur 2* et *Editeur 3* ont été construites à partir des taux de réussite des candidats ayant publié chez eux¹⁹. Le second indicateur, *Publi Doctrinal*, capture le nombre d'articles publiés par le candidat dans l'année du concours et les quatre années qui le précèdent. Dans la mesure où le nombre d'articles publiés par les candidats a considérablement augmenté durant les vingt dernières années, nous avons pondéré ces publications en fonction du nombre de publications des autres candidats du même concours. L'indicateur *Publi Doctrinal* comporte quatre catégories qui sont explicitées dans le

19. *Editeur 1* comprend trois maisons d'édition qui sont Pedone, Leiden ou Economica ; *Editeur 2* comprend neuf maisons d'édition qui sont Mare & Martin, Larcier-Bruylant, IRJS-Tunc, Defrenois & Baule-Mouette, LexisNexis-Litec, Varennes, PU Poitiers, PU France et PU Panthéon-Assas ; enfin *Editeur 3* comprend une multitude de maisons d'édition, certaines étant peu sélectives.

tableau 4. Enfin, le degré de difficulté du concours est mesuré par trois variables : *Ratio Poste Agrégé*, *Ratio Primo Candidat*, *Ratio Paris 2*.

5.2.2. Les résultats

Le tableau 5 présente les estimations des différents modèles économétriques en termes de surplus de probabilité (c'est-à-dire l'effet marginal moyen) imputable aux variables explicatives présentées précédemment. La colonne (A) du tableau 5 a trait à la probabilité pour un primo-candidat d'être agrégé. La colonne (B) présente les mêmes résultats pour le sous-échantillon de candidats qui passent le concours d'agrégation pour la deuxième fois et qui ont participé au concours précédent. La colonne (C) a trait à la probabilité d'un primo-candidat de se représenter au concours suivant après un échec. Enfin la colonne (D) présente les résultats relatifs à la probabilité de se présenter au concours 1 an ou moins après la soutenance de thèse. Les deux dernières lignes de ce tableau indiquent la valeur moyenne de la variable à expliquer et la taille des différents sous-échantillons utilisés pour estimer nos modèles. Pour les estimations (A)-(B)-(C), les variables *Délai*, *Ratio Poste Agrégé*, *Ratio Primo Candidat* et *Ratio Paris 2* ont été incorporées dans l'ensemble des variables explicatives. Toutefois, les coefficients estimés associés à ces variables ne sont pas indiqués dans ce tableau pour alléger la lecture des résultats. Le tableau 7 dans l'Appendice B présente les moyennes des variables explicatives en fonction des sous-échantillons utilisés dans les différents modèles économétriques.

Succès au concours. Les primo-candidats ont 13,4 % de chances de réussir l'agrégation, contre 16,6 % si on considère les candidats qui passent le concours pour la deuxième fois. On observe qu'un homme primo-candidat a en moyenne une probabilité d'être agrégé supérieure à celle des femmes primo-candidates de 3.7 points. Ce résultat rejoint le constat précédemment fait d'une plus grande réussite des hommes à l'agrégation externe. Nous avons déjà présenté les différents facteurs susceptibles d'expliquer ces résultats.

Tableau 5. Résultats

	Succès au concours		Se représenter au concours (C)	Délai d'attente avant la première tentative (D)
	1 ^{er} tentative (A)	2 nd tentative (B)		
<i>Homme</i>	0.0368**	0.0153	0.150***	0.0613**
<i>Paris 2</i>	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
<i>Paris 1</i>	- 0.0227	- 0.0169	- 0.0149	- 0.00229
<i>Univ 6</i>	- 0.0436+	0.00198	- 0.0703*	- 0.126***
<i>Univ Autre</i>	- 0.0924***	- 0.0148	- 0.0842*	- 0.0760*
<i>Directeur Jury</i>	0.131**	0.240*	- 0.153*	n.u.
<i>Jury Soutenance</i>	0.0149	- 0.00769	n.u.	n.u.
<i>Jury Poste</i>	0.00498	0.0794*	n.u.	n.u.
<i>Score Directeur 0</i>	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
<i>Score Directeur 1</i>	0.0125	- 0.0244	0.0800**	0.0509+
<i>Score Directeur 2</i>	0.0587***	0.0128	- 0.00192	0.0573*
<i>Score Directeur 3</i>	0.0807**	- 0.0143	0.0308	- 0.0774+
<i>Directeur Jury 1993</i>	0.0220	- 0.00149	0.0464+	0.0306
<i>LGDJ</i>	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
<i>Dalloz</i>	0.0769*	0.0614	0.0506	- 0.00904
<i>Éditeur 1</i>	0.226***	0.0522	0.147+	0.111+
<i>Éditeur 2</i>	- 0.0305	0.0472	0.0789*	- 0.0460
<i>Éditeur 3</i>	- 0.0921***	- 0.0763*	- 0.123***	- 0.0533
<i>Non publié</i>	- 0.0800***	- 0.0613*	- 0.163***	- 0.0202
<i>Publi Doctrinal 0</i>	(réf.)	(réf.)	(réf.)	n.u.
<i>Publi Doctrinal 1</i>	0.0542***	0.00834	0.0431+	n.u.
<i>Publi Doctrinal 2</i>	0.0508*	0.0725*	0.0671+	n.u.
<i>Publi Doctrinal 3</i>	0.0388+	0.0428	0.0443	n.u.
<i>Admissible (concours précédent)</i>	n.u.	(réf.)	(réf.)	n.u.
<i>Sous Admissible (concours précédent)</i>	n.u.	- 0.190***	- 0.191***	n.u.
<i>Premier tour (concours précédent)</i>	n.u.	- 0.257***	- 0.405***	n.u.
Moyenne	0.134	0.166	0.469	0.484
Observations	2 541	1 048	2 053	2 127

