

Inspection générale de l'administration
de l'Éducation nationale et de la Recherche

Des effets de la loi LRU sur les processus de recrutement des enseignants-chercheurs

Rapport à
madame la ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Des effets de la loi LRU sur les processus de recrutement des enseignants-chercheurs

Novembre 2013

Monique RONZEAU
Patrick ALLAL
Philippe BÉZAGU
Françoise MONTI
Isabelle ROUSSEL

Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

SOMMAIRE

Introduction	1
1. Une réforme du dispositif statutaire et réglementaire pour partie inaboutie	3
1.1. Un contexte statutaire aux particularités très marquées	3
1.2. Le tournant de 2007 : une tentative de redéfinition des pouvoirs en matière de recrutement au sein des établissements	6
2. Des acteurs encore très présents au plan national, ce qui conduit à relativiser l'autonomie des établissements en matière de recrutement	17
2.1. Le Conseil national des universités et la politique de qualification	18
2.2. Un nouveau positionnement attendu du MESR qui ne se vérifie pas encore complètement dans la pratique	33
3. De la définition d'une stratégie d'université à une politique de recrutement performante des enseignants-chercheurs : un objectif encore lointain.....	37
3.1. Une stratégie d'université difficile à construire et à partager qui freine l'émergence de vraies politiques de GRH	38
3.2. Des projets d'établissement ou des contrats rarement déclinés selon un schéma opérationnel en matière de RH et jamais s'agissant du recrutement des enseignants-chercheurs	39
3.3. Des stratégies de recrutement souvent réduites aux politiques d'emploi mais qui, malgré de nombreux obstacles, s'affirment après le passage aux RCE	42
3.4. Le danger de politiques d'établissement et de recrutement déconnectées d'une vision économique globale.....	46
3.5. La lente appropriation des nouvelles logiques de gestion ouvertes par le passage aux RCE	46
4. Une grande diversité dans les modes d'organisation et dans les processus	47
4.1. Des processus très diversifiés selon les établissements	47
4.2. Des évolutions qui ne se traduisent pas encore par une adaptation des modes d'organisation administrative	56
4.3. Un système d'information encore en phase d'adaptation aux évolutions radicales qui touchent la gestion des ressources humaines	62

5. Un pilotage embryonnaire malgré de nombreux outils disponibles.....	71
5.1. Des informations nombreuses fournies par les synthèses annuelles de la DGRH.....	71
5.2. Quelques focus à partir des données issues des campagnes de recrutement jusqu'en 2012	72
5.3. Des effets des évolutions des modalités de recrutement en train de devenir visibles....	76
Recommandations	89
Conclusion.....	91
Annexes	94

Introduction

La mise en œuvre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), en permettant le transfert de nouvelles compétences aux universités et établissements d'enseignement supérieur français, a modifié leur mode d'organisation et de fonctionnement dans de nombreux domaines, notamment celui de la gestion des ressources humaines et plus particulièrement celle des enseignants-chercheurs.

C'est dans ce cadre que les lettres de mission annuelles des deux ministres ont retenu, depuis 2010, au programme de travail de l'IGAENR le thème de la gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur : des analyses ont été ainsi menées sur l'élaboration d'un guide d'audit de la politique RH des universités¹, puis sur la mise en place du référentiel d'activités des enseignants-chercheurs². Il faut rappeler également le travail d'audit des fonctions support des universités, réalisé par l'IGAENR³ depuis 2007, afin de mesurer leur degré de préparation à la prise en charge des responsabilités et compétences élargies (RCE), inscrites dans la LRU ainsi que le rapport sur la fonction formation dans les universités en 2012.

La lettre de mission en date du 27 septembre 2011 pour l'année 2011-2012 prévoyait « *la poursuite du travail d'audit sur la politique de gestion des ressources humaines des universités, en mettant l'accent sur les questions de recrutement des enseignants-chercheur* ». Dans ce contexte, la mission a choisi d'examiner comment les établissements d'enseignement supérieur s'étaient appropriés, depuis cinq ans, les nouvelles compétences, les nouveaux outils et nouvelles procédures découlant de la loi LRU en matière de recrutement des enseignants-chercheurs, en analysant les évolutions intervenues, en repérant les bonnes pratiques, tout en soulignant les faiblesses du nouveau dispositif et en recherchant les moyens de les dépasser.

Cette réflexion s'inscrit dans un cadre général marqué par de fortes évolutions législatives avec le vote au Parlement le 22 juillet 2013 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche et la préparation de l'acte III de la décentralisation. Ces évolutions, qui interviennent dans un cadre économique et budgétaire contraint, obligent les équipes présidentielles à mettre au premier plan de leur réflexion la définition d'une politique de ressources humaines adaptée à leurs nouvelles missions et aux moyens en hommes et en emplois à mobiliser pour y parvenir.

Pour élaborer son rapport, la mission s'est appuyée sur de nombreuses auditions des principaux acteurs impliqués en matière de gestion des enseignants-chercheurs (administration centrale, CPU⁴, CNU⁵, etc.), et sur les observations réalisées dans onze

¹ IGAENR - Guide d'audit de la politique RH des universités 10 juin 2010

² IGAENR Rapport n° 2011-068 Note d'étape sur la mise en place du référentiel national d'équivalences horaires des enseignants-chercheurs.

³ IGAENR Rapport n° 2010-076 de juillet 2010 Guide d'audit des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en vue de l'optimisation des fonctions de support.

⁴ Conférence des présidents d'université.

⁵ Conseil national des universités.

établissements, consultés au préalable sur la base d'un questionnaire. Le choix des universités dans lesquelles s'est rendue la mission, ne répond évidemment pas à un objectif d'exhaustivité ou de représentativité de l'ensemble des établissements, ce qui n'aurait d'ailleurs pas grande signification dans un paysage universitaire fortement diversifié.

La mission a plutôt fait le choix d'approfondir le travail d'audit dans des établissements présentant des caractéristiques différenciées en matière de GRH⁶, que ce soit en fonction de leur histoire, de leur structure disciplinaire ou de leur organisation, en particulier au regard des évolutions législatives et réglementaires récentes qui ont modifié le paysage de l'enseignement supérieur français. Elle a par ailleurs privilégié une analyse de l'évolution des processus de recrutement des enseignants-chercheurs au sens statutaire de cette catégorie de personnels, en abordant successivement les questions ayant trait à l'impact de la modification de l'environnement statutaire et réglementaire, au nouveau positionnement des acteurs impliqués au plan national comme au plan local, aux effets produits sur l'organisation administrative des établissements, sur les systèmes d'information et les outils de pilotage, l'ensemble du processus étant remis en perspective au regard des enjeux de politique et de stratégie RH auxquels ils sont aujourd'hui confrontés.

Un examen plus spécifique de la situation de quatre disciplines, caractéristiques de grandes problématiques existant au sein de l'université, susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur la gestion des enseignants-chercheurs concernés, a été opéré en :

- droit public (section 02 du CNU), à la fois en raison de sa tradition forte de rattachement à la faculté de droit plus qu'à l'université et de sa proximité avec les instituts d'études politiques, mais aussi plus largement, de la spécificité des modes de recrutement dans les sections 01 à 06 avec le concours d'agrégation de l'enseignement supérieur ;
- philosophie (section 17 du CNU), dont le nombre d'étudiants est devenu très faible dans beaucoup d'universités ;
- histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique (section 22 du CNU), cette spécialité ne connaissant pas de problèmes majeurs de recrutement ;
- informatique (section 27 du CNU) en raison de son caractère souvent transversal avec d'autres disciplines, comme les mathématiques, et sa présence dans les IUT.

Enfin, une dernière partie récapitule les préconisations émises dans le corps du rapport.

⁶ Gestion des ressources humaines.

1. Une réforme du dispositif statutaire et réglementaire pour partie inaboutie

1.1. Un contexte statutaire aux particularités très marquées⁷

Historiquement, les enseignants-chercheurs constituent une profession à part, plus proche par certains aspects des professions libérales que des corps classiques de fonctionnaires de la fonction publique française. Les règles en matière de cumul qui leur sont applicables et qui sont largement dérogoratoires au droit de la fonction publique sont le reflet de cette *liberté académique* qui leur est reconnue, car jugée consubstantielle à la recherche et à l'enseignement universitaire⁸.

Cette singularité a été consacrée par la décision du Conseil constitutionnel n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, dans laquelle le juge constitutionnel a érigé en principe fondamental reconnu par les lois de la République l'indépendance des professeurs, lequel impose en particulier une représentation propre et authentique des professeurs dans les conseils de la communauté universitaire (voir également la décision n° 93-322 DC du 28 juillet 1993).

Ce principe a d'ailleurs progressivement été étendu à tous les enseignants-chercheurs⁹ et emporte des conséquences sur l'ensemble de la gestion du corps et de la carrière : ainsi, les enseignants-chercheurs ne sont soumis à aucun pouvoir hiérarchique direct, ni à un régime d'inspection, à la différence des enseignants du second degré. Leur recrutement, leur carrière et leur évaluation ne dépendent que de leurs pairs siégeant dans des instances représentatives de leurs corps.

Cette *indépendance*, constitutionnellement garantie, ne doit cependant pas faire oublier une autre particularité des enseignants-chercheurs par rapport à leurs homologues étrangers : l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière, dont jouissent les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et qui a été consacrée par la loi¹⁰, ne s'étend pas, assez paradoxalement, au recrutement des enseignants-chercheurs qui appartiennent à des corps de fonctionnaires de l'État et sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou, en ce qui concerne les professeurs, par décret du Président de la République. Les universités ne sont pas libres de recruter comme elles

⁷ Voir en annexe 4 une fiche récapitulant les modalités de recrutement et de gestion des enseignants-chercheurs.

⁸ Voir C. Moniole ; « *Indépendance et libertés d'expression des enseignants-chercheurs* », AJDA, 2001, p. 226 ; B. Toulemonde, « *Le cumul du mandat parlementaire avec l'exercice de la fonction de professeur de l'enseignement supérieur en France* », RD, 1978, p. 952.

⁹ Voir décision du CC n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010 : « *Considérant que la garantie de l'indépendance des enseignants-chercheurs résulte d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République ; que, si le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs implique que les professeurs et maîtres de conférences soient associés au choix de leurs pairs, il n'impose pas que toutes les personnes intervenant dans la procédure de sélection soient elles-mêmes des enseignants-chercheurs d'un grade au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir ;* ».

¹⁰ Cf. article L. 711-1 du code de l'éducation : « *Les établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel sont des établissements d'enseignement supérieur et de recherche jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Ces établissements sont gérés de façon démocratique, avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiants et des personnalités extérieures.* »

l'entendent leurs enseignants-chercheurs : les modalités de recrutement, de rémunération et d'avancement des enseignants-chercheurs sont encadrées au niveau national et obéissent aux règles fixées par la loi et le décret statutaire régissant ces corps¹¹.

Pour mémoire, on peut rappeler que, dans la plupart des pays étrangers, occidentaux notamment (voir annexe 4), les enseignants-chercheurs sont recrutés sous la seule responsabilité de l'université sans équivalent d'une procédure de qualification nationale. On relève ainsi que la plupart d'entre eux ont, de fait, aligné leurs modalités de recrutement sur les universités anglo-saxonnes ou nord-américaines :

- au niveau des « juniors », les recrutements se font principalement sur des contrats à durée déterminée pour les premiers recrutements (le plus souvent d'une durée de trois ou quatre ans renouvelable avec évaluation au moment du renouvellement), dans le cadre d'un mode de gestion des ressources humaines inspiré du secteur privé. Tel est le cas en Autriche, au Canada, en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, par exemple ;

- les « seniors » – le corps professoral – disposent au contraire, en règle générale, d'un statut pérenne, la « tenure », avec une garantie d'indépendance et de stabilité.

Certains pays, dont les enseignants-chercheurs étaient fonctionnaires (ou bénéficiaient d'un régime équivalent) ont d'ailleurs abandonné ce statut pour passer à des modes de recrutement sur contrat à durée déterminée et/ou indéterminée : c'est le cas de l'Autriche depuis l'intervention d'une loi de 2002, mais aussi de la Finlande, où depuis le 1^{er} janvier 2010, ce sont les universités qui recrutent directement sur des contrats ou encore de la Chine avec un mode de recrutement confié directement aux universités et qui se rapproche du système nord-américain.

Rémy Schwartz, dans son rapport rendu en 2008¹², rappelait que, depuis 1960, cinq procédures de recrutement se sont succédé. Dans tous les cas, la procédure tentait de combiner une logique liée au caractère national du corps des enseignants-chercheurs et une logique liée à l'autonomie des établissements, avec un mouvement de balancier suivant les époques et les gouvernements, qui a abouti à donner la priorité tantôt au recrutement local, tantôt à la reconnaissance au niveau national.

Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, qui fixe les dispositions statutaires applicables aux corps d'enseignants-chercheurs, a ainsi fait l'objet de modifications répétées (quinze depuis le décret initial¹³). Les dernières modifications intervenues (décret n° 2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs et décret n° 2009-460 du 23 avril 2009) ont été prises, quant à elles, en application des dispositions de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU). Elles s'inscrivaient dans la volonté du législateur de modifier profondément

¹¹ Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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.

¹² Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche – Rapport à Mme la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche – juin 2008.

¹³ Christine Musselin dans son ouvrage « *Le marché des universitaires* » paru aux Presses de Sciences Po, en 2005 parle d'un « *activisme réglementaire inégalé* » en matière de recrutement et de promotion par rapport à d'autres pays.

les équilibres des pouvoirs au sein de l'université entre l'organe dirigeant de l'établissement, le conseil d'administration, et les instances de sélection.

En revanche, la loi LRU n'a pas cherché à modifier ce qui constitue la singularité des enseignants-chercheurs français par rapport à leurs homologues de la plupart des pays occidentaux. Malgré l'autonomie accrue des universités et la dévolution de la masse salariale, les enseignants-chercheurs restent des fonctionnaires de l'État, dont la carrière et la rémunération sont régies par un cadre national, et qui restent payés sur des crédits d'État.

Il est intéressant de souligner également – et on y reviendra plus tard – que la loi LRU n'a pas non plus touché à l'équilibre des pouvoirs entre l'instance nationale (en l'espèce le Conseil national des universités) et les instances locales. La légitimité du maintien d'une procédure de qualification au niveau national, qui reste une autre particularité du dispositif de recrutement des enseignants-chercheurs français¹⁴, a d'ailleurs été l'une des questions débattues en 2012, lors des Assises de l'enseignement supérieur et de l'examen du projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche ; une des mesures préconisées par le rapport de Vincent Berger¹⁵, prévoyait la suppression de la qualification. Cette mesure, qui n'avait pas été reprise dans le projet de loi initial, a été réintroduite par le Sénat, puis finalement abandonnée dans le texte issu de la commission mixte paritaire, mais les réactions multiples et contrastées au sein de la communauté universitaire sur ce sujet sensible du maintien de la qualification montrent assez que les enseignants-chercheurs sont loin d'être unanimes.

La loi LRU ne s'est pas attaquée davantage au recrutement par un concours national d'agrégation dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion ; elle a au contraire conforté cette exception, en inscrivant expressément dans la loi, à la fois à l'article L. 712-2 et à l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation, ce mode de recrutement particulier, qui, avant 2007, n'était mentionné que dans le décret statutaire du 6 juin 1984. On verra, tout au long de ce rapport, que cette exception du recrutement via l'agrégation, a des conséquences directes sur la politique de recrutement des établissements puisque, dans ces disciplines, l'établissement n'a qu'un choix résiduel dans la constitution du corps professoral.

Au total, qu'on s'en réjouisse ou qu'on le déplore, jamais il n'a été question, avec la loi LRU, de revenir sur les grands principes qui présidaient au recrutement et au déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs. La loi a cherché à donner des instruments nouveaux aux établissements et plus d'autonomie dans leurs choix au niveau local mais le recrutement et la carrière des enseignants-chercheurs restent inscrits dans un cadre commun, garant du caractère national du corps et réduisant d'autant les pouvoirs des établissements.

Il reste à voir si la loi LRU a donné, comme le législateur le souhaitait, plus de marges aux établissements dans leur politique de recrutement.

¹⁴ Ce type de dispositif n'a été recensé dans aucun des pays qui ont répondu à l'enquête DGRH réalisée en 2012 et qui portait sur les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs (voir en annexe 4, la synthèse des réponses).

¹⁵ Rapport de Vincent Berger au Président de la République : *Les Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche*, 17 décembre 2012.

1.2. Le tournant de 2007 : une tentative de redéfinition des pouvoirs en matière de recrutement au sein des établissements

Si la loi LRU s'est inscrite dans ce contexte d'un corps d'enseignants-chercheurs national sans vraie remise en cause des particularités du dispositif français sur ce point, elle a cependant entendu faire bouger les lignes de pouvoir au sein des établissements, avec deux idées forces :

- mettre en place une vraie gouvernance stratégique à la tête de chaque établissement avec un président doté de compétences accrues, et un conseil d'administration resserré dont le rôle est renforcé ;
- donner aux équipes dirigeantes de ces établissements, à travers les responsabilités et compétences élargies (les RCE), la main sur leurs recrutements, grâce à la délégation de la masse indiciaire, la réforme des procédures de recrutement mais aussi la déconcentration de la gestion au niveau des établissements.

La mise en œuvre de ces deux principes a eu des conséquences directes sur les modalités tant de recrutement que de gestion des enseignants-chercheurs.

1.2.1. Une réforme qui a entendu renforcer le pouvoir de décision des établissements dans le recrutement et la gestion de leurs enseignants-chercheurs

Toute une série de mesures, soit inscrites dans la loi LRU, soit en découlant directement, ont été prises depuis 2007, qui ont modifié le partage des compétences non seulement au sein de l'établissement, mais aussi entre la tutelle ministérielle et les établissements.

▪ La création de comités de sélection

L'article 25 de la loi LRU, introduisant un article L. 952-6-1 nouveau dans le code de l'éducation, a redéfini, au niveau local, la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs, en créant un nouvel organe : *le comité de sélection*, qui se substitue aux commissions de spécialistes, jusqu'ici chargées du recrutement des enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

L'article L. 952-6-1 n'introduit pas qu'un changement de vocable ; entre les commissions de spécialistes et les comités de sélection, il y a bien un changement de nature de l'organe de recrutement ; les règles du jeu, telles qu'elles fonctionnaient peu ou prou depuis 40 ans, sont profondément modifiées :

- les membres des anciennes commissions de spécialistes étaient en majorité élus par leurs pairs de la discipline (dans une proportion de 60 à 70 % dans la dernière

version du décret n° 88-146 du 15 février 1988, issue du décret n° 97-1120 du 4 décembre 1997¹⁶). Pour les comités de sélection au contraire, le principe de l'élection est abandonné : les membres des comités de sélection sont proposés par le chef d'établissement et nommés par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés, après avis du conseil scientifique ;

- le mandat des membres des commissions de spécialistes (CS) était de trois ans ; les comités de sélection, pour leur part, ne sont plus pérennes : un comité ad hoc est constitué pour chaque emploi ouvert au recrutement dans l'établissement ;
- la composition des comités de sélection est très différente de celle des commissions de spécialistes : les membres des anciennes CS relevaient exclusivement de la discipline concernée par le recrutement ; les membres des comités de sélection sont majoritairement de la discipline mais peuvent aussi comprendre des membres non spécialistes de la discipline ;
- la loi LRU a en outre voulu ouvrir les instances de recrutement vers l'extérieur, pour limiter les risques de localisme : les comités de sélection comprennent ainsi obligatoirement la moitié au moins d'enseignants-chercheurs extérieurs à l'université, alors que les CS ne comptaient que 30 à 40 % de membres extérieurs à l'établissement ;
- plus fondamentalement encore, le rôle des comités de sélection dans le processus de recrutement n'est pas le même que celui des commissions de spécialistes, du moins dans l'interprétation de la loi qui a prévalu avant l'intervention de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010 : dans le dispositif mis en œuvre par le décret du 10 avril 2008, le comité de sélection émet un avis motivé sur chaque candidature et éventuellement classe les candidats mais ce n'est pas lui le véritable jury de recrutement, puisque c'est au conseil d'administration qu'il appartient, au vu de cet avis, de proposer le nom du candidat retenu et d'avoir la responsabilité du recrutement. Le conseil d'administration est donc au cœur du dispositif de recrutement et c'est lui qui choisit *in fine* le candidat et qui peut éventuellement modifier l'ordre de classement établi par le comité de sélection.

L'ensemble de ces dispositions visait à déplacer le centre de gravité en matière de recrutement : ce ne sont plus les spécialistes de la discipline qui **font** les recrutements mais bien les organes dirigeants en fonction de la stratégie de l'établissement (les enseignants-chercheurs, membres élus du conseil d'administration, qui ne sont pas nécessairement des spécialistes de la discipline de recrutement et le président qui a désormais un pouvoir de blocage).

¹⁶ Le décret n° 88-146 du 15 février 1988 relatif aux commissions de spécialistes de l'enseignement supérieur a lui-même été modifié de nombreuses fois, notamment sur la proportion entre élus et nommés au sein des commissions : ainsi, entre 1995 et 1997, tous les professeurs de l'établissement et de la discipline étaient membres de droit et les maîtres de conférences étaient élus en nombre égal aux professeurs (décret n° 95-114 du 3 février 1995) ; en revanche, entre 1992 et 1995, la part des élus pouvait au contraire varier de 30 à 70 %, les autres membres étant nommés par le chef d'établissement après avis du conseil scientifique parmi des spécialistes de la discipline appartenant à d'autres établissements (cf. décret n° 92-69 du 16 janvier 1992).

Cette première lecture présidentielle du dispositif, qui avait été faite de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation et du décret du 10 avril 2008, a cependant été assez sensiblement infléchi par la décision du Conseil constitutionnel du 6 août 2010 précitée¹⁷. De fait, cette décision a replacé le comité de sélection au centre du dispositif de recrutement, comme l'ont confirmé plusieurs décisions du Conseil d'État, rendues dans la ligne de la décision du Conseil constitutionnel. La Haute assemblée a rappelé en particulier que seuls les comités de sélection ont la qualité de jury ; le conseil d'administration ne peut modifier l'ordre de classement établi par le comité de sélection, ni se prononcer sur la qualité scientifique du candidat ; son avis ne peut être fondé que sur l'adéquation de la candidature retenue par le comité de sélection au profil du poste et à la stratégie de l'établissement¹⁸.

Même si les pouvoirs du conseil d'administration et du président ont été strictement encadrés par le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État, il n'en reste pas moins que les réformes de 2007 et 2008 et la création des comités de sélection ont modifié – du moins dans les textes – la répartition des pouvoirs au niveau de l'établissement en matière de recrutement : le choix du candidat est moins entre les mains des spécialistes de la discipline, du fait même de la composition – plus ouverte – des comités de sélection et de leur caractère non pérenne ; le conseil d'administration et le président de l'université disposent d'un pouvoir de blocage du processus, qui doit permettre de faire prévaloir une réelle adéquation entre le profil du candidat recruté et la stratégie globale de l'établissement.

▪ **Le renforcement du pouvoir du président en matière de recrutement**

Un président chef d'orchestre, aux compétences renforcées, c'est ainsi que sont présentées les nouvelles dispositions de la loi LRU dans le rapport de M. Jean-Léonce Dupont au Sénat, lors de l'examen du projet de loi¹⁹. Le rapport indique ainsi que « *la redéfinition des rôles des conseils s'accompagne d'un renforcement des prérogatives du président de l'université, qui a vocation à devenir le porteur et le pilote du projet d'établissement.* »

Ce renforcement se traduit par plusieurs mesures :

- c'est lui, on l'a vu, qui dispose du pouvoir de propositions pour la constitution des comités de sélection ; l'initiative lui appartient donc et il a la possibilité d'infléchir la composition des comités, puisque nul membre ne peut être nommé par le conseil d'administration qui n'ait au préalable été proposé par le président ;
- il bénéficie également d'un droit de veto sur le recrutement de tous les personnels de son établissement (sur le modèle du droit de veto donné aux directeurs d'IUT par l'article 33 de loi n° 84-52 du 26 janvier 1984), y compris donc sur les enseignants-chercheurs ; seuls échappent à ce pouvoir de blocage du président les

¹⁷ Cf. Considérant 12 de la décision : « *Considérant que, par un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats, chaque comité de sélection dresse la liste de ceux qu'il retient ; que le législateur a ainsi entendu laisser au comité la responsabilité d'établir une sélection et interdit au conseil d'administration de proposer au ministre chargé de l'enseignement supérieur la nomination d'un candidat non sélectionné par le comité ;* »

¹⁸ Cf. notamment, CE, 15 décembre 2010, SNESUP et autres, n° 316927 et 316986, au Recueil, p. 494-499 ; CE, 9 février 2011, n° 329584, aux tables ; CE, 26 octobre 2011, n°334084, aux tables.

¹⁹ Rapport n° 372 (2006-2007) de M. Jean-Léonce Dupont, fait au nom de la commission des affaires culturelles du Sénat, déposé le 11 juillet 2007.

recrutements opérés par la voie de l'agrégation pour les disciplines juridiques, économiques et de gestion (article L. 712-2).

Mais ces changements sont moins importants que ne pourraient le laisser croire les déclarations faites au moment de l'adoption de la LRU, tant par les détracteurs de la loi que par ses défenseurs. Le pouvoir du président, dans la mise en place des comités de sélection, est strictement encadré, comme le rappelle le Conseil constitutionnel dans sa décision précitée du 6 août 2010²⁰. Quant à son droit de veto, d'une part, il ne vaut pas pour les premières affectations des professeurs recrutés par la voie du concours de l'agrégation, ce qui constitue, dans ces disciplines une limitation considérable du champ d'exercice de ce droit de veto, d'autre part, là encore, le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État en ont considérablement réduit la portée pratique puisqu'il ne peut fonder son appréciation sur des motifs « *étrangers à l'administration de l'établissement* »²¹.

▪ **L'ouverture vers l'extérieur et la lutte contre le « localisme »**

La loi du 10 août 2007 a introduit l'obligation, pour les universités, de fixer, dans leurs contrats quinquennaux, un objectif de recrutements externes à l'établissement (*i.e.* le recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement et de professeurs des universités n'ayant pas exercé immédiatement avant leur promotion des fonctions de maître de conférences dans l'établissement – art. L. 952-1-1 du code de l'éducation²²).

Avec l'ouverture plus grande des comités de sélection à des membres extérieurs dont elle est le pendant, cette mesure fait de la lutte contre l'endo-recrutement, un des principaux indicateurs de suivi institué par le ministère, dans le cadre des relations contractuelles, de la politique de recrutement mise en place par chaque établissement.

Là encore, il s'agira de mesurer sur le moyen terme si l'obligation inscrite dans les textes a eu une réelle influence sur les pratiques et si les universités ont cherché à améliorer leur attractivité et à attirer des candidats externes.

²⁰ Cf. considérant 8 de la décision du CC : « *Considérant que la loi du 10 août 2007 susvisée a renforcé les pouvoirs des organes permanents des universités et notamment les attributions du président ; que, toutefois, s'agissant de la composition des comités de sélection, le président ne dispose que d'un pouvoir de proposition ; qu'il doit tenir compte, dans ces propositions, du rang et des compétences des personnes et respecter un équilibre entre les enseignants de l'université et ceux qui exercent leurs fonctions dans d'autres universités ; qu'ainsi, son pouvoir de proposition est strictement encadré par la loi ; que la nomination des membres des comités de sélection ressortit à la seule compétence du conseil d'administration ;* »

²¹ Cf. décision du CC précitée – Considérant 16 : « *Considérant que le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs s'oppose à ce que le président de l'université fonde son appréciation sur des motifs étrangers à l'administration de l'université et, en particulier, sur la qualification scientifique des candidats retenus à l'issue de la procédure de sélection ; que, sous cette réserve, le "pouvoir de veto" du président, en ce qu'il s'applique au recrutement, à la mutation et au détachement des enseignants-chercheurs, ne porte pas atteinte au principe d'indépendance des enseignants-chercheurs ;* »

²² Article L. 952-1-1 : « *Dans le cadre des contrats pluriannuels d'établissement mentionnés à l'article L. 711-1, chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel présente les objectifs qu'il se fixe en matière de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement, ainsi qu'en matière de recrutement de professeurs des universités n'ayant pas exercé, immédiatement avant leur promotion à ce grade, des fonctions de maître de conférences dans l'établissement.* »

▪ **Le transfert de la masse budgétaire**

C'est sans doute la mesure dont l'impact potentiel en matière de recrutement était le plus fort. Dans le cadre du *budget global* et de la délégation de la masse salariale, les établissements acquièrent, pour la première fois, non seulement des marges de manœuvre sur le nombre et la nature des emplois à pourvoir, mais aussi sur la définition des charges de service ainsi que sur la gestion des carrières et la politique indemnitaire (cf. articles L. 954-1 et L. 954-2 du code de l'éducation). Avec son budget global, l'établissement a entre les mains l'instrument d'une vraie politique d'emplois et de recrutement.

Plus que les mesures statutaires proprement dites, c'est bien la responsabilisation qu'entraînent le transfert et la gestion de la masse indiciaire, et les souplesses de gestion offertes par les responsabilités et compétences élargies, qui ont constitué un facteur déterminant du changement de comportement au sein des établissements et leur ont permis de réorganiser le pilotage et la gestion de leur fonction RH.

▪ **La déconcentration de la gestion des enseignants-chercheurs**

Dans le droit fil de la loi LRU et du passage progressif aux responsabilités et compétences élargies, qui devaient renforcer l'autonomie de gestion des universités sur l'ensemble de leurs ressources humaines, le mouvement de déconcentration de la gestion des enseignants-chercheurs, initié depuis 1992, a été poursuivi²³.

Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifie ainsi le décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion concernant les professeurs des universités et les maîtres de conférences et acte le transfert, au profit de l'établissement d'affectation, de l'ensemble des actes de gestion relatifs à la carrière des universitaires.

Seules les décisions de nomination et de radiation des corps continuent de relever du Président de la République, pour les professeurs, et du ministre chargé de l'enseignement supérieur, pour les maîtres de conférences. Toutes les autres décisions individuelles de gestion sont désormais prises par le président de l'université (cf. arrêté du 10 février 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, cf. annexe 5).

Il s'agit là cependant d'une simple déconcentration et non d'un transfert de compétences : les actes de gestion continuent à être pris par le président d'université au nom du ministre, dans le cadre d'un statut national, même si certains enseignants-chercheurs ont pu vivre ce transfert comme une *capitis diminutio*²⁴.

²³ Sur la base de l'article L. 951-3 du code de l'éducation (issu de l'article 5 de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992), le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut déléguer aux présidents d'université et autres directeurs d'établissement tout ou partie de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels de l'État qui relèvent de son autorité.

²⁴ « La réforme de l'université à l'épreuve de la non-réforme » ; Charles Fortier, Professeur de droit public, directeur du centre de recherches juridiques de l'université de Franche-Comté, AJDA, 2010, p. 299.

▪ **L'assouplissement des calendriers des recrutements**

Parallèlement, différentes mesures ont été prises pour améliorer l'efficacité des concours de recrutement et alléger les procédures, notamment la gestion des calendriers de l'ensemble de la procédure de recrutement.

Depuis 2008, les campagnes de publications de postes combinent une session principale de recrutement avec synchronisation des publications de postes dans tous les établissements et des recrutements au fil de l'eau. Parallèlement, un outil a été mis à disposition des établissements par la DGRH pour gérer ces campagnes de recrutement : le portail GALAXIE.

Le train des mesures prises est donc considérable et devait ouvrir de nouvelles marges aux établissements, pour construire leur politique de gestion des ressources humaines ; on pourrait ajouter d'autres mesures qui, sans porter directement sur les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs, ont constitué de nouveaux outils de gestion offerts aux établissements, notamment la possibilité de recruter des enseignants-chercheurs contractuels sur des contrats à durée déterminée ou indéterminée, offerte par la LRU aux établissements dans le cadre des responsabilités et compétences élargies (cf. article L. 954-3 du code de l'éducation)²⁵.

Une des préoccupations de la mission a été d'essayer de mesurer, dans les établissements visités, l'impact réel de ces différents changements sur les politiques de recrutement mises en place.

1.2.2. *L'impact réel de ces mesures reste encore peu perceptible dans les établissements*

Si l'on interroge les universités sur leur perception des retombées, positives ou négatives pour leur établissement, des réformes engagées en 2007, les réponses sont contrastées suivant les universités mais aussi, suivant les interlocuteurs au sein d'un même établissement. Mais, globalement, l'impression qui se dégage est que les marges de manœuvre restent étroites, notamment en raison de la conjoncture budgétaire tendue, mais plus globalement parce que les réformes entamées en 2007 ne sont pas totalement abouties.

▪ **Un regard nuancé porté sur le fonctionnement des comités de sélection**

Des entretiens qui ont été menés dans les onze universités visitées par la mission, on peut tirer plusieurs observations.

Un certain nombre d'aspects incontestablement positifs sont soulignés par les établissements :

- tout d'abord, aucun des interlocuteurs rencontrés ne regrette l'ancien dispositif des commissions de spécialistes, à l'exception de quelques directeurs d'UFR de droit

²⁵ Tous les présidents rencontrés ont indiqué qu'ils n'avaient utilisé qu'à la marge la possibilité de recruter des enseignants-chercheurs contractuels, sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation, essentiellement, dans les cas évoqués, pour attirer des candidats étrangers, notamment dans le cadre de projets d'excellence (Idex à Aix Marseille...).

interrogés, mais qui ne représentent pas une majorité d'entre eux ; il n'y a pas de demande d'un retour pur et simple aux commissions de spécialistes ;

- tous reconnaissent par ailleurs des mérites au nouveau dispositif mis en place par la LRU, notamment la présence des membres extérieurs qui constitue un instrument d'ouverture et une garantie de qualité des recrutements :

Ainsi, pour le président de l'université d'Auvergne, les comités de sélection sont considérés comme un bon outil de recrutement, qui peut être adapté au profil de l'emploi, avec des garanties sur la qualité de ses membres (parité des extérieurs, tous les membres doivent être « publiants »). La présence de membres extérieurs a permis d'ouvrir les recrutements et de lutter contre l'endogamie, notamment pour les recrutements de maîtres de conférences.

À l'université de Franche-Comté, le président et son vice-président des ressources humaines et financières insistent sur leur vigilance quant à la composition des comités de sélection, le renouvellement de leurs membres et la présence « de vrais membres extérieurs », aspects qui leur paraissent essentiels pour assurer la qualité et l'ouverture des recrutements. L'université a ainsi décidé de considérer tous les membres des comités de sélection provenant d'un établissement du PRES comme des membres « internes ». Même si l'effet de cette mesure reste à relativiser car la plupart des membres extérieurs appartiennent malgré tout à des réseaux connus des enseignants de l'UFC et du PRES, elle permet d'éviter une présence locale prédominante et d'afficher l'appartenance à un grand ensemble encore à construire qu'est le PRES.

Dans une autre université, la présence de membres extérieurs dans les comités de sélection, approuvée comme un levier d'amélioration qualitative par les représentants du secteur scientifique et l'équipe présidentielle, est néanmoins fortement contestée par le directeur de l'UFR de droit rencontré qui voit, dans cette mesure, une restriction à la maîtrise du seul recrutement effectué, pour cette discipline, au niveau de l'université, celui des maîtres de conférences.

- un autre aspect positif souligné par certaines universités est un meilleur profilage du poste avec une réflexion très en amont concernant la recherche.

Mais on relève aussi des critiques récurrentes qui émergent :

- la lourdeur du dispositif actuel qui se manifeste à plusieurs étapes : la constitution de chaque comité avec les passages successifs dans les différents conseils ; la difficulté à trouver des membres extérieurs, les coûts très lourds ;
- l'absence de vue d'ensemble des besoins de la discipline et le manque de continuité dans le travail de recrutement, qu'assurait la pérennité des anciennes commissions de spécialistes ; les risques liés à l'absence de mémoire des comités de sélection est souvent souligné dans les entretiens ;

Un président d'université fait remarquer que la constitution de comités de sélection ad hoc pour chaque emploi accentue la spécialisation du recrutement. Antérieurement, les commissions de spécialistes, qui examinaient l'ensemble des recrutements d'une discipline sur trois ans, disposaient d'une vision d'ensemble et donc pouvaient prendre des décisions plus cohérentes pour la discipline et pour les composantes. Le comité de sélection, lui, est constitué puis délibère sur une candidature, en fonction du profil de poste : le risque est de faire des recrutements trop « pointus », avec une prise en compte des seuls critères recherche, sans tenir compte des besoins d'enseignement.

- l'absence de *collégialité* du dispositif avec la suppression de toute élection dans le processus de désignation des comités de sélection ;
- la place trop importante accordée, selon certaines universités, *aux besoins de la recherche* au détriment de ceux de l'enseignement lors de la sélection des candidats, en raison du mode de composition des comités ; mais ce reproche n'est sans doute pas spécifique aux comités de sélection, la même tendance s'observant avec les commissions de spécialistes.

▪ **L'ouverture effective des comités de sélection aux membres extérieurs est souvent difficile à mettre en œuvre**

Toutes les universités soulignent à la fois l'apport des membres extérieurs et la difficulté de l'exercice : s'assurer que chaque comité comprend bien au moins 50 % de membres externes à l'établissement et que ces membres externes seront présents, se révèle à la fois lourd, coûteux (en temps et en indemnités) et parfois aléatoire, certaines universités plus isolées ou certaines disciplines rares peinant à disposer d'un vivier suffisant.

Les universités ont cherché à mettre en place des dispositifs efficaces sur ce point ; certaines ont constitué des viviers par discipline dans lesquels elles peuvent puiser ; d'autres au contraire ont laissé l'initiative sur ce point à leurs composantes ; certaines universités ont pris des mesures spécifiques pour s'assurer que les membres seraient vraiment extérieurs à l'établissement, mais, globalement, la recherche de membres extérieurs constitue une réelle difficulté pour nombre d'universités, même si elles reconnaissent l'intérêt de cette ouverture.

La DGRH, dans le rapport qu'elle a communiqué en novembre 2012 au comité de suivi de la loi LRU, rappelle les résultats d'une enquête *qualité*, réalisée auprès des établissements d'enseignement supérieur sur le recrutement 2010 ; dans cette enquête, il avait été demandé aux établissements de préciser l'aire de recrutement des membres extérieurs de leurs comités de sélection.

Les résultats de cette enquête concordent avec les observations de la mission : pour les recrutements tant de professeurs que de maîtres de conférences, en règle générale, les membres extérieurs représentent la moitié de l'effectif des comités de sélection, ce qui correspond à la proportion minimale imposée par l'article L. 952-6-1, mais les universités ne vont que rarement au-delà de cette obligation.

Pour ces membres extérieurs, l'aire de recrutement se répartit entre les niveaux régional, national ou international, avec une prédominance très nette des recrutements régionaux et une proportion des enseignants ou chercheurs internationaux encore limitée et une difficulté soulignée par tous nos interlocuteurs à s'assurer de la présence effective de ces personnalités étrangères.

▪ **Un calendrier des recrutements qui reste très lourd à gérer, même si les délais se sont améliorés**

Avant la loi LRU, la procédure de recrutement durait, selon la conférence des présidents d'université (CPU), entre douze et dix-huit mois avec deux sessions, l'une permettant une

affectation au 1^{er} septembre de l'année n et l'autre une affectation au 1^{er} février de l'année $n+1$.

Si l'on se réfère aux résultats de l'enquête « *Qualité sur la campagne de recrutement auprès des établissements d'enseignement supérieur* », menée par la DGRH, la réforme du calendrier et l'introduction d'une *session au fil de l'eau* ont eu un impact positif : pour plus de la moitié des établissements ayant répondu à l'enquête, la durée globale moyenne du recrutement est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 10 mois²⁶.

Les outils de gestion attachés au portail GALAXIE, de l'avis des universités, répondent par ailleurs de manière globalement satisfaisante aux besoins des établissements en matière de recrutement, en particulier en facilitant la phase d'inscription et de dépôt de dossier des candidats avec des possibilités de dématérialisation qui se sont considérablement développées.

Mais il ressort de tous les entretiens que les recrutements au fil de l'eau ne sont pas ou peu utilisés et uniquement dans des circonstances particulières ; c'est éventuellement le cas lorsqu'un poste devient vacant de façon imprévue, ou que l'opportunité se présente de recruter un candidat ayant un profil scientifique très particulier. Globalement, l'utilisation de cette facilité reste marginale, les présidents craignant que l'absence de publicité inhérente au recrutement opéré hors de la session synchronisée rende plus aléatoires les chances d'attirer un bon candidat. Par exemple, pour la campagne de recrutement 2012, 148 postes ont été pourvus, à l'issue de la session au fil de l'eau, contre 2 599, pour la session synchronisée (voir *infra* partie V).

▪ **Une lutte contre l'endo-recrutement dont les résultats sont encore difficiles à mesurer**

(voir *infra* § 5.3.3 pour une analyse plus détaillée sur ce point)

On l'a vu, les interlocuteurs de la mission ont, dans l'ensemble, salué l'apport de la présence de membres extérieurs sur la qualité des recrutements ; cette présence était d'ailleurs une des mesures destinées à lutter contre l'endo-recrutement²⁷, tandis qu'en parallèle, l'ouverture des recrutements était l'un des objectifs désormais inscrit et mesuré obligatoirement dans le contrat de chaque établissement (cf. article L. 952-1-1 précité).

Les données de la DGRH²⁸, et notamment l'analyse de l'indicateur de *mobilité académique* (IMA)²⁹ fait apparaître, sur les quatre dernières années, une réduction de l'endo-recrutement, qui est sensible pour les MCF et pour les PR.

²⁶ Source DGRH ; Éléments d'information en vue de l'audition de la direction par le comité de suivi de la loi LRU du 2 février 2012.

²⁷ Discours de la ministre de l'enseignement supérieur Valérie Pécresse au Sénat : « *Dès son entrée en vigueur, le projet de loi permettra aux universités de raccourcir les délais de recrutement de leurs enseignants-chercheurs, pour attirer et retenir les meilleurs d'entre eux. Dans le respect du principe constitutionnel de l'indépendance des professeurs et du statut de la fonction publique, des comités de sélection ad hoc seront créés à cette fin dans les universités, sous le contrôle du conseil scientifique de l'établissement. Cependant, pour éviter la tentation du « localisme », ils comprendront nécessairement une moitié de membres extérieurs à l'université.* »

²⁸ Source DGRH ; Éléments d'information en vue de l'audition de la direction par le comité de suivi de la loi LRU du 2 février 2012.

²⁹ Les données sur l'indice de mobilité académique ne sont pas disponibles sur les années antérieures à 2008.

Tableau 1 : Évolution de l'indice de mobilité académique (source DGRH)

Rappel de la définition de l'indicateur de mobilité académique :

1-(endo-recrutement / nombre de postes pourvus)

IMA : Campagnes de recrutement 2008 à 2012

(1^{ère} session pour la campagne 2008 et sessions synchronisées pour les sessions 2009 à 2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
MCF	75,60 %	78,00 %	80,60 %	78,60 %	79,60 %
PR*	65,53 %	62,44 %	65,70 %	60,26 %	63,45 %

La tendance semble cependant s'inverser pour les MCF, comme pour les PR en 2011, sans que l'on puisse déterminer encore si ce résultat est significatif ou non, d'autant qu'en 2012, l'IMA s'améliore à nouveau légèrement.

En revanche, on relève des disparités assez fortes suivant les sections observées, avec une mobilité très élevée notamment en droit public et en histoire (sections 02, 21 et 22) et un endo-recrutement au contraire plus marqué en philosophie (section 17) :

Tableau 2 : Indice de mobilité académique des sections 02, 17, 21, 22, 27

IMA des sections 02, 17, 21, 22, 27

(campagne de recrutement 2012, session synchronisée)

	02	17	21	22	27
MCF	93,00%	60,00%	89,70%	91,10%	86,80%
PR*	NR	37,50%	54,55%	69,75%	53,85%

* Pour les professeurs, l'endo-recrutement est calculé uniquement sur la base des anciens maîtres de conférences

Cette tendance nationale à une amélioration de l'indice de mobilité sur les quatre dernières années se retrouve dans les établissements visités, pour qui l'attractivité de leur établissement et leur capacité à attirer de *bons* candidats constituent des enjeux importants.

Ainsi, par exemple, l'université de Franche-Comté considère disposer d'une bonne attractivité. Cette attractivité est cependant variable selon les disciplines ; en mathématiques, le recrutement externe est la règle, ce qui ne sera pas le cas pour les autres disciplines. À l'UFR de droit et sciences économiques et de gestion (SJEPG), la directrice souligne la pénurie de candidats en gestion (section CNU 06) et bientôt en économie (section CNU 05). Par ailleurs, dans ces disciplines, le recrutement des professeurs dans les sections de 1 à 6 via les concours de l'agrégation modifie les règles, avec l'arrivée de jeunes professeurs nécessairement extérieurs à l'université mais qui, au bout de 3 ans d'ancienneté, demandent leur mutation.

L'université Bretagne Sud ne considère pas avoir de problème d'attractivité sur ses emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires à pourvoir, sauf quand il s'agit des postes de professeur en droit, en économie et en gestion avec les concours d'agrégation. Ainsi, sur ces cinq années, l'université a

recruté 61³⁰ enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences). 800 candidats ont postulé (726 sur les concours fructueux). Il y avait parmi les candidats, 571 extérieurs et 155 candidats de l'UBS. L'université a recruté 41 candidats extérieurs à l'université et 20 candidats issus de l'université³¹.

À Nantes, pour les maîtres de conférences, le taux d'endo-recrutement est d'environ 25 % pour les 4 dernières années, ce qui reste proche de la moyenne nationale avec une remontée en 2011.

Tableau 3 : Évolution du taux d'endo-recrutement à l'université de Nantes (MCF)

	2008	2009	2010	2011	2008-2011
Effectifs**	10/42	9/43	8/31	13/41	40/157
% *	23	20	25	30	25

Concernant les professeurs, le taux d'endo-recrutement* pour l'université de Nantes est d'environ 55 % pour les 4 dernières années, soit plus fort que la moyenne nationale ; l'université voudrait limiter à 50 % pour la prochaine période contractuelle. Comme pour les MCF, ces taux moyens masquent des disparités entre disciplines.

Tableau 4 : Évolution du taux d'endo-recrutement à l'université de Nantes (PR)

	2008	2009	2010	2011	2008-2011
Effectifs**	16/23	12/18	16/31	8/22	52/94
% *	69	66	51	37	55

Source : Données université de Nantes sauf pour l'année 2011 où elles ont été reconstruites à partir des renseignements fournis par l'UN

* l'indicateur retenu est celui utilisé par la DGESIP pour les contrats : le recrutement interne recense les personnes qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (ne sont pas comptés les PR en 1ère affectation après obtention du concours d'agrégation).

** nombre de recrutements internes sur nombre total de recrutements

Au total, il reste difficile de mesurer l'impact réel des mesures législatives et réglementaires issues de la loi LRU, et ce pour plusieurs raisons :

- le facteur temps d'abord ; l'évolution des pratiques en matière de gestion des ressources humaines, s'inscrit nécessairement dans un temps long ; les universités sont en train de prendre la mesure des outils nouveaux dont elles disposent, mais, il est encore tôt pour mesurer les changements induits, alors que, souvent, un ou deux ans seulement se sont écoulés depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies ;
- la loi n'a finalement que peu touché à la procédure de recrutement elle-même, d'autant que, par rapport au dispositif tel qu'il avait été conçu initialement, deux types de recadrage ont eu lieu, qui modifient considérablement la portée des changements introduits par la loi LRU :
 - le juge constitutionnel et le juge administratif ont clairement rappelé que c'était le comité de sélection et non le conseil d'administration qui constituait le seul jury de recrutement ; dans ce jury, les spécialistes de la discipline doivent être majoritaires et leur rôle est en conséquence

³⁰ Un concours au fil de l'eau, en cours, lors du passage de la mission ; 7 concours infructueux sur cette période de 4 ans.

³¹ Les totaux approximatifs viennent des données initiales qui ne sont pas toutes cohérentes (en particulier, manquent pour 2008 les données qui concernent l'IUT, et qui ne sont pas connues des services centraux).

prépondérant, puisque seul le jury est qualifié pour se prononcer sur la valeur scientifique des candidats,

- les établissements, de leur côté, ont mis en place, concrètement, des règles internes pour pallier ce qu'ils considèrent comme des insuffisances du dispositif ; ils ont en particulier réintroduit, dans la plupart des cas, les enseignants-chercheurs de la discipline et le principe de la collégialité dans le processus de choix des membres des comités de sélection, choix que la loi LRU avait au contraire repositionné au niveau de l'équipe présidentielle.

On est donc revenu, dans l'organisation du recrutement proprement dit, à un équilibre des pouvoirs au sein des établissements, qui est finalement assez proche de celui qui existait avant la loi LRU. Certes, c'est bien le président qui, formellement, propose la composition des comités et le conseil d'administration qui arrête cette composition mais cette désignation est largement collégiale dans les faits, puisque précédée, dans la quasi-totalité des établissements visités et sous des formes diverses, d'un processus de consultation interne qui permet de réguler et d'organiser la constitution des comités de sélection et de compenser leur caractère non pérenne.

2. Des acteurs encore très présents au plan national, ce qui conduit à relativiser l'autonomie des établissements en matière de recrutement

Si les universités françaises avec la loi LRU, ont acquis de nouvelles compétences qui leur permettent de maîtriser leur politique d'emplois et se sont inscrites dans une dynamique de forte évolution dans le domaine de la GRH, il n'en demeure pas moins que leur toute récente autonomie s'exerce dans un cadre national dans lequel deux acteurs jouent un rôle prépondérant : le Conseil national des universités (CNU), d'une part, et le ministère en charge de l'enseignement supérieur (MESR), d'autre part.

L'autonomie universitaire, qui ne saurait se concevoir sans une articulation entre stratégie nationale et stratégie d'établissement, doit donc intégrer les contraintes que constituent aujourd'hui les prérogatives du CNU en matière de qualification, tout comme celles du MESR en termes de régulation et de pilotage via les procédures du contrat et d'allocation des moyens notamment, mais aussi de plus en plus par des dispositifs d'accompagnement des établissements. La mission a donc cherché à savoir si la nouvelle répartition des compétences entre MESR et établissements, la nécessité de replacer ces évolutions dans un cadre qui relève toujours de la fonction publique d'État, mais qui fait intervenir désormais des établissements publics dont l'autonomie a été renforcée, ont modifié de façon significative les modes d'intervention de ces différents acteurs dans le domaine de la GRH des enseignants-chercheurs.

2.1. Le conseil national des universités et la politique de qualification

Lorsqu'elle procède au primo-recrutement d'un maître de conférences ou d'un professeur, l'université agit à un double titre : d'une part, elle choisit un enseignant-chercheur dont elle considère que le profil correspond à ses attentes en termes de besoins d'enseignement et de recherche, d'autre part, elle recrute, pour le compte l'État et par un acte qui s'analyse au plan juridique comme un concours sur titre, un enseignant-chercheur³² dont la première affectation sera, certes, l'université qui l'a recruté mais qui aura vocation par la suite à exercer dans tout autre établissement de l'enseignement supérieur.

Les risques inhérents à ce mode de recrutement sont aisément identifiables. Ils sont au nombre de trois :

- l'université peut être tentée de donner un avantage aux candidats ayant soutenu leur thèse ou leur HDR dans l'établissement, conduisant à l'endo-recrutement ;
- elle risque de ne prendre en compte que ses seuls besoins immédiats qui peuvent, le cas échéant, être très spécifiques ;
- elle aurait une moins grande capacité à résister, au moment du recrutement, à des pressions liées à l'expression de courants doctrinaux.

Pour prévenir ces risques et concilier le caractère local du primo-recrutement avec l'appartenance à un corps national, le législateur, qui doit également veiller au respect du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs consacré par le Conseil constitutionnel, a choisi, dès le XIX^{ème} siècle, d'encadrer le primo-recrutement des enseignants-chercheurs par une procédure³³ dans laquelle l'avis d'une commission nationale, composée au moins pour partie de pairs³⁴, est déterminant.

Le rôle de cette instance a été confirmé à chaque réforme du recrutement des enseignants-chercheurs et est inscrit à l'article L. 952-6 du code de l'éducation³⁵.

C'est dans ce cadre qu'a été mise en place, en 1992³⁶, la procédure de qualification et qui n'a pas guère été modifiée substantiellement depuis : tout candidat à un primo-recrutement d'enseignant-chercheur, réserve faite des enseignants-chercheurs déjà en fonctions dans une université étrangère, doit justifier, conformément à l'article L. 952-6 du code de l'éducation,

³² Souvent perçu à tort comme un avancement, l'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs d'université résulte en droit de la réussite à un concours national sur titre. ; aussi convient-il de parler du primo-recrutement des enseignants-chercheurs, sans distinguer entre maîtres de conférences et professeurs.

³³ Voir à ce sujet l'étude très complète d'Emmanuelle Picard : *Les enseignants-chercheurs : une évaluation centralisée. Du Comité consultatif de l'enseignement supérieur au CNU (1873-1992)* in Spirales, n° 49, janvier 2012, pp. 69-82.

³⁴ Conseil constitutionnel, *ibid. supra* : « Si le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs implique que les professeurs et maîtres de conférences soient associés au choix de leurs pairs, il n'impose pas que toutes les personnes intervenant dans la procédure de sélection soient elles-mêmes des enseignants-chercheurs d'un grade au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir ».

³⁵ Article L. 952-6 : « Sauf dispositions contraires des statuts particuliers, la qualification des enseignants-chercheurs est reconnue par une instance nationale [...] ».

³⁶ La procédure de qualification introduite par le décret n° 92-71 du 16 janvier 1992, n'a été remise en cause que brièvement du 1^{er} janvier 1996 au 6 décembre 1997 (cf. décret n° 95- 490 du 27 avril 1995).

de conditions de titre et de diplôme (en pratique, essentiellement le doctorat ou la HDR) mais également d'une qualification délivrée par le Conseil national des universités (CNU)³⁷.

Le CNU, composé exclusivement d'enseignants-chercheurs élus ou désignés et dont les attributions actuelles résultent du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 modifié, est donc, en théorie, le garant de la qualité des recrutements et du caractère national du corps.

Pourtant, son rôle semble contesté en matière de qualification des enseignants-chercheurs. À chaque fois que ce point a été évoqué, les personnes rencontrées par la mission ont émis des réserves témoignant essentiellement :

- de l'incompréhension que suscitent certaines décisions du CNU de non-qualification de docteurs ou de maîtres de conférences que l'université, pour sa part, juge excellents ;
- des réticences que manifeste le CNU dans les disciplines de droit, de sciences politiques, économiques et de gestion pour qualifier au titre de la *voie longue*.

Ces réflexions font écho au rapport remis à l'issue des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche par M. Vincent Berger au Président de la République le 17 décembre 2012. Celui-ci s'interroge sur l'intérêt de la procédure de qualification des enseignants-chercheurs « *qui est le signe d'un manque de confiance unique au monde envers les universités* » et propose de supprimer une procédure jugée chronophage (proposition n° 124), le CNU « *[concentrant] son énergie sur le suivi des carrières des enseignants-chercheurs* ».

L'Académie des sciences quant à elle se demande, dans son rapport n° 46 de septembre 2012 intitulé *Remarques et propositions sur la structure de la recherche publique en France*, s'il faut « *maintenir ou développer le Conseil national des universités* », tout en soulignant que le CNU « *tire une partie de sa légitimité de son indépendance à l'égard du pouvoir central (ministère) et des pouvoirs locaux (président et conseils d'université), ce qui est indispensable à toute évaluation impartiale* ».

Il a paru important à la mission d'examiner cette question, en voyant dans quelle mesure ces critiques sont ou non fondées et si la procédure de qualification, telle qu'elle existe aujourd'hui, respecte la liberté de recrutement reconnue aux universités par la loi LRU ainsi que le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs, tout en garantissant la qualité des personnes recrutées dans les corps des maîtres de conférences ou des professeurs d'université.

Pour ce faire, la mission s'est attachée à analyser la politique mise en œuvre par le CNU au cours des quatre dernières années³⁸, qu'il s'agisse des maîtres de conférences ou des professeurs. Elle a par ailleurs étudié plus précisément quatre disciplines (droit public - histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de

³⁷ Cette qualification intervient sur la base d'un dossier-type dont le contenu est précisé par l'arrêté du 16 juillet 2009 modifié relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités.

³⁸ Seules ont été étudiées les disciplines juridiques, économiques et de gestion, de lettres, sciences humaines et sociales et de sciences et technologies. Les disciplines médicales et pharmaceutiques n'ont pas été étudiées compte tenu des spécificités de leur mode de recrutement.

l'art ; de la musique – philosophie – informatique) qui ont fait l'objet d'entretiens approfondis lors de ses déplacements dans les universités (cf. annexe 7).

2.1.1. Des taux de qualification par groupe disciplinaire qui témoignent d'une absence de politique globale du CNU

L'étude du taux de qualification global et par groupes de disciplines des maîtres de conférences et des professeurs témoigne de l'absence de politique générale du CNU, celle-ci étant uniquement la résultante des politiques conduites par chacune de ses sections.

▪ **La qualification des maîtres de conférences**

La politique de qualification des maîtres de conférences est marquée par des écarts importants entre groupes disciplinaires, qui ne trouvent pas leur explication dans le nombre de candidats à la qualification ou le nombre de postes ouverts aux concours.

➤ *Une politique marquée par de fortes divergences entre groupes disciplinaires*

Sur la période 2009-2012, les chiffres concernant le nombre de qualifications par le CNU sont les suivants :

Tableau 5 : Évolution du nombre de qualifications³⁹ par le CNU des maîtres de conférences

	2012	2011	2010	2009
Nombre de postes ouverts	1 670	1 522	1 724	1 763
Nombre de candidatures	13 035	14 266	12 664	14 991
Nombre de qualifications	8 834	8 456	7 912	9 376
Taux de qualification	67,8 %	59,3 %	62,5 %	62,5 %
Nombre de candidatures par poste ouvert	7,8	9,4	7,3	8,5
Nombre de qualifications par poste ouvert	5,3	5,6	4,6	5,3

³⁹ Le nombre de personnes qualifiées pour une année donnée est inférieur au nombre de qualifications dans la mesure où une même personne peut être qualifiée, même si c'est peu fréquent, dans plus d'une section. En regard, le nombre de recrutements opérés pour une année donnée ne correspond pas nécessairement à des personnes qualifiées cette même année, beaucoup de candidats à un poste universitaire n'étant retenus deux ou trois années après leur qualification. Dans la mesure où l'objectif de l'analyse entreprise par la mission est une comparaison des flux entre sections sur quatre années, le choix a été fait :

- de retenir le nombre de qualifications plutôt que celui des personnes effectivement qualifiées et de ne pas traiter différemment première qualification et requalification ;
- de rapporter le nombre de qualifications une année donnée au nombre de personnes recrutées cette même année sans considération de l'année de qualification des candidats.

On observe que les taux de qualification sont sensiblement stables sur la période considérée, entre 59,3 % et 67,8 %, le nombre de personnes qualifiées par poste ouvert étant, à l'exception de l'année 2010 où il est plus bas, également relativement constant et compris entre 5,3 et 5,6.

Ces chiffres recouvrent toutefois des réalités très différentes selon les groupes de disciplines⁴⁰.

Tableau 6 : Évolution du taux de qualification par groupes de disciplines (MCF)

	2012	2011	2010	2009
Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)	44,0 %	40,7 %	41,1 %	40,4 %
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	59,4 %	54,0 %	54,6 %	54,2 %
Sciences et technologies (sections 25 à 69)	77,5 %	65,0 %	70,9 %	71,0 %

Les taux de qualification varient considérablement d'un groupe de disciplines à l'autre, le taux moyen se situant à 41,6 % dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion, contre 55,6 % en lettres, sciences humaines et sociales et 71,1 % en sciences et technologies. Corrélativement, le nombre de personnes qualifiées par poste varie de manière extrêmement importante d'un groupe de disciplines à l'autre comme le montre le tableau ci-après :

Tableau 7 : Évolution du nombre de qualifications par poste ouvert de maître de conférences

	2012	2011	2010	2009
Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)	2,0	2,2	1,6	2,0
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	4,6	4,5	4,0	4,6
sciences et technologies (sections 25 à 69)	6,9	7,4	6,3	6,9

Ces chiffres montrent qu'en moyenne, dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion, les universités ont le choix entre 2 nouveaux candidats par an⁴¹, alors que ce chiffre

⁴⁰ La mission a retenu le découpage opéré par l'article L. 712-4 du code de l'éducation et qui correspond pratiquement à celui opéré habituellement par le CNU qui distingue pour sa part trois groupes principaux : droit, économie et gestion (sections 01 à 06), lettres et sciences humaines (sections 07 à 24) et sciences (sections 25 à 69). Dans le présent rapport, les sections du groupe dit « pluridisciplinaire » (sections 70 à 74) ainsi que celles de théologie (sections 76 et 77) ont été rattachées au groupe lettres, sciences humaines et sociales de l'article L. 712-4 précité.

⁴¹ La qualification est donnée pour une durée de quatre années. Après, elle peut être renouvelée pour une nouvelle période quatre années.

s'élève à 4,5 candidats en lettres, sciences humaines et sociales, et pratiquement 7 pour les disciplines scientifiques et technologiques.

➤ *Des différences que n'explique pas le nombre de candidats à la qualification*

Une explication des écarts observés pourrait être à rechercher dans le nombre de candidats qui se présentent à la qualification : plus celui-ci serait élevé, plus les sections du CNU se montreraient exigeantes dans la qualité des dossiers. Or il n'en est rien, au contraire : le taux de qualification progresse en proportion du nombre de dossiers examinés. Ainsi, les sections des disciplines juridiques, économiques et de gestion ont examiné entre 2009 et 2012 en moyenne 1 350 dossiers seulement, alors que les sections des disciplines lettres, sciences humaines et sociales en examinaient 4 535 et les sections des disciplines scientifiques et technologiques 7 853.

Le nombre de postes ouverts au concours dans les disciplines concernées pourrait constituer une autre explication. Plus le nombre de candidats à la qualification par poste serait élevé, plus les sections du CNU seraient sélectives afin de limiter le nombre de « reçus-collés », la majorité des candidats à la qualification étant assurée de ne pas trouver de poste. Mais ici encore, comme le montre l'examen des chiffres ci-dessous, une telle corrélation n'existe pas. Au contraire, plus le nombre de candidats par poste est faible, plus la sélection opérée par les sections du CNU est sévère : ce sont les groupes disciplinaires ayant le moins de candidats par poste ouvert (disciplines juridiques, économiques et de gestion et, dans une moindre mesure, lettres, sciences humaines et sociales) qui pratiquent les taux de sélection les plus élevés.

Tableau 8 : Évolution du nombre de candidatures à la qualification par poste ouvert de maître de conférences

	2012	2011	2010	2009
Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)	3,9	5,4	3,8	4,9
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	7,6	8,4	7,3	8,4
sciences et technologies (sections 25 à 69)	10,0	11,4	8,8	9,7

L'examen des chiffres, section par section à l'intérieur des grands groupes disciplinaires, montre également de grands écarts entre les disciplines. Ces chiffres sont toutefois plus difficiles à analyser dans la mesure où, pour certaines disciplines, ils correspondent à un petit nombre de dossiers examinés. Aussi la qualification d'un candidat en plus ou en moins dans une discipline affecte-t-elle de manière sensible le taux de qualification. Il est possible toutefois d'observer certaines constantes. Ainsi, dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion, la section 02 (droit public) se caractérise par le taux de qualification le plus faible du groupe, compris entre 20,0 et 28,1 %, pour l'ensemble des années considérées.

▪ **La qualification des professeurs**

De même que les taux de qualification des professeurs sont, à l'exception des disciplines juridiques, économiques et de gestion, proches de ceux observés pour les maîtres de conférences, les écarts entre groupes disciplinaires demeurent importants, sans qu'il y ait toujours d'explication évidente.

- *Des taux de qualification légèrement plus élevés pour un nombre de qualifications par poste ouvert plus faible*

Sur la période 2009-2012, les chiffres concernant le nombre de qualifications par le CNU sont les suivants :

Tableau 9 : Évolution du nombre de qualification par le CNU des professeurs des universités

	2012	2011	2010	2009
Nombre de postes ouverts	808	731	780	795
Nombre de candidatures	2 754	2 887	2 674	3 226
Nombre de qualifications	1 951	1 905	1 752	2 106
Taux de qualification	70,8 %	66,0 %	65,5 %	65,3 %
Nombre de candidatures par poste ouvert	3,4	3,9	3,4	4,1
Nombre de qualifications par poste ouvert	2,4	2,6	2,2	2,6

Les taux de qualification des professeurs sont sensiblement stables sur la période considérée, compris entre 65,3 % et 70,8 %. Si les taux de qualification sont légèrement plus élevés que ceux des maîtres de conférences, ils se traduisent en revanche par un ratio moyen de nombre de personnes qualifiées par poste ouvert de 2,5, qui s'explique par le nombre beaucoup plus bas de candidats par poste ouvert de 3,7 seulement en moyenne contre 8,2 pour les maîtres de conférences.

- *Des écarts entre groupes disciplinaires qui demeurent pour partie inexpliqués*

Dans les sections 01 à 06, le recrutement des professeurs est essentiellement assuré par les concours de l'agrégation externe et interne. La qualification par le CNU dans ces disciplines correspond aux cas, très marginaux, des professeurs associés à temps plein ou des personnes détachées sur un emploi de professeur qui demandent leur intégration dans le corps des professeurs d'université. Les chiffres concernant ces sections, indiqués en italiques, sont donc simplement mentionnés pour information mais ne sauraient être comparés à ceux des autres sections pour lesquels la quasi-totalité du recrutement des professeurs se fait parmi les maîtres de conférences. La politique de qualification, au sens du premier alinéa de l'article L. 952-6 du code de l'éducation, au titre du 3°) de l'article 46, appelée couramment « *recrutement à la voie longue* » fait en revanche l'objet *infra* d'un examen spécifique dans la mesure où c'est la seule manière pour un maître de conférence d'accéder dans ces sections au corps de professeur sans passer l'agrégation.

Comme pour les maîtres de conférences, les chiffres observés pour l'ensemble des sections du CNU recouvrent des réalités très différentes selon les groupes disciplinaires :

Tableau 10 : Évolution du taux de qualification des professeurs

	2012	2011	2010	2009
<i>Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)</i>	21,6 %	36,8 %	34,3 %	16,7 %
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	62,9 %	63,7 %	59,3 %	62,1 %
sciences et technologies (sections 25 à 69)	75,2 %	67,2 %	68,5 %	67,1 %

Le taux moyen de qualification des sections littéraires et de sciences humaines et sociales est sensiblement plus élevé pour les professeurs que pour les maîtres de conférences avec 62 % contre 51,6 % alors que celui des sections scientifiques et technologiques diminue légèrement avec en moyenne 69,5 % contre 71,1 %.

Tableau 11 : Évolution du nombre de qualifications par poste ouvert de professeur

	2012	2011	2010	2009
<i>Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)⁴²</i>	<i>pas de poste ouvert</i>	1,0	<i>pas de poste ouvert</i>	1,0
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	1,3	1,6	1,1	1,6
sciences et technologies (sections 25 à 69)	3,5	3,4	3,4	3,4

Le nombre de qualifications par poste traduit, pour sa part, une opposition entre les disciplines littéraires, où le nombre de qualifications par poste ouvert varie entre 1 et 1,5 et les disciplines scientifiques et technologiques où il se situe à 3,4 en moyenne.

⁴² Les deux années où aucun poste n'a été ouvert dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion, les sections correspondantes du CNU ont néanmoins qualifié 8 candidats sur 37 en 2012 et 12 sur 35 en 2010.

Tableau 12 : Évolution du nombre de candidatures à la qualification par poste ouvert de professeur

	2012	2011	2010	2009
<i>Disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06)</i>	<i>pas de poste ouvert</i>	2,7	<i>pas de poste ouvert</i>	6,0
Lettres, sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74, 76 et 77)	2,0	2,5	1,9	2,6
sciences et technologies (sections 25 à 69)	4,6	5,1	4,9	5,1

L'examen des chiffres des grands groupes disciplinaires montre un écart important entre les disciplines littéraires, qui voient en moyenne 2,2 candidats à la qualification par poste ouvert, contre 5 pour les disciplines scientifiques. Une explication est peut-être à rechercher dans la probabilité plus grande d'être qualifié dans les disciplines scientifiques que dans les autres disciplines.

2.1.2. L'exemple des sections 02, 17, 22 et 27 : des critères de qualification qui diffèrent sensiblement d'une section à l'autre

Loin d'être homogènes, les critères retenus pour la qualification des maîtres de conférences comme des professeurs sont très différents d'une section CNU à l'autre, sans que ces différences paraissent toujours rattachables à des spécificités liées aux disciplines.

▪ Les différents éléments pris en compte pour la qualification des maîtres de conférences

L'examen des taux de qualification des maîtres de conférences des quatre sections fait apparaître un taux très faible en droit public, alors que les autres sections connaissent des taux qui sont de deux à trois fois supérieurs. Il convient également de remarquer que la philosophie voit ses taux de qualification progresser régulièrement sur la période étudiée.

Tableau 13 : Évolution du taux de qualification des maîtres de conférences

	2012	2011	2010	2009
section 02 – droit public	24,0 %	20,3 %	28,1 %	20,0 %
section 17 - philosophie	69,3 %	56,3 %	52,8 %	45,9 %
section 22 - histoire et civilisations	66,3 %	72,2 %	66,3 %	67,0 %
section 27 - informatique	67,3 %	63,0 %	64,9 %	65,9 %

L'examen des recommandations faites par les sections aux candidats permet de comprendre en grande partie les écarts constatés.

La grande majorité des candidats à la qualification de maître de conférences postulent au titre de l'article 26-I-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des

professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et sont donc titulaires d'une thèse. L'importance attachée à cette thèse, aux travaux complémentaires et aux activités d'enseignement, varie toutefois sensiblement d'une section à l'autre, chaque section ayant sa propre doctrine en la matière, doctrine au demeurant exprimée de manière plus ou moins longue dans des « recommandations » publiques faites aux candidats⁴³.

➤ *La thèse, élément central pour la section 02*

Dans ses recommandations aux candidats, la section de droit public, si elle rappelle qu'une « *expérience d'enseignement [est] requise* » et qu'elle « *répugne [...] à qualifier dans les fonctions de maître de conférences un candidat qui n'aurait pas attesté, au moins par son expérience et par la continuité de celle-ci, qu'il a le goût et la capacité d'enseigner le droit à des étudiants* », exige que le dossier comporte, en plus de la thèse du candidat, divers travaux complémentaires, mais tout en précisant qu'elle « *peut décider de qualifier des candidats dont le dossier ne comporterait que leur thèse de doctorat* ».

Une telle position pourrait, en théorie, induire un taux de qualification important, dès lors que la section admet que les travaux complémentaires ne sont pas indispensables à la qualification. Dans la pratique toutefois, les taux de qualification extrêmement bas de la section 02 s'expliquent par l'appréciation qu'elle porte sur la thèse. Ainsi, si elle admet que des thèses « *excellentes* » ou « *remarquables* » permettent une qualification immédiate, elle établit une série de critères autorisant une telle reconnaissance : « *intérêt du sujet tenant à son originalité* », « *objet réellement juridique* », « *traitement exhaustif et maîtrisé des données disponibles sur le sujet* », « *appareil critique irréprochable* », etc. La section précise que la thèse doit procéder « *d'une démarche authentiquement scientifique* » et ne saurait « *se borner à rappeler ou à synthétiser les connaissances existantes sur le sujet, ou encore à exposer des données brutes, même lorsque celle-ci seraient nouvelles et exactes* ».

À l'appui de ces critères, la section de droit public n'hésite pas à remettre en cause le jugement porté par le jury sur la thèse. Ainsi qu'elle le précise, « *les critères de l'obtention du grade de docteur, délivré par le jury de la thèse, même avec des mentions élogieuses, ne correspondent pas exactement à ceux appliqués par le CNU* ». La circonstance qu'une thèse « *aurait obtenu la mention "très honorable" ou [...] aurait fait mériter à son auteur les "félicitations du jury" (à l'unanimité, conformément à la nouvelle réglementation) ne garantit pas automatiquement une qualification immédiate par le CNU – loin de là, tant ces mentions et éloges sont largement distribués par les jurys de thèse* ». Pour la section, « *un regrettable excès de la part des jurys induit trop souvent les candidats en erreur quant à l'appréciation de leur chance de succès dans les concours de recrutement dans les fonctions universitaires* ».

Plus surprenant, la section souligne également que l'un des critères significatifs permettant « *d'apprécier la rigueur [...] dans la délivrance de la mention [est] la composition du jury* », laissant entendre que la composition d'un jury peut, le cas échéant, conduire à invalider ou, du moins à nuancer sensiblement, l'appréciation qui a été portée sur la thèse par l'université.

⁴³ Ainsi les « conseils généraux et recommandations » pour les candidats à la qualification maître de conférences ou professeur représentent l'équivalent de 7 pages pour la section 02, un peu moins de 3 pages pour les sections 17 et 22 et près de 10 pages pour la section 27. Voir en annexe 7 la présentation complète de ces conseils et recommandations.

Compte tenu des critères retenus par la section 02, il est clair que nombre de candidats à la qualification se trouvent, au moment où ils déposent leur dossier, sans véritable perspective de qualification du fait de leur thèse, alors même que celle-ci a obtenu l'appréciation la plus élogieuse de la part d'un jury dont la composition suscitera des réserves du CNU.

Certes, si la thèse est jugée insuffisante pour justifier à elle seule la qualification, le candidat pourra néanmoins être qualifié au vu des travaux complémentaires « *de qualité* » qu'il aura produits. Mais la section précise d'emblée que les travaux complémentaires qui sont « *en relation trop étroite avec la thèse n'ajoutent pratiquement rien à la démonstration de la valeur d'un candidat, dès lors que l'essentiel [est] déjà dans la thèse* ». De même, la section écarte les travaux collectifs, « *même de grande qualité* », car ne permettant pas « *d'apprécier la valeur d'un candidat* ». Elle précise enfin que, « *d'une façon plus générale, les travaux complémentaires doivent constituer de véritables travaux de recherche et présenter une vraie portée scientifique ou doctrinale [...], un essai, un ouvrage de vulgarisation, une monographie, un travail de recension ou de description, même quantitativement importants, ne sauraient jouir de la même valeur ou portée qualifiante qu'un article présentant les caractères d'une contribution doctrinale* ». Ces critères, compte tenu des spécificités de la discipline, disqualifient a priori beaucoup des travaux présentés par les candidats.

Probablement est-ce à raison de cette doctrine très stricte que la section de droit public, si elle précise que les candidats « *en cas d'échec, peuvent très légitimement présenter à nouveau leur candidature lors de la session suivante [...]* », estime utile de souligner que « *deux échecs successifs ne compromettent pas définitivement les chances d'un candidat mais doivent, à tout le moins, inviter ce dernier à considérer très attentivement les raisons de son double échec* ».

➤ *Le parti pris exclusivement scientifique de la section 22*

La section histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique précise d'emblée que « *l'évaluation du dossier porte exclusivement sur les pièces scientifiques produites et non sur les expériences administratives et pédagogiques du candidat* », écartant donc a priori la prise en compte des expériences d'enseignement. S'agissant de la thèse, elle indique qu'elle est très « *attentive à la cohérence entre le contenu du rapport et la mention octroyée au candidat* » car « *elle constate [...] des contradictions trop fréquentes entre celui-ci et celle-là, et prête donc une attention privilégiée au premier parmi ses différents critères d'évaluation* ».

De même, la section souligne qu'elle est « *particulièrement attentive à la composition des jurys, en particulier à la parité au moins entre les membres extérieurs à l'établissement et les membres appartenant à l'établissement de soutenance* ».

Concernant enfin les requalifications suite à l'expiration d'une première qualification, la section 22 indique qu'elle « *est attentive à la nouveauté d'articles ou travaux de recherche qui attestent un développement des chantiers de recherche, non une exclusive valorisation de la thèse par des publications qui en découleraient* ».

Il paraît quelque peu surprenant que la section 22 fasse le choix de qualifier des docteurs sur des critères uniquement liés à la recherche, alors que les universités, lorsqu'elles recrutent des

personnels enseignants-chercheurs, attendent des candidats qu'ils présentent autant des garanties scientifiques que des qualités pédagogiques. Une explication est peut-être à chercher dans le fait que, dans la section 22⁴⁴, il existe une forte tradition d'exigence d'une expérience préalable d'enseignement, dans le second degré notamment, pour devenir enseignant-chercheur⁴⁵. Un rapide examen des candidats à la qualification en section 22 montre que 37,8 % des candidats dont les dossiers ont été examinés ont été enseignants dans l'enseignement secondaire public et que les enseignants du second degré public représentent 44,2 % des qualifiés en section 22⁴⁶.

➤ *La position équilibrée des sections 17 et 27*

Pour la section de philosophie, c'est le rapport de soutenance qui constitue une « *pièce essentielle du dossier* », plus que la thèse elle-même. La section 17 insiste également sur le fait que la qualification « *ne se fait pas sur la base de l'application mécanique de critères, tels que, par exemple, le nombre ou les lieux de publication des travaux, ou encore le nombre d'heures d'enseignement* ».

En pratique, « deux volets » sont appréciés par la section, sans qu'elle établisse une hiérarchie entre eux. D'une part la section juge « *l'expérience d'enseignement, que cela soit dans l'enseignement secondaire ou supérieur [qui] constitue un élément d'appréciation important, tout comme [...] l'investissement dans des tâches dites d'intérêt collectif* ». D'autre part, la section de philosophie apprécie « *la production scientifique et l'insertion dans des équipes de recherche* » des candidats. Elle précise qu'à cet égard, le critère principal qui guide l'examen et l'évaluation du dossier est « *sa qualité scientifique, telle qu'elle apparaît reconnue par le rapport de soutenance et telle qu'elle est confirmée par les travaux et publications, dont notamment la thèse elle-même, examinés par les rapporteurs* ».

- Pour la section 27 informatique, la qualification repose sur un équilibre des *fonctions de recherche, des fonctions d'enseignement et des responsabilités collectives, le contenu de chacune de ces fonctions étant défini par la section*. Aussi, pour être qualifié en informatique, il faut « *présenter un bon équilibre d'expériences entre les deux premières composantes [recherche et enseignement], éventuellement complétées par une participation dans la troisième [responsabilités collectives]* ».
- La qualité des travaux de recherche « *est attestée par les rapports de pré-soutenance de thèse et des publications dans des conférences ou des revues de la discipline* » étant précisé que « *normalement, un jeune docteur doit témoigner d'au moins une publication dans une conférence ou une revue internationale de bon niveau* ».

L'activité d'enseignement est quant à elle « *attestée par un minimum d'heures effectuées dans la discipline, à des niveaux variés [...] dans la discipline informatique [même si] il peut être admis que l'enseignement soit en dehors de l'informatique ou à la frontière de la discipline, lorsque l'appartenance à la discipline est pleinement attestée par la formation initiale et par les activités de recherche* ».

⁴⁴ Ainsi que dans l'autre section d'histoire, la section 21.

⁴⁵ Voir notamment les travaux de l'historienne Emmanuelle PICARD, maître de conférences à l'ENS de Lyon.

⁴⁶ Ce chiffre ne tient pas compte des candidats ayant été vacataires, le cas échéant, dans le second degré public ou enseignants dans le second degré privé.

Enfin la section informatique précise qu'elle admet des « *compensations* », une activité d'enseignement « *conséquente et diversifiée* » pouvant compenser un dossier recherche « *avec seulement quelques diffusions et valorisations* », de même qu'une recherche « *de très bonne qualité* » peut compenser une activité d'enseignement plus réduite.