Notes : n.u. – non utilisée – signifie que la variable n'est pas utilisée dans le modèle économétrique. Pour l'ensemble des estimations, uniquement les candidats aux concours de droit public et de droit privé ont été conservés. Les colonnes (A) et (B) présentent les effets marginaux moyens des variables sur la probabilité de réussir le concours d'agrégation externe pour deux sous-échantillons différents. Colonne (A) présente ces résultats pour un sous-échantillon composé de candidats qui tentent le concours pour la première fois. Colonne (B) présente ces résultats pour un sous-échantillon composé de candidats qui passent le concours pour la deuxième fois et qui ont participé au concours précédent. Colonne (C) présente les effets marginaux moyens des variables sur la probabilité de se représenter au concours suivant après un premier échec. Colonne (D) présente les effets marginaux moyens des variables sur la probabilité de se présenter au concours 1 an ou moins après la soutenance de thèse. Uniquement les candidats ayant soutenu leur thèse en 2012 ou avant ont ici été conservés. Pour les estimations (A)-(B)-(C), les variables *Délai*, *Ratio Poste Agrégé*, *Ratio Primo Candidat* et *Ratio Paris 2* ont été intégrées aux régresseurs. + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Néanmoins pour les candidats qui passent le concours pour la deuxième fois les résultats ne sont pas du tout semblables. Les hommes et les femmes ont des probabilités presque identiques de réussir le concours. Cette différence pourrait découler du constat fait plus loin que les femmes se représentent moins au concours que les hommes, de sorte que celles qui se représentent auraient un potentiel d'agrégation relativement plus élevé. Enfin, il est important de noter que les lacunes du site du *Doctrinal*, qui pourraient conduire à une sous-évaluation de la production scientifique des femmes (comme cela a déjà été observé, v. Section 3), ne peuvent pas expliquer le taux de réussite plus élevé des hommes au concours d'agrégation externe. Ces erreurs de mesure potentielles conduiraient au contraire à sous-estimer l'effet réel de la variable *Homme*.