▪ **Les critères plus succincts de qualification des professeurs**

L'examen des taux de qualification fait apparaître des différences relativement importantes selon les sections :

Tableau 14 : Taux de qualification des professeurs

	2012	2011	2010	2009
<i>section 02 – droit public</i> ⁴⁷	0	0	0	0
section 17 - philosophie	66,7 %	70,8 %	54,8 %	51,4 %
section 22 - histoire et civilisations	66,7 %	86,8 %	67,6 %	67,6 %
section 27 - informatique	70,9 %	65,7 %	67,4 %	68,0 %

➤ *L'habilitation à diriger les recherches (HDR) et les travaux publiés, éléments-clés communs aux sections 17, 22 et 27*

Les recommandations pour la qualification de professeurs sont relativement succinctes, chaque section mettant en facteur commun les critères utilisés pour la qualification des maîtres de conférences à l'exception de la thèse. Ainsi la section 22 ne fait pas référence à l'activité d'enseignement des candidats, tandis que la section 27 insiste sur l'intégration des candidats dans leur université.

La HDR apparaît, avec les articles publiés et les travaux réalisés, comme essentielle pour la qualification des professeurs. Qualification assez difficile à obtenir, deux candidats sur trois étant en moyenne qualifiés, mais avec des écarts importants entre sections et selon les années qu'il est difficile d'expliquer. Il convient toutefois de souligner la réelle stabilité sur la période considérée des taux de qualification de la section 27. Il en est de même de la section 22, réserve de l'année 2011 où le taux de qualification progresse de près de 20 points par rapport à la moyenne,

➤ *Focus sur la voie longue dans les sections 01 à 06 : une voie marginale de recrutement pour la section 02*

Alors que, pour toutes les autres sections, ce n'est qu'une des voies d'accès, marginale, au corps des professeurs, le recrutement à la voie longue constitue pour les sections 01 à 06 le seul moyen, hors concours de l'agrégation, pour les maîtres de conférences d'accéder au corps

⁴⁷ Ainsi qu'indiqué *supra*, la politique de qualification dans la section 02 ne peut être comparée à celle des autres sections en raison de son caractère très marginal.

des professeurs. Cette spécificité trouve sa traduction dans la répartition des candidatures entre les sections qui voit 80 % des candidats à la voie longue l'être dans les sections 01 à 06. Pour ces mêmes sections, près d'un quart des professeurs nommés en 2012 et en 2013 l'ont été à la voie longue. Il est donc pertinent de comparer les résultats de la qualification à la voie longue de la section 02 non pas avec des sections des disciplines de lettres, sciences humaines et sociales et sciences et technologies mais au sein des seules disciplines juridiques, économiques et de gestion.

Il convient de rappeler que, pour les concours ouverts au titre du 3°) de l'article 46 du décret du 6 juin 1984⁴⁸, le CNU n'intervient pas en amont du recrutement, mais un aval et se prononce sur les candidats retenus par l'établissement ; il dispose donc d'un pouvoir de blocage puisqu'un candidat ne peut être nommé en cas d'avis défavorable motivé du CNU⁴⁹.

Tableau 15 : Campagnes de recrutement 2012 et 2013 de professeurs des universités par la « voie longue »

Sections CNU	Postes offerts au recrutement	Nombre de candidats proposés par les établissements	Nombre de candidats ayant eu un avis favorable du CNU	Taux de qualification
01 Droit privé et sciences criminelles	14	60	38	63,3 %
02 Droit public	13	37	9	24,3 %
03 Histoire du droit et des institutions	3	3	3	100,0 %
04 Science politique	3	5	4	80,0%
05 Sciences économiques	7	30	25	83,3 %
06 Sciences de gestion	12	26	19	73,1 %

Pour les années 2012 et 2013, les taux de qualification étaient les suivants :

L'examen de ces taux de qualification à la voie longue par le CNU pour les section 01 à 06 fait apparaître que le pourcentage d'avis favorables de la section 02 est très inférieur à celui des autres sections avec seulement 24,3 % contre 63,3 % (section 01) à 100,0 % (section 03). Cette sévérité objective de la section 02 ne peut s'expliquer par le nombre de postes ouverts au recrutement, celui des sections 01 et 06 étant pratiquement identique (14 postes pour la section 01 et 12 pour la section 06). De même, le nombre de candidats ne permet pas d'expliquer ce taux particulièrement faible, la section 02 ayant pratiquement moitié moins de candidats que la section 01 (60 contre 37) et un peu plus que les sections 05 et 06 (avec respectivement 30 et 26 candidats), sections dont les pourcentages d'avis favorables sont largement supérieurs.

⁴⁸ Article 46 : « Les concours par établissement mentionnés au 1° de l'article 42 sont organisés selon les modalités suivantes : [...] 3° Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux maîtres de conférences titulaires, à la date de clôture des inscriptions, de l'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat d'État est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches. [...]. Les candidats doivent en outre avoir accompli, au 1^{er} janvier de l'année du concours, dix années de service [...] dans un établissement public à caractère scientifique et technologique, dont cinq années en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire. »

⁴⁹ Le Conseil d'État, par un arrêt du 28 novembre 2013 (n° 360409), a confirmé que le CNU constituait, y compris quand il agissait dans le cadre du 3°) de l'article 46, un jury dont l'appréciation est souveraine et n'est pas liée par le rang de classement des candidats donné par l'université.

Le résultat de cette politique malthusienne, qu'aucune donnée chiffrée ne permet d'expliquer, se traduit par un taux de couverture des postes ouverts au recrutement très sensiblement inférieur dans la section 02 avec seulement 53,8 % des postes pourvus contre 91,7 à 100 % des postes pourvus dans les autres sections comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 16 : Taux de couverture des postes de professeurs ouverts à la voie longue pour 2012 et 2013

Sections CNU	Postes offerts au recrutement	Postes effectivement pourvus	Taux de couverture
01 Droit privé et sciences criminelles	14	13	92,8 %
02 Droit public	13	7	53,8 %
03 Histoire du droit et des institutions	3	3	100,0 %
04 Science politique	3	3	100,0 %
05 Sciences économiques	7	7	100,0 %
06 Sciences de gestion	12	11	91,7 %

L'explication de ces chiffres est à rechercher dans la sévérité du jugement porté par la section 02 sur les candidats à la voie longue. En effet, la section de droit public insiste sur la particularité du recrutement de professeurs au titre du 3° de l'article 46 du décret du 6 juin 1984 dans la mesure où il existe « *un concours d'agrégation [qui] est la voie principale de recrutement dans le corps des professeurs de droit* ». Aussi considère-t-elle que « *la procédure de l'article 46-3 ne saurait être vue comme une procédure d'appel ou de "rattrapage" après un échec au concours d'agrégation* ». Dans la mesure où il est systématiquement demandé aux candidats de « *décrire avec précision leur parcours universitaire et, notamment, à mentionner s'ils ont été candidats à des concours d'agrégation, externe et/ou interne* », il est légitime de s'interroger sur les chances de qualification des candidats qui répondent par l'affirmative.

Pour la section de droit public « *l'aptitude du candidat maître de conférences à être qualifié professeur doit faire l'objet d'une appréciation globale prenant en compte ses publications scientifiques et son investissement dans l'université en sa qualité de maître de conférences* », la section regrette « *que cette double exigence [ne soit] pas toujours perçue par les instances locales et par les candidats eux-mêmes* ». La section examine les travaux des candidats retenus par l'université, et en cas d'avis réservé, les « *travaux antérieurs à la maîtrise de conférence [...] – particulièrement de la thèse* ». Elle examine ensuite l'activité au sein de l'université (les « *responsabilités scientifiques* », les « *activités et responsabilités pédagogiques* » et enfin les « *responsabilités collectives* ») puis donne un avis qui, s'il est négatif, interdit le recrutement du candidat proposé par l'université.

Dans les faits, de par l'exigence des critères posés, c'est à une réduction extrêmement sensible des possibilités de promotion à la « *voie longue* » à laquelle est arrivée la section de droit public. Le faible nombre des candidats proposés par les universités en regard du nombre de postes ouverts est, à cet égard, révélateur.

En résumé, la procédure de qualification telle qu'elle existe actuellement soulève de nombreuses questions car force est de constater qu'il n'existe pas une politique de qualification du CNU mais des politiques propres à chaque section. Ce sont ces politiques qui expliquent principalement les différences très importantes de taux de qualification constatés entre les groupes disciplinaires et, à l'intérieur des groupes, entre sections. Certes, il est tout à fait normal que chaque section tienne compte des spécificités de sa discipline et que des différences existent entre les sections. Mais ces différences ne devraient-elles pas être limitées par la recherche parallèle d'une nécessaire cohérence entre disciplines, dans le cadre d'une politique générale définie par le CNU ?

Ainsi, comment justifier qu'une section explique ses taux de qualification très bas par le fait que les mentions *très honorable* ou les *félicitations du jury à l'unanimité*, qui ont été accordées aux thèses des candidats, sont *bradées*, alors que, pour une autre section, ces mêmes appréciations traduisent a priori une thèse de qualité ? Comment justifier qu'une section puisse ne pas prendre en compte les activités d'enseignement, alors que pour une autre, il s'agira d'un élément important de son appréciation, à égalité avec la recherche ? Comment enfin justifier qu'une section puisse décider, de son seul chef, qu'une voie de recrutement légalement ouverte est, dans les faits, très fortement réduite ?

Les candidats à la qualification, qui pourtant présentent presque tous dans leur dossier une thèse ou une HDR jugée excellente par l'université, n'abordent pas leur passage devant le CNU avec les mêmes chances. Pour certains, l'examen de leur dossier constituera pratiquement une formalité alors que, pour d'autres, il s'agira quasiment d'un concours.

Cette situation, sauf à considérer que les candidats de certaines disciplines sont systématiquement moins bons que ceux d'autres disciplines, constitue pour les candidats un véritable facteur d'inégalité. En outre, elle aboutit, pour certaines sections, à priver de fait les universités de véritable liberté de choix dans leurs recrutements. Elle conduit, dans les sections à faible taux de qualification, à une véritable censure du jugement porté par les universités, qui se retrouvent ne pouvoir choisir leurs futurs maîtres de conférences ou professeurs que parmi un nombre très restreint de personnes qualifiées.

Le CNU doit garantir l'égalité de tous les candidats dont il examine le dossier de qualification, indépendamment de la discipline à laquelle ils appartiennent. Il doit, lors de cet examen, exercer un contrôle minimum⁵⁰, au sens juridique du terme, sur la qualité des dossiers, sauf à s'ériger en censeur des jurys de thèse et de HDR et à méconnaître la liberté de choix des universités. C'est à ces seules conditions, qui ne sont pas remplies aujourd'hui, que le CNU pourra asseoir sa légitimité en répondant pleinement aux trois objectifs qui lui ont été assignés par les textes : garantir nationalement la qualité des recrutements, assurer la liberté de choix des universités et respecter l'indépendance des enseignants-chercheurs. Il reviendrait logiquement à la commission permanente du CNU (CP-CNU) de jouer ce rôle de coordination entre les sections, afin qu'émerge une véritable politique du CNU et non la simple juxtaposition actuelle de politiques des différentes sections, dont certaines sont manifestement incompatibles avec le rôle dévolu au CNU.

⁵⁰ Ainsi que le font les sections avec des taux de qualification élevés.

2.2. Un nouveau positionnement attendu du MESR qui ne se vérifie pas encore complètement dans la pratique

Faute de recul suffisant, il n'est pas aisé aujourd'hui de déterminer si le délicat équilibre entre les trois acteurs qui co-agissent en matière de recrutement des enseignants-chercheurs, à savoir le MESR, le CNU et des universités autonomes, point qui avait suscité des débats passionnés au moment de l'élaboration de la loi LRU, a réellement été modifié par de nouveaux positionnements conformes à ce qui était initialement attendu des promoteurs de la réforme de la gouvernance des universités. La question mérite toutefois que l'on s'y arrête, tant elle est centrale pour l'appréciation du degré d'autonomie réel des établissements.

Si l'on considère le positionnement du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, il convient de le décliner en fonction de chacune des directions qui sont en charge de processus de gestion qui concourent à la mise en œuvre de cette politique.

2.2.1. *Les nécessaires évolutions des missions et du positionnement de l'administration centrale*

Avec la loi LRU, un renforcement du rôle de l'administration centrale s'impose sur les missions qui constituent son cœur de métier autour de la régulation et du pilotage :

- *la stratégie et la GPEEC* : déclinaison RH des grands éléments de réflexion stratégique nationale (politique de mobilité, taux d'encadrement, etc.), régulation/impulsion de la politique de rémunération ; le maintien d'une vision consolidée nationale sur les effectifs et leurs évolutions ; orientation des établissements sur une GPEEC territorialisée,
- *le cadre statutaire et réglementaire* : maintien de la technicité juridique pour traduire les orientations RH en entrées juridiques, expertise juridique et conseil, évolutions statutaires,
- *le dialogue et le pilotage de performance RH* : contractualisation, mise en place d'indicateurs stratégiques RH discutés avec l'établissement dans le cadre du contrat, qu'ils soient communs en lien avec la stratégie nationale ou spécifiques en lien avec le projet d'établissement, suivi et contrôle de la masse salariale (DGESIP / DGRH / DAF) pour éviter les risques de dérapage,
- *le développement qualitatif* : animation de réseaux sur des thématiques ciblées répondant à des enjeux prioritaires au niveau national pour lesquels l'administration centrale entend garder un rôle (mobilité internationale des EC/parcours différenciés, etc.).

En fonction de ces enjeux, il fallait donc repositionner les acteurs, clarifier leur rôle, prévoir les interactions : c'est ainsi que la DGRH doit se situer naturellement sur les missions d'ordre statutaire et réglementaire et sur les processus de gestion opérationnelle non déconcentrés (sans oublier le secrétariat du CNU) ; la DGESIP en tant que direction de programme, se place légitimement au niveau de la contractualisation, du dialogue de performance RH, de l'accompagnement des établissements et depuis fin 2012, date du transfert effectué par la DAF, du pilotage de la masse salariale.

La mission constate que l'ambition-même de ces objectifs donne la mesure des changements organisationnels à entreprendre, en particulier dans l'articulation entre les différentes directions, dont il faut bien dire que la traduction en termes de résultats a tardé à se concrétiser. Les établissements audités sur ce point ont tous fait état de flottements, voire d'absence de réponses ou de réponses contradictoires, notamment au moment délicat du transfert de la masse salariale.

Si l'on prend l'exemple de la GPEEC, il serait logique que la DGRH reste le principal fournisseur en tant que centre d'expertise au service des directions métiers et des établissements, en mettant à leur disposition les éléments d'analyse et les données techniques en termes d'effectifs, même s'il est clair que c'est à la DGESIP qu'il revient de confronter ces données aux évolutions de la démographie étudiante et à celle des enseignants-chercheurs en lien avec les besoins économiques des territoires universitaires. À cet égard, la DGESIP a bien un rôle majeur à jouer auprès des établissements en les aidant à valider les conditions de réalisation et de soutenabilité de leur projet au regard d'objectifs-cibles définis au plan national qu'il leur appartient ensuite de décliner en termes opérationnels au niveau local.

De même, la mise en place de nouveaux outils doit s'imposer pour permettre le partage d'informations fiables et homogènes, entre directions et entre directions et établissements. À titre d'exemple, la mise en commun de tableaux de bord RH partagés avec les établissements intégrant la déclinaison de leurs stratégies RH mais aussi les spécificités et contraintes des stratégies nationales, constituerait une piste de travail intéressante, qui ne dépend pas seulement de l'amélioration des SIRH.

Les établissements doivent également disposer des éléments indispensables à l'accompagnement de la déconcentration de la GRH des enseignants-chercheurs, en leur permettant par exemple de calibrer au plus près leurs offres de recrutement, de définir sur le moyen terme leurs priorités en matière d'emplois, ce qui suppose de la part des services de la DGRH une facilitation de la mise à disposition des données correspondantes (cf. *infra* paragraphe 4.3). La DGRH pourrait de même accompagner le CNU sur les activités de qualification et de promotion, pour aider à objectiver une harmonisation des critères de qualification ou encore à rapprocher les points de vue sur les promotions selon les sections.

Si le nouveau rôle de l'État vis à vis des universités ne peut s'affirmer qu'avec une présence forte de la DGRH, il passe surtout par une meilleure articulation entre la DGESIP, la DAF et la DGRH, qui devrait favoriser le suivi de la gestion des emplois réalisée par les établissements et surtout un meilleur pilotage financier et économique du ministère auprès de ses opérateurs. Le présent rapport n'avait pas pour objet de se pencher sur les conséquences financières des décisions en matière de recrutement. Il y a pourtant là un chantier important auquel la DGRH doit contribuer auprès de la DAF.

La mise en œuvre de la stratégie nationale en matière d'enseignement supérieur et de recherche qui relève de la responsabilité du MESR, en particulier à l'égard des opérateurs que sont les universités, ne saurait s'opérer sans un repositionnement de l'administration centrale.

2.2.2. *Une réorganisation en profondeur de la DGESIP dans ses missions et dans ses modes d'intervention qui n'est pas totalement achevée*

La DGESIP a fait l'objet d'une profonde réorganisation en mars 2009, afin de prendre en compte les évolutions induites par la LRU, notamment dans le mode de dialogue avec les établissements d'enseignement supérieur⁵¹. Ses nombreuses missions, rappelées dans le décret du 17 mai 2006 modifié, consistaient jusqu'alors à *élaborer les orientations stratégiques des programmes budgétaires relatifs aux formations supérieures et à la recherche universitaire, etc., exercer la tutelle des EPSCP, définir le cadre juridique de leur organisation et de leur fonctionnement.*

Afin de mieux traduire l'évolution des missions de l'administration centrale envers des établissements universitaires devenus pleinement autonomes, la nouvelle organisation est structurée autour de trois services principaux :

- un service de la stratégie de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,
- une sous-direction de la performance et du financement de l'enseignement supérieur,
- une sous-direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante.

S'y ajoutent trois services communs à la DGESIP et à la DGRI dont le département des études statistiques et celui des outils d'aide au pilotage, ainsi qu'un *pôle de contractualisation et de financement des établissements de formation et de recherche.*

Si l'on examine plus précisément le rôle que ce pôle est amené à jouer à l'égard des établissements en matière de GRH, on constate que l'ensemble des acteurs concernés ne l'appréhendent pas de la même manière.

Les universités auditées n'appréhendent pas encore la plus-value susceptible d'être apportée par une intervention du pôle en matière de GRH, son rôle étant en revanche mieux perçu dans son approche de soutien en matière financière auprès des universités en difficulté. Les premiers effets de la réorganisation de 2009 ayant été peu lisibles et sans effet sur les établissements, une seconde étape a été initiée en 2012, afin de construire un dispositif d'aide au diagnostic et de remédiation des situations déficitaires dans les établissements les plus en difficulté. Si ce changement de méthodologie dans l'intervention de la DGESIP a été jugé de façon positive par les établissements, il convient de souligner que son extension aux autres domaines de la gestion universitaire, dont la GRH, n'est pas effective aujourd'hui et reste entièrement à construire.

Il importe de rappeler que dans le contexte de la première phase du passage aux RCE, les enjeux d'une nouvelle répartition des rôles apparaissent clairement entre, d'une part, le MESR qui doit vérifier que les établissements autonomes assurent leur mission avec un professionnalisme de gestion garant du meilleur usage des moyens RH dont ils disposent, et,

⁵¹ Décret n° 2012-293 du 16 mars 2009 et ses arrêtés d'application du même jour, fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

d'autre part, les établissements, qui sur la base de leur projet de développement, doivent veiller à sa réalisation par une allocation de ressources adaptée et une connaissance de leur devenir à moyen et long terme.

En effet, jusqu'à ce jour, l'accent, en terme d'évaluation des nouvelles politiques universitaires, a été mis sur les caractéristiques techniques et économiques (transfert et maîtrise de la masse salariale et des emplois, de la paie, déconcentration des actes de gestion) ainsi que sur la fonction support d'administration du personnel, et donc sur les processus plus que sur le contenu de la politique de gestion des enseignants-chercheurs. S'il est normal que les processus préexistent et conditionnent les contenus, la nécessité pour le ministère d'accompagner les établissements dans la compréhension des enjeux d'une politique d'emplois et de recrutement peut apparaître comme une opportunité de se repositionner auprès des établissements, dans la mesure où il conserve un rôle non négligeable dans la gestion des enseignants-chercheurs.

Or, il est clair que le domaine de la gestion des enseignants-chercheurs étant resté celui où l'emprise statutaire de l'État est la plus marquée, la démarche initiée par le ministère afin de mieux répondre aux attentes des établissements n'est pas encore arrivée à son terme.

La nécessité d'aider les établissements à analyser les enjeux d'amélioration de leur performance en matière d'adaptation de leur politique de recrutement à l'évolution de leurs activités de formation et de recherche, d'anticiper en matière de recrutement les conséquences financières à moyen terme des décisions de développement d'activités, suppose de revoir le mode habituel d'approche de l'administration centrale en dépassant la seule question des moyens alloués.

Comme le rappellent les sénateurs D. Gillot et A. Dupont dans leur rapport d'information du 26 mars 2012 sur la mise en œuvre de la loi LRU : *« l'État, gestionnaire mais aussi stratège, principal financeur de l'enseignement supérieur et de la recherche, doit exercer une responsabilité essentielle dans les grandes orientations des universités autonomes mais doit se garder de toute intervention, uniformisation et normalisation excessive. »*

2.2.3. La mise en œuvre progressive des accords de services au MESR

La nécessité de traduire en objectifs opérationnels les axes de travail communs entre directions du MESR et de mieux répondre aux attentes des établissements a abouti, en 2011, à la signature d'accords dits de services, dont la mise en œuvre se poursuit encore aujourd'hui. Ces accords de service précisent qu'il revient désormais au MESR *« de focaliser l'administration centrale sur son rôle de stratégie et régulation, de responsabiliser les établissements publics d'enseignement supérieur et de les aider à renforcer leurs compétences en matière de RH, de mettre en place une offre efficace et apporter des réponses adaptées aux besoins des établissements, et de simplifier l'interface avec les établissements. »*

L'accord de services conclu en novembre 2011 entre la DGESIP et la DGRH illustre bien, à la fois par son contenu, qui prône de nouvelles modalités de travail par processus, l'intérêt de la démarche, mais aussi l'ampleur des difficultés à le mettre en œuvre concrètement, si l'on observe la lenteur avec laquelle progressent les chantiers initialement prévus au moment de

l'élaboration de l'accord. Ainsi, si le rôle de prestataire de services de la DGRH auprès de la DGESIP mais aussi de conseil auprès des établissements y est bien affirmé, ce dernier objectif ne s'est pas encore vraiment traduit sur le terrain.

La fluidité des interactions entre DGESIP et DGRH en particulier semble être l'objectif qui apparaît comme le moins évident et le plus compliqué à concrétiser, la mission ayant cherché à prendre la mesure du degré d'application réelle des accords plus d'une année et demie après sa signature.

Au dire des principaux services intéressés, le volet d'échanges de données inter-directions fonctionne bien, des réunions régulières et des comités éditoriaux entre les chefs de services ont lieu ; en revanche, le lancement, sous l'égide de la DGESIP, d'un véritable travail qualitatif d'harmonisation et d'opérationnalisation de la stratégie RH du ministère, à la frontière des finances et de la RH n'est pas encore véritablement enclenché. On peut citer de nombreux exemples des actions qui pourraient être menées dans cette perspective : ainsi, l'exploitation par la DGESIP des nombreuses études et analyses de la DGRH pour mieux caractériser la politique de GRH de chaque établissement, la conception d'un cadre de référence commun pour les bilans sociaux des EPSCP (et même des EPST), la construction d'indicateurs RH *personnalisés* et spécifiques à l'appui des négociations contractuelles, ou encore les éléments d'aide à la décision en matière de qualité et de soutenabilité budgétaire des recrutements.

Les relations entre la DGESIP et la DAF, après avoir connu des débuts difficiles au moment du transfert de la masse salariale aux établissements, sont aujourd'hui nettement plus fluides, même si le lien entre contrôle de l'évolution de la masse salariale et flux des emplois reste complexe à gérer. Un groupe de travail commun avec la DGESIP et la DGRI était également envisagé sur l'analyse des coûts complets des formations, en lien avec la cartographie des activités des établissements.

Il semble que la DGESIP assume désormais clairement son rôle d'initiateur de la politique RH du ministère à l'égard des universités autonomes, la DGRH se situant davantage en prestataire de services. Il reste pour les établissements à en percevoir les effets concrets, en particulier dans le cadre des futurs contrats.

3. De la définition d'une stratégie d'université à une politique de recrutement performante des enseignants-chercheurs : un objectif encore lointain

Presque six années après la promulgation de la loi dite « LRU », l'observation et l'analyse de la politique de recrutement des enseignants-chercheurs dans les universités invitent à s'interroger sur « *la performance intrinsèque* » du processus de recrutement mais également à évaluer s'il répond aux objectifs et aux besoins de l'université. Et c'est plus particulièrement ce second aspect qui fera l'objet d'un développement dans ce chapitre en analysant la performance de la GRH (pour sa composante « recrutement ») en lien avec la stratégie de l'établissement.

3.1. Une stratégie d'université difficile à construire et à partager qui freine l'émergence de vraies politiques de GRH

3.1.1. *Une construction progressive de stratégies partagées entre restructuration de la recherche et différenciation excessive de l'offre de formation*

Dans la grande majorité des universités de l'échantillon rencontrées, les évolutions constatées sont différentes dans le domaine de la recherche et dans celui de la formation. Les activités de la recherche se structurent progressivement et les politiques scientifiques se caractérisent par une tendance forte au regroupement. S'agissant de la formation, les universités demeurent, en règle générale, sur les logiques de différenciation excessive de leur offre qui prédominent depuis vingt ans, en particulier dans les formations professionnalisées : un héritage, en grande partie, de la pression d'une démographie étudiante croissante et, dans le même temps, des incitations fortes des collectivités territoriales, avec des effets qui perdurent alors que c'est depuis plusieurs années, à des problématiques d'attractivité que sont confrontés les établissements universitaires et leurs antennes.

3.1.2. *Beaucoup d'universités sont encore en recherche de leur positionnement stratégique*

Les universités, outre une concurrence externe, subissent cette tension, voire cette concurrence interne, entre les impacts des évolutions vers la structuration et le regroupement de la recherche et le maintien d'une très grande hétérogénéité des activités de formation caractérisée par une importante dispersion disciplinaire et géographique. Plus les universités couvrent, entretiennent et parfois développent leurs activités sur des champs larges, plus l'exercice d'élaboration d'orientations et de spécificités stratégiques s'avère délicat. Dans ces conditions, il semble illusoire, et sans doute pas souhaitable, de rechercher un positionnement stratégique unique mais également difficile de distinguer des ensembles homogènes et pertinents en termes de choix stratégiques pour l'université ou parfois au sein d'un même domaine disciplinaire. Enfin, il est extrêmement complexe de définir une articulation cohérente entre la recherche et la formation, autrement que sur des champs d'activités très segmentés.

3.1.3. *Des projets ou contrats d'établissement qui reflètent ces tensions sur la recherche de stratégies cohérentes*

Même si c'est à relativiser selon les universités observées et sur un échantillon significatif mais pas toujours représentatif, ces difficultés ont pour conséquences les faiblesses constatées au niveau des projets et des contrats d'établissement, à commencer par l'absence de diagnostic stratégique formulé, inventoriant les forces et faiblesses de l'établissement dans un environnement décrit et analysé, le tout dans une vision prospective. Tous les projets affichent des objectifs d'excellence (en particulier dans le domaine de la recherche), des objectifs très généraux, pétris de bonnes intentions, satisfaisant le plus souvent l'ensemble d'une communauté inventive et très éclatée, mais rarement priorisés et déclinés de manière opérationnelle sous forme de modalités d'intervention capables de contribuer à des avancées significatives.

3.1.4. Des axes stratégiques inscrits dans les contrats parfois remis en cause après les élections à la présidence des universités du printemps 2012

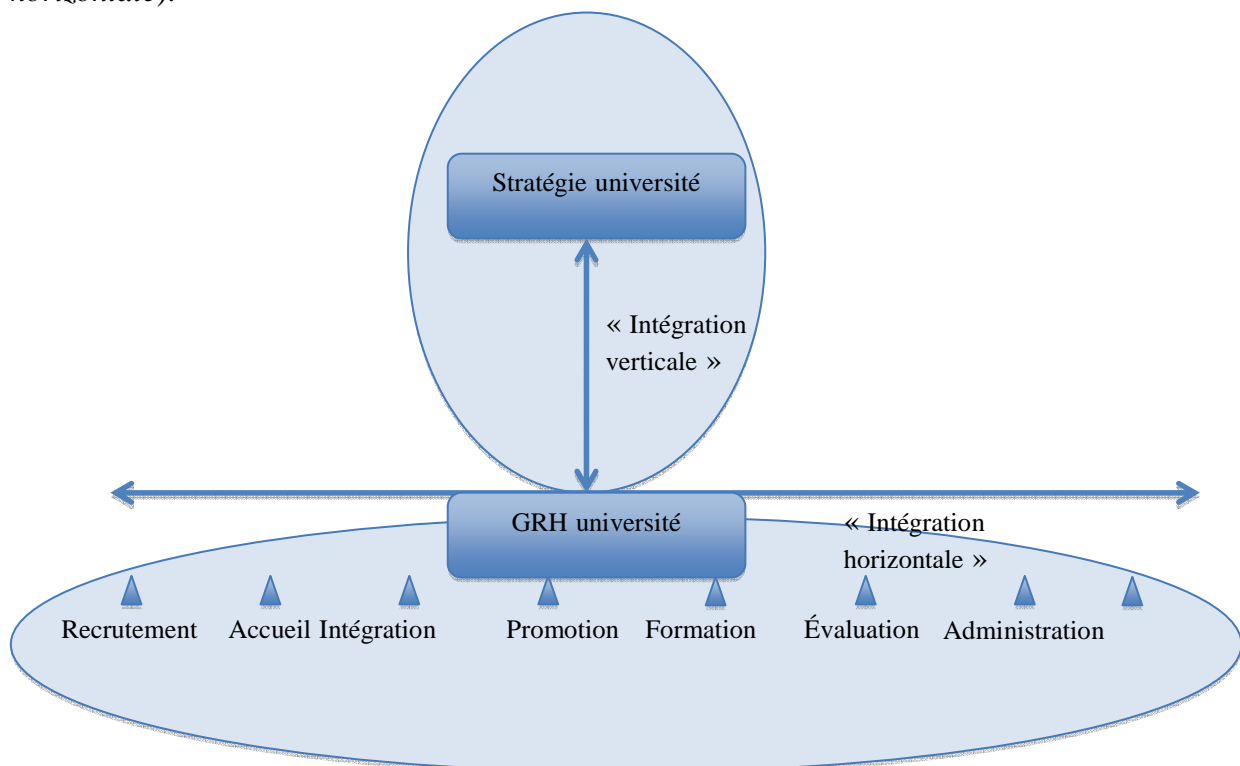
Les efforts de définition de thématiques prioritaires conduisant à des restructurations et des identifications plus fortes, malgré toutes les précautions de formulation relatives ci-dessus, engendrent des résistances internes, révélatrices de la difficulté à partager les enjeux inhérents à ces stratégies mais aussi à accepter la réalisation de soutiens différenciés à ces thématiques. Ces résistances, la mission, intervenant après les élections du printemps 2012, a pu parfois en avoir des exemples avec la remise en cause dans certains établissements des projets et contrats d'établissement par les équipes nouvellement élues.

C'est donc dans ce contexte que les universités doivent définir une politique de GRH et sa composante, sujet de l'observation de la mission, à savoir la politique de recrutement des enseignants-chercheurs. On mesure ici toute la difficulté à développer une stratégie pertinente de GRH.

3.2. Des projets d'établissement ou des contrats rarement déclinés selon un schéma opérationnel en matière de RH et jamais s'agissant du recrutement des enseignants-chercheurs

3.2.1. La GRH, un véritable enjeu que les universités doivent encore s'appropriier

Toutes les études sur la *performance* des organisations publiques démontrent le lien systématique de la gestion des ressources humaines avec « la ou les performances ». Cela implique une articulation et une cohérence fortes à la fois entre la fonction GRH et la stratégie de l'organisation (*intégration verticale*) et entre toutes les facettes de la GRH (*intégration horizontale*).



Les enjeux de cette double articulation devraient être au cœur des projets ; ils sont des leviers puissants dans une politique contractuelle de l'État avec ses établissements. La réussite d'un contrat, ou pour le moins l'assurance d'une progression continue, nécessitent une ambition permanente sur l'ensemble des éléments composant la GRH, tous importants et interdépendants car chaque processus peut parfaitement fonctionner seul mais sans effet positif notable pour l'organisation et son développement.

Pour les universités, avec l'autonomie accrue offerte par le passage aux RCE, l'ambition est double : disposer d'une politique de GRH qui vienne véritablement en appui des orientations stratégiques mais également pouvoir développer toutes les dimensions d'une GRH performante : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en appui aux stratégies scientifique et de formation, la gestion des carrières pour assurer l'attractivité et la pérennité des missions de l'université, le développement des compétences des personnels par la formation professionnelle continue, etc.

Si la nouvelle autonomie acquise en matière de GRH demeure encore très limitée sur beaucoup d'aspects, elle est réelle sur la gestion des emplois, même dans le cadre des plafonds fixés, d'emplois et de masse salariale. Des souplesses et des possibilités nouvelles étendent les capacités des universités et les confortent dans la conduite de politiques explicites de ressources humaines. Les équipes dirigeantes rencontrées s'accordent à reconnaître le volet RH comme un enjeu stratégique majeur pour le développement de leur établissement, mais les projets d'établissement ne le reflètent pas encore ou seulement partiellement.

3.2.2. *Un volet RH dans les contrats qui ne reflète que partiellement les enjeux stratégiques*

Si la plupart des universités intègrent dans leur projet ou contrat d'établissement un volet ressources humaines, il faut noter qu'il est le plus souvent conçu comme un accompagnement plutôt qu'un véritable enjeu. La dimension RH est généralement *distincte du développement des axes stratégiques* relatifs aux grandes activités, la recherche et la formation ; elle est déclinée dans une partie *gestion, organisation, gouvernance* ou encore *modernisation, conduite du changement*.

Il faut rappeler que jusqu'à une période récente, les dispositions contenues dans les contrats étaient largement consacrées à la GRH des personnels BIATSS, et non à celle des enseignants-chercheurs.

Aujourd'hui encore, les objectifs développés sont transversaux et concernent le plus souvent l'ensemble des personnels. Ils visent plutôt *une cohésion sociale* et une valorisation du potentiel humain ou des conditions de travail comme la politique indemnitaire, la politique de formation des personnels ou encore l'action sociale ou la politique en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Le volet *pilotage* est aussi un objectif très prégnant avec des thèmes comme le développement des systèmes d'information, l'enrichissement des bilans sociaux, le développement de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ou encore l'utilisation des taux d'encadrement comme indicateur interne des besoins dans le domaine de la formation. Avec le passage aux RCE, apparaissent également

des considérations d'ordre économique qui lient par exemple de manière explicite, la gestion des emplois à la maîtrise de la masse salariale :

[La politique d'établissement] s'inscrit dans une perspective pluriannuelle, en cohérence avec le schéma de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) qui est élaboré notamment pour anticiper les recrutements et redéploiements, suite aux départs à la retraite importants dans les années à venir. Cette dimension pluriannuelle est également rendue obligatoire par la gestion de la masse salariale, toute décision étant susceptible d'avoir des effets à long terme (Contrat quinquennal d'Aix Marseille Université-AMU).

3.2.3. *L'absence de développement de la politique de recrutement dans les contrats*

L'analyse des axes et des objectifs stratégiques de haut niveau mais aussi des cibles opérationnelles au sein des projets des universités est significative : les universités ne développent ni leur politique de recrutement en lien avec leurs orientations stratégiques, ni leur politique de recrutement dans ses différentes composantes. On peut faire les mêmes constats et les mêmes observations sur les contrats d'établissement avec l'État, ce qui est encore plus surprenant s'agissant d'un acte contractuel, car on pourrait s'attendre à y trouver une déclinaison plus franche de la stratégie de l'organisation en objectifs précis à réaliser et les moyens pour les atteindre.

S'il est aisé de comprendre la réticence et les difficultés d'un établissement à indiquer dans son contrat les moyens en emplois qu'il mobilisera en soutien à ses stratégies de formation et de recherche, on peut regretter qu'il en soit de même pour la dimension plus qualitative. Par exemple, pourquoi ne pas traduire les engagements pris ou à venir, d'après les réponses apportées par les universités, lors de l'adhésion à la charte européenne du chercheur et notamment à son code de bonne conduite pour le recrutement. Des engagements qui trouveraient toute leur place dans un contrat et seraient de nature à constituer ce lien indispensable entre les stratégies déclarées et les objectifs assignés à la GRH.

3.2.4. *L'absence de schéma pluriannuel d'emplois pénalise la réalisation des politiques des établissements*

En prolongement des observations faites dans la précédente partie, la mission a constaté toute la difficulté de mise en œuvre à laquelle les équipes de directions sont confrontées quand il faut décliner le contrat lors de phases plus opérationnelles comme les campagnes de recrutement.

Dans toutes les universités échantillonnées, il manque une déclinaison du projet ou du contrat d'établissement en « une feuille de route » en matière de GRH, ou en « une cartographie cible » en particulier pour définir les moyens en termes de ressources humaines à mobiliser. Il est quand même paradoxal que, dans des organisations universitaires dont les fonctions « de service » sont essentiellement conditionnées à ses ressources humaines et tout particulièrement à celles et ceux qui en assurent les activités principales, les enseignants-chercheurs, l'articulation de la GRH avec la stratégie de l'organisation soit si peu explicitée ou formalisée, voire absente.

On élabore des schémas directeurs des systèmes d'information ou immobilier mais rien de semblable dans le domaine de la GRH. Un tel travail permettrait de soutenir le développement de l'université, qui s'appuierait par exemple sur un plan pluriannuel des recrutements discuté, arbitré et fixant des objectifs-cibles. Une programmation sans doute à *revisiter* chaque année lors des débats d'orientations budgétaires et des campagnes d'emploi associées mais qui permettrait de s'assurer en permanence de l'alignement stratégique de la politique de GRH avec celle de l'université.

3.3. Des stratégies de recrutement souvent réduites aux politiques d'emploi mais qui, malgré de nombreux obstacles, s'affirment après le passage aux RCE

3.3.1. *Le pilotage des politiques d'emploi après le passage aux RCE : un fort contraste entre les universités*

Les politiques de recrutement des universités se traduisent essentiellement par leurs politiques d'emploi. Malgré les limites décrites dans les précédents chapitres qui constituent de lourds handicaps pour élaborer et soutenir une politique d'emploi d'établissement, la mission a constaté que le passage aux RCE a offert de réelles nouvelles marges et que, sous l'impulsion d'équipes de direction très volontaristes, certaines universités s'en sont saisies pour conduire de vraies politiques d'emploi.

C'est le cas à l'université Paris Descartes : l'extrait du bilan du contrat quadriennal (2006-2009) sur la gestion et le recrutement des enseignants-chercheurs est assez significatif du changement :

« Dès 2007, lors de la campagne de recrutement d'enseignants-chercheurs, une véritable politique de recrutement de l'Université a été formalisée avec pour objectif l'amélioration de la productivité scientifique de l'université dans le cadre des priorités du contrat quadriennal de recherche. Une commission « emplois » réunissant le président, les vice-présidents, le secrétaire général et la division des ressources humaines a été mise en place pour examiner les demandes des UFR ; celles qui sont apparues insuffisamment étayées n'ont pas été retenues [...] ».

La mission peut également citer le président de l'université Lille 2 qui considère que le passage aux RCE, (et le transfert de la masse salariale) a été un facteur fort de centralisation du pilotage et de la gestion de la fonction RH, qu'il a été un élément déterminant pour dépasser la culture traditionnellement facultaire de l'université.

Dans une période d'augmentation des effectifs et de pénurie des ressources en personnels (Lille 2 aurait un déficit de 446 emplois dont environ 221 d'enseignants-chercheurs, par rapport au modèle Sympa, ce qui ferait d'elle l'université la plus sous-dotée du territoire métropolitain, selon le président), la règle est qu'aucune structure n'est plus propriétaire de ses emplois. Le président affiche ses priorités politiques : rééquilibrer les créations et suppressions de postes, en fonction des besoins en formation avec une prime à l'innovation pédagogique.