Concernant l'effet lié à l'université de soutenance des candidats, on observe que les candidats de Paris 2 ont une probabilité plus élevée de réussir le concours. Par exemple, s'agissant des primo-candidats, la perte de probabilité des candidats *Univ Autre* de réussir l'agrégation est de l'ordre de 9 points de pourcentage (relativement aux primo-candidats de Paris 2). La probabilité de réussite au concours est légèrement plus faible pour les candidats ayant soutenu leur thèse à Paris 1 que pour les candidats ayant soutenu leur thèse à Paris 2. Toutefois, cette dernière différence n'est pas statistiquement significative. Ces résultats rejoignent le constat déjà fait de la plus grande réussite des candidats parisiens et va de pair avec leur plus grande vocation à devenir enseignant-chercheur précédemment mise en relief. Les explications de ce phénomène divisent les juristes de longue date. On met souvent en avant le fait que les candidats ayant soutenu leur thèse à Paris sont en réalité des candidats formés, au moins en partie, en province, que les universités parisiennes attirent dans leurs Master 2 les plus prestigieux, ce qui permet à ces universités d'accueillir par la suite les meilleurs étudiants dans leurs formations doctorales. L'hypothèse n'est sans doute pas dénuée de fondement. Nous ne pouvons cependant éprouver l'incidence du phénomène faute d'informations dans la base de données sur l'origine des candidats antérieure à leur doctorat. On met également souvent en avant le fait que les candidats parisiens profitent de facilités matérielles pour participer au concours. Lorsque ceux-ci sont domiciliés à Paris ou en banlieue parisienne, ils peuvent se rendre aux épreuves avec une certaine tranquillité depuis chez eux, quand les candidats de province doivent organiser et réaliser un voyage. La différence serait particulièrement sensible pour l'épreuve de vingt-quatre heures, durant laquelle le candidat se fait aider par des équipiers dont il doit également organiser la venue à Paris. Les candidats parisiens paraissent même privilégiés par la mise à disposition de locaux (tant le jour que la nuit, ce qui permet l'économie d'un déplacement) par des personnes de leur réseau, voire par leur propre université, auxquels les candidats de province n'ont pas accès (sauf à observer que certaines universités de province accordent des aides aux candidats qui tentent le concours d'agrégation). Cet argument paraît difficilement contestable. Il est cependant impossible de déterminer dans quelle mesure exacte il contribue à la plus grande réussite des candidats parisiens.

Cela étant, l'université de soutenance ne semble plus être un indicateur de réussite pour les candidats passant le concours pour la seconde fois. Ce constat paraît s'expliquer par le fait que les candidats de *Univ Autre* et *Univ 6*

sont moins enclins à se représenter au concours (suite à un échec) que ceux provenant de Paris 1 ou Paris 2, ce qui exclurait de fait, par un processus d'auto-sélection, les candidats de ces universités ayant une faible probabilité de succès au concours (v. *infra*).

Le fait d'avoir son directeur de thèse dans le jury augmente significativement les chances de réussite au concours. En effet, les primo-candidats ont un surplus de probabilité de réussite de 13,1 points et les candidats passant le concours pour la seconde fois de 24 points de pourcentage. Ainsi, un candidat qui a son directeur de thèse dans le jury a environ deux fois plus de chances d'être agrégé. Ces résultats témoignent de l'importance des effets de proximité et rejoignent le constat parfois réalisé en pratique d'une meilleure réussite des candidats qui ont leur directeur thèse dans le jury. Les juristes discutent de longue date de cet effet (en remarquant qu'il est plus ou moins fort selon les jurys). Pour certains, il pourrait être le signe d'un favoritisme émanant de certains directeurs de thèse, dont profiteraient les candidats concernés – soit qu'il s'agisse de favoriser sciemment une personne que l'on sait moins compétente que d'autres, soit qu'il s'agisse simplement pour le directeur de thèse de tenir compte de sa connaissance, acquise après plusieurs années de travail collaboratif, des qualités des personnes dont il a dirigé la thèse, c'est-à-dire de personnes dont il connaît le potentiel réel et se représente bien le niveau scientifique. Pour d'autres, cette meilleure réussite pourrait simplement résulter d'un examen plus attentif, voire plus indulgent, par les autres membres du jury, des prestations des candidats concernés, par courtoisie professionnelle envers le directeur. Pour d'autres, encore, il serait concevable que la proximité du directeur de thèse et du candidat ait simplement pour effet de conduire ce dernier à mieux satisfaire aux attentes du premier, dont il connaît les habitudes et les opinions. Cette dernière hypothèse, isolée des deux autres, peut cependant difficilement expliquer l'ampleur du phénomène, en présence d'un jury composé de sept personnes, dans lequel le rôle du directeur de thèse se trouve dilué.

L'étude des variables *Jury Soutenance* et *Jury Poste* révèle que le fait pour un primo-candidat de retrouver dans le jury un professeur qui a soutenu sa thèse dans la même université que lui ou qui est en poste dans la même université que celle dans laquelle il a obtenu son doctorat ne serait pas significatif. Il en va cependant différemment pour la variable *Jury Poste* pour les candidats qui tentent le concours pour la deuxième fois, l'effet étant alors significativement positif.

S'agissant de la variable *Score Directeur*, le tableau prend comme point de référence un directeur ayant un score de 0. Il montre de manière significative que la force de ce score va de pair avec de meilleurs résultats des candidats. Ainsi, un primo-candidat qui a un score de 2 ou 3 pour son directeur a significativement plus de chances de réussir le concours. Ces résultats démontrent que certains directeurs de thèse attirent à eux ou forment de meilleurs docteurs au regard des exigences du concours d'agrégation. La variable *Directeur Jury 1993* montre l'incidence de la présence du directeur de thèse d'un candidat dans un jury quelconque d'agrégation depuis 1993. Cette variable n'affecte pas significativement la probabilité de réussir l'agrégation.