Autre exemple, celui de l'université Paris 3 Sorbonne Nouvelle avec un pilotage fort de la politique d'emploi par la présidente :

Le pilotage s'appuie sur un dispositif de consultation examiné et voté par le conseil d'administration qui a permis d'instaurer un dialogue interne plus transparent et mieux accepté par les différentes composantes. À noter que le renouvellement du dialogue a été rendu possible par la restructuration en profondeur entreprise par l'actuelle présidente et la diminution drastique du nombre des composantes qui a déplacé le centre de gravité de l'université.

Ce dialogue est construit sur des objectifs politiques affichés dans le contrat et des orientations adoptées annuellement par le CA (par exemples, nécessité de préserver des secteurs qui font la spécificité de l'université (langues rares : persan, iranien...), rééquilibrer les composantes les moins encadrées, soutenir les UR en voie de réorganisation...); sur une lettre de cadrage budgétaire très précise de la présidente, qui expose les orientations de l'université, tant pédagogiques que scientifiques, les chantiers prioritaires, les règles à respecter; sur des indicateurs partagés pédagogiques et de recherche, communiqués aux différentes instances; sur des règles communes comme celle pour lutter contre l'endogamie.

Inversement, la mission a rencontré des universités où le cadrage demeure limité et les arbitrages souvent circonstanciels.

3.3.2. Une stricte vision annuelle qui laisse peu de marges pour les équipes de direction

La gestion prévisionnelle des effectifs d'enseignants-chercheurs se développe, même s'il s'agit d'une gestion complexe. Mais si elle est maîtrisée pour l'année n+1, elle est encore balbutiante sur une période plus longue. Néanmoins, comme on le constatera dans ce rapport, les universités disposent de plus en plus d'outils élaborés mais insuffisamment exploités. À l'inverse, elles s'enferment dans un niveau de détails qui relèvent plus d'une gestion des personnes, multipliant alors les difficultés voire les blocages.

Sans schéma pluriannuel, les politiques d'emploi sont menées dans le cadre de campagnes annuelles successives qui restreignent les marges et enferment les équipes de direction dans les contraintes d'une négociation de très court terme. L'ancrage avec le projet ou le contrat devient ténu ce qui peut laisser l'impression d'un manque de cohérence, de constance ne permettant pas de donner le cap et le sens, pourtant propices à la mobilisation d'une communauté. Leur réalisation fait rarement l'objet d'une évaluation ou d'un rappel chiffré des recrutements des années précédentes⁵². Seules quelques opérations (par exemple de promotions internes de MCF en PR) peuvent s'opérer sur plusieurs années constituant des points de cohérence entre deux campagnes.

3.3.3. Le dialogue de gestion et l'allocation des moyens en crédits et en emplois sont encore fractionnés

La majeure partie des universités rencontrées ont créé des temps de dialogue budgétaire, finalisés ou non par un contrat d'objectifs et de moyens. Ainsi, des conférences budgétaires sont instituées avec les composantes mais, quand les problématiques d'emploi sont abordées,

⁵² Phénomène accentué, selon beaucoup des présidents rencontrés, par la substitution, aux commissions de spécialistes, des comités de sélection (cf. *supra*).

elles ne le sont à ce jour que sous un angle descriptif des moyens disponibles (fiabilisation des données et d'indicateurs partagés). Ces démarches sont bien outillées mais semblent encore dans une phase expérimentale et sont déconnectées du processus décisionnel institué par la campagne d'emploi. Les observations faites par la mission rejoignent les constats du rapport d'avril 2012 de l'IGAENR sur l'étude des mécanismes internes d'allocations des moyens en crédits et en emplois dans les universités : « *Le dialogue de gestion est alors scindé en trois étapes aux thématiques distinctes et aux calendriers souvent différenciés : le dialogue portant sur l'élaboration budgétaire [...] le dialogue relatif aux charges d'enseignement et aux besoins en heures complémentaires [...] le dialogue relatif aux emplois [...]* ».

Cette juxtaposition prive les établissements des possibilités offertes par un temps unique de dialogue sur la totalité des ressources. Un dialogue qui stipule une vision « macro » et exhaustive et qui offrirait de nouveaux leviers comme une meilleure définition et priorisation des moyens à mobiliser, sur la base de nouvelles marges décelées au travers d'un diagnostic sur la répartition des moyens entre les composantes ou entre les grands champs disciplinaires ou encore entre les activités de recherche et de formation.

Dans le cadre de cette vision globale des moyens, encore à construire, les établissements pourraient également définir de véritables stratégies d'emplois scientifiques en collaboration et en complémentarité avec d'autres partenaires, à commencer par les EPST mais aussi d'autres universités ou établissements d'enseignement supérieur et de recherche définissant ainsi une véritable politique d'une communauté élargie.

3.3.4. *La prégnance d'une culture de reconduction des emplois qui privilégie les structures aux orientations stratégiques*

La culture de la reconduction des dotations de l'année antérieure est encore prégnante dans plusieurs établissements de l'échantillon choisi par la mission. Les causes en sont multiples : le fruit de l'histoire de l'établissement, parfois mêlée à celle des disciplines ; comme détaillé dans les chapitres précédents, la faiblesse du projet stratégique qui peine à concilier les enjeux d'encadrement pédagogique et les enjeux de recherche ; ou encore des modalités du dialogue interne et une gouvernance universitaire complexe qui offrent un grand pouvoir, dans les différentes instances, aux enseignants chargés de représenter les diverses composantes ou disciplines, dont la préoccupation première est, très logiquement, au moins la protection, au mieux le développement de celles-ci. Il en résulte des arbitrages difficiles à réaliser, fondés sur des rapports de forces politiques, plus que sur des critères objectivés dans les choix des emplois mis au recrutement. Alors, les orientations stratégiques de l'établissement laissent la place à des logiques facultaires et/ou disciplinaires.

C'est le cas de cette université qui constate des taux d'encadrement en matière de formation (potentiel net enseignant rapporté aux effectifs des étudiants) très contrastés avec des taux variant de 3,2 à 98,8 et où même en neutralisant les deux valeurs extrêmes, les variations demeurent fortes entre les composantes ($4,5 < \text{ratios} < 20$). Une université inscrit dans son contrat un objectif « *d'optimisation de sa gestion des RH* » en s'appuyant sur un schéma directeur pluriannuel des emplois fondé sur la mise en adéquation de ressources et de besoins. Mais c'est la même université qui, face à une vingtaine de composantes, n'est pas en mesure de soutenir une politique d'emploi volontariste et d'ampleur visant par exemple à des

rééquilibrages (un seul redéploiement en cinq ans en faveur de la composante disposant d'un ratio de 4,5 et ce, malgré une augmentation de ses effectifs sur la même période de plus de 600 étudiants, soit + 5 %).

3.3.5. *Des tensions pour la préservation des emplois qui font passer au second plan les enjeux qualitatifs d'une politique de recrutement et des progrès réalisés*

La maîtrise des politiques d'emploi, si elle constitue un enjeu essentiel pour les équipes de direction, ne doit pas pour autant occulter d'autres enjeux du recrutement, d'ordre qualitatif, tout aussi fondamentaux pour la réussite des stratégies des établissements.

Les universités dans leur grande majorité, depuis la LRU et les modifications du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 instituant les comités de sélection, se sont saisies des questions concernant le processus de recrutement (définition du profil, des modalités de composition des comités de sélection, etc.). Des progrès sensibles sont constatables.

Il faut bien sûr relativiser ce constat en fonction des établissements car il est souvent à corréler avec la capacité de ceux-ci à maîtriser en amont leurs emplois. Des marges de progrès existent encore, comme on le verra dans l'analyse du processus de recrutement, en particulier pour s'assurer des compétences pédagogiques et de l'implication dans la vie de l'établissement des candidats.

Les équipes de direction des universités, des composantes et des laboratoires doivent poursuivre le travail de réflexion et d'amélioration des procédures de recrutement en parallèle de leur souci légitime d'optimisation de leurs moyens en emploi. C'est impératif car les enjeux sont aussi des enjeux d'attractivité et d'un recrutement extérieur préférentiel quand l'organisation vise l'excellence en recherche et sont également des enjeux d'investissement des enseignants-chercheurs en formation et en administration (gestion de filière de formation, d'équipe pédagogique, etc.) en regard de ses missions et de son développement.

Sur ces questions, il est intéressant de noter que les réflexions se développent : la mise en place du référentiel d'équivalence horaire en a été parfois l'occasion mais aussi les problèmes d'attractivité rencontrés par les universités dans certaines disciplines. On voit apparaître des approches plus individualisées des enseignants-chercheurs s'éloignant de l'entrée unique statutaire. Le développement d'une GRH plus qualitative devrait permettre d'affiner le lien entre le recrutement et bien sûr les besoins de l'organisation, mais aussi de considérer que *le temps du recrutement* est extrêmement dépendant des situations et des attentes des individus selon le stade de leur carrière ou selon *leur génération* comme la dernière étude de la FNEGE⁵³ le décrit et que *ce temps* va se poursuivre à l'arrivée de la personne recrutée.

Les démarches qualité conduites par certaines universités ou inscrites comme objectifs opérationnels dans les contrats, pourraient constituer des leviers propices à questionner et à modifier ces processus de recrutement.

⁵³ Étude de la FNEGE (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises) « Les institutions d'enseignement supérieur de gestion et de leur corps professoral ».

3.4. Le danger de politiques d'établissement et de recrutement déconnectées d'une vision économique globale

La mission intervient dans une première phase d'appropriation de mise en œuvre de la loi LRU et des RCE et dans un contexte de tensions budgétaires accrues ; un contexte qui va obliger à introduire plus encore une vision économique et à la corrélérer avec la stratégie et sa déclinaison dans le domaine RH.

Cette vision économique ne peut être réduite à des propositions de gels d'emplois. Même si la mission a pu constater que pour certaines universités, les décisions difficiles de gels d'emploi, outre l'effet financier immédiat obtenu, ont marqué un virage dans les processus décisionnels. On peut citer un président d'une université, dont la situation financière déficitaire a pour conséquence une mesure de gels sur deux années d'une vingtaine de postes d'enseignants. Il indique « *qu'il y a un avant et un après crise* », que « *si les choix étaient essentiellement guidés par l'excellence de la recherche, désormais les taux d'encadrement des composantes et formations constituent les priorités affichées* » et encore sur les emplois demeurant vacants deux ans, « *le temps nécessaire pour apprécier le besoin, le réel besoin* ».

Néanmoins, si la gestion des ressources humaines ne peut rester à l'écart d'une recherche de performance, tout particulièrement depuis que dans les établissements, la masse salariale est devenue le premier poste de charges, cela doit s'inscrire dans un schéma économique global. Les établissements doivent établir un diagnostic (une cartographie) de l'équilibre économique de leurs activités de formation et de recherche : comment sont réparties leurs charges et ressources (humaines, financières, patrimoniales) y compris celles de leurs partenaires comme les EPST ? Certes ce travail de répartition, plus ou moins fin pouvant mixer des approches structurelles et fonctionnelles, est complexe et lourd à réaliser. Mais il doit permettre de mieux objectiver les décisions (en particulier sur les emplois), de déceler et partager de nouvelles marges et d'orienter les stratégies et les politiques de recrutement en scénarisant ensuite les impacts économiques. Par ailleurs, il oblige à sortir d'une vision annuelle et peut offrir des programmations de moyen terme facilitant une soutenabilité budgétaire mais aussi politique.

3.5. La lente appropriation des nouvelles logiques de gestion ouvertes par le passage aux RCE

Dans la majorité des universités rencontrées par la mission, si une réflexion a été engagée sur les coûts salariaux des emplois, notamment à la faveur des départs, essentiellement en retraite, d'enseignants-chercheurs, aucune n'a ce jour souhaité mettre en place un dialogue de gestion avec les composantes qui, plutôt que sur une discussion exprimée uniquement en termes de postes, reposerait sur une approche en potentiel de recrutement. Pour autant, à la question de savoir s'il serait envisageable à terme de proposer, par exemple, à une composante confrontée à un problème de potentiel de remplacer, à coût constant, un poste de professeur de classe exceptionnelle par deux postes, l'un de PRAG et l'autre d'IGR, pratiquement tous les présidents ont répondu par l'affirmative.

Confrontées à des tensions budgétaires, mais également parfois à un GVT solde qui permettra de dégager des marges de manœuvre importantes⁵⁴, il est probable que d'ici quelques années une logique de gestion des emplois en coût salarial s'imposera naturellement dans les universités. Mais le passage aux RCE était trop récent au moment où la mission a rencontré les présidents d'université, pour que cette évolution, qui heurte des habitudes acquises de longue date lorsque la gestion des emplois universitaires était essentiellement le fait de l'État, soit déjà observable.

4. Une grande diversité dans les modes d'organisation et dans les processus

4.1. Des processus très diversifiés selon les établissements

Les processus de recrutement des enseignants-chercheurs s'inscrivent dans un cadre très différencié selon les établissements, en fonction de leur histoire, de leurs caractéristiques disciplinaires, de leur taille ou encore de leur implantation sur le territoire, mais aussi du fait des choix effectués sur les quatre actions constitutives du processus :

- l'élaboration d'une politique d'emplois,
- la mise en place d'un dialogue de gestion avec les composantes sur les ressources humaines,
- l'identification des besoins de recrutement et l'affichage des profils de postes,
- l'organisation des campagnes de recrutement.

Les précédents développements ont permis de montrer que les deux premiers leviers sont diversement déclinés et utilisés selon les établissements (cf. chapitre 3.3) ; en revanche, sur les deux suivants, se dégagent quelques orientations communes.

4.1.1. L'organisation des campagnes de recrutement a été modifiée à la marge depuis la mise en œuvre de la loi LRU

Il est intéressant tout d'abord de noter que, dans la plupart des universités, les campagnes annuelles de recrutement se déroulent le plus souvent selon un *schéma très classique* qui a peu évolué depuis la loi LRU.

▪ Un schéma d'ensemble qui a peu évolué

Encore organisées à la rentrée universitaire, reprenant des calendriers de gestion déjà en place avant le passage aux RCE, les campagnes de recrutement débutent avec « *une lettre de cadrage* », distincte de celle de préparation du budget, dont la formulation souvent très générale ne permet pas de déterminer avec précision les objectifs de l'établissement, comme par exemple les modalités de répartition des emplois vacants. Il s'agit plus d'une lettre de

⁵⁴ Ainsi le président d'une université dont le recrutement moyen annuel est de 200 à 230 agents, répartis par moitié entre enseignants-chercheurs et BIATSS et dont le GVT solde va devenir négatif d'ici deux années a clairement indiqué que cette évolution de la GRH lui paraissait inévitable.

lancement de la campagne ; il y est fait appel à « *la vigilance sur la consommation d'emplois et de masse salariale, elle invite à des recrutements répondant le mieux possible aux axes stratégiques de l'établissement et permettant de développer, plus encore, l'excellence de la formation et de la recherche* ». Il s'agit essentiellement de fixer le calendrier et les modalités de remontées des demandes des composantes.

Le recensement des besoins ainsi obtenu est ensuite soumis aux étapes suivantes de la campagne : un examen des demandes et les premiers arbitrages par l'équipe présidentielle, une concertation en bureau élargi avec les directeurs de composantes (et parfois des directeurs de laboratoires) et une présentation dans les différentes instances consultatives.

▪ **Une absence de formalisation des objectifs politiques qui perdure**

Dans de nombreuses universités, on constate que les principes généraux en matière d'utilisation, de répartition, de rendement des emplois sont souvent évoqués dans les débats au sein des instances mais que les circulaires internes adressées aux composantes au moment du lancement des campagnes d'emplois, les formalisent rarement en un corpus cohérent et portent prioritairement sur les procédures et les modalités administratives de remontée des demandes des composantes. Il est encore rare de trouver dans ces documents les axes majeurs censés constituer une politique d'emplois :

- l'identification et la priorisation des besoins par composante / par structure de recherche / par discipline,
- les critères d'arbitrage entre masse salariale / emploi, entre titulaires / contractuels, EC / BIATSS,
- la promotion des recrutements externes et la limitation de l'endogamie, avec ou non introduction de seuils limitatifs,
- la possibilité de recruter ou non des enseignants contractuels et sur quels critères,
- plus rare encore, l'existence d'une feuille de route comportant un calendrier et une cartographie-cible à 3-5 ans, appuyée sur les axes stratégiques de l'établissement figurant dans son projet ou son contrat, récapitulant les besoins d'emplois à court et moyen terme, en fonction des évolutions prévisibles de l'activité et des effectifs attendus.

4.1.2. Un affichage des priorités en matière de profils de poste et d'utilisation des emplois qui privilégie encore majoritairement le critère recherche

Dans le cadre des campagnes d'emplois, les *profils de poste* sont en théorie élaborés conjointement par les UFR et par les laboratoires avec le souci de concilier les besoins de la recherche et de l'enseignement et selon des modalités qui varient selon les établissements. Les arbitrages éventuels en cas de désaccord au sein d'une composante ou entre composantes relèvent le plus souvent du conseil scientifique, le CEVU n'étant pas systématiquement associé au titre des besoins de formation, ce que l'on peut regretter. À cet égard, la mise en place des conseils académiques devrait permettre d'introduire dans les débats sur les

campagnes d'emplois, une mise en perspective des différentes activités de l'établissement, qu'elles relèvent de la recherche ou de la formation.

Cette question de la juste articulation entre les deux activités se pose d'autant plus que l'évolution de l'organisation interne des établissements a conduit à un regroupement progressif de la gestion des activités de recherche au sein de pôles fonctionnels ou de structures fédératives, qui sont de fait placées hors du périmètre traditionnel des UFR.

Selon les établissements, l'affichage de ces priorités est plus ou moins clairement explicite et assumé. Si des précisions sont souvent données sur les mesures à mettre en œuvre pouvant découler d'une priorité accordée à la recherche, la mission a pu constater que dans la grande majorité des universités visitées, il n'en était pas de même pour la formation.

Ainsi, le projet d'établissement 2012-2016 de l'université de Franche-Comté rappelle que la priorité de l'établissement est la recherche : « chaque décision doit être prise à l'aune de cette volonté,...ce qui implique de redonner du temps aux chercheurs ». Le volet formation figure en 2^{ème} rang, même si le lien formation-recherche est réaffirmé. Il rappelle la place des ressources humaines « résolument orientée recherche et de soutien aux chercheurs enseignants. »

Des mesures visant à adapter en conséquence les activités et l'organisation du service des enseignants sont listées :

- la limitation des heures complémentaires, en particulier pour les non-productifs ; une limitation à 100 heures étant déjà appliquée pour les enseignants-chercheurs,*
- l'accompagnement renforcé des enseignants-chercheurs non-productifs pour leur permettre un retour au laboratoire par une dotation spécifique au laboratoire,*
- l'allègement du nombre d'heures statutaires pour les nouveaux MCF recrutés,*
- le renforcement de l'appui des personnels BIATSS dans les laboratoires, pour décharger les enseignants-chercheurs des tâches administratives et techniques et développer le transfert,*
- l'appui à la politique scientifique et documentaire.*

Source : Projet d'établissement 2012-2016

On pouvait espérer que l'élaboration et la mise en place récente des référentiels d'équivalence horaire des enseignants-chercheurs dans les universités auraient permis de rééquilibrer l'affichage des priorités de recrutement dans les contrats en faveur de l'activité de formation, ce qui n'est pas encore le cas.

Plus équilibrée, la politique de recrutement des enseignants-chercheurs à l'université d'Aix-Marseille (AMU), née en janvier 2012 de la fusion des trois universités d'Aix-Marseille 1, 2 et 3, a été définie clairement en faveur du soutien à la recherche (une politique « spécifique et prévisionnelle »), tout en jugeant essentiel de prendre en compte dans le déroulement de leur carrière et la reconnaissance des enseignants-chercheurs qui se consacrent prioritairement à l'enseignement ; l'objectif est que le collectif d'enseignants et d'enseignants-chercheurs que représente une composante assure l'ensemble des missions dévolues à l'université.

Extrait du programme du président : « *Une politique de recrutement des enseignants-chercheurs pour un recrutement à haute valeur ajoutée pour la recherche sera mise en place* » :

Il s'agit de définir un nombre de postes disponibles dans l'université à sanctuariser pour un recrutement sur une période quinquennale à partir de besoins identifiés par les unités de recherche, les pôles et les composantes. Les recrutements devront faire appel à une procédure de type « search committee » et devront bénéficier d'un label chaire de recherche universitaire permettant d'être accompagné par un environnement attractif en personnels et en moyens financiers d'installation.

De la même manière, une politique prévisionnelle des emplois concernera les personnels BIATSS affectés à la recherche notamment pour soutenir les grandes plateformes de recherche. Cette politique pluriannuelle devra être menée en étroite coopération avec les organismes de recherche partenaires.

L'organisation permettra aux enseignants-chercheurs de se consacrer à leur cœur de mission, formation et recherche. S'agissant de la recherche, il conviendra de permettre notamment aux MCF nouvellement recrutés de consacrer plus de temps à la recherche sans être contraints par les 192 heures annuelles équivalent TD d'enseignement en permettant des décharges de service pour les trois premières années.

Aix-Marseille Université doit permettre aux enseignants-chercheurs d'avoir, en fonction de leur projet de carrière, de leurs compétences, de leurs besoins et de ceux exprimés par leur communauté disciplinaire, l'opportunité d'organiser leur activité d'enseignement, d'une part, et de recherche, d'autre part, sur une période pluriannuelle.

Les constats opérés dans les établissements de l'échantillon confirment cette prédominance globale du facteur recherche qui s'exprime à travers la définition des profils de postes, mais qui traduisent plus largement le poids qui lui est accordé dans l'évolution de carrière des futurs enseignants-chercheurs recrutés. Les enseignants-chercheurs en France, malgré une réelle diversification de leurs activités, sont toujours largement dépendants pour leur carrière de l'évaluation de leur activité de recherche. La mission l'a montré au moment de la qualification ; elle le constate également au moment de leur recrutement par l'établissement⁵⁵.

Même si les analyses menées dans les universités sur la mise en œuvre du *référentiel d'activités* à partir de 2010 ont nettement mis en exergue la place croissante des tâches d'animation scientifique, administrative et pédagogique dans les activités des enseignants-chercheurs, au « détrimement » de leurs missions traditionnelles, l'enseignement et la recherche, ce constat n'a pas jusqu'à ce jour entraîné de conséquences visibles sur un nouvel équilibre entre formation et recherche dans l'appréhension de l'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur.

Si l'on considère par exemple les tentatives récentes pour attirer et faciliter l'intégration de jeunes maîtres de conférences (décharges partielles d'enseignement d'1/3 de service la

⁵⁵ La mission a pu constater dans plusieurs des universités de l'échantillon qu'il existait des tensions entre les enseignants-chercheurs quand était évoquée la question du poids respectif de l'enseignement et de la recherche. Le responsable d'une UFR a notamment regretté le poids trop important accordé à la recherche lors du recrutement « *en raison de la composition des comités de sélection* ».

première année, prise en compte des activités de recherche antérieures en tant que contractuel, soutien logistique ou financier sur projets scientifiques, revalorisation en termes de carrières), il est clair que l'on se situe toujours dans la même logique consistant à permettre de soutenir en priorité les jeunes chercheurs, leur activité d'enseignement devant de ce fait être allégée et servant de variable d'ajustement.

4.1.3. L'identification des besoins de recrutement reste très liée à la structuration de l'établissement et à l'organisation du dialogue interne avec les composantes

Les procédures internes de remontée et d'analyse des *besoins de recrutement* sont là encore très diversifiées et semblent se caractériser par deux facteurs principaux: la structure de l'établissement et la manière dont s'organisent les relations entre le centre et les composantes, d'une part, le portage politique par l'équipe de direction d'objectifs stratégiques en matière de RH, d'autre part.

Si l'on tient compte de cette double approche, deux schémas semblent se dégager: l'un s'appuyant sur une répartition équilibrée des compétences entre le centre et les composantes, l'autre relevant davantage d'une démarche descendante, sur la base des orientations dégagées par la présidence.

Ainsi, *l'université Paris 3 Sorbonne Nouvelle* a constitué un système innovant et très structuré :

Elle a installé des commissions d'instruction des besoins en emplois à 3 niveaux : dans un premier temps, des commissions des postes ont été mises en place au sein des composantes, dans chaque département, afin d'associer étroitement les membres des conseils de département avec les responsables de laboratoires ; ces commissions expriment des demandes de poste de chaque département et les classent.

Dans un second temps, des commissions de postes au niveau des UFR cette fois, examinent et classent toutes les demandes émanant des départements. Puis, le conseil de la composante sur la base des propositions instruites précédemment, établit un classement unique qu'il transmet à la commission des emplois de l'université.

À *l'université d'Auvergne*, la remontée des demandes s'inscrit clairement dans le cadre de chaque composante, voire de chaque discipline :

Le président le justifie par la situation déficitaire en emplois de l'établissement qui rend difficiles des redéploiements globaux au niveau de l'université, mais aussi par sa tradition facultaire encore fortement ancrée ainsi que la présence en nombre d'emplois hospitalo-universitaires hors du champ de redéploiements éventuels.

L'université de Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, a également retenu une approche très construite du mode de remontée des besoins des composantes :

Elle a mis en place des comités consultatifs de postes (CCP) qui examinent en amont le profilage des postes en fonction des synthèses d'indicateurs établies par le service de pilotage (potentiel / charges/flux d'étudiants / coût des maquettes). Chaque composante reçoit une double enveloppe répartissant ses emplois vacants entre « l'enveloppe UFR » et « l'enveloppe BQE », les CCP procédant pour chacune d'elles au classement prioritaire des postes. Une commission mixte

CE / CS / CEVU examine l'ensemble des propositions avec les directeurs de composantes avant la réunion du CA en formation restreinte qui arrêtera la liste définitive des postes mis au concours et de leur profil.

Dans cette phase de consultation interne, les outils de pilotage dont disposent les universités pour étayer leurs demandes d'emplois reposent bien sûr sur les applications de gestion RH de leur système d'information, mais aussi sur la qualité des éléments fournis par les cellules de pilotage : suivi de la consommation de la masse salariale, des emplois, projections infra et pluriannuelles, répartition des emplois par nature, par niveau, par composante d'affectation, par section du CNU, projections fines sur les départs en retraite, etc.

Ces données se retrouvent aussi en principe dans les *bilans sociaux* (BS), dont la mission a pu constater tout à la fois la grande qualité dans de nombreux cas mais aussi la sous-utilisation par les équipes de direction de ce qui devrait pourtant être un outil majeur de GRH. D'une façon générale, l'analyse du contenu des BS en ce qui concerne les enseignants-chercheurs montre, une fois de plus, un bilan très contrasté : certains se contentent de regrouper des données présentées de façon purement factuelle et descriptive, sans commentaires ni analyses, sans indicateurs ni ratios ; d'autres au contraire, dépassent la photographie de l'existant, en introduisant des analyses prospectives sur la structure des emplois par exemple, qui servent de point d'appui aux décideurs.

Globalement, les données qui y figurent sont faiblement comparatives dans des secteurs sensibles comme l'indemnitaire par exemple, certains présidents d'universités refusant explicitement sa mise en ligne sur leur site, accessible uniquement sur l'intranet. De plus, elles ne comportent presque jamais une analyse historique qui seule permettrait de mesurer les évolutions sur une période significative.

Parmi les éléments essentiels à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de recrutement, il y a enfin la connaissance fine du potentiel offert par les emplois disponibles et leur rendement, ce qui suppose de connaître la nature et la réalité de l'occupation des emplois, d'anticiper les évolutions infra et pluriannuelles, mais également de maîtriser la réalité du service assuré par les enseignants-chercheurs.

L'université de Nantes par exemple, a fourni à la mission des informations intéressantes :

Données du potentiel brut et net pour chaque composante avec des précisions sur la « dégradation » potentielle de ce potentiel du fait des décharges, délégations, vacances, décharges des jeunes MCF, des PRAG, chaque composante ou chaque direction administrative pouvant disposer de l'ensemble de ces données.

Toutefois, les taux d'encadrement déclinés au plus fin par discipline ou structure sur la base du potentiel enseignant net, tenant compte de l'occupation réelle des postes, eu égard à la charge d'enseignement, n'apparaissent pas encore de façon systématique dans les projections des établissements.

4.1.4. L'utilisation des COM comme outil d'identification interne des besoins d'emplois

De nombreuses universités ont mis en place des *contrats d'objectifs et de moyens* (COM) qui sont revus chaque année et qui se déclinent en deux temps : sur les emplois d'abord, puis sur

les moyens financiers. En amont du dialogue de gestion (en avril), chaque composante reçoit une fiche de caractérisation avec les principales données la concernant ainsi que des indicateurs de gestion, le budget étant consolidé avec la masse salariale correspondante ; toutefois, elle n'a pas connaissance des données des autres composantes, la vision globale et comparative de l'ensemble des indicateurs et tableaux de bord étant réservée à la seule équipe de direction.

Il est intéressant de noter que les COM ne sont pas tous établis selon un schéma uniforme et qu'ils peuvent au contraire refléter les spécificités de chaque composante.

Le plus souvent, dans les universités auditées, chaque composante, au terme d'un dialogue interne mené avec les responsables de formation et de laboratoires, exprime ses besoins au cours d'une période d'échanges avec le président qui a lieu en juin, les arbitrages définitifs étant décidés à l'issue d'un séminaire de l'équipe de direction élargie aux vice-présidents et directeurs de composantes sur le thème de la gouvernance, avant leur examen par le CA et le CT.

L'ensemble du processus est de l'avis général bien perçu, les interlocuteurs de la mission le qualifiant de « *pertinent et de nature à responsabiliser davantage les composantes en matière d'allocation des emplois* ». Il est en effet demandé à chaque composante de prioriser ses besoins sur deux à trois ans, notamment en fonction de la cartographie de libération des emplois sur la période pour cause de départ en retraite.

D'autres établissements ont développé une procédure du même ordre mais moins aboutie, la différence essentielle portant sur le choix assumé de ne pas donner aux composantes d'informations sur leur dotation en coût complet, voire de limiter ces informations à des données calculées en coût salarial moyen, indépendamment du type d'emploi vacant qu'il soit à pourvoir ou à redéployer.

Au-delà de la traduction dans les COM des arbitrages établis entre la présidence et la composante sur ses besoins d'emplois, il convient de rappeler que l'existence ou non d'un BQE (bonus qualité emploi) appliqué à la méthode de répartition des emplois vacants entre les composantes, peut permettre de dépasser la question du strict redéploiement des emplois vacants en élargissant le périmètre à un pourcentage (variable) d'emplois remis au pot commun, pris sur le total des emplois susceptibles d'être libérés sur une année.

À titre d'exemple, la procédure retenue en 2010 par l'université Paris 10, placée sous le signe de la transparence, prévoyait dans une lettre de cadrage émanant de la présidence, que « tout poste vacant dans une composante ou susceptible de le devenir n'a plus ni profil ni intitulé, son support d'emploi revenant à l'université. Le CA en formation restreinte arrête le nombre maximum d'emplois pouvant être offerts au recrutement sans obligation de les pourvoir tous. 70 % de ses emplois rendus disponibles sont acquis à la composante qui en détermine le mode d'occupation et le profil ; 30 % de ces emplois sont versés à l'enveloppe BQE, mais la composante définit préalablement leur profil qui sera le cas échéant à nouveau débattu en CA s'ils sont attribués à une autre composante ».

Il est intéressant de noter que seules de telles pratiques sont de nature à entraîner de véritables redéploiements qui ne soient pas seulement de simples changements de sections de CNU au sein d'une même composante, mais bien des rééquilibrages internes entre les composantes.

4.1.5. L'organisation des campagnes de recrutement connaît des évolutions positives qu'il faut souligner

L'analyse des processus mis en œuvre au moment des campagnes de recrutement dans les établissements audités fait apparaître des évolutions réelles, même s'il est encore difficile d'en analyser la portée.

▪ Des directives explicites de la présidence qui commencent à se diffuser

La mission a pu constater, il s'agit là d'une tendance relativement récente, que la politique en matière de créations ou de renouvellement d'emplois repose plus fréquemment sur des consignes et éléments de cadrage précis formulés par écrit auprès des directeurs de composantes et de laboratoires.

Courrier du président de l'université Paris Descartes 20 juin 2011 :

« Sont redéployables tous les postes dont le titulaire précédent n'exerçait pas d'activité de recherche dans un laboratoire de l'université P5. Le poste peut être redéployé au bénéfice des composantes ou disciplines les plus sous-encadrées pédagogiquement, dans un souci de rééquilibrage MCF / PR, et au bénéfice des axes de recherche prioritaires de l'université. La composante y compris l'IUT, peut demander le maintien du poste vacant, soit par un remplacement à l'identique, du moment que celui-ci est dûment motivé, soit par un remplacement avec changement, en le justifiant par des priorités scientifiques. Les demandes de création ne sont possibles que compensées par un redéploiement interne. »

De même, l'université Paris 10, université à dominante SHS, plutôt considérée comme sous-dotée en emplois, actuellement en pleine croissance d'effectifs, a affiché des priorités fortes en lien direct avec son projet de développement : « continuer à fournir une offre de formation complète, diversifiée, innovante et la plus représentative possible en SHS, éviter la fermeture de filières à faibles effectifs en encourageant la transversalité avec d'autres formations, mieux prendre en compte le critère de la recherche dans la répartition des ressources humaines, rééquilibrer au sein des départements de formation les emplois de PR et de MCF. »

▪ Une réflexion approfondie sur la mise en œuvre d'indicateurs de gestion partagés, comme outil d'aide à la décision de recrutement

Les outils permettant aux établissements d'analyser finement leurs besoins de recrutement sont aujourd'hui connus et portent sur les facteurs suivants :

- la maîtrise des déterminants de l'évolution de la masse salariale, des plafonds d'emploi et de masse salariale et donc des marges de manœuvre infra annuelles et pluriannuelles, notamment des arbitrages entre emploi et rémunération, entre emplois d'EC et de BIATSS,

- la connaissance et l'analyse de la cartographie des emplois qu'elle utilise, ainsi que les éléments de calcul de MS correspondants,
- la connaissance des flux d'entrée et de sortie annuels par type d'emploi / par discipline / en fonction des âges moyens des départs en retraite,
- le calcul des taux d'encadrement des fonctions (formation et recherche essentiellement mais aussi fonctions support et soutien) par emplois et catégories d'emploi, ainsi que les taux d'encadrement des structures (UFR, laboratoires, services...),
- l'analyse du « rendement » des emplois en fonction du référentiel d'activités adopté par l'établissement,
- l'identification des besoins d'emplois prioritaires à court et moyen terme en fonction des axes stratégiques de l'université (formation / recherche / autres fonctions), de l'activité prévisible, du stock et des flux attendus d'emplois la définition de cartographies-cibles et du processus pour y parvenir,
- l'élaboration d'un plan pluriannuel prévisionnel de recrutement par disciplines, par type de recrutement (MCF, PR, PAST, PRAG ou PRCE, contractuels, contrats doctoraux, EC / BIATSS),
- l'existence d'une GPEEC définie sur l'ensemble de l'établissement / par secteur de formation / par structure.

Il va de soi que tous ces éléments d'aide à la décision qui, en théorie, devraient être réunis préalablement au lancement des campagnes de recrutement le sont rarement dans la pratique, la mission ayant toutefois constaté l'affirmation d'une volonté des équipes présidentielles de progresser dans ce domaine, de nombreux établissements ayant aujourd'hui à leur disposition des cellules de pilotage, le plus souvent placées sous l'autorité directe du président, qui recueillent ou préparent les données, et établissent les tableaux de bord destinés à outiller le dialogue de gestion interne.

Malgré cette professionnalisation des services d'aide au pilotage dans le domaine de la RH, les premières campagnes de recrutement ont montré que l'une des difficultés à surmonter était la capacité à mettre en commun avec l'ensemble des composantes les données de base permettant de comparer leurs demandes au regard d'indicateurs pertinents et reconnus comme tels par tous les acteurs. Cette difficulté n'est pas nouvelle dans les universités, elle prend un relief plus fort encore dans les établissements fusionnés.

Pour le président de la toute nouvelle université de Lorraine, la campagne d'emplois lancée en septembre 2012 s'est inscrite dans un contexte non stabilisé dans la mesure où, faute d'indicateurs partagés par les composantes, il n'a pas été possible de travailler sur la base de comparaisons pertinentes et, surtout, admises par tous.

Pour la présidence, une des priorités est donc de mettre en place ces indicateurs qui permettront de nourrir le dialogue de gestion dès 2013.

Pour y parvenir, la DRH a mis en place des outils spécifiques tels que POEMS, qui permet de saisir l'ensemble des mouvements, de calculer l'écart à la prévision ou encore de réaliser des simulations, HARPEGE, qui existait dans les quatre

universités mais est désormais unique et, surtout, harmonisé, ou ARENANT, outil de gestion des agents non titulaires.

- **Le développement de techniques innovantes**

La mission a néanmoins constaté que des *pratiques innovantes* s'étaient développées afin notamment de fluidifier les procédures en dématérialisant la transmission des dossiers de candidatures :

Ainsi, l'université Paris Descartes a mis au point dès 2008 une application informatique qui permet désormais à tous les candidats d'envoyer l'ensemble des pièces constitutives de leur dossier sous format électronique, avec le double avantage d'une part, d'alléger considérablement le travail des équipes administratives (près de 70 % de charge de travail en moins), et d'autre part, de permettre une lecture partagée dudit dossier par l'ensemble des intervenants dans la procédure. Par ailleurs, le candidat lui-même a un accès facilité à la constitution de son dossier.

La question se pose tout naturellement d'une généralisation d'une application de ce type au bénéfice de tous les établissements, l'université porteuse du prototype n'ayant pas vocation à la développer et à la maintenir pour le compte d'autres universités.

4.2. Des évolutions qui ne se traduisent pas encore par une adaptation des modes d'organisation administrative

4.2.1. *Un contexte organisationnel qui a paradoxalement peu évolué dans le domaine de la gestion des enseignants-chercheurs*

Il est utile de se rappeler que les universités, jusqu'à une période très récente, pratiquaient une gestion purement administrative des ressources humaines, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs ou des personnels administratifs et techniques, fondée essentiellement sur l'application au niveau de l'établissement d'une politique nationale par corps, traitant des individus et de leur carrière sans vision prospective, dans une méconnaissance totale de la dépense correspondante et de son évolution.

La LRU, en conférant au chef d'établissement le statut d'employeur des personnels qui y sont affectés a clairement changé la donne en obligeant les universités à placer la gestion de leurs enseignants-chercheurs dans une véritable politique de GRH, au service de leur projet de formation et de recherche, mais aussi à montrer leur capacité opérationnelle à réagir face à la demande croissante de formation ainsi qu'à la concurrence nationale et internationale. C'est dans ce contexte que se pose la question de l'ampleur des évolutions réelles dans les pratiques des universités et que doit s'apprécier le bilan *provisoire* des nouvelles capacités de gestion des ressources humaines des universités, en particulier des enseignants-chercheurs.

L'absence d'enjeux directs pour les établissements autour de cette gestion qui, jusqu'à la LRU, leur échappait presque totalement, explique en grande partie l'absence d'évolution significative de l'organisation de la fonction RH dédiée aux enseignants-chercheurs, mise en évidence dans les audits effectués par l'IGAENR au moment du passage aux responsabilités et compétences élargies.

Même si l'importance des politiques d'emplois et de recrutement est aujourd'hui clairement affirmée au moins dans ses principes dans de nombreuses universités, si des principes directeurs ont été votés dans les instances, il convient d'être prudent dans l'analyse des effets concrets de ces déclarations de principe. En effet, il n'est pas rare de constater un décalage entre les ambitions politiques affichées et la traduction dans l'organisation administrative mise en place.

Si l'on exclut la mise en œuvre de compétences et de procédures nouvelles liées aux RCE au travers du transfert de la masse salariale, la mission a constaté que le mode de gestion des enseignants-chercheurs dans les universités a paradoxalement peu évolué ces dernières années, y compris depuis la loi LRU : elle conserve en effet un caractère bureaucratique et juridique qui ne lui permet pas encore d'être un véritable instrument au service d'une stratégie politique.

- Le *niveau organisationnel* auquel la GRH est majoritairement placée est celui d'une direction des ressources humaines, le responsable placé à la tête de la DRH étant également souvent adjoint au directeur général des services. Certains établissements ont fait le choix de nommer un vice-président en charge des RH, ce choix pouvant refléter la volonté d'un portage politique fort de la fonction, mais parfois aussi, le souhait de confier de préférence à un pair plutôt qu'à un personnel administratif, la supervision d'un secteur sensible, en particulier lorsqu'il est question des enseignants-chercheurs. Certains de ces vice-présidents chargés des RH se sont également vu confier une « mission financière », signe de la prise en compte progressive d'une vision globale des RH, masse salariale comprise.
- Si les audits pré-RCE menés par l'IGAENR tout comme ceux menés ensuite sur les fonctions support ont bien montré que les modes d'organisation de la fonction RH étaient différents d'un établissement à l'autre, il apparaît clairement aujourd'hui que le caractère *centralisé* de la GRH a été conforté par le passage aux RCE⁵⁶. Les contraintes techniques du contrôle et du suivi de la masse salariale et des plafonds d'emplois qui ne peuvent être traités qu'au niveau de l'entité « établissement » et non des éléments qui le composent, de même que la nécessité d'avoir une vision globale des marges de manœuvre disponibles expliquent en grande partie cette évolution. La généralisation des cellules d'aide au pilotage auprès des équipes de direction est un signe supplémentaire de cette évolution : la capacité à recueillir et à organiser les données, à produire les indicateurs pertinents, constitue aujourd'hui un atout majeur dans la mise en œuvre d'une politique de GRH.

Même si une gestion de proximité des personnels enseignants existe toujours dans certaines composantes ou laboratoires, la professionnalisation croissante des actes de gestion qui les concernent ainsi que la mutualisation des moyens consacrés à la fonction RH renvoient à un modèle d'organisation qui s'est progressivement resserré au niveau des services centraux de l'établissement.

⁵⁶ Ce phénomène de centralisation est encore accentué dans certains établissements issus du regroupement de plusieurs universités, comme l'université de Strasbourg où la fusion a été l'occasion de faire « remonter » au niveau du centre les structures de RH qui existaient au niveau des anciennes universités, voire de leurs composantes.

- Dans ce contexte, la place de la gestion des enseignants-chercheurs dans l'organisation des grandes fonctions administratives ne relève pas d'une approche spécifique ou nouvelle qui tendrait à mieux prendre en compte l'autonomie récente des établissements ainsi que le fait majeur que constitue le transfert de la masse salariale.

Ce constat est d'ailleurs identique dans les établissements issus d'une fusion de plusieurs universités, où l'on peut relever que les lignes de partage de compétences RH entre les différents niveaux de la nouvelle structure se mettent lentement en place et non sans difficulté. Ainsi, à l'université de Lorraine qui compte 118 composantes (UFR, instituts, Écoles, laboratoires), la complexité statutaire ajoutée à celle de l'organisation administrative en 8 collèges et 10 pôles scientifiques rendent délicat à mettre en œuvre l'exercice d'une gestion équilibrée des personnels entre le centre et les autres niveaux périphériques et d'une définition des niveaux d'arbitrage et de décision adaptés à la nouvelle structuration de l'université.

- Par ailleurs, même si, faut-il encore le rappeler, les modèles d'organisation varient d'un établissement à l'autre, les universités continuent majoritairement à consacrer au niveau central d'importants moyens humains à la gestion administrative et financière de leurs personnels enseignants-chercheurs, le pilotage de la masse salariale et des emplois, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout comme la gestion de l'accueil et de la formation desdits personnels étant loin d'être aussi développées.

De la même façon, comme nous le verrons *infra* (chapitre 4.3), et malgré des progrès significatifs récents du côté de l'administration centrale avec la mise en œuvre de PERSÉ, les systèmes d'information « ressources humaines » tardent à s'adapter aux contraintes d'une vision exhaustive de tous les volets de la GRH et à la complexité des nouvelles organisations universitaires.

Depuis la LRU, le fait de disposer de nouvelles marges de manœuvre en matière de GRH ne semble donc pas avoir fondamentalement changé l'exercice de la gouvernance dans ce domaine, à une nuance près : les instances qui interviennent dans les processus (recrutement, attribution des emplois, etc.) sont de plus en plus « pilotées » par les équipes présidentielles, qui les alimentent en données de pilotage et en indicateurs, majoritairement conçus et établis au niveau des services centraux : la question porte donc davantage aujourd'hui sur les effets de cette centralisation croissante de la capacité décisionnelle au sein des établissements en matière de RH, ainsi que sur la qualité et la fiabilisation des informations disponibles et leur mode de diffusion auprès des acteurs concernés.

4.2.2. *Le cas spécifique et encore marginal des recrutements complémentaires portés par des structures extérieures à l'université : l'exemple d'Aix-Marseille Université*

La mise en œuvre de la politique de recrutement de l'AMU s'inscrit dans le cadre de l'université, mais aussi, dans celui du projet d>IDEX (A*IDEX) labellisé en février 2012, par le biais de la Fondation universitaire créée par les sept partenaires du site, la distinction étant clairement opérée entre la politique de recrutement au sein de la Fondation, pensée comme un

élément de la politique RH globale de l'université, et la gestion administrative de la fonction RH des recrutements correspondants qui reste assurée par les services de l'AMU.

L'objectif poursuivi correspond à une volonté assumée de « *s'affranchir du cadre statutaire et réglementaire et d'assurer des niveaux de rémunération qui sont impossibles à offrir dans le cadre universitaire* ». Il est triple :

- pouvoir attirer des candidats d'excellence et les recruter selon les standards internationaux ;
- faire accepter en interne cette différenciation des recrutements, en attirant sur des contrats des « hauts potentiels scientifiques » qui ont vocation, à terme, à être intégrés dans l'université ;
- utiliser ces nouveaux recrutements pour rapprocher la culture des trois anciennes universités.

Les jurys constitués en vue des recrutements scientifiques qui devraient concerner autant les « jeunes talents » que les chaires « seniors », sont composés dans les deux cas d'une majorité d'experts extérieurs (75 %), les recrutements étant ouverts en interne et en externe sur la base de contrats de deux à trois ans, avec une dotation de recherche pour accompagner les recrutements : service d'accueil et d'aide à leur arrivée à l'université, décharge partielle du service d'enseignement, équipement, possibilités de post-doc, etc.

La démarche en soi est intéressante par son articulation avec la politique de recrutement *stricto sensu* de l'université, ces postes IDEX s'ajoutant par exemple aux postes ouverts dans le cadre du bonus qualité enseignement (BQE) qui représentent 15 % des emplois ouverts chaque année, soit 4 à 5 emplois par an.

L'objectif est bien d'arriver grâce au BQE et au support de la Fondation IDEX, à dynamiser l'ensemble des recrutements et à les porter au meilleur niveau international, les fonds de l'IDEX couvrant les coûts des nouveaux personnels (rémunération des contractuels et de leur « environnement »), ainsi qu'une politique de bourses destinées à favoriser soit la mobilité, soit les initiatives innovantes en recherche comme en formation.

Cette politique audacieuse de recrutement incluse dans le volet RH du projet IDEX pose toutefois clairement la question de la construction *d'un* dispositif à deux vitesses, dont il est encore difficile d'évaluer le degré d'acceptation sur la durée au sein de l'AMU. D'ores et déjà, de nombreuses questions se posent sur l'attractivité réelle de ces nouveaux emplois, sur la capacité de l'université à garder les enseignants-chercheurs recrutés à l'issue de leur contrat et à gérer le différentiel de rémunération entre eux et les autres enseignants-chercheurs recrutés sur les standards habituels. Les premiers appels d'offres viennent d'être lancés cette année, sur la base d'un recrutement total sur quatre ans de 20 jeunes talents et de 20 seniors : il sera intéressant d'en mesurer l'impact sur le long terme.

4.2.3. *Des premières réponses apportées localement aux critiques régulièrement portées à l'encontre du fonctionnement des comités de sélection*

Le fonctionnement et la composition des comités de sélection ont rapidement suscité, nous l'avons vu, de fortes réserves au vu de leur lourdeur, de leur coût et de leur rigidité. Certaines universités ont tenté de corriger ces effets négatifs en prenant des mesures destinées à faciliter la fluidité des procédures en travaillant sur une synchronisation des calendriers, à en limiter les coûts en privilégiant des supports dématérialisés, ou encore en réorganisant le mode de fonctionnement des comités.

La question des *calendriers* a souvent été perçue comme un obstacle majeur à l'allègement des procédures. Sans revenir sur les faiblesses déjà relevées au démarrage de la procédure lors de la première phase de qualification par le CNU, on ne peut que constater que l'ensemble du processus qui dure de la rentrée d'octobre au mois de juin, est particulièrement long, alors-même que le temps réel de réunion des comités de sélection est lui très court, puisqu'il dure environ un mois.

L'utilisation limitée des nouvelles possibilités de recrutement en cours d'année, en dehors de la procédure synchronisée, pose la question d'une meilleure articulation des calendriers universitaires et des calendriers de recrutement. Les contraintes liées au démarrage des enseignements à la rentrée ne peuvent justifier à elles seules la concentration des recrutements sur une seule et même période au printemps, ce qui engendre une surcharge de travail pour les services administratifs, des difficultés de mobilisation des membres qui composent les comités et une qualité moindre de la logistique des procédures d'audition mises en place. La piste d'une meilleure anticipation des besoins permettant un calendrier plus lissé tout au long de l'année devrait probablement être explorée au niveau des établissements.

Dans la plupart des universités visitées, le conseil d'administration a arrêté des règles communes de composition et de fonctionnement des comités, précisé le nombre maximum et minimum de membres, le nombre de membres extérieurs, etc.

Face à la complexité du dispositif des comités, certaines universités ont publié des outils de repérage performants :

Ainsi, à Nantes, un guide du recrutement, sorte de vademecum sur les opérations, est mis en ligne sur leur site. Des recommandations y figurent sur la parité hommes / femmes, les règles d'impartialité, d'égalité de traitement entre les candidats, sur le risque de conflits d'intérêt, et même sur les modalités de traitement d'éventuels différends sur la constitution des COS.

Dans la même université, outre la communication habituelle sur les emplois ouverts au concours, il est réalisé après chaque campagne de recrutement, un bilan de celle-ci. Il est établi sur la base d'un questionnaire transmis à tous les directeurs de composantes et de laboratoires ainsi qu'aux présidents des comités de sélection et recense tous les points forts ou faibles de l'organisation générale, les difficultés rencontrées quant aux calendriers, aux dossiers des candidats, à la constitution et au fonctionnement des COS. Un tel document permet la remontée des suggestions d'amélioration et d'apporter rapidement des réponses concrètes.

L'usage de la visioconférence a été encouragé et développé, notamment pour diminuer les coûts ; on ne peut que souligner l'apport essentiel de ces techniques qui restent aujourd'hui utilisées de façon marginale et qui pourraient s'appliquer tant aux candidats sélectionnés qu'aux membres des comités de sélection. Au-delà de la maîtrise des coûts, un tel dispositif aurait de plus l'avantage de permettre à des enseignants-chercheurs ou chercheurs étrangers ou éloignés géographiquement de participer aux comités et d'éventuellement candidater.

Il faut noter que la règle de la présence obligatoire de tous les membres des COS, y compris des membres extérieurs, à l'ensemble des auditions pour pouvoir participer à la séance finale de classement des candidats n'est pas interprétée de la même façon dans tous les établissements, mais qu'elle a pour conséquence lorsqu'elle est respectée à la lettre, une concentration excessive des auditions sur une courte période, ce qui restreint d'autant le temps laissé aux candidats pour présenter leurs travaux.

Les modalités des auditions lors de la phase d'admissibilité font en effet partie des critiques régulièrement entendues de la part des candidats; il n'est pas rare par exemple que leur durée n'excède pas 15 minutes, présentation et questions comprises, ce qui peut conduire à s'interroger sur la capacité des comités à opérer une véritable sélection prenant en compte le parcours et les travaux, les qualités pédagogiques⁵⁷ et le projet d'intégration du candidat. Rappelons en outre que les mêmes candidats qui effectuent à leur frais tous les déplacements, doivent parcourir en une période très courte et concentrée les distances nécessaires pour pouvoir postuler dans les différents établissements ayant ouvert un ou plusieurs postes au recrutement dans leur discipline. Il est de plus fréquent, lorsqu'ils ne sont pas retenus et classés, qu'ils ne reçoivent aucun retour sur leur prestation et sur les raisons qui justifient qu'ils ne l'aient pas été.

Les modalités de choix des membres des comités ont été organisées en interne, avec le souci, commun à la plupart des établissements, de rétablir une *collégialité* de ce choix des membres des comités de sélection, qui n'existe plus dans le texte statutaire. La plupart des établissements visités ont choisi de redonner, sous des formes diverses, aux enseignants-chercheurs spécialistes de la discipline et aux départements un rôle de proposition initiale dans le choix des membres des comités de sélection.

Ainsi, à l'université de Franche Comté, pour la constitution de chaque comité, tous les enseignants chercheurs de la discipline concernée par le poste publié sont réunis et proposent des noms pour composer le comité et en assurer la présidence. La responsabilité de l'organisation de cette réunion incombe au directeur de la composante dans lequel l'emploi est affecté.

À l'université Paris 3, des collèges de spécialistes sont élus pour 4 ans par les professeurs et MCF relevant de chaque section du CNU ; l'effectif de ces collèges est compris entre 14 et 36 membres. Chaque collège fixe la composition et établit la liste des membres de chacun des comités de sélection, qui sera proposée au CA et au président. Ce dispositif permet de constituer une sorte de vivier parmi lequel sont choisis les membres des comités de sélection ; il assure une certaine stabilité et une « mémoire » par rapport aux comités de sélection qui, eux, changent pour chaque concours ouvert.

⁵⁷ L'université de Paris 10 Nanterre regrette par exemple de ne pas avoir le temps matériel, sinon de demander à chaque candidat de faire une « leçon » comme pour l'agrégation, du moins, dans un temps plus limité d'une heure par exemple, de préparer un cours qui serait ensuite présenté au comité de sélection.

Par ailleurs, l'université a constitué en interne un groupe de réflexion sur le recrutement des enseignants-chercheurs ; la solution qu'elle a préconisée dans le cadre de sa contribution aux Assises est de fixer la composition des instances de recrutement de manière paritaire : 50 % des membres seraient stables et élus pour 3-4 ans et 50 % seraient renouvelés chaque année. Cette préconisation a été reprise dans les conclusions des Assises.

À l'université de Lille 2, les règles ont été discutées et arrêtées dans les conseils et sont appliquées dans toutes les composantes : pour chaque emploi à pourvoir, le président de section et le directeur de recherche concernés par le recrutement proposent des noms au directeur de la composante ; la composition est validée par le CA après avis du CS.

Dans le même esprit, afin d'assurer une *ouverture effective à des extérieurs*, tous les membres d'un comité de sélection provenant d'un établissement du PRES sont considérés comme des membres « internes », même si au plan réglementaire, ils ne répondent pas à ce critère. Cette règle qui se retrouve dans plusieurs établissements permet d'éviter le recours abusif à de « faux extérieurs », elle s'applique aussi aux membres issus de laboratoires mixtes communs à plusieurs établissements.

Enfin, en vue d'une meilleure adéquation du candidat au profil du poste sur lesquels il se présente, un nombre croissant d'universités favorisent les contacts préalables avec le laboratoire ou le département qui recrute, permettant ainsi de vérifier sa motivation tout comme sa capacité à s'intégrer dans la structure qui serait susceptible de l'accueillir.

Au-delà des améliorations constatées sur le terrain et qui pourraient aisément être généralisées, d'autres dispositions sont envisageables pour améliorer encore la qualité des procédures de recrutement, en matière de transparence et d'efficacité notamment. Dans son rapport de janvier 2012, le comité de suivi de la LRU préconise notamment « *la publication pour chaque poste ouvert au recrutement et dès qu'ils sont connus, du nombre de candidats, de la liste des candidats auditionnés, ainsi que de la liste des candidats classés par le comité de sélection* ». Les pratiques des organismes de recherche pour le recrutement des chercheurs sur ce point pourraient inspirer utilement les établissements universitaires et les inciter à publier systématiquement les listes des admissibles et des admis.

4.3. Un système d'information encore en phase d'adaptation aux évolutions radicales qui touchent la gestion des ressources humaines

4.3.1. GALAXIE, un portail efficace et apprécié dédié au recrutement des enseignants et des enseignants chercheurs

Pour assurer les opérations de gestion collective dans un contexte radicalement modifié, la direction générale des ressources humaines a créé en 2007 un portail de services à destination de la communauté universitaire qu'elle a baptisé GALAXIE. Ce portail donne accès à un domaine qui s'est enrichi au fil des années et comporte maintenant plusieurs volets applicatifs qui concernent les différents actes de gestion de ressources humaines :

- ANTARES : qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités,

- ALTAÏR : candidatures aux fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER),
- ELECTRA : avancement de grade,

et plus spécifiquement pour les opérations de recrutement :

- ANTEE et FIDIS : candidatures aux postes d'enseignant-chercheur (maître de conférences et professeur des universités), la première application étant utilisée pour la session synchronisée du recrutement, la seconde pour le recrutement au fil de l'eau.

Ce portail a été conçu pour permettre notamment la prise en charge complète des opérations de recrutement, depuis la publication au traitement des dossiers et aux échanges entre l'établissement et les candidats. Les accès sont partagés entre les universités, les enseignants-chercheurs et la DGRH et facilitent le dialogue entre les parties prenantes.

Le portail GALAXIE comporte un certain nombre d'outils qui facilitent la prise en mains, tels qu'une liste de questions/réponses, des guides d'utilisation, des alertes ainsi que les contacts possibles. Il a été conçu avec l'objectif d'être véritablement interopérable, c'est à dire qu'il permet à l'établissement d'un côté d'y trouver toutes les données dont il a besoin, pour les traiter à sa guise, d'un autre côté, de disposer de mises à disposition d'informations automatiques.

Les établissements s'en sont emparés sans difficulté et les enseignants-chercheurs l'utilisent aisément. D'une manière générale, il ne reçoit aucune critique sur son fonctionnement de la part des utilisateurs et remplit bien le rôle qui lui a été dévolu.

4.3.2. *Un portail dont les insuffisances de conception compliquent la prise en charge des opérations de gestion de personnel*

- **Un manque d'anticipation des conséquences de la LRU**

Si l'existence de ce portail facilite considérablement les échanges, cela ne résout pas toutes les questions que posent les opérations de gestion de RH, notamment celles relatives au recrutement, en particulier parce qu'il est mal connecté à la base de gestion de ressources humaines du ministère.

- *Une répartition délicate des compétences entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et des universités devenues autonomes*

Comme il a été rappelé ci-dessus (chapitre 1.1), le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion concernant les professeurs des universités et les maîtres de conférences a acté le transfert au profit de l'établissement d'affectation de l'ensemble des actes de gestion relatifs à la carrière des universitaires hormis les deux opérations d'inscription dans la base de données au moment de l'attribution de l'identifiant national (NUMEN) à tous les personnels nouvellement recrutés et de la radiation des cadres, soit l'entrée et la sortie dans la carrière, qui restent de la responsabilité du MESR.

Les établissements se sont donc dotés ou ont adapté, des applications RH qu'ils avaient choisies. Hormis quelques rares universités, qui ne figuraient pas dans le panel observé au titre de la présente mission, qui recourent à des applications « maison », toutes les autres utilisent l'une des deux applications de gestion présentes sur le marché :

- HARPEGE, produit développé par l'agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE),
- MANGUE : application GRH de COCKTAIL, initialement développée par l'université de La Rochelle.

La gestion des personnels y est entièrement autonome, conformément aux demandes de la conférence des présidents d'université (CPU), et la DGRH ne peut accéder aux informations que par des requêtes, sous forme papier ou informatique, et avec la collaboration des universités.

Pour autant, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche continue à organiser les campagnes de gestion collective (qualification, recrutement, avancement de grade), et joue son rôle de pilote et de stratège en matière d'enseignement supérieur⁵⁸. Le ministère est donc désormais confronté à une situation dans laquelle risquent de lui échapper bon nombre d'informations sur les personnels, situation susceptible de l'empêcher de procéder de manière complètement satisfaisante aux opérations collectives et de disposer d'éléments nécessaires au pilotage. Les évolutions des quatre dernières années, en matière informatique, tentent de pallier les dysfonctionnements engendrés par cette dichotomie.

➤ *Un volet informatique présent dans les accords de services*

Dans le cadre des accords de service signés entre la DGRI et la DGRH et entre la DGRH et la DGRH (cf. chapitre 2.2.3), il revenait à la DGRH, parmi d'autres missions, de « compléter, rassembler et analyser les données dont elle dispose sur les personnels, de transmettre les données ainsi constituées notamment issues de RHsupinfo, dans un format qui permette la réutilisation, et de copiloter et participer à la réalisation des études, en lien avec la DGRH⁵⁹ », notamment dans le domaine de la GPEEC qui comportait entre autres un volet « prévision de recrutement » et un volet « bilan des différences d'attractivité des EPSCP et l'incidence sur les recrutements et la mobilité ».

Ces exigences sont difficilement réalisables dans le contexte informatique actuel.

➤ *Une obsolescence évidente du fonctionnement de la base de gestion du MESR*

Application historique, GESUP a été la base de données partagée entre les établissements et la DGRH. Y figuraient toutes les informations sur les actes de gestion de tous les personnels de l'enseignement supérieur, affectés en établissement ou dans d'autres structures. Désormais,

⁵⁸ Les accords de services précisent qu'il revient au MESR de « focaliser l'administration centrale sur son rôle de stratégie et régulation, de responsabiliser les établissements publics d'enseignement supérieur et de les aider à renforcer leurs compétences en matière de RH, de mettre en place une offre efficace et apporter des réponses adaptées aux besoins des établissements, et de simplifier l'interface avec les établissements. »

⁵⁹ Accord de services novembre 2011, p. 4.

dans le nouveau paysage, il ne reste dans GESUP que les données concernant les premières nominations et les sorties de corps. Même si les données figurent désormais pour une grande part dans l'application GALAXIE, ces informations ne sont saisies dans l'application qu'à partir de la documentation fournie par les établissements. À quoi se rajoute la gestion des personnels hors université, dans des structures qui ne disposent pas d'applications susceptibles d'interfaçage avec GESUP : les bureaux de la sous-direction A2-1 de la DGRH assurent donc toujours de la gestion de personnel, à quoi s'ajoute du conseil aux établissements en cas de besoin.

Ces remontées d'informations extraites des applications des universités pour être déversées dans GESUP sont effectivement prévues (deux par an), mais la mission a constaté que cette opération ne faisait pas l'objet de toutes les attentions de la part des services concernés des établissements, en méconnaissance de l'utilisation postérieure des informations transmises. Il s'ensuit que les bases remontées ne sont pas toujours scrupuleusement vérifiées au départ, et que la complétude des données n'est pas avérée. La DGRH procède à des contrôles de cohérence pour s'assurer de la fiabilité des données, mais ceux-ci, notamment du fait du rapprochement interdit avec les données financières (CNIL), ne peuvent pas toujours être concluants. La DGRH a parfaitement conscience des imperfections du système, mais a été jusqu'à maintenant contrainte de se satisfaire de cette situation.

D'une manière générale, on peut considérer que le recueil des données ne permet pas d'assurer que les données soient justes et complètes, ce qui entache ensuite toutes les informations et tous les processus de doutes sérieux sur leur fiabilité.

▪ **Un paysage informatique compliqué en matière de RH dans l'enseignement supérieur**

Le système d'information RH est devenu extrêmement complexe, partagé entre de multiples acteurs. Son développement et sa maîtrise nécessitent entre autres une forte implication de la DGRH comme des autres directions du MESR, ainsi qu'un pilotage entre les sous-directions.

➤ *Une richesse d'informations préjudiciable à un fonctionnement clair*

Il existe au MESR un schéma stratégique des systèmes et technologies de l'information et de la communication (S3IT) pour 2013.

Ce schéma stratégique formalise les axes de travail et actions à mener en matière de numérique tant dans le domaine de la pédagogie que dans celui de l'organisation administrative y en intégrant les établissements et le ministère. Les processus de gestion RH font partie des axes d'amélioration. Il y est précisé entre autres⁶⁰ qu'il s'agit de :

- garantir la cohérence et le partage entre les acteurs des informations en matière de RH,
- soutenir par le SI, l'évolution de la fonction RH en établissement dans le cadre de gestion renouvelé par le passage aux RCE.

⁶⁰ Page 19.

Pour autant, malgré ces précisions, il n'est pas sûr que le volet RH dans l'enseignement supérieur fasse partie des domaines considérés comme prioritaires dans le S3IT.

Un comité de pilotage « système d'information de l'enseignement supérieur de la recherche » (SIESR) se réunit depuis longtemps deux fois par an pour traiter des questions informatiques. Il est composé de représentants de la CPU, de l'association des DGS, des DSI, de l'AMUE et du représentant du consortium Cocktail, et de la DGRH.

Un travail conjoint de la conférence des présidents d'université et du MESR avait abouti, en RH comme dans d'autres domaines (scolarité et vie étudiante et aspects techniques), à la rédaction en 2007 d'un *cadre de cohérence*, dont l'objectif était de « garantir l'autonomie de l'établissement dans ses choix relatifs au système d'information tout en assurant, par l'existence de référentiels communs, la cohérence de l'information échangée »⁶¹. Il s'agissait de rendre compatibles et interfaçables entre elles les différentes applications des établissements et du MESR, quels que soient les éditeurs, en travaillant sur les référentiels, les tables de nomenclatures, etc.

Si les autres cadres de cohérence ont donné lieu à des travaux permanents et ont abouti à des améliorations considérées comme intéressantes, il ne semble pas que le cadre de cohérence RH ait subi ces mêmes transformations, ce qui le rend obsolète sur certains aspects ou du moins plus complètement opérationnel, notamment parce qu'il préexistait à la loi LRU.

Par ailleurs, dans le cadre de la rénovation des systèmes d'information pour les ressources humaines, le programme SIRHEN a été lancé pour répondre aux nouvelles exigences de gestion de RH et à la mise en conformité avec les référentiels de la fonction publique d'État, entre autres en vue de la mise en place de l'opérateur national de paie (ONP). Dès 2009, il a été prévu⁶² qu'un groupe de travail spécifique enseignement supérieur « étudie la définition d'un cadre de cohérence RH pour prendre en compte les spécificités des établissements et organismes dans le respect de leur autonomie ».

Le décret n° 2012-342 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé SIRHEN relatif à la gestion des ressources humaines au MEN et MESR montre que les personnels de l'enseignement supérieur ont vocation à y figurer, mais leur insertion dans le progiciel aura lieu après que ceux de l'enseignement scolaire y auront été traités. L'utilisation de SIRHEN pour l'enseignement supérieur est donc repoussée à une échéance relativement lointaine (10 ans ?), en désaccord avec ce qui pouvait être encore envisagé en 2010 où les travaux étaient en cours pour le supérieur (définition du cadre de cohérence, échanges sur les processus partagés avec l'AMUE, etc. – voir en annexe 8 une partie du compte rendu du COPIL du 20 avril 2010).

Le programme SIRHEN n'est donc plus d'actualité immédiate pour les personnels enseignants-chercheurs, mais la question se pose de la nécessité d'un cadre de cohérence différent de celui construit pour l'application GESUP (puis PERSÉ, voir

⁶¹ Cadre de cohérence du SI du MESR volet GRH, page 2.

⁶² Source : www.sirhen.education.fr/index.html

chapitre 4.3.3). La liaison n'est pas clairement précisée par les différents interlocuteurs, issus de directions ou services différents⁶³, avec lesquels la mission s'est entretenue.

D'autres données alimentaient la connaissance des personnels de l'enseignement supérieur. La DEPP⁶⁴, dans le cadre de son programme de travail⁶⁵, collectait des informations financières⁶⁶ relatives aux personnels dans l'entrepôt de données EDEN (entrepôt de données de l'éducation nationale), dont l'académie de Bordeaux assure l'agrégation. Cet entrepôt est lui-même alimenté par les EDEN académiques dans lesquels sont déversés les éléments financiers (bulletins de salaire) relatifs aux personnels de l'enseignement supérieur (applicatif OREMS-RCE, placé sous l'autorité de la DGFIP). Le rectorat de Bordeaux communique en retour les informations aux recteurs pour leur permettre d'exercer leur contrôle sur le budget des universités (voir annexe 10 : liste des requêtes préformatées).

Le but du recueil de ces informations est explicitement la contribution « *aux prévisions de besoins recrutement des [enseignants et non enseignants] ainsi qu'à la répartition des moyens entre les académies* ».

Pourtant, *Repères et références statistiques 2012*, dans son chapitre 9.15, mentionne seulement comme sources relatives aux enseignants du supérieur, le fichier GESUP et les enquêtes sur les personnels non permanents, des sources dont la fiabilité n'est plus assurée. La mission s'interroge sur les raisons de ne pas utiliser les données issues de fichiers de paie, alors que c'est à partir de ces fichiers de paie que sont constituées les informations portant sur les autres catégories de personnel. Une possibilité⁶⁷ de travailler sur la cohérence des données est ainsi supprimée.

En tout état de cause, la situation est compliquée et le recueil des données éparpillé, tant à cause du contexte législatif et réglementaire que des contraintes techniques. Il n'est déjà pas facile de construire une application en vue de faire de la gestion et de produire des éléments statistiques ; il est encore plus délicat de le faire dans un contexte législatif et réglementaire en évolution. Il serait assurément plus productif de coordonner davantage les travaux pour harmoniser les outils et faire porter les efforts sur la cohérence et la complétude des informations recueillies.

⁶³ DGRH, DGESIP, SIES, Programme SIRHEN, STIS.

⁶⁴ Direction intégrée au ministère de l'éducation nationale. Ses compétences sur l'enseignement supérieur sont désormais dévolues au SIES, sous la responsabilité du MESR. Pour autant, le programme de travail a comporté une mission sur les personnels de l'enseignement supérieur, qui semble désormais terminée.

⁶⁵ BO spécial n° 1 du 26 janvier 2012, circulaire 2011-1024 du 14 décembre 2011.

⁶⁶ Curieusement, elle ne le fait que pour les personnels non titulaires (ATER, moniteur, lecteur...), et se sert de GESUP pour les personnels titulaires, dont les enseignants chercheurs (fiche 9.15 de Repères et Références Statistiques 2012 (RERS), à la différence des pratiques pour l'enseignement scolaire où ce sont les fichiers Paie qui sont à l'origine du décompte des personnels, y compris d'ailleurs pour les personnels ATSS et ITRF (fiche 9.17 de Repères et Références Statistiques 2012 (RERS)).

⁶⁷ Avec toutes les précautions à prendre en matière de confidentialité des données, qui ne permet pas de croisement direct entre informations sur la paie (identifiant INSEE) et informations de gestion.

- *Une aide précieuse de GALAXIE, qui ne dispense pas la DGRH de mieux travailler sur la complétude et la fiabilité des informations*

GALAXIE est désormais le seul moyen pour la DGRH d'obtenir des informations fiables. Les informations qu'y saisissent les enseignants-chercheurs et les établissements sont en quelque sorte vérifiées par les utilisateurs : toute information qui y figure et qui n'est pas conforme à l'existant fait alors l'objet de modifications. Cet autocontrôle peut être considéré comme un outil de fiabilisation. Cependant, il ne met pas à l'abri d'éventuelles failles qui ne pourraient pas être décelées (enseignants qui ne participent pas aux différentes campagnes de gestion collective : recrutement, qualification)⁶⁸. La bonne appropriation par les acteurs (établissements, enseignants-chercheurs) de l'outil GALAXIE rend, par rétroaction, la base de données plus performante. Mais ce n'est pas seulement sur cette hypothèse que devrait reposer cet outil de gestion.

- *Des informations difficilement exploitables dans un but stratégique*

Actuellement, les informations relatives aux personnels sont intégrées dans la base de gestion GESUP sous forme nominative. De ce fait, la DGRH s'en juge seule détentrice et ne partage pas les fichiers bruts dont elle dispose. Pour satisfaire aux demandes des directions, notamment celles chargées du pilotage et de la mise en place de stratégies, elle déverse dans un infocentre, RHsupinfo, les données qu'elle traite et qu'elle rend anonymes, comme le prévoient les accords de service.

C'est de cet infocentre que les services statistiques extraient les informations dont ils ont besoin, regrettant de n'avoir pas accès aux bases primaires. Cette exigence est commune aux statisticiens qui ne peuvent pas faire du bon travail s'ils ne prennent pas directement les données dans les bases. En particulier, mais pas seulement, PAPER⁶⁹ diffuse des informations relatives aux personnels. Dans la limite des observations faites *supra* sur la fiabilité des données remontées par les établissements, si les données constatées sont valables, il n'en va pas de même de tout ce qui pourrait être analysé prospectivement en raison de l'aspect très succinct des informations auxquelles le SIES⁷⁰ a accès dans RHsupinfo (sexe, âge, grade, corps, discipline CNU, affectation et position). Ils estiment n'être pas en capacité de fournir des statistiques de bonne qualité.

4.3.3. PERSÉ : une réponse appréciable aux incertitudes, dont le développement permettra à la DGRH de rendre un meilleur service

C'est pour pallier les déficiences du système actuel de gestion informatique des données de personnel et concilier la déconcentration des actes de gestion vers les établissements et l'accompagnement du ministère en matière de pilotage des ressources humaines que la DGRH vient de créer un nouvel outil, appelé PERSÉ : prestations et échanges sur les ressources humaines du supérieur à l'usage des établissements.

⁶⁸ Pour le STSI, compte tenu de son mode d'alimentation, GALAXIE est fiable « à plus de 95 % ».

⁶⁹ Portail d'aide au pilotage de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁷⁰ Système d'information et études statistiques, sous-direction du MESR, qui remplit désormais les missions d'évaluation, de prospective et de performance.

▪ Une initiative salubre

Le projet est né de réflexions menées dans différents groupes de travail composés de personnalités d'horizons différents :

- représentants de la CPU,
- association des DGS,
- association des DRH,
- juristes d'établissement,
- représentants de la DGESEP,
- gestionnaires et responsables de la DGRH.

▪ Un outil qui s'appuie sur des systèmes existants

Les schémas qui figurent en annexe⁷¹ permettent de comprendre la façon dont PERSÉ est alimenté : PERSÉ puise les informations dans la base de personnels (Datum qui succède à RHsupinfo), dans les applicatifs de GALAXIE, et permet la connexion avec les informations financières avec OREMS-RCE.

L'application prévoit de permettre ensuite la restitution des données aux établissements, soit sous forme préétablie, soit sous forme libre. À la date de rédaction du présent rapport, PERSÉ est en ligne et accessible aux établissements. Les premiers échos sont très favorables, tant sur la convivialité que sur le contenu des requêtes actuellement disponibles. Les droits d'accès prévoient que chaque université dispose d'informations générales communes et des informations qui la concernent. L'application s'est enrichie encore depuis avril 2013. Une extension des possibilités est prévue au troisième trimestre de l'année universitaire 2012-2013.

Cette application permet au MESR de jouer son rôle d'accompagnement et de pourvoyeur d'informations stratégiques sur les établissements, sans se substituer à eux. Elle permet également de résoudre la question des informations concernant les personnels de l'enseignement supérieur non affectés en université.

▪ La mise en œuvre de PERSÉ ne résout pas toutes les difficultés

Au premier rang des difficultés persistantes, figurent la fiabilité et la complétude des données. Cette question n'a pas encore reçu de solutions avec PERSÉ, pas plus qu'elle n'en avait avec GESUP. On peut encore arguer de la jeunesse du produit, mis sur l'espace du ministère fin décembre 2012 et dont le développement va s'accroissant avec la mise en place de requêtes toujours plus nombreuses. Mais la saisie complète et vérifiée reste de la responsabilité des universités. S'il est certain que nombre d'entre elles sauront comprendre l'intérêt d'imposer des procédures de saisie et de contrôle qui contribuent à la solidité et à la robustesse des bases, il est à craindre qu'il n'en aille pas partout de même.

⁷¹ Annexe 11 relative à la description de PERSÉ.

Il est important, et la DGRH le prévoit, qu'une large campagne d'information à destination des universités touche beaucoup d'acteurs, depuis la sensibilisation des politiques à la formation des gestionnaires. Pour que PERSÉ rencontre le succès qu'il mérite et que la DGRH dispose d'un outil incontestable, il faut que les établissements y trouvent leur intérêt. Ils disposent, après que les données sont remontées vers le MESR, de retours intéressants et utiles au pilotage de leur structure, sans redondance avec les outils et tableaux de bord qu'ils se sont construits, dans des comparaisons rendues possibles par la complétude des données.

Il reste à faire état de SIHAM, application dédiée aux ressources humaines développée par l'agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) et appelée à remplacer HARPEGE qui reste toutefois encore maintenue, voire améliorée. Le déploiement de SIHAM a été laborieux (et l'est toujours !), avec des ambitions, des péripéties et des attermoissements nombreux, qui ont été préjudiciables aux universités. Mais on peut penser que le produit a de l'avenir et que passé cette période qui a paru très lourde aux universités expérimentatrices, il répondra aux exigences de gestion. La question se pose de sa compatibilité avec la nouvelle application PERSÉ.

L'AMUE est le principal prestataire pour les universités qui lui délèguent des moyens non négligeables pour les services qu'elle rend. La collaboration entre la sous-direction de la DGRH chargée de l'enseignement supérieur et l'AMUE, toutes deux, à des niveaux différents, positionnées dans un rôle d'accompagnement des établissements n'a pas toujours été étroite. Les différents groupes de travail ont parfois peiné à inclure une personne de la structure en principe partenaire, sans qu'il soit possible, en l'état actuel des observations menées par la mission, d'imputer la responsabilité de cette méconnaissance à l'une ou l'autre. Cette situation peut se révéler préjudiciable aux universités.

En résumé, un système d'informations structure l'organisation, même s'il ne doit pas lui préexister. Il doit être l'instrument d'une politique. Les données RH, actuellement encore dispersées et pas complètement fiables, dans une organisation dont les personnels représentent plus de 80 % des dépenses, sont fondamentales. La création et l'installation de PERSÉ répondent à une partie des problèmes : interopérabilité, non intégrale encore et à améliorer, saisie et partage des mêmes données entre plusieurs utilisateurs (MESR et établissements) ; son déploiement doit être plus vigoureusement accompagné, avec une meilleure publicité, de façon à ce qu'il acquière une meilleure visibilité et permette un recueil de données fiables, ce d'autant que l'outil, à son démarrage, a suscité beaucoup d'avis positifs.

Les opérations de recrutement des enseignants-chercheurs constituent un processus fondamental dans l'ensemble des opérations de gestion de personnel. Il est donc important de consacrer du temps et des moyens aux outils informatiques qui permettent cette gestion. Il peut sembler qu'une partie de ce chapitre excède le cadre du sujet traité par la mission, mais les analyses ci-dessus ont paru à la mission suffisamment caractéristiques pour y figurer. En effet, si c'est le portail GALAXIE qui permet d'asseoir les opérations de recrutement, et qu'il se montre parfaitement opérationnel, il s'adosse aux autres applications en contribuant à les alimenter : il est donc important d'en examiner les articulations et d'apprécier la robustesse du système.

5. Un pilotage embryonnaire malgré de nombreux outils disponibles

5.1. Des informations nombreuses fournies par les synthèses annuelles de la DGRH

On trouve, sur le site du ministère⁷², de nombreuses monographies et synthèses issues des opérations de gestion des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et proposant des séries sur plusieurs années. La sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes (A1) qui contribue aux différentes publications du MESR, réalise en particulier les publications suivantes :

- état de l'enseignement supérieur et de la recherche dans lequel le chapitre 4 fournit quelques données macro sur les enseignants-chercheurs ;
- bilan des campagnes de recrutement et d'affectation des enseignants-chercheurs ;
- étude de la promotion des qualifiés aux fonctions de professeurs des universités et de maîtres de conférences ;
- études pluriannuelles relatives au recrutement des enseignants-chercheurs ;
- bilan des origines des enseignants-chercheurs recrutés ;
- note d'information relative aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur.