Les variables relatives aux éditeurs prennent comme référence *LGDJ*. Elles montrent que le fait d'avoir publié sa thèse chez un éditeur plutôt qu'un autre augmente ou diminue significativement la probabilité de réussir le concours. De manière logique, le fait de ne pas avoir publié sa thèse est un facteur handicapant. Cependant, les personnes ayant publié chez *Editeur 3* ont légèrement moins de chances de réussir le concours que ceux qui n'ont pas publié leur thèse. Enfin, nous constatons une meilleure réussite au concours des candidats ayant publié leur thèse chez *Dalloz* ou *Editeur 1*²⁰.

Les variables relatives au *Doctrinal* montrent également l'intérêt d'avoir publié des articles avant le concours. Parmi les primo-candidats, ceux qui ont publié entre une et trois fois plus que le niveau médian des autres candidats ont ainsi un surplus de probabilité de réussir le concours, par rapport aux candidats qui ont publié moins que le niveau médian des autres candidats, d'environ 5 points de pourcentage. Lorsqu'on s'intéresse aux candidats tentant le concours pour la deuxième fois, ceux ayant publié entre deux et trois fois plus que le niveau médian des autres candidats sont ceux ayant la plus forte probabilité de réussir le concours. De manière générale, il ressort que la publication d'articles est un critère qui influence la probabilité de réussir le concours. Toutefois, à partir d'un certain seuil, un surplus de publication n'améliore plus la probabilité de réussite au concours et semble même préjudiciable²¹. Ce résultat est peut-être lié au jeune âge des candidats à l'agrégation externe, qui ont en général peu de publications et sont principalement jugés sur leur thèse. Il témoigne également peut-être que la quantité peut parfois être décorrélée de la qualité des articles, certains candidats pouvant justifier de nombreuses publications, sans qu'elles soient de qualité suffisante pour permettre la réussite au concours. En l'absence de classement des revues en droit, il est cependant difficile de vérifier cette hypothèse, faute de pouvoir établir qu'une très grande production se matérialise le plus souvent dans des revues moins exigeantes.

Enfin, lorsque les candidats tentent le concours pour la deuxième fois, nous pouvons tenir compte de leur résultat au concours précédent. On constate que la probabilité pour un candidat de réussir le concours est d'autant plus forte que ses résultats au concours précédent sont bons. La variable de référence est ici le fait d'avoir été admissible au concours précédent. Celui qui a été sous-admissible au concours précédent subit une perte de 19 points s'agissant de la probabilité de réussir le concours. Celui qui n'a pas réussi à passer la première épreuve au concours précédent subit pour sa part une perte de 26 points de pourcentage.

20. Dalloz se révèle particulièrement attractif pour les meilleurs candidats (puisque'il prend en charge, depuis la création de la collection dédiée aux thèses, l'intégralité des frais de publication) et est particulièrement sélectif (puisque'il ne retient chaque année que dix thèses pour une publication), ce qui peut expliquer les meilleurs résultats des docteurs ayant publié leur thèse chez cet éditeur.

21. Les primo-candidats qui ont publié entre deux et trois fois plus que le niveau médian des autres candidats ont un surplus de probabilité de réussite de 1,2 points de pourcentage par rapport aux primo-candidats qui ont publié trois fois plus que le niveau médian des autres candidats. Ce surplus de probabilité est de 2,97 points de pourcentage pour les candidats passant le concours pour la seconde fois. Toutefois, ces différences ne sont pas statistiquement significatives au seuil d'erreur de 10 %.

Se représenter au concours après un échec. En moyenne, 46.9 % des primo-candidats se représentent au concours suivant après un échec. Les hommes se représentent davantage que les femmes. Ils ont une probabilité de retenter le concours de 15 points de pourcentage supérieure à celle des femmes. Ces résultats témoignent ainsi d'une auto-sélection des femmes qui pèse sur leur accès au corps des professeurs. Elle peut avoir diverses causes. On pense bien sûr à l'hypothèse selon laquelle les femmes pourraient avoir une charge familiale plus importante que les hommes, laquelle rendrait plus difficile la préparation du concours dans les meilleures conditions. Dans le même ordre d'idées, la perspective d'une affectation dans une université éloignée de leur domicile pourrait également être un facteur particulièrement dissuasif. On peut également imaginer que les femmes aient davantage vocation à renoncer à se représenter au concours en présence de résultats féminins moins encourageants.