Les séries remontent, pour la plupart, à plus de 10 ans, et permettent une vue large sur les opérations⁷³. Pour mémoire, on y trouve également des monographies sur la situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur ou encore des études de l'avancement de grade des enseignants-chercheurs (1993-2007).

Depuis décembre 2012, PERSÉ, qui permet aussi de disposer de ces mêmes données avec des droits d'accès différenciés en fonction de l'utilisateur, offre également des monographies sur les établissements, par exemple les fiches statistiques et d'expertise RH qui sont établies préalablement à la vague contractuelle. Y figurent des rubriques telles que les caractéristiques RH de personnels de l'établissement (cartographie des emplois, pyramides des âges) et également des informations sur la façon dont les postes sont pourvus et sur la mobilité des enseignants-chercheurs.

La mission a utilisé ces documents pour tirer quelques enseignements sur le recrutement des enseignants-chercheurs. Elle a eu également accès à des bases de données que lui a confiées la DGRH A1-1.

Ces études retracent de façon précise la situation des universités, en particulier sur les enseignants-chercheurs. Il n'est pas certain cependant que malgré une diffusion large – ces

⁷² <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html>

⁷³ Sous réserve des universités fusionnées (AMU, Strasbourg) ou devenues après fusion grand établissement (UDL) pour lesquelles l'historique n'est pas toujours aisé à reconstituer.

études sont en libre accès sur le site du ministère – beaucoup de publicité leur soit faite et qu’elles soient largement utilisées par les établissements. Elles sont ensuite extrêmement riches, et courent le risque d’apporter trop d’informations qui perdent leurs lecteurs dans trop de détails. Enfin, elles imposent une lecture qu’on peut estimer restrictive, dans la mesure où les modes de classement et les dates d’observation, entre autres, ne sont pas identiques, et empêchent leur confrontation entre années, entre domaines observés (section CNU, grandes disciplines, groupes).

De ce fait, tout le monde est tributaire des analyses adoptées par la DGRH. Non qu’elles ne soient pas intéressantes : elles fournissent une analyse poussée, avec une production annuelle, qui permettent aux universités de se situer les unes par rapport aux autres, ou aux personnels d’obtenir des informations les concernant.

On peut illustrer ce propos par des exemples. Les comparaisons qu’on pourrait établir grâce à ces documents sont difficiles à faire : le taux de saturation des postes offerts est donné par université, mais tous modes de recrutement confondus, alors que le taux de saturation des postes proposés au mouvement est donné par académie. L’approche disciplinaire est difficile car les données sont ou bien regroupées en trois grands blocs (droit – lettres - sciences) par université, soit par section du CNU, mais elles sont alors globalisées sur la France entière. On peut également comparer les dates d’observation, notamment sur la question du recrutement en s’en tenant aux quatre dernières années pour que les informations soient cohérentes (effets de la LRU) :

Tableau 17 : Calendrier annuel des opérations de recrutement

	Date de la publication	Disponibilité des données	Session synchronisée	Session au fil de l’eau	Synthèse
2009	Sans date	01/09/2009	Sans date	01/09/2009	01/09/2009
2010	Décembre 2010	01/09/2010	01/09/2010	01/09/2010	01/09/2010
2011	Janvier 2012	01/09/2011	01/09/2011	20/12/2011	20/12/2011
2012	/	/	29/08/2012	31/12/2012	31/12/2012

Source : monographies de la DGRH A1

Les analyses que réalise la DGRH A1 sont très riches. Il serait souhaitable de pouvoir disposer d’études plus accessibles, plus maniables et plus synthétiques, afin de faciliter l’accès à des comparaisons entre universités par les universités. C’est d’ailleurs l’objectif que s’est fixé PERSÉ.

5.2. Quelques focus à partir des données issues des campagnes de recrutement jusqu’en 2012

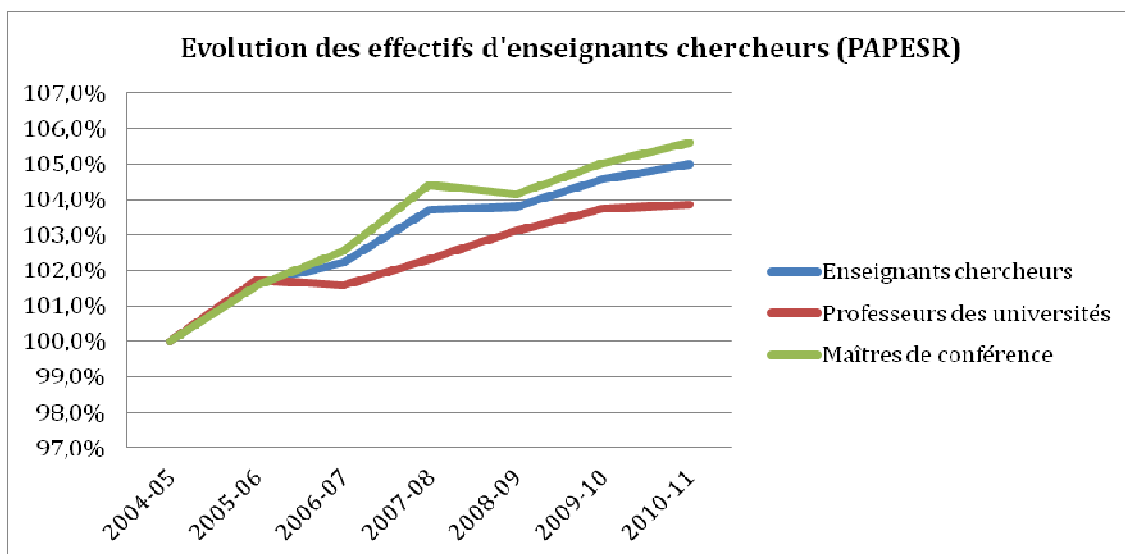
▪ L’évolution globale

La DGRH considère que les enseignants-chercheurs permanents, à savoir professeurs des universités et maîtres de conférences, étaient 46 547 en 2005, et qu’ils sont 49 037 en 2012. PAPESR (portail d’aide au pilotage de l’enseignement supérieur et de la recherche) en dénombre 45 465 en 2004-2005 et 47 739 en 2010-2011. Les écarts sont sans doute explicables par le fait de se référer à des années différentes.

À cette réserve près, ajoutée à celle sur la période d'observation qui porte dans un cas sur l'année civile, dans l'autre sur l'année universitaire, les schémas suivants permettent de constater une nette évolution du potentiel des enseignants chercheurs permanents, (l'augmentation du nombre de professeurs des universités est relativement moins importante que celle des maîtres de conférences), l'évolution constatée depuis la LRU étant déjà amorcée depuis 2004.

Graphiques 1 : Évolution des effectifs des enseignants chercheurs permanents

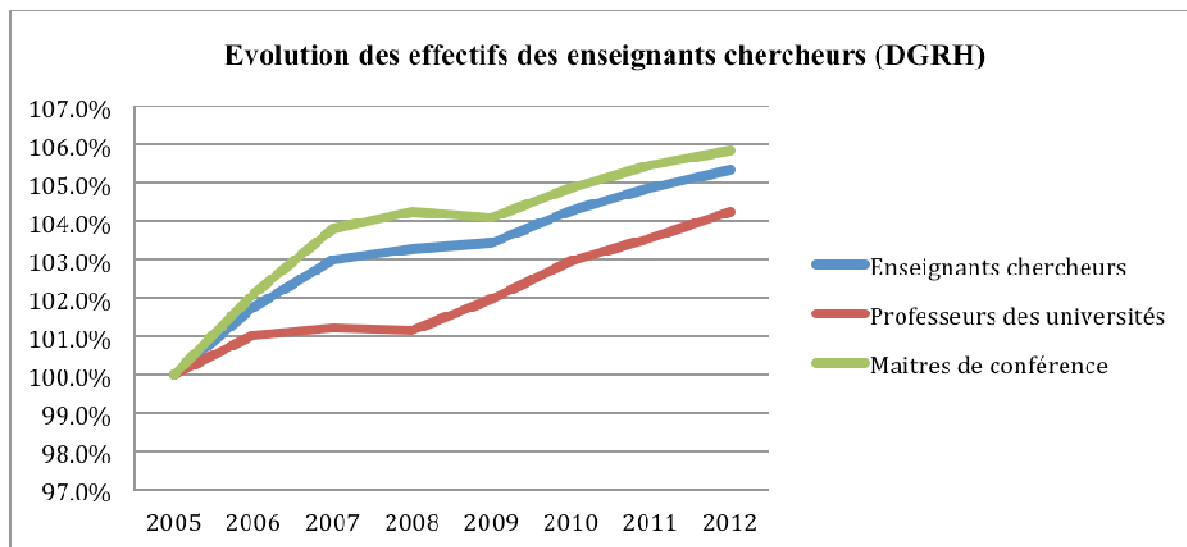
Première source :



Source : PAPESR

Note de lecture : les graphiques permettent d'apprécier le pourcentage d'augmentation en prenant la première année (2005 ou 2004-2005) comme base 100.

Deuxième source :



Source : DGRH AI

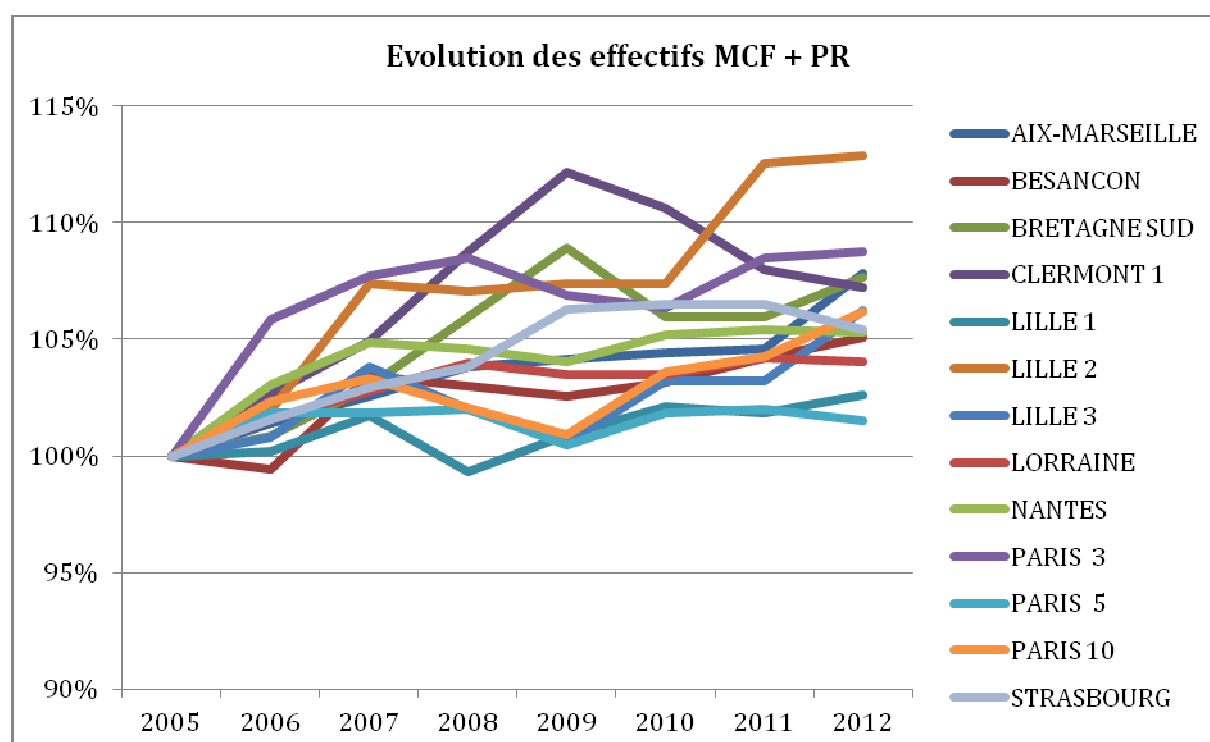
5.2.1. L'évolution des emplois dans les universités du panel⁷⁴

▪ Par établissement

Pour apprécier la structure de l'emploi des universités qui font partie du panel de l'IGAENR, les tableaux ci-dessous retracent l'historique de l'évolution globale des postes d'enseignants-chercheurs, puis de celle des professeurs des universités et enfin des maîtres de conférences

L'observation est faite en pourcentage à partir de 2005 (base 100).

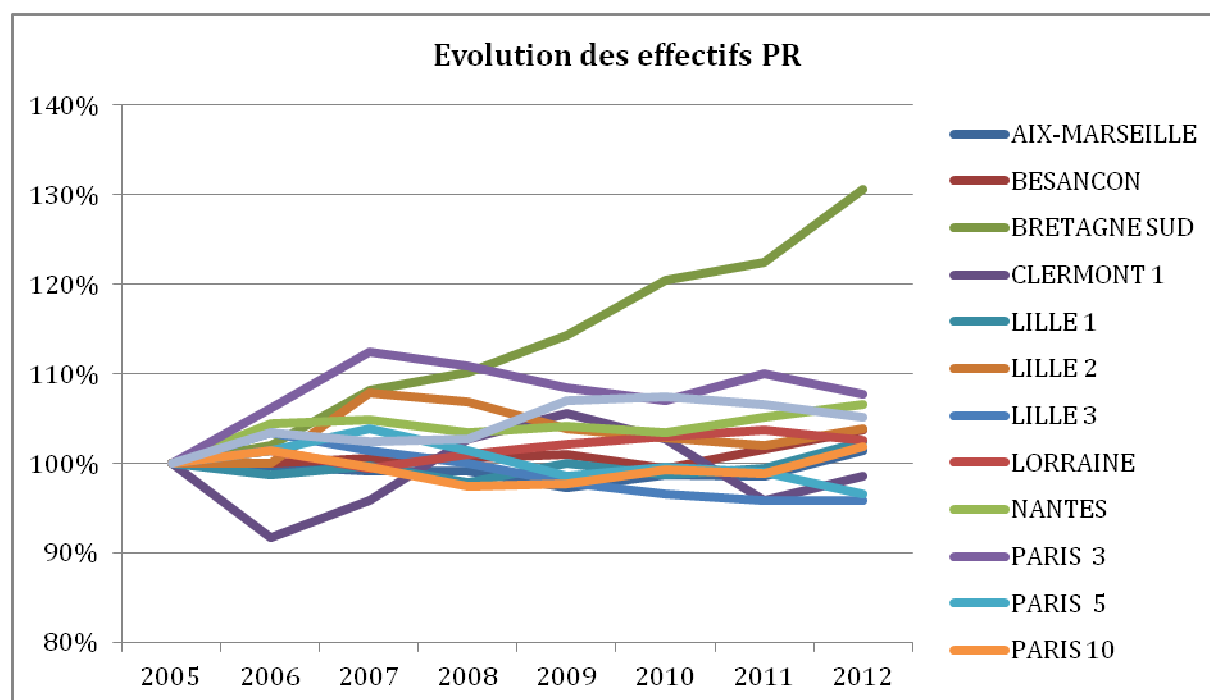
Graphiques 2 : Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs permanents du panel des universités audités par l'IGAENR (2011 et 2012)



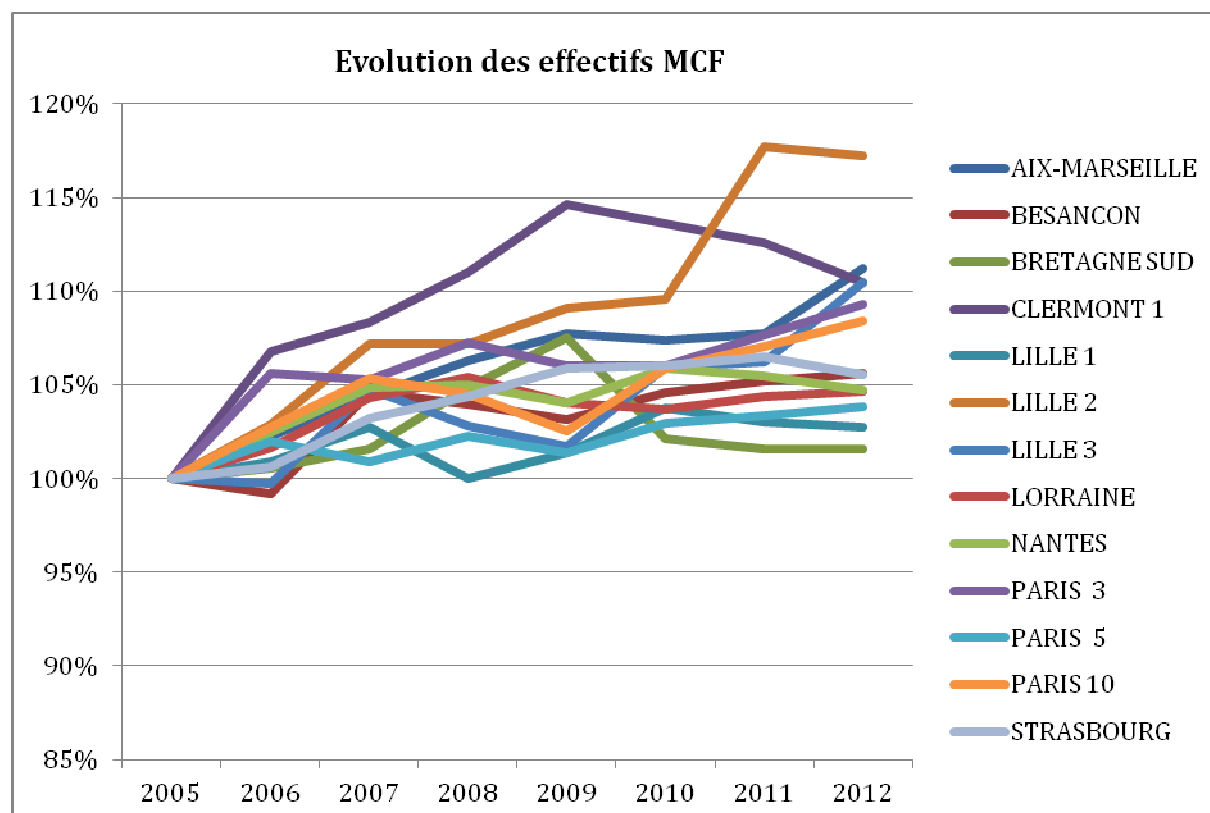
Source : DGRH A1

⁷⁴ Données produites par la mission à partir du fichier anonymé DGRH A1 des personnels titulaires enseignants-chercheurs.

Évolution des effectifs de professeurs des universités



Évolution des effectifs de maîtres de conférences



Il est intéressant de voir qu'il y a eu des stratégies d'évolution des emplois différentes suivant les universités. Pour citer le plus visible, l'université de Bretagne Sud a fait le choix de

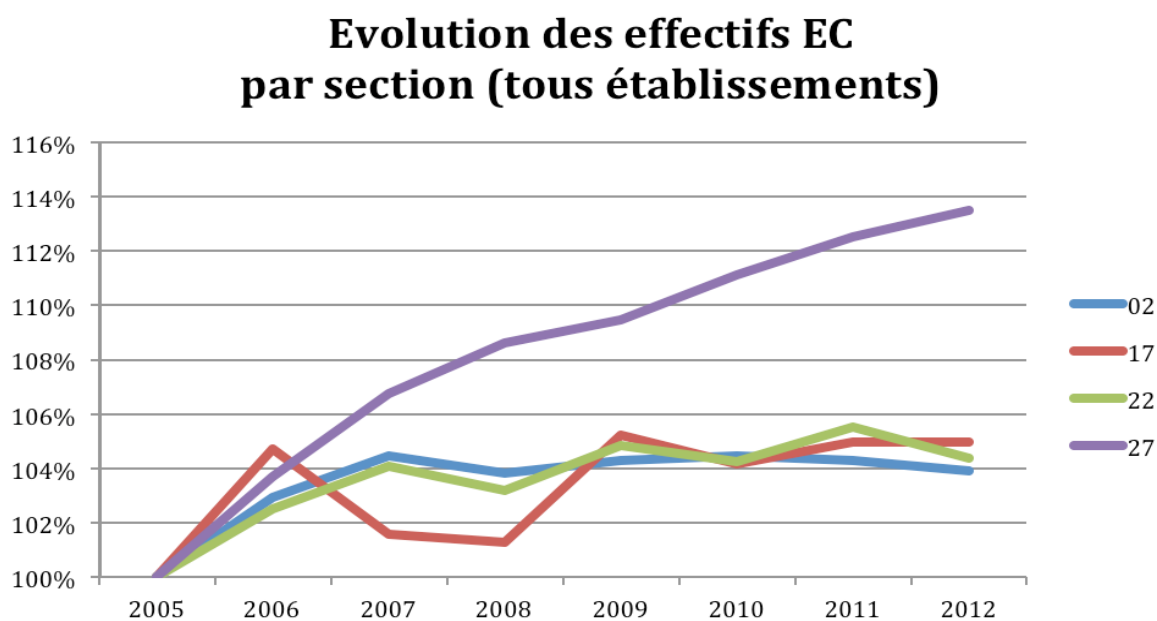
développer l'emploi PR au détriment des MCF. En revanche, Lille 2 a préféré le recrutement de maîtres de conférences.

Les tendances sont cependant identiques aux tendances nationales, à la réserve près que quelques universités, UDA, Strasbourg, Lorraine et Paris Descartes, ont fait diminuer leurs effectifs d'enseignants-chercheurs en 2006 et 2008.

L'année 2009 présente un léger creux pour plusieurs universités, à partir duquel les recrutements sont repartis à la hausse.

- **Par section CNU :**

Graphique 3 : Évolution des effectifs d'enseignants-chercheurs par section du CNU



Source : DGRH (fichier IGAENR)

Si la section 02 se manifeste par une relative stabilité, comme le font, mais de manière plus récente, les sections 17 et 22, ce n'est pas le cas de la section 27 qui se caractérise pour une courbe des recrutements nettement orientée à la hausse (voir en annexe 12).

Une fois posé ce cadre, on s'attache plus particulièrement à observer les données relatives au recrutement des enseignants chercheurs.

5.3. Des effets des évolutions des modalités de recrutement en train de devenir visibles

On retiendra ici le terme *recrutement* dans son acception ordinaire qui désigne le résultat des opérations mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant aux besoins de la structure, à la différence de la DGRH qui réserve le terme au recrutement par concours, et le distingue des autres modalités comme l'affectation par mutation ou par détachement.

5.3.1. Une évolution quantitative visible lors des différentes phases du recrutement

- Des volumes de publications décidées par les établissements en baisse depuis 2010

La mission a retenu les informations des tableaux de synthèse I et II cités dans les annexes de la *campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités*, monographies publiées chaque année.

Les établissements font valoir leurs besoins chaque année. Depuis 2010, cette demande fait l'objet d'un arrêté publié en janvier ou février de l'année en cours.

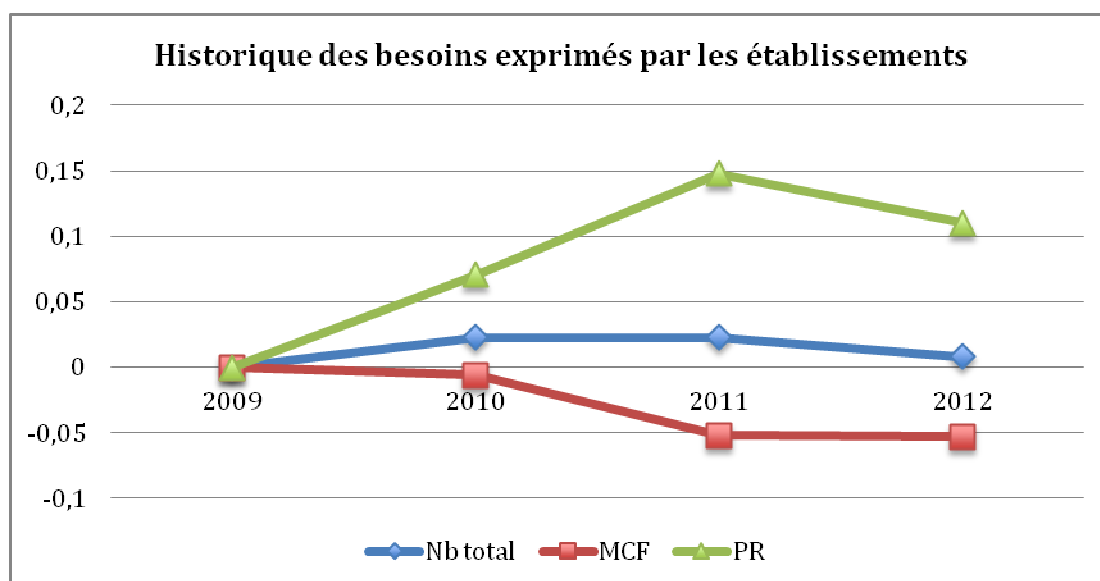
Tableau 18 : Historique des besoins exprimés par les établissements

	Date de l'arrêté	Nb total	MCF	PR
2010	6-01-10	3 613	2 203	1 410
2011	18-02-11	3 613	2 101	1 512
2012	23-02-12	3 561	2 099	1 462

Source : Divers documents émanant de DGRH A1

Dans le cadre d'une quasi-stabilité des besoins exprimés (1,4 % de variation entre 2011 et 2012), on constate une très légère diminution des demandes de MCF et une augmentation, elle aussi de faible amplitude, pour les PR.

Graphique 4 : Pourcentage d'évolution des besoins de recrutement exprimés par les établissements



Source : retraitement par la mission des données du Tableau « historique des emplois publiés »

Note de lecture : base 100 en 2009

On note un léger ralentissement dans les demandes que formulent les établissements en 2012, déjà amorcé pour les maîtres de conférences en 2011.

- Une baisse également dans le nombre de postes publiés vacants ou susceptibles de l'être

L'étape suivante, dans la procédure de recrutement, consiste dans la publication des postes qui vont être offerts au recrutement.

Tableau 19 : Évolution du nombre de postes publiés vacants

	Total	MCF	PR
2009	3 533	2 216	1 317
2010	3 357	2 106	1 251
2011	3 303	1 989	1 314
2012	3 062	1 852	1 210

Source : DGRH A1- Bilan du recrutement (tableaux de synthèse I et II)

Les établissements ont publié de moins en moins de postes vacants au cours des quatre dernières années.

Les universités sont de plus en plus prudentes, d'une part dans la détermination de leurs besoins en les estimant à un niveau volontairement élevé, d'autre part au moment de la publication des postes, en les diminuant de façon significative, de sorte que l'écart s'accroît, d'une façon inégale entre les MCF et les PR en 2010 et 2011, et à niveau presque égal en 2012.

L'analyse de la DGRH sur cette évolution était la suivante en 2011 :

Depuis 2006, une tendance générale à la baisse du nombre des emplois offerts peut être observée, plus régulière pour les postes de MCF que pour ceux de PR. Toutefois, le rythme de cette baisse s'est ralenti par rapport aux deux sessions précédentes, les premières organisées selon la nouvelle procédure. On avait enregistré un déficit de 260 postes entre 2008 et 2009 (-7,67 %), puis de 287 postes entre 2009 et 2010 (-9,17 %) ; en 2011, il n'est que de 52 postes (-1,83 %). Alors que le recul touchait aussi bien les postes de MCF que ceux de PR, on note cette année que l'offre pour le rang professoral a progressé (+38, +3,63 %), alors que celle pour le rang B a encore chuté (-90, -5,01 %).

On peut trouver une première explication au renversement observé pour les publications de PR dans le volume global de recrutements autorisés par arrêté ministériel ; si le nombre total de recrutements est resté identique à celui de 2010 (3 613), l'équilibre entre MCF et PR a été modifié au profit des seconds : 102 postes en moins pour le rang B, 102 en plus pour le rang A.

Lors du bilan de la session 2010, les auteurs indiquaient que la diminution du nombre des postes proposés à la session « synchronisée » par rapport à la session précédente avait été partiellement compensée par l'opportunité d'offrir les postes au « fil de l'eau ». Cet aspect de la réforme de 2009 permet en effet aux établissements de s'affranchir des contraintes de calendrier propres à l'organisation des recrutements qui existaient jusqu'en 2008 et qui continuent à régler la session « synchronisée ». Au 20 décembre 2011, on note que 511 postes ont été publiés dans le cadre des recrutements au « fil de l'eau », 282 pour des recrutements de MCF, 229 pour des recrutements de PR (cf. tableau S - 3). C'est un volume équivalent à celui de 2010 : 513 (309 MCF, 204 PR).

Source : Bilan du recrutement 2011 pages 5 et 6.

- **Une évolution différenciée du pourcentage des postes pourvus**

Comme il a été dit plus haut, les universités ont la possibilité de participer aux opérations de recrutement lors de la session synchronisée et lors de la session dite au fil de l'eau. Les données ci-dessous prennent en compte le résultat des deux campagnes de recrutement ; de même, elles ne distinguent pas les modalités de recrutement (par concours, mutation ou détachement), considérant que l'information intéressante à ce stade est le résultat des opérations. Il faut cependant noter que les informations de la DGRH présentent l'inconvénient, comme on l'a signalé *supra*, de ne pas se référer aux mêmes périodes, ce qui est susceptible d'entacher les remarques d'approximations. La mission fait néanmoins le choix de faire des commentaires, dans la mesure où il ne s'agit en l'espèce que d'observer des tendances.

Tableau 20 : Historique du nombre de postes pourvus

	Total	MCF	PR
2004	3 475	2 487	988
2005	3 036	2 154	882
2006	3 088	2 200	888
2007	3 183	2 159	1 024
2008	2 970	1 909	1 061
2009	3 019	2 010	1 009
2010	2 874	1 912	962
2011	2 978	1 879	1 099
2012	2 742	1 742	1 004

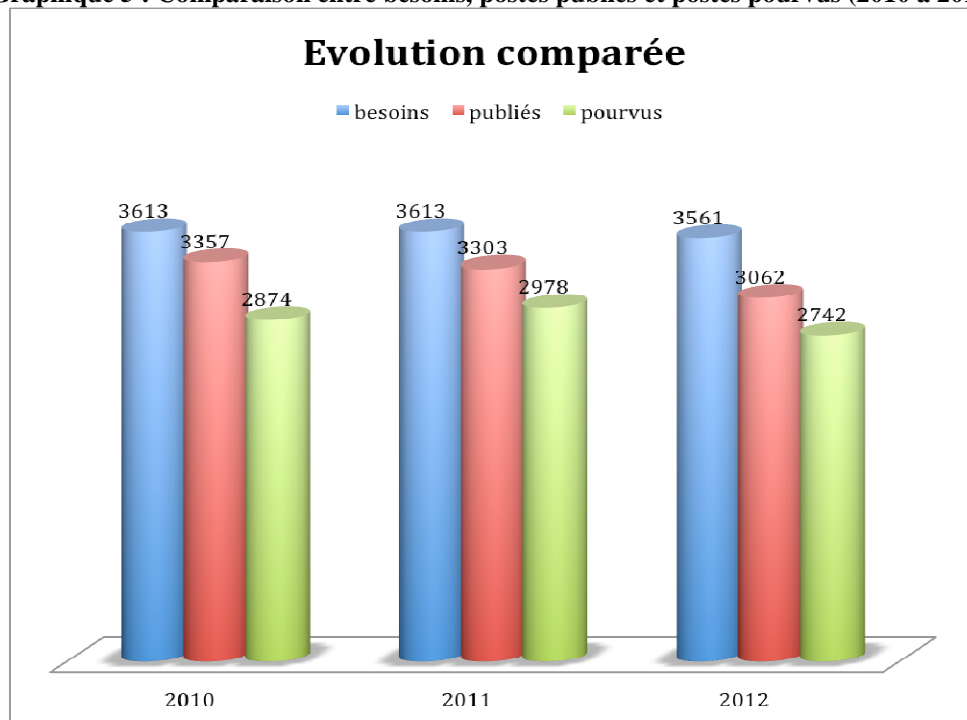
Source : DGRH A1- Bilan du recrutement (Tableaux I et II).

Si la tendance pour pourvoir les postes de professeur est légèrement à la hausse, ce n'est pas le cas pour les maîtres de conférences, qui, après avoir atteint un pic en 2004, sont sur une pente nettement négative.

- **Au final, une approche des établissements qui peut être qualifiée de prudente**

Il apparaît un écart qui va croissant entre les besoins estimés des universités et les postes qui sont publiés vacants, c'est à dire offerts au recrutement. L'écart entre le nombre de postes publiés vacants et le nombre de postes pourvus, en revanche, va en diminuant.

Graphique 5 : Comparaison entre besoins, postes publiés et postes pourvus (2010 à 2012)



Source : Retraitement par la mission des données des trois tableaux précédents.

En valeur absolue, l'écart entre besoins estimés et postes offerts au recrutement tourne globalement autour de 300, soit près de 10 % des postes publiés (une centaine pour les MCF et près de 200 pour les PR en 2012). Les établissements pourvoient davantage les postes de maîtres de conférences que ceux de professeur des universités.

5.3.2. L'évolution des recrutements dans les deux modalités de recrutement (synchronisée et au fil de l'eau)

Comme on l'a fait observer *supra*, les dates d'observation diffèrent : en 2009 et 2010, les données sont observées le 1^{er} septembre ; en 2011, elles le sont le 1^{er} septembre pour ANTEE, le 20 décembre pour FIDIS ; en 2012, le 29 août pour ANTEE, le 31 décembre pour FIDIS. Il se peut, comme le précise la DGRH, que les postes soient offerts à la fois lors d'une session au fil de l'eau, puis offerts ensuite lors de la campagne synchronisée. L'observation est réalisée malgré ces réserves.

La mission, comme le fait le MESR, utilisera le nom des applications dédiées à chacun des types de recrutement pour les désigner : ANTEE pour la session synchronisée, FIDIS pour la session au fil de l'eau.

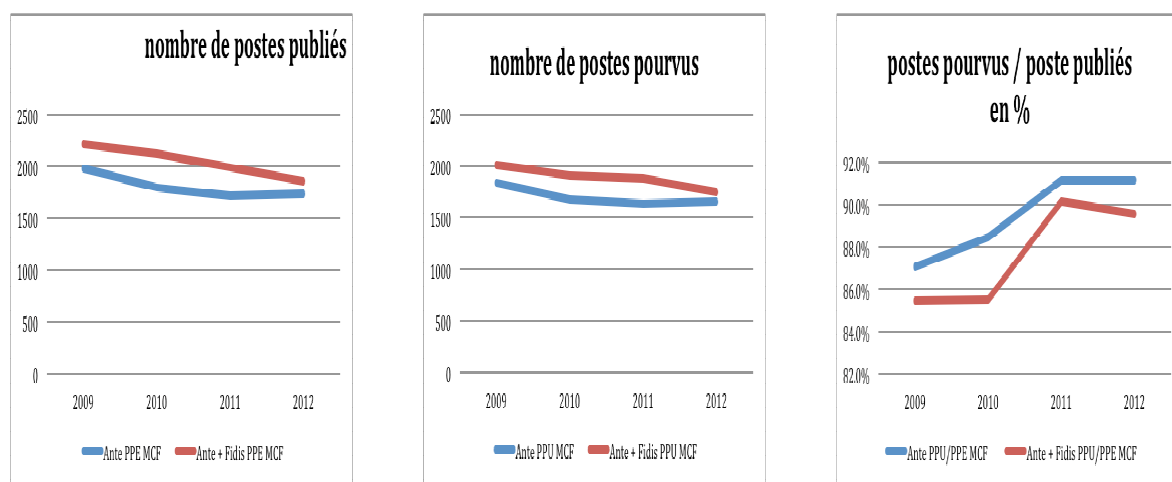
Depuis 2009, le nombre de postes pourvus par la session FIDIS a été globalement en augmentation, et en augmentation plus forte pour les professeurs des universités, représentant en 2011, jusqu'à 16,5 % des postes pourvus (cf. tableau 24). 2012 connaît une chute brutale : les postes publiés dans FIDIS, au nombre de 511 en 2011 (229 PR et 282 MCF) sont passés à 215 (90 PR et 125 MCF) en 2012, soit moins de la moitié qu'en 2011. Seulement deux tiers des postes publiés dans FIDIS ont été pourvus.

Corrélativement, le nombre de postes pourvus lors de la campagne au fil de l'eau avait crû jusqu'en 2011.

En revanche, contrairement aux analyses du MESR (colonne total des postes pourvus des tableaux S 3 des sessions FIDIS 2009 et 2010 dans les bilans du recrutement) qui affichent fréquemment 100 % de postes pourvus par rapport aux postes publiés à ce stade, le taux de satisfaction sur le recrutement FIDIS ne semble pas, au final, meilleur que celui d'ANTEE.

En effet, les près de 100 % qu'indique la DGRH prennent en compte, à la date d'observation, les recrutements envisagés mais pas encore réalisés au 1^{er} septembre de l'année en cours. Mais on n'a pas ensuite d'information sur ce qu'il en est advenu. Dans le bilan 2011, les données sont constatées au 20 décembre 2011, et les pourcentages de satisfaction pour FIDIS sont de 79,5 % pour les professeurs et de 89 % pour les maîtres de conférences, chiffres légèrement inférieurs à ceux de la session synchronisée : 84,5 % pour les professeurs et 95,5 % pour les maîtres de conférences. Il en va de même en 2012 : pour FIDIS, 78 % pour les maîtres de conférences, et 57 % pour les professeurs des universités, et pour ANTEE, 95 % pour les maîtres de conférence et 85 % pour les professeurs (cf. tableau 24).

Graphique 6 : Comparaison entre les sessions ANTEE et FIDIS



Source : DGRH A1 Bilans du recrutement

Lecture : PPU : postes pourvus ; PPE : postes publiés.

Le nombre de postes publiés et le nombre de postes pourvus suivent une courbe régulière à la baisse depuis 2009. En revanche, la performance du recrutement a bien augmenté en 2011 pour se stabiliser à près de 90 % et le recrutement au fil de l'eau (FIDIS) dégrade légèrement cette performance (89 % au lieu de 91 % pour le seul recrutement synchronisé), mais ne modifie pas nettement la tendance.

▪ Les appréciations portées par la DGRH

L'analyse de la DGRH, dans son bilan 2009, donc à l'issue de la première année de mise en œuvre, est la suivante :

L'opportunité d'offrir les postes au « fil de l'eau » a permis aux établissements de s'affranchir des contraintes de calendrier propres à l'organisation des recrutements, telles qu'elles existaient auparavant. Jusqu'en 2007, les postes restés vacants à l'issue de la première session de recrutement, et ceux dont la vacance avait été trop tardive pour pouvoir être publiés dans le cadre de la première session, pouvaient faire l'objet de la seconde session de recrutement qui était organisée pour une prise de fonctions au 1er février de l'année suivante. La seconde session du recrutement 2008 n'a pas été organisée, mais les établissements ont pu ouvrir les postes au titre des recrutements au « fil de l'eau » dès le 1er janvier 2009.

Le nouveau dispositif explique vraisemblablement que moins de postes aient été publiés pour la session « synchronisée » par rapport à la première session 2008 : il y a eu une anticipation grâce aux recrutements au « fil de l'eau ». Mais, au total, il a permis d'élargir l'offre de recrutement.

Cette possibilité leur a sans doute également permis de cibler davantage certains recrutements : il faudra vérifier cette hypothèse à travers l'enquête menée sur les origines des recrutés.

Les représentants des universités participant au groupe de travail mis en place par la DGRH pour suivre la nouvelle procédure de recrutement ont indiqué que leurs instances n'avaient préféré recourir à la modalité du « fil de l'eau » que de façon exceptionnelle. Toutefois, ils ont reconnu son utilité dans la mesure où elle leur a permis de résoudre des problèmes ponctuels.

Source : Bilan 2009 page VII.