Les variables relatives aux universités de soutenance montrent, par référence à l'université Paris 2, que les candidats provenant d'autres universités ont moins de chances de se représenter au concours. La probabilité de se représenter au concours pour les candidats de Paris 1 reste proche de celle des candidats de Paris 2, mais celle des candidats de *Univ 6* et *Univ Autre* est bien plus faible. Là encore, on peut imaginer que ces résultats sont dus à un plus fort découragement de ceux pour qui les chances de succès au concours sont les plus faibles. On peut également imaginer que la « culture de l'agrégation » ne soit pas la même selon les universités, de sorte que les candidats parisiens seraient plus incités localement à se présenter au concours. En pratique, certains avancent également que les tâches confiées aux docteurs de Paris 1 et Paris 2, lorsqu'ils sont recrutés comme maîtres de conférences dans leur université de soutenance, seraient moins stimulantes que celles confiées aux maîtres de conférences en poste dans d'autres universités, ce qui les pousserait davantage à tenter l'agrégation que les autres maîtres de conférences afin de changer de corps (plus faibles responsabilités, plus grande vocation à faire des travaux dirigés plutôt que des cours, etc.).

La variable *Directeur Jury* montre qu'un candidat qui n'a pas été admis à l'issue d'un concours d'agrégation auquel son directeur de thèse a participé comme membre du jury a significativement moins de chances que les autres candidats de se représenter au concours. On imagine facilement le découragement qui peut gagner un tel candidat n'ayant pas réussi à convaincre un jury comprenant pourtant son directeur de thèse, alors que cette circonstance était de nature à le favoriser. Les variables relatives aux éditeurs montrent également l'incidence de la publication de la thèse sur la probabilité de se représenter au concours. Sans grande surprise, les candidats ayant publié leur thèse chez un éditeur reconnu ont une probabilité plus forte de se représenter que ceux qui n'ont pas publié ou ont publié leur thèse chez un éditeur moins connu. Enfin, de manière logique, la probabilité de se représenter au concours est d'autant plus forte que les résultats du candidat au concours précédent ont été bons.

Délai d'attente avant la première participation au concours. On constate que les candidats, pour la moitié (48,4 %), tentent le concours moins d'un an après avoir soutenu leur thèse. Les hommes attendent significativement

moins longtemps que les femmes avant de passer le concours. Ce résultat peut être rapproché du constat précédemment réalisé que les femmes tentent moins que les hommes le concours d'agrégation. On observe également que les docteurs ayant soutenu leur thèse à Paris 1 ou Paris 2 sont plus enclins à se présenter au concours rapidement. Enfin, la publication de thèse chez un éditeur reconnu n'encourage pas les candidats à se présenter au concours plus rapidement.

6. Conclusion

En conclusion, cette étude permet de réaliser plusieurs constats. Elle montre que les hommes sont largement majoritaires dans le corps des professeurs et qu'ils sont davantage admis au concours d'agrégation externe que les femmes. Celles-ci se présentent moins au concours et se représentent moins en cas d'échec. Les candidats issus des principales universités parisiennes ont également une plus grande vocation à se porter candidat au concours d'agrégation externe, à se représenter en cas d'échec, ainsi qu'à être admis. Des effets de proximité, profitant notamment aux candidats dont le directeur de thèse est membre du jury, sont également observables. Enfin, l'article montre, par comparaison avec le recrutement par le concours national d'agrégation, que les recrutements locaux sont marqués par un fort localisme.

Ces différents constats invitent sans doute à une évolution. Une première possibilité, qui a ses partisans, serait de supprimer purement et simplement le concours d'agrégation, pour laisser les recrutements s'opérer à un niveau exclusivement local, à l'image de la suppression de l'agrégation du supérieur de sciences économiques. Une telle solution radicale ferait bien évidemment disparaître les différents biais inhérents au concours d'agrégation externe. Elle exacerberait néanmoins avec la même évidence les biais inhérents aux recrutements locaux, notamment le localisme dont la présente étude donne déjà un aperçu. Une deuxième possibilité, qui a notre préférence, serait dès lors de conserver le concours d'agrégation externe, mais en le réformant. D'excellentes pistes de réflexion ont déjà été présentées par le Professeur Hughes Fulchiron dans son étude précitée. Nombre d'entre elles tendent ainsi à favoriser la transparence du concours et réduire les risques (réels ou supposés) d'un favoritisme profitant à certains candidats : objectivation des critères d'évaluation, communication des évaluations à l'issue du concours, instauration d'une épreuve écrite commune, redéfinition du programme des épreuves, opérations de sensibilisation, etc. Ces différentes propositions présentent un grand intérêt. La réflexion sur la réforme du concours pourrait cependant être prolongée. Ainsi, une durée minimale entre la soutenance de thèse et la candidature au concours pourrait être instaurée afin de permettre une meilleure prise en compte de la production scientifique des candidats et leur investissement universitaire. La proposition permettrait ainsi de favoriser le recrutement des meilleurs professeurs. Elle réduirait en tout cas le poids des facteurs subjectifs qui entrent dans