Le ralentissement des publications de postes, dont les raisons peuvent être multiples, – et pas seulement dû à un « gel » des emplois inspiré par le contexte (retraites moins nombreuses par exemple) –, montre que les universités maîtrisent davantage leurs emplois. FIDIS, qui se voulait un outil souple et réactif, n'a pas été utilisé autant que ce que pouvait le permettre la souplesse qui l'accompagnait.

Mais globalement, les établissements recrutent mieux : le pourcentage entre postes publiés et postes pourvus a augmenté de plus de 5 points en 4 ans.

5.3.3. Une attractivité des établissements que la loi LRU ne semble pas avoir modifiée de façon caractéristique

▪ L'endo-recrutement

La DGRH a produit des monographies sur les origines géographiques des enseignants chercheurs recrutés. Deux études ont été réalisées en 2010 :

- l'une sur le recrutement des MCF dans les corps des PR entre 1993 et 2007 : elle comporte une analyse de la mobilité des MCF devenus PR, considérée du point de vue de l'agent recruté. C'est la raison pour laquelle la DGRH A1 a préféré utiliser sédentarisation plutôt qu'endo-recrutement.

- l'autre sur l'endo-recrutement chez les enseignants-chercheurs entre 1993 et 2007 qui analyse la mobilité des nouveaux professeurs sous l'angle des régions et des établissements d'accueil.

Les informations et analyses sont riches et intéressantes, mais la DGRH demande elle-même la plus grande prudence dans l'interprétation des données qui ne sont pas toujours exhaustives (remontées incomplètes) ou qui concernent un champ d'observation qui est parfois restrictif⁷⁵.

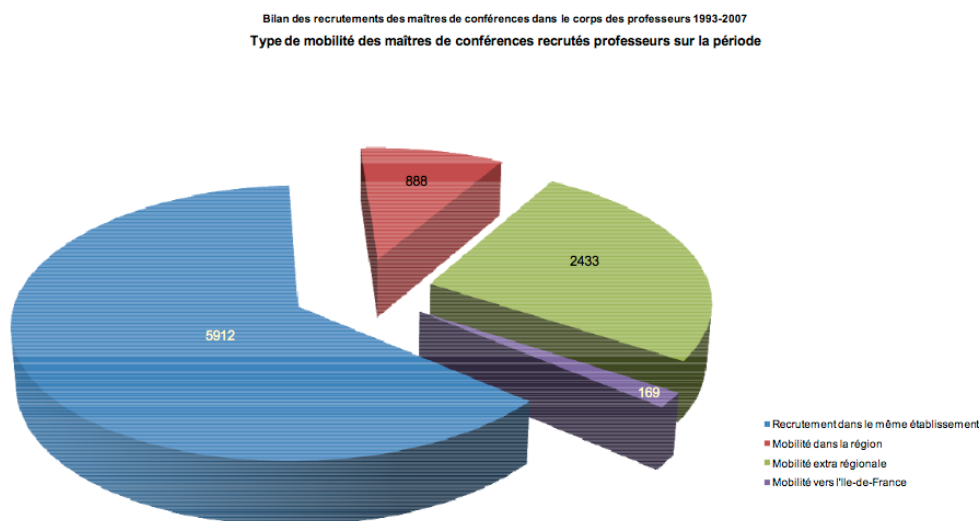
La mission a extrait quelques-uns des constats faits en 2010 sur la période 1993-2007, qui complètent les remarques faites précédemment:

Lorsqu'on compare le taux brut d'endo-recrutement régional et l'effectif de professeurs nommés dans une région, on observe, de façon générale, que le taux est élevé dans les régions où un grand nombre de professeurs ont été recrutés, et plus bas dans celles où les recrutements sont plus réduits. Les auteurs ont cherché à vérifier s'il y avait une relation directe entre ces deux variables. Les calculs des de corrélation, tant pour les résultats globaux, toutes disciplines confondues, que pour chaque grande discipline, n'ont pas permis d'établir que la variable « offre universitaire » constituait une variable explicative significative susceptible de rendre compte du taux brut d'endo-recrutement. Le coefficient de corrélation calculé pour l'ensemble des disciplines est de 0,53 : ce n'est pas parce que l'offre universitaire est nombreuse que l'endo-recrutement est important.

Source : Recrutement des MCF dans le corps des PR – étude complémentaire sur l'endo-recrutement page 7.

Ou encore, sur la même période, la DGRH constate que les deux tiers des maîtres de conférences ont été recrutés comme professeurs dans le même établissement que celui où ils exerçaient comme maître de conférences.

Graphique 7 : Mobilité des maîtres de conférences



Source : Bilan des recrutements des MCF dans le corps des PR page 63.

⁷⁵ Pour ne citer qu'un exemple, elle précise, dans le chapitre sur l'endo-recrutement des professeurs au niveau régional page 6 : « les chiffres comptabilisent les seules nominations des néo-professeurs et ne comportent pas les mutations de professeurs déjà en fonction entre deux établissements de la même région ».

Concernant des données plus actualisées, dans les bilans annuels, pour chacune des deux catégories, la DGRH établit un historique des soldes migratoires (voir en annexe 15 la répartition entre MCF et PR), c'est à dire le bilan des opérations de mutation (balance des entrées et des sorties).

Tableau 21 : Évolution des soldes migratoires par académie des enseignants-chercheurs

Académie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aix-Marseille	4	-2	10	2	4	2	5	1	8
Amiens	-2	-9	-8	-3	-9	-2	-4	-10	-1
Antilles-Guyane	-2	-3	-2		-1	-6	-2	-3	
Besançon	-4	-7	-3	-2	-7	-5	-5	-3	-12
Bordeaux	3	8	1	7	3	6	3	8	12
Caen	-6		-4	-6	6		-6	-9	-3
Clermont-Ferrand	-3		-9	-8	1	-6	4	-8	-6
Corse		-4				-1		1	
Créteil	2	5	8	-6	5	1	1	8	-1
Dijon	-5	-1		-6	1	-2	-3	-5	-6
Grenoble	-1			-2	2	-7	3		-7
La Réunion	-1	-4	-1	-1	-3	-1	-1	1	-4
Lille	-17	-17	-19	-18	-16	-23	-14	-10	-16
Limoges	-1	-3	-2	-2	-5		-5	-1	
Lyon	6	-4	4	-3	7	2		5	-2
Montpellier	6	14	-1		4	11		9	13
Nancy-Metz	-18	-7	-14	-1	-6	-4		-5	-6
Nantes	-9	-4	5	-10	-4	-10	-14	-15	-1
Nice	-1	6	-6	6	-4	-2	-4	-5	1
Orléans-Tours	-6		-5		-16	2	-9	-11	-4
Pacifique	1			-2	3	-1			
Paris	54	54	54	62	48	56	69	56	69
Poitiers	-3		-2	-3	-2		-8	-9	-6
Reims	-5	-6	-4		-1	-12	-5	-4	-5
Rennes	-2	-15	-4	-14	-6	-4	-4	-1	-3
Rouen	-10	-9	-4	-4	-12	-5	-6	-3	-3
Strasbourg	-4	-4	-3	2	-2	6	1	3	-4
Toulouse	2	13	10	2		-5	2	7	-4
Versailles	21	-1	-1	10	10	10	2	3	-9

Source : retraitement des données du Tableau 1 – g (en annexe DGRH-A1 Bilan du recrutement 2012).

Il est entendu que ces données ne concernent pas la totalité des opérations de recrutement, mais les seules mutations (ce qui explique le faible nombre de personnes concernées). On peut

néanmoins en tirer quelques enseignements : la mise en œuvre de la loi LRU n'a pas sensiblement modifié les tendances. Paris conserve des soldes migratoires positifs très importants, à rebours de l'académie de Lille qui voit partir les enseignants chercheurs, pour citer les deux extrêmes. Les académies du sud (Aix-Marseille, Bordeaux, Montpellier) présentent un solde excédentaire.

Mais, hors les académies « mono-université », les informations produites ne permettent pas d'avoir une vision par établissement. Pas plus d'ailleurs que par section, puisque l'étude ne porte que sur les champs disciplinaires (droit, lettres, sciences). Il faut cependant noter que le volume des sections n'est pas toujours suffisant (quelques personnes, voire parfois une seule) pour que les informations soient pertinentes.

Sans doute serait-il intéressant de pouvoir disposer de ces informations par établissement : dans la perspective d'une GPEEC dont doivent se doter les universités (cf. chapitre 3.2.2), ce type d'informations est essentiel.

▪ **Le taux d'attractivité**

Pour 2007 et 2008, la mission a disposé d'informations à la fois sur la répartition des candidatures par établissement, par grande disciplines et par type de recrutement et sur le taux d'attractivité par établissement et par grandes disciplines, qui permettaient d'apprécier les comportements des personnels et des établissements et de leur offrir des pistes de réflexions. Pour donner un aperçu des informations qui désormais datent un peu, et surtout ne permettent pas d'identifier l'influence de la LRU, on s'en tiendra aux maîtres de conférences. La distinction était faite entre le taux d'attractivité brute, qui rapportait le nombre total de candidatures (par mutation, détachement et concours) au nombre de postes publiés et le taux net, qui ne mettait au numérateur que les candidatures par concours.

Tableau 22 : Évolution des taux d'attractivité des établissements

		Taux net d'attractivité	Taux brut d'attractivité
2007		36	36.9
	Taux maxi	98	98
	Taux mini	2	2
2008		32	33
	Taux maxi	75	77
	Taux mini	1	1

Source : Documents DGRH A1 (candidatures 20071S.xls et candidatures 20081S_v3.xls) – onglet MCF_tx_attract.

Les IUT sont bien placés pour les taux d'attractivité ; (premières universités : Dauphine et Toulouse 1) en 2007. C'est un IUFM en 2008 qui a le plus fort taux d'attractivité, suivi là encore par des IUT (premières universités : Paris 2 et Avignon). Mais c'est également en IUT qu'on trouve les taux d'attractivité les moins élevés.

Il ne semble pas que la DGRH ait continué la série et ait mis à disposition les mêmes informations les années suivantes, ce qui ne permet pas d'apprécier finement les impacts de la loi LRU dans ce domaine.

Une autre série de données en revanche est toujours mise à disposition. Elle permet de comprendre combien de postulants ont candidaté sur les postes offerts au mouvement. Ci-dessous figurent des informations globales relatives à la campagne de recrutement 2011.

Tableau 23 : Approche quantitative des taux de pression (nombre de candidats par poste) en 2011

Maîtres de conférences						
Section	NB Emplois	NB Etabts	NB Candidatures	NB Candidats	nb de candidatures par emploi	nb de candidats par emploi
02	52	32	2248	133	43.2	2.6
17	17	12	867	331	51.0	19.5
22	37	21	1873	712	50.6	19.2
26	62	38	3410	533	55.0	8.6

Professeurs des universités						
Section	NB Emplois	NB Etabts	NB Candidatures	NB Candidats	nb de candidatures par emploi	nb de candidats par emploi
02*						
17	11	8	90	53	8.2	4.8
22	27	20	175	96	6.5	3.6
27	58	40	528	222	9.1	3.8

* Le recrutement des professeurs appartenant à la section 02 se fait exclusivement par l'agrégation, la voie longue étant de fait fermée par le CNU.

Source : Retraitement par la mission des données.

Le nombre de candidats par poste est plus faible chez les professeurs que chez les maîtres de conférences ; dans une même section, le taux de pression n'est pas identique chez les professeurs et chez les maîtres de conférences (quasiment même taux de pression chez les professeurs en section 22 et en section 27, alors que chez les maîtres de conférences, le taux de pression en section 22 est deux fois supérieur à celui de la section 27).

L'exploitation des données s'avère peu commode (cf. annexe 14), car sans doute pas prévue pour fournir des informations immédiatement utilisables. Pourtant une des préoccupations des établissements porte naturellement sur l'intérêt que ceux-ci présentent (recherche / formation / conditions d'accueil des nouveaux / politique indemnitaire / sociale...) dans le paysage universitaire. Une des traductions objectivées de cette attraction peut être mesurée entre autres par les taux de pression.

5.3.4. Des caractéristiques RH en évolution modeste

Les informations fournies par les bilans annuels de la DGRH ne portent que sur les résultats des concours, c'est à dire sur l'entrée des personnels dans le statut de professeurs ou de maîtres de conférences.

▪ L'âge des recrutés

Une approche globale de l'âge des entrants dans un corps (PR ou MCF) n'est pas entièrement significative, eu égard aux disparités de comportement suivant les sections. Néanmoins une tendance à l'entrée plus tardive se manifeste depuis 2004, de façon peu significative (un mois, parfois) chaque année, mais continue.

Tableau 24 : Évolution de l'âge des néo-recrutés de 2004 à 2012

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
to us	PR	42a 9m	42a 10m	43a 4m	43a 4m	43a 10m	43a 10m	44a 6m	44a 1m	44a 8m
	MCF	32a 8m	32a 9m	32a 8m	32a 10m	32a 9m	33a	33a	33a 1m	33a 5m
2	PR	33a 4m	/	/	/	/	/	/	/	/
	MCF	31a 9m	31a 11m	32a 2m	32a 8m	32	31a 3m	32a 3m	32a 3m	31a 8m
17	PR	44a 4m	42a 1m	50a 4m	49a 4m	47a 10m	49	50a 7m	45a 4m	45a 4m
	MCF	36a 6m	35a 8m	36a 8m	35a 6m	38a 6m	34a 4m	38a 4m	36a 2m	40a 7m
21	PR	46a 9m	46a	43a 8m	47a 4m	48a 5m	45a 7m	46a 1m	48a 3m	48a 3m
	MCF	36a	33a 8m	34a 5m	34	36	36a 2m	36	36a 6m	36a 6m
27	PR	40a 3m	40a 7m	40a	41a 6m	41a 5m	40a 8m	41a 3m	41a 2m	41a 2m
	MCF	30a 1m	30a 2m	30a	30a 7m	29a 8m	30a 8m	30a 10	30a 6m	30a 8m

Source : Bilans du recrutement (DGRH A1).

Les retours en arrière existent, mais sont rares.

▪ La place des femmes

Si la série des pourcentages des femmes dans le recrutement des maîtres de conférences fait apparaître une évolution, lente certes, mais presque continue, il n'en va pas de même pour les professeurs des universités, puisqu'en 2012, après un pic à près du tiers des recrutements, la chute est brutale : la perte est de plus de 5 points par rapport à l'année précédente.

Tableau 25 : Évolution de la répartition homme/femme des personnes recrutées

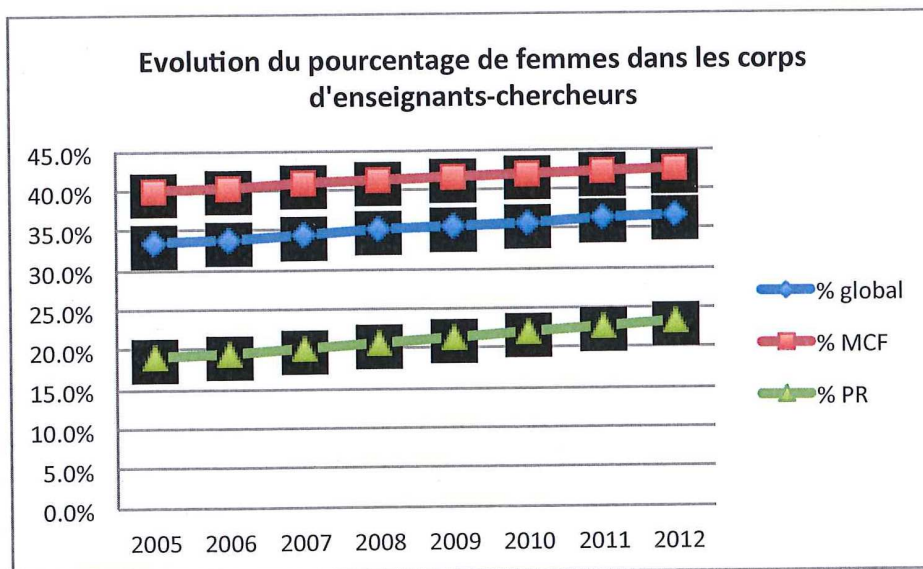
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PR	25.3	25	27	26.2	28	30.3	30.6	33.7	28.6
MCF	41.4	38.7	42.2	40	42.8	41.4	42	44.4	44.5

Source : Bilans des recrutements DGRH A1 (tableaux III-f et IV-c).

Ce pourcentage donne déjà un signal peu favorable pour la place des femmes dans le paysage universitaire (par exemple en mathématiques⁷⁶, 8 % en 2011 ; 3 % en 2012, soit une femme sur 26 recrutés).

Au niveau national, les effectifs évoluent de la façon suivante :

Graphique 8 : Évolution du pourcentage de femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs



Source : Retraitement par la mission des données du fichier DGRH A1 (IGAENR 2012 EC Etab CNU 2005-2012.xlsx).

La faible importance des effectifs concernés, si l'observation est faite par établissement, rendrait peu pertinentes les conclusions qui pourraient en être déduites. Cependant, la tendance mériterait d'être observée sur plusieurs années de façon que l'université assume ses choix, voire les infléchisse en toute connaissance de cause.

L'augmentation du pourcentage d'arrivée des femmes ne se traduit pas immédiatement par leur présence proportionnellement plus forte dans les corps d'enseignants-chercheurs. Elles ne sont encore que 23,4 % chez les professeurs en 2012, en augmentation chaque année d'environ 0,5 % sur cette période ; mais la courbe est plus accentuée que celle des maîtres de conférences. Cette observation est cependant sujette à caution, dans la mesure où, pour être valable, il faudrait rapporter les informations précédentes aux sorties de corps.

D'une façon générale, on peut faire le constat que les informations détenues par la DGRH, sous réserve de leur fiabilité et de leur exhaustivité (cf. chapitre 4.3.2), permettent aux universités de bien connaître le paysage. Ces informations sont très nombreuses et riches. Elles pâtissent cependant de la disparité des définitions et périmètres étudiés. On peut dire qu'on ne dispose pas encore d'une cohérence totale, puisque les références ne sont pas toujours identiques, comme on l'a vu pour l'utilisation du terme même de recrutement, qui peut recouvrir à la fois les seuls néo-recrutements de personnels qui deviennent professeur ou maître de conférence, et le recrutement, au sens ordinaire du terme, qui désigne la procédure par laquelle un établissement intègre une personne dans son potentiel. Pour que ces

⁷⁶ section au pourcentage le plus faible.

informations deviennent un outil, il faudra lever cette ambiguïté. Il restera ensuite à leur donner du sens pour qu'elles soient une aide aux établissements dans la définition de leurs tableaux de bord en vue de la construction d'une stratégie.

Recommandations

Inciter les universités à intégrer le processus de recrutement des enseignants-chercheurs dans leur stratégie de développement comme un acte relevant pleinement de leur responsabilité.

Construire en matière de GRH de nouveaux modes de relation avec le MESR, notamment dans le cadre de la nouvelle procédure contractuelle de site.

Inciter le CNU à engager une réflexion sur les déterminants et les effets de la procédure de qualification mise en œuvre aujourd'hui, afin de remédier aux disparités observées quand celles-ci n'apparaissent pas justifiées et de mieux articuler son action avec la liberté de recrutement reconnue aux universités.

Adopter des mesures de simplification dans l'organisation des opérations de recrutement :

- Simplifier les règles de fonctionnement des comités de sélection en s'inspirant des bonnes pratiques développées par les établissements et en leur laissant la plus grande latitude pour adopter des dispositifs spécifiques: constituer par discipline des viviers pérennes (élus pour trois ans), parmi lesquels seraient obligatoirement choisis les membres des comités appartenant à la discipline et à l'établissement.
- Encourager la dématérialisation totale aux différentes étapes du processus.
- Contextualiser les politiques de recrutement au moment de la publication des postes, par les environnements de travail, internes ou externes, selon les secteurs disciplinaires et les territoires.
- Sécuriser juridiquement la possibilité pour les comités de sélection de scinder la procédure de recrutement en deux phases, la première permettant une première sélection parmi les candidats.

Inscrire la politique de recrutement et d'emplois des universités dans le cadre de leur projet de développement stratégique :

- Poursuivre le travail de diffusion d'une culture stratégique au sein des établissements (aptitude à analyser son environnement, capacité à définir ses spécificités, ses atouts et ses handicaps et capacité à se positionner dans les domaines de la formation et de la recherche, etc.)

- Accompagner les établissements dans l'élaboration d'une cartographie de l'équilibre économique de leurs activités et des objectifs à atteindre en matière de politique d'emplois.
- Accompagner les contrats quinquennaux d'un plan pluriannuel des emplois cohérent avec une politique coordonnée entre les universités et les EPST.
- Mettre en œuvre une démarche qualité en matière de recrutement : inciter les universités, via la politique contractuelle, à adhérer à *la charte européenne du chercheur* et à respecter le *code de bonne conduite pour le recrutement*, en élargissant les recommandations aux activités pédagogiques.

Structurer une politique de gestion des enseignants-chercheurs et mettre en place des outils adaptés :

- Animer la GRH des enseignants-chercheurs : autour du président, du ou des vice-présidents impliqués, conforter le rôle du directeur général des services et d'une DRH « légitimes » sur la GRH des enseignants-chercheurs.
- Accompagner les établissements en vue de construire des compétences RH.
- Compléter les politiques de recrutement par un développement des politiques d'accueil, de développement et de valorisation des enseignants-chercheurs, de détection des futurs responsables d'équipe, de laboratoire, de composante.
- En matière de système d'information RH, fiabiliser et compléter les bases, compte tenu des évolutions réglementaires, des avancées techniques et technologiques, et de la complexité grandissante des *e-échanges*.
- Rechercher une plus grande compatibilité des SI permettant de concilier l'autonomie des établissements dans leurs choix d'applications de gestion, et la remontée d'informations générales nécessaires au pilotage du MESR
- Construire, pour les établissements, des éléments de référence spécifiques au volet recrutement des enseignants-chercheurs : outre les déterminants de gestion de ressources humaines (masse salariale, régimes indemnitaires, volet social, déroulement de carrière, formation continue, retraites...), les établissements doivent pouvoir disposer de données par secteur disciplinaire et par section, tout autant que par composante.

Recenser les pistes potentielles susceptibles d'offrir de nouvelles marges de manœuvre aux universités sur la base d'un examen systématique des modes opératoires utilisés :

- Analyser sur la durée, par disciplines et par composantes, tous les profils de poste publiés, en termes de libellé, de support de publication, de communication interne...
- Repérer le positionnement et le mode d'intervention des différents acteurs au niveau de prise de décision en matière de recrutement.
- Approfondir la réflexion sur l'exercice du métier d'enseignant-chercheur, dans une logique de compétences et de parcours professionnel, en différenciant professeurs et maîtres de conférences, en prenant en compte l'évolution du métier.

- Dresser un état des lieux précis de l'emploi scientifique à l'échelon des regroupements d'établissements (PRES, communautés) sur la base des départs en retraite et des équilibres actuels en matière d'emploi ; réaliser un travail prospectif sur les territoires concernés.

Conclusion

L'article 25 de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a modifié de façon significative le mode de recrutement des enseignants-chercheurs, en accroissant, théoriquement, le rôle des établissements, de leurs conseils d'administration et de leurs présidents. La manière dont les universités se sont saisies (ou pas) des compétences accrues qui leur ont été dévolues ne pouvant être véritablement connue qu'à l'usage, la mission a souhaité effectuer un premier bilan cinq ans après la mise en application de la loi.

Les premiers constats témoignent à l'évidence d'une prudente appropriation par les établissements des potentialités nouvelles qui leur étaient offertes dans le domaine du recrutement. Il est frappant de voir à cet égard que les débats parlementaires récents, à l'occasion de la préparation de la nouvelle loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, rejoignent par bien des aspects ceux qui ont accompagné le vote de la LRU, comme si les ambiguïtés non résolues et récurrentes qui touchent à la question fondamentale du mode de recrutement des universitaires refaisaient surface avec la même intensité et la même acuité qu'auparavant.

Ainsi, la question de la qualification par le CNU des candidats à un emploi d'enseignant-chercheur a-t-elle de nouveau été posée lors des débats parlementaires les plus récents, notamment au Sénat. Si le « filtre » que constitue la qualification par le CNU se justifie dès lors que le recrutement local opéré par l'université constitue également un recrutement national, encore faut-il que le CNU ait une véritable politique en la matière. Cette politique doit être commune à toutes les sections et ne pas réduire au-delà du raisonnable, comme le font aujourd'hui de fait certaines sections, la liberté de recrutement reconnue aux universités par la loi.

La mission a bien sûr fait des choix de méthode qui laissent de côté d'autres aspects du thème du recrutement des enseignants-chercheurs, qui pourraient légitimement faire l'objet d'approfondissements ultérieurs: le point de vue des « recrutés » notamment serait intéressant à analyser tout comme les pratiques des pays étrangers.

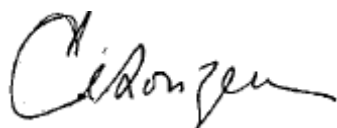
Sur le fond, elle a pu constater que les évolutions et les progrès attendus ne se sont pas nécessairement produits, même si ce constat est à nuancer selon les établissements audités. Des raisons d'ordre technique comme la faiblesse des outils de prévision, notamment, qui freine les universités dans l'élaboration de plans pluriannuels de recrutement et dans la fiabilisation de leurs cartographies d'emplois, expliquent en partie ce relatif immobilisme. Mais c'est avant tout leur capacité aujourd'hui limitée à dégager leurs enjeux stratégiques prioritaires, leur difficulté à maîtriser la soutenabilité budgétaire de leur activité de formation et de recherche, et par là même de leur politique d'emploi et de recrutement qui doivent être analysées comme les écueils majeurs qu'elles doivent aujourd'hui surmonter.

Par ailleurs, le bilan, certes provisoire, de la mise en place des comités de sélection, est, comme cela a été montré, particulièrement contrasté : facteur de progrès, d'ouverture, de simplification et de transparence pour les uns, dispositif complexe, inéquitable, inutilement lourd et coûteux, n'apportant pas d'amélioration à la question récurrente du localisme pour les autres. La création des comités de sélection a sans doute favorisé le recul de l'endo-recrutement, permis une meilleure prise en compte de la politique de l'établissement, avec un poids moins grand donné aux disciplines par rapport à la stratégie globale, mais la mission a constaté que cette disposition n'avait pas été la seule susceptible d'entraîner des modifications organisationnelles et comportementales au sein des établissements. Le vrai moteur de changement, à cet égard, est probablement plus à chercher du côté du transfert de la masse salariale et de la prise de conscience et de responsabilité qu'il impliquait que des mesures règlementaires proprement dites.

Les préconisations formulées par la mission s'inscrivent, pour leur part, dans la perspective de permettre aux établissements de mieux s'approprier les leviers d'une véritable politique de recrutement des enseignants-chercheurs dans le cadre d'une démarche de construction de leur autonomie. À cet égard, on peut regretter que jusqu'à une date récente, les moyens de suivi et d'accompagnement de la part de l'administration centrale, particulièrement dans le domaine des systèmes d'information, se soient révélés insuffisants, ce qui, ajouté à la conjoncture économique, explique en partie la difficulté manifeste des établissements à exercer pleinement leur nouveau rôle « d'employeur », ou plus exactement de recruteur.

Même s'il convient de souligner que dans tous les établissements audités, malgré les contraintes budgétaires fortes qui peuvent engendrer un certain scepticisme sur la réalité des marges de manœuvre dont ils peuvent disposer, le retour en arrière vers une politique RH définie au plan *national* assorti d'une gestion centralisée des emplois d'enseignant-chercheur, n'est envisagé par personne, il reste encore une étape qui, à ce jour, n'a pas été franchie, celle d'une maîtrise réelle et globale du processus de recrutement de leurs personnels enseignants-chercheurs.

La loi LRU, en conférant au chef d'établissement le statut d'employeur, au nom de l'État, des personnels qui y sont affectés, a certes clairement changé la donne en obligeant les universités à placer la gestion de leurs enseignants-chercheurs dans une véritable politique de GRH, au service de leur projet de formation et de recherche, mais aussi de leur capacité opérationnelle à réagir face à la demande croissante de formation ainsi qu'à la concurrence nationale et internationale. C'est bien dans ce contexte que se pose la question de l'ampleur des évolutions réelles dans les pratiques des universités et que doit s'apprécier le bilan *provisoire* de l'appropriation des nouvelles capacités de gestion des ressources humaines des universités en matière de recrutement des enseignants-chercheurs. A cette question, le bilan d'étape effectué aujourd'hui par la mission offre une réponse en demi-teinte qui nécessitera d'être complétée par une évaluation des nouveaux dispositifs et de leurs effets sur une durée de mise en œuvre plus longue.



Monique RONZEAU



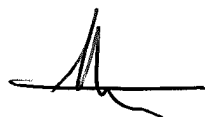
Patrick ALLAL



Philippe BÉZAGU



Françoise MONTI



Isabelle ROUSSEL

Annexes

Annexe 1 : Liste des tableaux et graphiques	95
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	97
Annexe 3 : Grille d'investigation	103
Annexe 4 : Comparaison avec les systèmes étrangers	110
Annexe 5 : Fiche technique sur le recrutement et la gestion des enseignants chercheurs	117
Annexe 6 : Statistiques relatives aux qualifications de 2009 à 2011.....	137
Annexe 7 : Recommandations du CNU (sections 02, 17, 22 et 27 ... extraits)	141
Annexe 8 : Extraits du COPIL SIESR du 20 avril 2010	161
Annexe 9 : Programme des opérations statistiques et de contrôle de gestion des directions d'administration centrale 2012.....	162
Annexe 10 : Liste des requêtes OREMS préformatées transmises par chaque recteur d'académie aux universités dont il est chancelier.....	163
Annexe 11 : Description de PERSÉ	164
Annexe 12 : Évolution des effectifs par section dans les universités du panel	167
Annexe 13 : Données sources des graphiques proposés dans le chapitre 5	171
Annexe 14 : Solde migratoire des enseignants chercheurs par académie	172
Annexe 15 : Répartition des candidatures de MCF et de PR dans les sections observées par l'IGAENR	173
Annexe 16 : Représentation graphique de l'évolution du pourcentage de femmes dans le corps des enseignants chercheurs	174
Annexe 17 : Monographies	175
Annexe 18 : Références bibliographiques	191

Liste des tableaux et graphiques

Liste des tableaux

Tableau 1 : Évolution de l'indice de mobilité académique (source DGRH).....	15
Tableau 2 : Indice de mobilité académique des sections 02, 17,21, 22, 27	15
Tableau 3 : Évolution du taux d'endo-recrutement à l'université de Nantes (MCF).....	16
Tableau 4 : Évolution du taux d'endo-recrutement à l'université de Nantes (PR)	16
Tableau 5 : Évolution du nombre de qualifications par le CNU des maîtres de conférences ..	20
Tableau 6 : Évolution du taux de qualification par groupes de disciplines (MCF)	21
Tableau 7 : Évolution du nombre de qualifications par poste ouvert de maître de conférences	21
Tableau 8 : Évolution du nombre de candidatures à la qualification par poste ouvert de maître de conférences	22
Tableau 9 : Évolution du nombre de qualification par le CNU des professeurs des universités	23
Tableau 10 : Évolution du taux de qualification des professeurs.....	24
Tableau 11 : Évolution du nombre de qualifications par poste ouvert de professeur	24
Tableau 12 : Évolution du nombre de candidatures à la qualification par poste ouvert de professeur	25
Tableau 13 : Évolution du taux de qualification des maîtres de conférences	25
Tableau 14 : Taux de qualification des professeurs	29
Tableau 15 : Campagnes de recrutement 2012 et 2013 de professeurs des universités par la "voie longue"	30
Tableau 16 : Taux de couverture des postes de professeurs ouverts à la voie longue pour 2012 et 2013	31
Tableau 17 : Calendrier annuel des opérations de recrutement.....	72
Tableau 18 : Historique des besoins exprimés par les établissements	77
Tableau 19 : Évolution du nombre de postes publiés vacants.....	78
Tableau 20 : Historique du nombre de postes pourvus	79
Tableau 21 : Évolution des soldes migratoires par académie des enseignants-chercheurs.....	84
Tableau 22 : Évolution des taux d'attractivité des établissements.....	85
Tableau 23 : Approche quantitative des taux de pression (nombre de candidats par poste) en 2011	86
Tableau 24 : Évolution de l'âge des néo-recrutés de 2004 à 2012.....	87
Tableau 25 : Évolution de la répartition homme/femme des personnes recrutées.....	87

Liste des graphiques

Graphiques 1 : Évolution des effectifs des enseignants chercheurs permanents	73
Graphiques 2 : Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs permanents du panel des universités auditées par l'IGAENR (2011 et 2012)	74
Graphique 3 : Évolution des effectifs d'enseignants-chercheurs	76
Graphique 4 : Pourcentage d'évolution des besoins de recrutement exprimés par les établissements.....	77
Graphique 5 : Comparaison entre besoins, postes publiés et postes pourvus (2010 à 2012)...	80
Graphique 6 : Comparaison entre les sessions ANTEE et FIDIS	81
Graphique 7 : Mobilité des maîtres de conférences	83
Graphique 8 : Évolution du pourcentage de femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs	88

Liste des personnes rencontrées

AMU				
	M.	CAVERNI	Jean-Paul	VP délégué à l'initiative d'excellence A* MIDEX
	M.	DERRIEN	Jacques	Directeur exécutif d'A* MIDEX
	M.	VERHAEGHE	Damien	DGS
	Mme	ESCALIER	Dominique	DGS adjointe
Bretagne Sud				
	M.	PEETERS	Jean	Président
	Mme	DUPONT	Virginie	VP CA et ex doyen de la faculté des sciences et sciences de l'ingénieur (FSSI)
	M.	TRÉBAOL	André	VP ressources humaines
	M.	KERMORVANT	Patrice	Directeur de l'IUT de Vannes
	M.	LEFÈVRE	Sébastien	Directeur de l'équipe UBS de l'institut de recherche en informatique et systèmes aléatoires (IRISA-UBS)
	M.	LE MESTRE	Patrick	Doyen de la faculté de droit, des sciences économiques et de gestion
	M.	LIMOUSIN	Eric	Directeur de l'UFR de lettres, langues, sciences humaines et sociales (LLSHS),
	M.	LE PIMPEC	Jean-Michel	DGS
	Mme	LE NIR	Sylvie	DRH
Besançon				
	M.	BAHI	Jacques	Président
	M.	de CASTELJAU	Christophe	DGS
	M.	KADMIRI	Abderrazzak	Directeur de l'UFR sciences et techniques
	Mme	FERNANDEZ	Marie-Josée	Responsable du service des personnels enseignants
	M.	ROSSIGNOL	Jean-Luc	Vice-président ressources humaines et financières
	Mme	TIRVAUDEY	Catherine	Directrice de l'UFR sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
	M.	VERNA	Cyrille	Directeur de l'UFR sciences, techniques et gestion de l'industrie
	M.	MARIAGE	André	Directeur de l'UFR sciences du langage, de l'homme et de la société

Clermont-Ferrand UDA	M.	DULBECO	Philippe	Président de l'université d'Auvergne (Clermont 1)
Lille 1				
	M.	ROLLET	Philippe	Président
	M.	CAMART	Jean-Christophe	VP CA – gouvernance et pilotage
	M.	POSTEL	Nicolas	VP ressources collectives
	M.	SERNICLAY	Patrice	DGS
	Mme	PARENT	Marie-Claude	DRH
	M.	AUSSOUS	Nour-Eddine	Directeur de l'UFR IEEA – informatique, électronique, électrotechnique, automatique
	Mme	TISON	Sophie	Directrice du laboratoire LIFL – Laboratoire d'informatique fondamentale de Lille, rattaché à l'UFR IEEA
Lille 2				
	M.	VANDENDRIESSCHE	Xavier	Président
	M.	DUROCHER	A	VP du conseil d'administration
	M.	BOSSU	B	Doyen de la faculté des sciences juridiques, politiques et sociales
	M.	CARTIER	E	Président de la section de droit public
	M.	TOULEMONDE	G.,	Vice-président de la section de droit public
	M.	ROBERT	Pierre-Marie	DGS
		HERMANT	Céline	DGRH
	M.	FAUQUET	Hervé	Responsable de la cellule pilotage SIRH et qualité EH
Lille 3				
	Mme	BLAISE	Fabienne	Présidente
	M.	VERVAECKE	Philippe	Premier vice-président
	Mme	DAL	Georgette	Directrice de l'UFR humanités
	Mme	SEVE	Laurianne	Directrice de l'UFR de sciences historiques, artistiques et politiques
	M.	SABOT	Philippe	Directeur du département de philosophie
	M.	PARISIS	Emmanuel	DGS
	M.	LECHIPRE	Philippe	DRH
Lorraine				
	M.	MUTZENHARDT	Pierre	Président
		DELIGNON	Martial	Premier vice-président du conseil

				d'administration
	Mme	GURTNER	Emmanuelle	Vice-présidente de la politique financière et des ressources humaines adjointe
	M.	NOEL	François	DGS
	M.	RIQUART	Michel	DRH
	Mme	BOULANGER	Hélène	Directrice du collégium SHS
	M.	GERMAIN	Eric	Doyen de la faculté de droit et sciences économiques et de gestion de Nancy
Nantes				
	M.	LABOUX	Olivier	Président
	M.	CLERFEUILLE	Fabrice	VP CA
	M ;	BENHAMOU	Frédéric	VP CS
	M.	BERNOUSSI	Mohammed	VP CEVU
	Mme	LE FICHANT	Françoise	VP déléguée aux RH et au dialogue social
	M.	BARBU	Noël	VP finances
	M.	EVAIN	Michel	Doyen de l'UFR sciences et techniques
	M.	CHAUVET	Olivier	Directeur de la pédagogie de Polytech'Nantes (EPUN),
	M.	ATTIOGBE	Jérémie	Directeur du département informatique de l'IUT de Nantes
	M.	MORIN	Emmanuel	Département informatique de l'IUT de Nantes
	M.	DUMONT	Gilles	Doyen de la faculté de droit et sciences politiques
	M.	GUYODO	Jean-Noël	Directeur de l'UFR d'histoire, histoire de l'art et archéologie
	M.	LE BLAY	Frédéric	VP en charge de la qualité, directeur de l'UFR lettres et langages
	M.	DIAZ	Philippe	DGS
	Mme	LARTAULT	Sylvie	DRH
	Mme	PERLEMOINE	Aline	Responsable du pôle gestion des emplois et de la MS
	M.	LÉVÊQUE	Stéphane	responsable du service enseignants
Paris 3				
	Mme	LEMARDELEY	Marie-Christine	Présidente
	M.	COSTAMBEYS-KEMPCZYNSKI	Raphael	VP du conseil d'administration
	M.	BERTHO LAVENIR	Catherine	VP chargée des personnels

		BONNAFOUS-MURAT	Carole	VP CS
	Mme	FOURCADE	Elodie	DGS
	Mme	MAUVILAIN	Monique	DGRH, DGS adjointe
	M.	VAQUIN	Pierre-André	Directeur de cabinet de la présidente
Paris 5				
	M.	DARDEL	Frédéric	Président
	M.	DUCRUIX	Arnaud	VP affaires générales et partenariats enseignement supérieur, précédemment VP CA
	M.	PAQUIS	François	DGS
	M.	BRUSCINI	Pierre-Paul	DRH
	M.	FERRANDO	Gérard	Chef du bureau des personnels enseignants
Paris 10				
	M	BALAUDE	Jean-François	Président
	Mme	COQUELET	Marie-Laure	VP-RH
	M.	FONTAYNE	Paul	VP-CEVU
	M.	GERVAIS-LAMBONY	Philippe	VP-CS
	M	CONAN	Matthieu	Directeur de l'UFR de droit et sciences politiques
	M	RAMOND	Didier	DGS
	Mme	ACHACHE	Nadia	DRH
Strasbourg				
	M.	BERETZ	Alain	Président
	M.	DENEKEN	Michel	1 ^{er} VP
	M.	DREYSSE	Hugues	VP- RH et politique sociale
	M.	PERRIN	Guy-René	Délégué général aux investissements d'avenir
	M.	HUSSER	Jean-Marie	Doyen de la faculté des sciences historiques
	M.	MEHL	Edouard	Doyen de la faculté de philosophie
	M.	NOEL	Thomas	Professeur d'informatique représentant l'UFR de mathématique et informatique
	M.	ECKERT	Gabriel	Professeur de droit public représentant l'IEP
	M.	PIERI	Jean	DGA aux ressources
	Mme	OBERLE	Marylène	DRH

MESR				
DGESIP				
	Mme	BONNAFOUS	Simone	Directrice générale
	Mme	GRANIER-FAUQUERT	Marie Hélène	
	Mme	VASSEUR	Sylvie	
	Mme	SAINT-CYR	Pascale	
	Mme	POULIQUEN	Sylvie	Chargée de mission urbanisme des SI
	M.	LE CORRE	Frédéric	Chargé de mission à l'emploi scientifique
	M.	WEISSENBURGER	Emmanuel	Directeur des outils d'aide au pilotage
	M.	GODARD	Isabelle	Pôle de contractualisation
	M.	FOREST	Frédéric	Sous-directeur de l'allocation des moyens et des affaires immobilières
	M.	MAILLET	Gérard	Sous-directeur de l'analyse de la performance et du dialogue contractuel
DGRH				
	M.	BONHOTAL	Jean-Pascal	
	M.	CHRISTMANN	Philippe	
	M.	LANNAUD	Brice	
	Mme	MESCLON	Claudine	
	M.	REGUIGNE	Bruno	
	M.	THOMAS	Loïc	
	Mme	DAVID	Kim	Chef de bureau A2-2
	Mme	LEROUX	Joëlle	Chef du bureau des statuts
	M.	CORNU	Benoît	Adjoint au chef de bureau
	Mme	GUICHARD	Michèle	Chargée de projet PERSÉ
	Mme	KOTSIKOS	Mireille	Chargée de projet « mobilité des enseignants »
STSI				
	M.	CHRISTMANN	Philippe	STSI
CP CNU				
	Mme	FAUDOT	Dominique	Présidente de la CP CNU
	M.	LAMARQUE	Eric	Président de la 6 ^{ème} section (droit)
	Mme	DESCLOS	Marie-Laurence	Présidente de la 17 ^{ème} section (philosophie)
	Mme	MONTANVERT	Annick	Présidente de la 27 ^{ème} section (informatique)

	Mme	PITTIA	Sylvie	Présidente de la 21 ^{ème} section (histoire)
CPU				
	Mme	ROCHAS	Sybille	
	M.	ABECASSIS	Alain	
DAF				
	M.	GUIN	Frédéric	Directeur des affaires financières
	Mme	CHAMBELLAN LE LEVIER	Chantal	
AMUE				
	M.	RONCERAY	Claude	Directeur
	Mme	FRÉCHÉ-CHANTEUX	Véronique	
AERES				
	M.	HOUSSIN	Didier	Directeur
	M.	TCHAMIDCHIAN	Philippe	
Associations Professionnelles				
DGS	M.	PAQUIS	François	Président
DRH	Mme	BOUCHAUD	Annick	Présidente

Grille d'investigation

**Politique de recrutement EC
Droit public, informatique, histoire
Questionnaire et annexes**

4 mars 2012

CONSTRUCTION DE VIVIERS

Les acteurs ministériels et nationaux : DGRH et DGRI / CNU

- quelles réflexions sur les viviers dans ces trois disciplines, recueil des chiffres et des données, pyramides des âges, liens avec les contrats ?
- quelle évolution de ces vingt dernières années ?
- quelle politique de qualification du CNU (secteurs intradisciplinaires, méthodes de qualification, suivi des cohortes ?