l'évaluation des candidats pour la première épreuve du concours. Elle devrait cependant aller de pair avec une revalorisation du traitement des enseignants-chercheurs afin de compenser, sur l'ensemble de la carrière des intéressés et en vue de leur retraite, la perte de rémunération découlant du retard dans l'accès au corps des professeurs. On pourrait également songer à instaurer un système de remplacement des membres du jury pour chaque épreuve, de sorte que les épreuves soient notées par des personnes aux profils différents et sans égard aux résultats des épreuves précédentes. Le rôle des membres du jury ayant des liens avec des candidats serait ainsi grandement diminué, tout comme les biais découlant du réseau des candidats. Le poids du concours pour les membres du jury serait également rendu plus acceptable. Avec ce système, on pourrait même songer à diversifier le lieu de passage des épreuves afin d'éviter qu'elles ne se déroulent toutes dans la capitale. Certes, Paris est la ville la plus centrale pour permettre la venue des candidats de toute la France. Cependant, plusieurs villes de province ne sont pas démesurément difficiles d'accès et une diversification du lieu des épreuves réduirait les avantages matériels dont profitent certains candidats. A minima, si une épreuve écrite et anonyme devait être introduite, elle pourrait être organisée localement dans les différentes académies de France.

La présente étude mériterait également d'être prolongée. Une enquête qualitative pourrait permettre de mieux cerner certains des effets mis en relief, notamment la moins bonne réussite des femmes. De plus, une nouvelle étude statistique pourrait être réalisée concernant les modes de recrutement qui opèrent au niveau local, qu'il s'agisse du corps des maîtres de conférences ou de celui des professeurs. Il serait ainsi intéressant de voir si les effets de genre ou de proximité s'y retrouvent dans les mêmes proportions. Une telle étude supposerait cependant de pouvoir accéder aux données relatives à ces autres modes de recrutement, en particulier les noms de l'ensemble des candidats.

Appendice

A. Ancienneté enseignants-chercheurs

Le tableau 6 met en relief l'ancienneté des enseignants-chercheurs en poste dans une université donnée. Il indique l'année de soutenance médiane et moyenne des maîtres de conférences, des professeurs ayant bénéficié d'une voie autre que l'agrégation et des professeurs agrégés externes. On constate que les professeurs ont une plus grande ancienneté à Paris 1 et Paris 2 que dans les autres universités.

Tableau 6. Ancienneté des enseignants-chercheurs par université

Université	Médiane			Moyenne		
	MCF	Prof. Autres	Prof. AC. EX.	MCF	Prof. Autres	Prof. AC. EX.
Paris 2	2007	np	1995	2006	np	1995
Paris 1	2007	1992	1997	2006	1993	1996
Paris 3 4 5 9 11	2006	1994	2000	2004	1993	1999
Aix Marseille 3	2003	1994	2000	2004	1996	1999
Lyon 3	2005	1995	1998	2005	1994	1998
Montpellier 1	2004	1997	2000	2003	1997	1999
Toulouse 1	2003	1994	2000	2003	1993	2000
Bordeaux 4	2002	1996	2000	2003	1996	2000
Strasbourg 3	2002	1992	2007	2003	1993	2004
Paris 10	2009	1997	2001	2007	1995	2000
Lille 2	1999	1993	2005	2000	1995	2002
Rennes 1	2000	1994	2005	2002	1995	2002
Autre	2003	1995	2004	2003	1995	2003
Moyenne	2004	1995	2001	2004	1995	2000

Notes : Ce tableau présente l'année de soutenance (médiane et moyenne) des enseignants-chercheurs en poste dans une université donnée en fonction de leur statut (maître de conférences, professeur par une voie autre que l'agrégation externe et professeur agrégé externe). « np » pour Paris 2 dans la colonne Prof. Autres signifie « non pertinent », s'agissant d'une université où aucun des professeurs en poste retenus pour notre analyse n'est dépourvu de l'agrégation externe.

B. Statistiques descriptives des variables explicatives

Le tableau 7 présente les moyennes des variables explicatives en fonction des sous-échantillons utilisés dans les différents modèles économétriques.

Tableau 7. Moyennes des variables explicatives

	(A)	(B)	(C)	(D)
<i>Homme</i>	0.556	0.639	0.547	0.563
<i>Délai</i>	1.932	3.712	1.995	n.u.
<i>Paris 2</i>	0.183	0.192	0.159	0.184
<i>Paris 1</i>	0.157	0.165	0.142	0.149
<i>Univ 6</i>	0.285	0.29	0.289	0.283
<i>Univ Autre</i>	0.375	0.353	0.41	0.384
<i>Directeur Jury</i>	0.027	0.026	0.019	n.u.
<i>Jury Soutenance</i>	0.375	0.376	n.u.	n.u.
<i>Jury Poste</i>	0.435	0.441	n.u.	n.u.
<i>Score Directeur 0</i>	0.436	0.404	0.454	0.417
<i>Score Directeur 1</i>	0.198	0.229	0.205	0.203
<i>Score Directeur 2</i>	0.293	0.3	0.277	0.307
<i>Score Directeur 3</i>	0.074	0.068	0.064	0.073
<i>Directeur Jury 1993</i>	0.238	0.252	0.225	0.24
<i>LGDJ</i>	0.157	0.191	0.15	0.158
<i>Dalloz</i>	0.069	0.076	0.056	0.062
<i>Éditeur 1</i>	0.033	0.031	0.019	0.034
<i>Éditeur 2</i>	0.152	0.194	0.149	0.14
<i>Éditeur 3</i>	0.153	0.146	0.169	0.168
<i>Non publié</i>	0.437	0.363	0.458	0.439
<i>Publi Doctrinal 0</i>	0.559	0.293	0.567	n.u.
<i>Publi Doctrinal 1</i>	0.248	0.312	0.241	n.u.
<i>Publi Doctrinal 2</i>	0.09	0.156	0.086	n.u.
<i>Publi Doctrinal 3</i>	0.103	0.24	0.105	n.u.
<i>Ratio Poste Agrégé</i>	0.143	0.142	0.143	n.u.
<i>Ratio Primo Candidat</i>	0.575	0.564	0.581	n.u.
<i>Ratio Paris 2</i>	0.18	0.179	0.182	n.u.
<i>Admissible (concours précédent)</i>	n.u.	0.209	0.114	n.u.
<i>Sous Admissible (concours précédent)</i>	n.u.	0.293	0.209	n.u.
<i>Premier tour (concours précédent)</i>	n.u.	0.498	0.677	n.u.
Observations	2 541	1 048	2 053	2 127

Notes : Moyenne des variables explicatives qui sont utilisées dans les différents modèles économétriques. n.u. signifie que la variable n'est pas utilisée dans le modèle économétrique.

Références bibliographiques

AGHION P., DEWATRIPONT M., HOXBY C., MAS-COLELL A., SAPIR A. [2010], The governance and performance of universities: evidence from Europe and the US, *Economic policy*, 25(61) 7-59.

- AULT D. E., RUTMAN G. L., STEVENSON T. [1979], Mobility in the labor market for academic economists, *The American economic review*, 69(2) 148-153.
- AULT D. E., RUTMAN G. L., STEVENSON T. [1982], Some factors affecting mobility in the labor market for academic economists, *Economic Inquiry*, 20(1) 104-132.
- BAGUES M., SYLOS-LABINI M., ZINOVYEVA N. [2017], Does the gender composition of scientific committees matter?, *American Economic Review*, 107(4) 1207-1238.
- BEAUD O. [2015], Libres propos sur le concours d'agrégation du supérieur, *Actualité Juridique Droit Administratif*, 920.
- BOUDON J. [2020], Une « crise » du concours d'agrégation ? Les postes de professeurs et maîtres de conférences en Droit et Science politique, *La Semaine Juridique Édition Générale*, 153(6) 262-269.
- CARNES M., DEVINE P. G., MANWELL L. B., BYARS-WINSTON A., FINE E., FORD C. E., FORSCHER P., ISAAC C., KAATZ A., MAGUA W., et al. [2015], Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial, *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(2) 221-230.
- CESARO J. F., GAUTIER P. Y., LÉCUYER H., STOFFEL-MUNCK P. [2004], Pour la leçon d'agrégation en 24 heures, *Recueil Dalloz*, 427.
- CHECCHI D. [1999], Tenure. An appraisal of a national selection process for associate professorship, *Giornale degli economisti e Annali di economia*, 58(2) 137-181.
- COMBES P. P., LINNEMER L., VISSER M. [2008], Publish or peer-rich? The role of skills and networks in hiring economics professors, *Labour Economics*, 15(3) 423-441.
- DEBET A., MARTIAL-BRAZ N. [2019], Où sont les femmes ?, *Recueil Dalloz*, 1489-1491.
- DEVINE P. G., FORSCHER P. S., COX W. T., KAATZ A., SHERIDAN J., CARNES M. [2017], A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments, *Journal of Experimental Social Psychology*, 73 211-215.
- DURANTE R., LABARTINO G., PEROTTI R. [2011], Academic dynasties: decentralization and familism in the Italian academia, *NBER Working Paper*, 1-55.
- FABRE-MAGNAN M. [2005], Les résultats du concours d'agrégation externe de droit privé et de sciences criminelles depuis 1968, *Mélanges Philippe Malaurie, Liber Amicorum*, 215-235.
- FABRE-MAGNAN M. [2014], La réforme du statut des universitaires, *Recueil Dalloz*, 2232.
- FULCHIRON H. [2019], Propositions pour une réforme du concours d'agrégation, *Recueil Dalloz*, 2369-2373.
- GRANOVETTER M. S. [1973], The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78(6) 1360-1380.
- GRIMALDI M. [2014], Pour que vive le concours d'agrégation en droit !, *Recueil Dalloz*, 152-155.
- GRIMES P. W., REGISTER C. A. [1997], Career Publications and academic job rank: Evidence from the class of 1968, *The Journal of Economic Education*, 28(1) 82-92.
- GUÉRIN-BARGUES C., WACHSMAN P. [2019], Défendre l'agrégation de droit et la réformer, *Recueil Dalloz*, 2344.

- HAMERMESH D. S., JOHNSON G. E., WEISBROD B. A. [1982], Scholarship, Citations and Salaries: Economic Rewards in Economics, *Southern Economic Journal*, 49(2) 472-481.
- LE BARS T. [2004], Agrégation de droit privé et de sciences criminelles : libres propos pour la suppression de « l'épreuve de 24 heures », *Recueil Dalloz*, 4-11.
- LEGENDRE F., L'HORTY Y. [2004], Agrégation d'économie 2004 : une affaire politique, *L'Économie politique*, 23(3) 8-14.
- LIN N. [2000], Inequality in social capital, *Contemporary sociology*, 29(6) 785-795.
- LINNEMER L., PERROT A. [2004], Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le concours d'agrégation en sciences économiques, *Revue économique*, 55(2) 275-321.
- LUTTER M., SCHRÖDER M. [2016], Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980-2013, *Research Policy*, 45(5) 999-1013.
- MERLE R. [1987], La leçon d'agrégation dans toute sa splendeur, *Recueil Dalloz*, 142-147.
- MORON-PUECH B. [2016], État des lieux et propositions nouvelles pour une évolution du concours d'agrégation de l'enseignement supérieur, *Revue de droit d'Assas*, 37-44.
- PARK S. H., GORDON M. E. [1996], Publication records and tenure decisions in the field of strategic management, *Strategic Management Journal*, 17(2) 109-128.
- PIGEYRE F., SABATIER M. [2012], Recruter les professeurs d'université : le cas du concours d'agrégation du supérieur en sciences de gestion, *Revue française d'administration publique*, 142(2) 399-418.
- RIVERO J. [1976], Pour la leçon en équipe, *Recueil Dalloz*, 137-139.
- SAUER R. D. [1988], Estimates of the returns to quality and coauthorship in economic academia, *Journal of Political Economy*, 96(4) 855-866.
- SKEELS J. W., FAIRBANKS R. P. [1968], Publish or perish: An analysis of the mobility of publishing and nonpublishing economists, *Southern Economic Journal*, 35(1) 17-25.
- TOURBEAUX J., BEAURENAUT A. S. [2018], Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, *Documents de travail de la GRDH*, 1-33.
- TRUCHET D. [2014], Réforme du statut des universitaires : l'agrégation et le reste. A propos du décret du 2 septembre 2014, *La Semaine Juridique*, 1724(40) 1724-1726.
- VAN HOYE G., VAN HOOFT E. A., LIEVENS F. [2009], Networking as a job search behaviour: A social network perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3) 661-682.
- ZINOVYEVA N., BAGUES M. [2015], The role of connections in academic promotions, *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(2) 264-92.