Documents à fournir par le ministère et le CNU

- tableaux par disciplines
- statistiques CNU
- rapport d'activité des sections CNU

IDENTIFICATION DU BESOIN

1 - Identification des besoins en général

Maîtrise-t-elle les déterminants de l'évolution de la masse salariale, des plafonds d'emploi et de masse salariale et donc des marges de manœuvre infra annuelles et pluri annuelles, notamment des arbitrages entre emploi et rémunération, entre emplois d'EC et de BIATOSS ;

Connaît-elle et analyse-t-elle la cartographie des emplois (EC, BIATOSS, non titulaires), ainsi que les éléments de la masse salariale correspondants ;

Connaît elle les flux d'entrées et de sorties annuels par type d'emploi ? par discipline ? les âges moyens des départs à la retraite ?

Dispose-t-elle des taux d'encadrement des fonctions (formation et recherche, fonctions soutien et fonctions support) par les emplois et les catégories d'emploi ; de taux d'encadrement des structures (UFR, laboratoires et services) ?

A-t-elle travaillé sur le « rendement » relatif des emplois (référentiel d'activités des EC) ?

A-t-elle identifié et priorisé ses besoins d'emploi à court et moyen terme (en fonction des axes stratégiques de l'établissement (formation, recherche et autres fonctions) de l'activité prévisible, du « stock et des flux » attendus d'emplois), et d'autres exigences sociales ou politiques à repérer ? élaboration « d'une feuille de route » ? d'une cartographie cible ?

L'établissement a-t-il défini un plan pluriannuel prévisionnel de recrutement des personnels enseignants ? Si oui, en préciser les éléments caractéristiques, les priorités par disciplines et types de recrutement (contrats doctoraux, MC, PR, 2nd degré, enseignants sur contrat) :

- politique de recrutement des maîtres de conférences : parts respectives des recrutements « internes » et des recrutements « externes », attractivité et sélectivité, difficultés particulières dans certaines disciplines,
- politique de recrutement des professeurs : critères d'ouverture d'un emploi de professeur au recrutement, parts respectives des recrutements « internes » / recrutements « externes », état des recrutements directs en PR1 et PRX, attractivité et sélectivité, difficultés particulières dans certaines disciplines,
- politique de l'établissement en matière de recrutement d'enseignants-chercheurs sur contrat : cas de figure envisagés,
- l'établissement mène-t-il une politique « proactive » d'attraction des enseignants-chercheurs : identification des scientifiques présentant les profils souhaités, relations directes, présentation des enjeux et mesures incitatives en matière de rémunérations complémentaires ou de type « chaire environnée » ?
- la politique de recrutement fait-elle l'objet d'une concertation, par exemple dans certaines disciplines, avec d'autres établissements : autres établissements d'enseignement supérieur, organismes de recherche ?
- l'établissement a-t-il défini une politique de jouvence et de « vivier », notamment aux travers des politiques doctorales et post-doctorales ? Conséquences éventuelles sur la politique des contrats doctoraux. Un effort supplémentaire est-il prévu en masse salariale globale pour accroître le nombre de ces contrats ?
- d'une politique d'HDR ?

2 - Quelle méthodologie d'identification d'un besoin précis ?

- de formation ; lien entre les maquettes habilitées, le potentiel d'enseignement disponible et le besoin, arbitrage entre les statuts des intervenants (MCF, PR, agrégés, PAST, PRAG, PRCE, contractuels, ATER, chargés de cours)
- de recherche ; besoins de recherche identifiés, comment ?
- postes ouverts au recrutement à la mutation ? quel type de choix ?

3 - Quels acteurs identifient ces besoins, en débattent, décident sur le fond et formellement, schéma d'instruction et de décision ?

4 - Existence ou non d'une GPEEC globale, d'une GPEEC sectorielle, d'une GPEEC sous-sectorielle ?

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

- Votre établissement a-t-il adhéré à la charte européenne du chercheur et au code de conduite pour le recrutement des chercheurs ?
- Comment s'organise et se formalise la procédure de recrutement ?
- Comment sont composés les comités de sélection, la procédure et les décideurs réels ?
- degré de précision des profils, politique d'appel à des personnalités extérieures, lesquelles, exercice du droit de veto
- communication, transparence sur le dispositif de recrutement et ses acteurs ?
- Quelle analyse qualitative de cette composition
- Préciser les rôles et fonctions respectifs exercés par les services, les composantes, les laboratoires, le CA restreint ?
- Existe-t-il une grille de critères retenus (formation, recherche, administration) pour évaluer les candidats ? Parmi les éventuels critères, les formations suivies, les expériences à l'étranger sont ils des éléments déterminants ? Pour les candidats de l'établissement, observe t on les éventuels résultats des évaluations des enseignements ?
- A-t-on recours à des listes, des classements, des priorités ? Quel recrutement et quel classement des candidats accueillis ?

INTÉGRATION

- Quelle procédure d'accueil ?
- Quelle évaluation des personnes, notamment pour les MCF, les chargés de cours etc...
- Dispositifs de formation, de tutorat, d'allègement de service d'enseignement, ... mis en place ?

ANALYSE DE L'IMPACT

- Quelle évaluation du dispositif de recrutement ?
- A-t-elle identifié et mesuré les déterminants de l'attractivité de l'établissement en matière d'emploi (BIATOSS et EC)
- Indicateurs spécifiques dans le contrat ? données et indicateurs dans le BS ?

Documents à fournir par les établissements :

- tableau des recrutements sur les trois dernières années, prévisions de recrutement sur les cinq prochaines années, en général, sur les trois disciplines ;

- données relatives aux redéploiements, à l'équilibre recrutements internes/recrutements externes (« lutte contre le localisme »), au degré d'attractivité
- documents formalisant la doctrine de l'établissement sur les questions liées au recrutement des enseignants-chercheurs
- profils de poste sur les 3 disciplines (dont ceux décrits dans les décisions de CA)
- liste des comités de sélection

Guide d'audit

II. 1 Politique de l'emploi

II.1.1. Le cadre de la politique de l'emploi

Mémo
<p>Objectif : Préciser les grandes caractéristiques du cadrage politique « intégré » de l'établissement en matière d'emploi, de la politique d'allocation des ressources.</p> <p>La politique de l'emploi est-elle la conséquence logique des axes de politique scientifique retenus par les instances de l'université ? répond-elle aussi à d'autres exigences ?</p> <p>L'université connaît-elle la structure de ses emplois et l'évolution de cette structure, a-t-elle des éléments de comparaison internes et externes, a-t-elle identifié ses faiblesses, ses marges de manœuvre, son niveau de contrainte ?</p>
<p>Document : contrat quadriennal</p> <p>Il convient de décrire la politique de l'université en tirant les conséquences des éléments de contexte apportés en I.1.1 et I.1.2</p> <ul style="list-style-type: none">– Maîtrise-t-elle les déterminants de l'évolution de la masse salariale, des plafonds d'emploi et de masse salariale et donc des marges de manœuvre infra annuelles et pluri annuelles, notamment des arbitrages entre emploi et rémunération, entre emplois d'EC et de BIATOSS ;– Connaît-elle et analyse-t-elle la cartographie des emplois (EC, BIATOSS, non titulaires), ainsi que les éléments de la masse salariale correspondants ;– Dispose-t-elle des taux d'encadrement des fonctions (formation et recherche, fonctions soutien et fonctions support) par les emplois et les catégories d'emploi ; de taux d'encadrement des structures (UFR, laboratoires et services) ?– A-t-elle travaillé sur le « rendement » relatif des emplois (temps de travail des BIATOSS et référentiel d'activités des EC) ?– A-t-elle identifié et priorisé ses besoins d'emploi à court et moyen terme (en fonction des axes stratégiques de l'établissement (formation, recherche et autres fonctions) de l'activité prévisible, du « stock et des flux » attendus d'emplois), et d'autres exigences sociales ou politiques à repérer ?– A-t-elle identifié et mesuré les déterminants de l'attractivité de l'établissement en matière d'emploi (BIATOSS et EC)
<p>Documents à fournir : Contrat et indicateurs relatifs à l'emploi et l'ensemble des tableaux de bord de l'emploi et de la masse salariale</p>

II.1.2. La mise en œuvre de la politique de l'emploi

Mémo
<p>Objectif : mettre en œuvre les actes majeurs de la politique de l'emploi : les outils</p> <ul style="list-style-type: none">– Les outils de pilotage de l'emploi et de la masse salariale et de respect des plafonds d'emploi (État et établissement) et de masse salariale

- Les modalités et les résultats des processus de budgétisation de la masse salariale
- Le plan annuel et pluriannuel de gestion des emplois et des effectifs (processus itératif entre besoins en compétence, évolution des emplois et ajustements en effectifs)
- La définition et les conditions de mise en œuvre de la politique de recrutement (composition des comités de sélection et des commissions d’entretien des BIATOSS)
- La définition et la mise en œuvre de la politique de mobilité (entrante et sortante), de promotion et de reconversion
- La définition et les axes de ce que serait une politique de développement de l’attractivité
- Les éléments du contrôle de gestion relatifs à la maîtrise de la masse salariale et des emplois

Documents à fournir : Tableaux de bord relatifs au suivi de la masse salariale et des emplois, plan annuel et pluriannuel de GPEEC, tous documents relatifs à la politique de recrutement, de mobilité et de promotion, tableaux de bord de contrôle de gestion.

II.1.3. Le management de la politique de l’emploi

Mémo

Objectif : quelles négociations, quelles concertations, quelle communication sur la politique de l’emploi, quelles formes peut prendre l’adhésion de tous ?

- Quel dialogue de gestion sur la GPEEC, enjeux et limites de la transparence ?
- Qui prépare les diagnostics, les décisions en matière d’emploi ? RH, équipe présidentielle ? directeurs de composante ?
- Quelles marges de manœuvre relatives à l’emploi donner dans les composantes, sur quelles fonctions, sur quels personnels, avec quelles modalités ?
- Quel rôle des instances compétentes, CA et CS ?
- Quel dialogue social avec qui ? (CTP, CPE)
- Quelles modalités de communication, quelles cibles de communication, sur quels sujets ?

Documents à fournir : tous les éléments relatifs au dialogue de gestion relatif aux emplois, PV des instances

Objectif : Caractériser la politique de recrutement des enseignants-chercheurs

La partie II.1 aura permis de connaître les caractéristiques de la politique de l’emploi et donc les choix prioritaires et les arbitrages effectués par l’établissement entre EC et autres personnels. On se place ici dans un contexte de compétences élargies où l’université doit chercher à optimiser l’utilisation des marges de manœuvre en gestion de la masse salariale

- l’établissement a-t-il défini un plan pluriannuel prévisionnel de

recrutement des personnels enseignants ? Si oui, en préciser les éléments caractéristiques, les priorités par disciplines et types de recrutement (contrats doctoraux, MC, PR, 2nd degré, enseignants sur contrat)

- la politique de recrutement fait-elle l'objet d'une concertation, par exemple dans certaines disciplines, avec d'autres établissements : autres établissements d'enseignement supérieur, organismes de recherche ?
- comment s'organise et se formalise la procédure de recrutement ? Préciser les rôles et fonctions respectifs exercés par les composantes, les laboratoires, le CA restreint ? A-t-on recours à des classements, des priorités ?
- l'établissement a-t-il défini une politique de jouvence et de « vivier », notamment aux travers des politiques doctorales et post-doctorales ? Conséquences éventuelles sur la politique des contrats doctoraux. Un effort supplémentaire est-il prévu en masse salariale globale pour accroître le nombre de ces contrats ?
- politique suivie en matière de « comités de sélection », degré de précision des profils, politique d'appel aux personnalités extérieures ? Y a-t-il eu exercice du « droit de veto » ?
- politique de recrutement des maîtres de conférences : parts respectives des recrutements « internes » et des recrutements « externes », attractivité et sélectivité, difficultés particulières dans certaines disciplines
- politique de recrutement des professeurs : critères d'ouverture d'un emploi de professeur au recrutement, parts respectives des recrutements « internes »/recrutements « externes », état des recrutements directs en PR1 et PRX, attractivité et sélectivité, difficultés particulières dans certaines disciplines
- politique de l'établissement en matière de recrutement d'enseignants-chercheurs sur contrat : cas de figure envisagés
- l'établissement mène-t-il une politique « proactive » d'attraction des enseignants-chercheurs : identification des scientifiques présentant les profils souhaités, relations directes, présentation des enjeux et mesures incitatives en matière de rémunérations complémentaires ou de type « chaire environnée » ?
- politique en matière d'attractivité des chercheurs et de « chaires d'excellence »
- comment l'établissement apprécie-t-il la procédure et les résultats des comités de sélection en comparaison avec les commissions de spécialistes ?

Documents à fournir : tableau des recrutements sur les trois dernières années, prévisions de recrutement sur les cinq prochaines années ; données relatives aux redéploiements, à l'équilibre recrutements internes/recrutements externes (« lutte contre le localisme »), au degré d'attractivité documents formalisant la doctrine de l'établissement sur les questions liées au recrutement des enseignants-chercheurs

Comparaison avec les systèmes étrangers

Exemple étrangers de modalités de recrutement des enseignants-chercheurs					
Pays	Statuts	Employeur	Mode de Recrutement	Organisation des corps ou catégories	Obligations de services, rémunération
Autriche	Ne sont plus fonctionnaires depuis une loi votée en 2002 sur l'autonomie des universités, entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2004 ➔ enseignants chercheurs recrutés depuis 2004 sont sous contrats de travail relevant d'une convention collective cadre signée en 2009. Engagés sur CDD ou CDI. En 2011, 76% des personnels relèvent de la convention collective.	Etablissements (publics ou privés) -22 universités publiques et 13 privées ; -21 Fachhochschulen (écoles supérieures des sciences appliquées).	<p>➔ Pas de qualification préalable extérieure.</p> <p>➔ Procédure fixée par chaque établissement, dans le cadre de la convention collective.</p> <p>Procédure en deux étapes :</p> <p>1- constitution d'une commission d'évaluateurs en amont (au moins 2 personnes dont une extérieure à l'établissement).</p> <p>2- Jury proprement dit, désigné par le recteur (=président) de l'université comprend pour moitié des PR et un étudiant ; propose trois candidats au chef d'établissement qui tranche.</p> <p>3- Des possibilités de recours existent contre la décision de recrutement.</p>	<p>4 catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutement initial assistant d'université (pour les post-docs) sur des contrats initiaux de 6 ans ; - après 2 ans, possibilité de devenir professeur assistant puis professeur associé (CDI) ; - professeur (CDI) : recrutement ouvert à toute personne « ayant le niveau requis » (pas d'exigence de diplômes). 	<p>OS = 40h de présence par semaine, réparties entre les différentes tâches (les mêmes qu'en France) ; la répartition est fixée par le contrat de travail. Temps d'enseignement pour les professeurs : en moyenne 4 à 5 séances de 45 mn par semaine ; pour les autres catégories, le temps d'enseignement varie entre 4 et 16 séances par semaine (encadré par la convention collective).</p> <p>Salaire : encadrement par la convention collective qui fixe des catégories et une grille de salaire ; le salaire lui-même est négocié dans le cadre du contrat, avec, pour l'établissement, la possibilité de dépasser les « barèmes » fixés par la convention collective + possibilités de primes non plafonnées et souvent liées aux résultats (peuvent atteindre 25% du salaire).</p>
Belgique	Pas de statut de fonctionnaire pour les enseignants-Chercheurs ➔ il existe différents types de	Compétences transférées aux régions et aux régions et aux communautés	➔ Pas de concours, ni d'habilitation ou de qualification préalable au niveau national.	Le corps enseignant comprend : -des professeurs ordinaires	La carrière des E-Ch est encadrée par des textes nationaux (notamment loi du 28 avril 1953 pour les enseignants) et par

	<p>contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des CDI « statutaires » : les E-Ch sont recrutés dans le cadre du corps académique dit « définitif » ; - des CDI non « garantis », - des CDD recrutés dans le cadre du corps académique dit « temporaire ». 	<p>linguistiques, qui sont les employeurs, pour les universités publiques</p>	<p>➤ Recrutement exclusivement par l'établissement sur titres et travaux et exigence du doctorat.</p> <p>Chaque établissement fixe la composition du jury (peut comporter des pairs, des personnalités extérieures...)</p>	<p>(temps plein) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - des professeurs extraordinaires (temps partiel) ; - des professeurs ; - des chargés de cours. 	<p>chaque établissement.</p> <p>Le temps de service est réparti entre enseignement présentiel et recherche + service à la société / FC ; tutorat...(50/50).</p> <p>Grille de salaires, indexée sur le coût de la vie, et fixée par la loi (loi du 28 avril 1953)</p>
Canada	<p>Les enseignants-chercheurs n'ont pas le statut de fonctionnaires</p> <p>Ils sont recrutés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur CDD pour le premier recrutement (3 à 4 ans renouvelable 1 fois) ; - à l'issue des deux CDD, il y a une évaluation fondée essentiellement sur des critères liés à la qualité de l'enseignement ; - peuvent être recrutés sur CDI (tenure) après 2 CDD si l'évaluation est positive. Ce CDI pourra être interrompu si les résultats de l'enseignant sont jugés insuffisants. 	<p>Universités sont financées essentiellement sur fonds publics (compétence provinciale) mais ce sont les établissements qui ont la compétence en matière de recrutement ;</p> <p>Décision de recrutement est prise par le président (provost) de l'université</p>	<p>Pas de qualification au niveau national.</p> <p>Chaque université fixe ses modalités de recrutement. Dans la plupart des cas, sélection sur dossier puis audition des 4 ou 5 candidats retenus.</p> <p>Comité de recrutement présidé par le directeur du département et composé d'enseignants du département. Comité fait une proposition au doyen, qui propose lui-même un nom au président de l'université.</p>	<p>3 catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistants professors (en principe sur CDD) ; - Associate professors (passage à un CDI après évaluation portant en priorité sur des critères liés à la qualité de l'enseignement) ; - Full professors (après évaluation évaluation sur des critères liés essentiellement à la recherche). 	<p>Répartition des OS : 40% enseignement ; 40% recherche ; 20% tâches administratives.</p> <p>Charge type d'enseignement est de 18H/semaine pendant 26 semaines, soit 408h/an</p> <p>Salaires :</p> <p>Principe est la liberté complète mais conventions collectives ont été signées dans certaines universités avec des grilles salariales.</p> <p>Salaires sont publiés en ligne (ce qui limite les écarts).</p>
Québec	<p>Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur CDD ou CDI (voir Canada).</p>	<p>Compétence quasi exclusive des universités (1 684 établissements publics en Chine et 674 établissements privés en 2010).</p> <p>Universités autonomes, notamment en matière de recrutement des</p>	<p>Pas de qualification au niveau national.</p> <p>Chaque université fixe ses propres règles (des conventions collectives sont signées dans certains établissements). Recrutement en principe par les pairs.</p> <p>Doctorat généralement exigé</p>	<p>3 niveaux (voir Canada)</p>	<p>(voir Canada)</p>

		enseignants chercheurs.	(mais peuvent recruter avec un diplôme inférieur).		
Chine	Beaucoup de grandes universités ont adopté un système proche du système nord américain : les professeurs de haut niveau bénéficient d'un CDI (« tenure ») ; les autres ont des CDD semestriel, annuel ou triennal. Cependant, même s'ils ne sont pas fonctionnaires et si le pouvoir de décision des établissements a été renforcé, le salaire de base des enseignants reste financé par le gouvernement central dans le cadre de la dotation qu'il verse à chaque établissement.	Les enseignants chercheurs sont recrutés directement par les établissements mais c'est le gouvernement central qui décide de l'ouverture des postes dans chaque établissement 'et fixe des quotas de postes de professeurs.	Pas de qualification au niveau national. Constitution au sein du département qui recrute d'un comité présidé par le doyen ; le comité fait des recommandations sur les candidatures mais c'est le bureau du personnel de l'université qui décide du recrutement.	3 catégories : - Assistants lectures ; - Associate professors (MCF) ; - Full professors. La progression dans la carrière se fait après évaluation sur trois critères : publications, nombres d'heures de cours dispensées et notation effectuée par les étudiants semestriellement et par un groupe d'inspection.	Les OS : 96 h de cours par an pour les professeurs. Salaire : Salaire annuel de base défini au niveau national en fonction de la catégorie, de l'ancienneté. Part variable est décidée par l'établissement en fonction de l'évaluation des résultats et des ressources disponibles (cette part variable peut représenter 60 à 70 % du salaire des enseignants).
Danemark	Pas de corps de fonctionnaires. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur CDD ou CDI, régis par des conventions collectives.	L'employeur est l'université (pas d'universités privées au Danemark).	Pas de qualification au niveau national. Recrutement effectué après auditions locales (comités composés de membres de l'établissement et personnalités extérieures).	3 catégories : - Associate professor ; - Assistant professor ; - Professor.	La carrière est encadrée au niveau national par un corpus de loi et instructions ministérielles et par des conventions collectives signées par branches. Convention collective fixe le salaire de base ; la part variable du salaire est négociée dans le cadre de chaque contrat.
Finlande	Nouvelle loi sur l'enseignement supérieur entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2010 a modifié le statut des personnels de l'enseignement supérieur : - les nouveaux contrats	Les universités sont les uniques employeurs depuis 1 ^{er} janvier 2010 (toutes les universités sont publiques) ; elles fixent leurs propres modalités de	Pas de concours national ; les modalités de recrutement sont fixées par l'établissement. Jurys composés de pairs, de personnalités extérieures et d'étudiants.	3 catégories : -les enseignants universitaires (le doctorat n'est pas exigé ; ils font presque exclusivement de l'enseignement) ;	La carrière des E-Ch n'est pas organisée au niveau national par des textes législatifs ou réglementaires mais elle est régulée par des accords professionnels : il existe une convention collective nationale et

	<p>passés depuis 2010 sont des contrats de droit privé, en général des CDD de 5 ans ;</p> <p>- les personnels en fonction avant la loi de 2010, bénéficient de contrats avec des garanties plus fortes.</p>	recrutement.	<p>Pour les recrutements de professeurs, il est fait appel à des experts extérieurs, éventuellement étrangers pour évaluer les travaux.</p>	<p>- les « lecteurs universitaires » (= MCF) ;</p> <p>- les professeurs.</p>	<p>des conventions locales qui régule le système.</p> <p>OS : 1600h/an</p> <p>Enseignement : au maximum 448 h annuelles et en moyenne 300H /an effectuées (heures académiques = 45 mn)</p> <p>Salaire :</p> <p>Salaire de base fixé par les conventions collectives et part variable (maximum 48% du salaire de base) évalué par rapport aux objectifs du contrat.</p>
Hongrie	<p>Les enseignants-chercheurs sont des quasi « fonctionnaires » ou des agents publics avec contrat de travail à durée indéterminée.</p>	<p>L'employeur est le recteur ou le président de l'université.</p>	<p>Pas de qualification au niveau national.</p> <p>Pour un contrat de plus d'un an, les professeurs sont recrutés par concours.</p> <p>Les dossiers sont étudiés par le sénat de l'université ou le conseil de faculté. Le recteur choisi le candidat retenu en suivant les recommandations du sénat.</p> <p>La proposition est envoyée par la suite au président de la République.</p>	<p>3 catégories:</p> <p>- Professeur assistant ou assistant senior (pour les doctorants) ;</p> <p>- Professeur Associé = maître de conférence (titulaires d'un doctorat) ;</p> <p>- Professeur d'université (doctorat et habilitation).</p>	<p>OS sont fixées par des textes législatifs et réglementaires : Enseignement : 10 heures par semaine ;</p> <p>Pour le professeur-chercheur: 90% de l'emploi du temps doit être consacré à la recherche.</p> <p>Salaires :</p> <p>Selon une grille de salaire (4 catégories avec évolution à l'ancienneté).</p> <p>Primes déterminées au sein de l'université.</p> <p>Montant : environ deux mois de salaire de base.</p>
Luxembourg	<p>Enseignants chercheurs sont recrutés sous contrat de droit privé. Ils sont employés soit en CDD (7ans maximum), soit en CDI.</p>	<p>Une seule université, créée en 2003 (loi du 12 août 2003), et qui a compétence en matière de recrutement.</p>	<p>Pas de qualification au niveau national.</p> <p>Publication du poste par l'université.</p> <p>Recteur, sur proposition du doyen de la faculté, réunit une</p>	<p>Deux catégories :</p> <p>-Assistants professeurs ;</p> <p>-Professeurs.</p>	<p>OS :</p> <p>Le temps de travail (40h/semaine) est partagé entre les différentes taches (définies dans une charte annexée au règlement intérieur. de l'université) : enseignement,</p>

			commission de recrutement de 5 membres (tous E-CH) dont au moins deux extérieurs à l'établissement. Commission propose un classement des candidats. Doctorat est exigé dans tous les cas.		recherche, diffusion des connaissances, administration et gestion, international. Salaires Autonomie de l'université en matière de fixation de la grille des salaires.
Pays-Bas	Les enseignants-chercheurs sont des contractuels (sous CDD, CDI ou CDI « garantis »).	Ce sont les universités qui sont les employeurs.	Pas d'instance nationale de qualification (de type CNU) ; les universités publient leurs emplois et recrutent sur titres et travaux, avec constitution des commissions d'audition par l'université (composées de pairs dont certains extérieurs à l'établissement ; des étudiants peuvent participer à ces commissions). Le doctorat est exigé pour tous les candidats.	4 catégories: - Universitair docent (MCF) ; -Universitair hoofddocent (MCF HC) ; - Core Professor ; - Professor.	Carrière des E-Ch est régie par une convention collective, qui fixe notamment la grille d'évolution des rémunérations ; l'évolution sur la grille se fait chaque année après évaluation. OS : en moyenne 38h/semaine et 1700h/an. Leur répartition entre les différentes tâches varie ; elle est fixée, pour chaque enseignant, après négociation avec l'université.
Portugal	Les enseignants-chercheurs sont des fonctionnaires de l'État (quand ils exercent dans un établissement public). Les professeurs titulaires et associés ont une garantie renforcée de stabilité, avec garantie du maintien dans l'emploi et les fonctions (= « tenure » anglo-saxonne). Les professeurs auxiliaires sont recrutés sous CDD avec période expérimentale de 5 ans. Après cette période expérimentale, ils	L'employeur est l'établissement public. Dans les établissements privés, les enseignants sont salariés de droit privé.	C'est l'établissement qui décide de l'ouverture du concours et de la composition du jury (pas de concours nationaux). Les jurys comprennent entre 5 et 9 personnes ; la composition de ces jurys est libre. Le recrutement des professeurs titulaires (catedratico) est ouvert aux titulaires d'un doctorat (depuis au moins 5ans) et d'une agrégation.	3 catégories : - Professor auxiliar =MCF ; -Professor asociado (MCF HClasse) ; -Professor catedratico (=Professeurs).	Statut et carrière sont définis par des textes législatifs et réglementaires. OS : 35h/semaine. Les obligations d'enseignement sont comprises entre 6h et 9h/semaine ; les autres obligations ne sont pas définies. Salaires : grilles de salaires sont bloquées depuis 2012.

	passent sous CDI.				
République Tchèque	Statuts variables d'un établissement à l'autre : certains enseignants sont employés par l'État (régions ou province), d'autres (la majorité) par les établissements. Contrats variables d'un établissement à l'autre (CDD, CDI).	Dans la plupart des cas, c'est l'établissement qui est l'employeur. En revanche, c'est la loi qui fixe les conditions d'obtention des titres de professeur et maîtres de conférences mais les établissements fixent eux-mêmes les conditions de recrutement (souvent très proches des procédures fixées pour obtenir les titres de MCF et professeur).	Pour les assistants, recrutement au niveau master. Pour les MCF, le titre s'obtient à l'issue d'une procédure d'accréditation : le candidat (qui doit avoir enseigné pendant au moins 5 ans en université et publié 15 articles) soutient une thèse d'habilitation devant une commission de 5 professeurs, dont 3 extérieurs à l'établissement au sein duquel se déroule la procédure. Les MCF habilités sont nommés par le recteur de l'université. Même procédure pour les PR, qui sont nommés par le président de la République sur recommandation du comité scientifique de l'université et de la commission d'accréditation.	4 catégories : -Assistant ; -Maître assistant ; Maître de conférences ; -Professeur.	C'est une loi de 1998 sur l'enseignement supérieur qui fixe les modalités d'obtention des titres de MCF et de professeur, et l'évolution dans la carrière. Les missions sont comparables à celles des E-C français. Rémunération est fixée par chaque université de manière autonome avec des fortes disparités d'un établissement à l'autre.
Suède	Enseignants du supérieur sont recrutés par chaque établissement mais sous contrats publics garantis par l'État ;	L'État est considéré comme l'employeur sur la plan juridique ; en pratique, ce sont les établissements qui recrutent (il n'y a plus de réglementation nationale qui régit les conditions de recrutement). Depuis une loi de 2009, l'autonomie des	Pas de qualification au niveau national. Peut varier d'un établissement à l'autre ; souvent, c'est une commission de 2 ou 3 experts qui sélectionne les candidats et soumet une proposition au vice-chancelier (= président de l'université) ; le recrutement est sous la responsabilité du chef de département.	4 catégories : -Assistants chercheurs (=post-docs) ; - Lecteurs ; -Maîtres de conférences (universitetsadjunkt) ; - Professeurs. Le passage d'une catégorie à	Depuis la loi de 2009 sur l'autonomie des universités, ce sont les établissements qui fixent les règles applicables en matière de carrière des E-Chercheurs (sauf pour les professeurs dont certaines dispositions demeurent fixées par la loi, notamment leurs missions). Les OS : les obligations et missions des E-Ch sont fixées par la loi mais leur répartition est

		établissements a été renforcée, notamment en matière de recrutement.		l'autre est décidé par l'établissement (sauf pour les professeurs). Il faut avoir le doctorat pour être lecteur. Le professeur doit prouver qu'il possède les compétences scientifiques et pédagogiques requises.	fixée au cas par cas dans le contrat de travail établi avec l'établissement. Les salaires sont décidés localement au cas par cas, depuis 2009 mais, dans la pratique, négociés avec les syndicats et entérinés par un accord.
Suisse	Les professeurs et les chargés de cours sont sous CDI et les assistants d'enseignement sous CDD	C'est l'établissement qui est l'employeur et qui procède au recrutement	Pas de concours national ni de procédure d'habilitation extérieure. Le recrutement se fait sur dossier puis audition. Une "procédure d'appel" existe et permet de recruter une personne déjà identifiée (chasseur de tête). C'est la Faculté qui propose la composition de la commission validé par la direction de l'Université.	Catégories : -Professeur assistant ; - Maitre d'enseignement et de recherche ; - Professeur ordinaire ; - Professeur associé ; -professeur titulaire.	Ce sont des conventions collectives signées dans le cadre de chaque établissement qui fixent les règles en matière de déroulement des carrières. OS : 6h/semaine pendant 28 semaine (30% de l'activité) ; recherche : 60% de l'activité et 10% pour les autres missions. Salaires : 1 grille par établissement ; le salaire est négocié avec le contrat.

Source : enquête effectuée par la DGRH auprès des ambassades (2012)

Fiche technique sur le recrutement et la gestion des enseignants chercheurs

1. Le recrutement

Les corps d'enseignants-chercheurs sont des corps nationaux, avec toutes les garanties (certaines de nature constitutionnelle) qui s'attachent à ce caractère national ; les professeurs d'université, comme les maîtres de conférences, sont des fonctionnaires titulaires nommés sur un emploi dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche.

Les conditions de recrutement dans ces corps d'enseignants-chercheurs sont encadrées de manière précise, tant au niveau législatif et réglementaire⁷⁷.

Les recrutements dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités se font par concours sur titres et travaux ; la procédure comprend deux phases⁷⁸ :

- une phase nationale : l'inscription sur une liste de « qualification », établie par une instance nationale, le CNU (conseil national des universités) ;
- une phase de recrutement proprement dite, par concours nationaux ouverts au niveau de chaque établissement.

1.1 Première étape : l'inscription sur la liste nationale de qualification

Conformément aux dispositions de l'article L. 952-6 du code de l'éducation, « la qualification des enseignants-chercheurs est reconnue par une instance nationale », en l'espèce, le conseil national des universités (CNU) instance collégiale, composée exclusivement d'enseignants chercheurs.

1.1.1. Conditions générales

Pour être candidat à l'inscription sur la liste de qualification de **maitre de conférences, l'une des conditions suivantes** doit être remplie :

- être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent ; s'il est titulaire d'un diplôme étranger de niveau équivalent, c'est au CNU qu'il appartient d'examiner les titres et travaux du candidat et de se prononcer sur leur équivalence avec les diplômes français correspondants.
- justifier de 3 années d'activité professionnelle effective au cours des six années précédentes à l'exclusion des activités d'enseignant ou de chercheur ;
- être enseignant associé à temps plein ;
- être détaché dans le corps des maîtres de conférences ;

⁷⁷ Se reporter notamment aux articles L 951-1 et suivants du code de l'éducation et au décret n°84-431 du 6 juin 1984, fixant les dispositions statutaires communes aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences- annexes 2 et 3.

⁷⁸ Certaines disciplines ont des modalités de recrutement spécifiques : en droit, économie et gestion et dans les corps hospitalo-universitaires.

- appartenir au corps de chargé de recherche ou à un corps de chercheur.

Pour être candidat à une inscription sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités, l'une des conditions suivantes doit être remplie :

- être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) ou d'un diplôme équivalent ;
- justifier de 5 années d'activité professionnelle effective au cours des 8 années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant ou de chercheur ;
- être enseignant associé à temps plein ;
- être détaché dans le corps des professeurs des universités ;
- appartenir au corps de directeurs de recherche ou à un corps de chercheur.

Les conditions et la forme de la demande d'inscription sur la liste de qualification sont précisées dans un arrêté publié chaque année au Journal officiel.

Le dossier de candidature comprend notamment une description des activités dans l'enseignement, la recherche ou l'administration, la liste des travaux, ouvrages ou articles. Il est examiné par la section du C.N.U. compétente pour la discipline. Il peut éventuellement être effectué une demande d'inscription auprès de plusieurs sections du C.N.U.

Une campagne de qualification a lieu chaque année, par discipline. Les inscriptions sont ouvertes vers la mi-septembre.

L'inscription sur la liste de qualification est valable 4 ans ; pendant cette période, les candidats « qualifiés » peuvent se présenter aux différents concours ouverts par établissement.

1.1.2. Cas particuliers

1.1.2.1. La qualification n'est pas requise pour les enseignants-chercheurs en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur des pays étrangers (voir le point 13. ci-dessous).

Les candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France, sont dispensés de l'inscription sur la liste de qualification, et peuvent candidater directement auprès des établissements (voir §131 ci-dessous).

1.1.2.2. Dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, les professeurs sont recrutés prioritairement par la voie des concours d'agrégation ; pour l'accès au corps de professeurs des universités dans ces disciplines, la procédure de qualification n'est utilisée que marginalement dans le cadre des concours ouverts au titre de l'expérience professionnelle-voir §133 ci-dessous.

1.2. Deuxième étape : les concours de recrutement ouverts par établissements

1.2.1. Les types de concours

Les recrutements dans les corps d'enseignants-chercheurs se font par concours ouverts par établissement. Les concours sont ouverts dans les universités, instituts ou écoles, en fonction du ou des postes à pourvoir.

Hors le cas des disciplines juridiques, économiques et de gestion qui disposent d'une voie particulière d'accès au corps des professeurs des universités, il existe deux grands types de concours :

- les concours « normaux » ouverts aux candidats ayant obtenu leur inscription sur la liste de qualification, et qui possèdent le diplôme exigé ou un diplôme reconnu équivalent par le CNU ;
- les concours « spéciaux », réservés à certaines catégories de candidats remplissant des conditions particulières.

Lorsqu'ils ont obtenu la qualification, les étrangers peuvent, comme les Français, se porter candidats sur les emplois publiés par les établissements, s'ils justifient des conditions exigées selon le type de concours proposé.

1.2.1.1. Pour l'accès au corps des maitres de conférences, quatre types de concours sont proposés

- le premier est ouvert aux titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent ;
- le deuxième est réservé :
 - aux enseignants titulaires du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur depuis 3 ans et titulaires d'un doctorat ;
 - aux pensionnaires ou anciens pensionnaires des écoles françaises à l'étranger ;
- le troisième est réservé :
 - aux candidats comptant 4 années d'activité professionnelle effective au cours des 7 années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant ou de chercheur ;
 - aux enseignants associés à temps plein ;
- le quatrième est réservé aux enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) exerçant leurs fonctions en cette qualité depuis trois ans au moins dans un établissement d'enseignement supérieur.

1.2.1.2. **Pour l'accès au corps des professeurs des universités**, quatre types de concours sont également organisés :

- le premier est ouvert aux candidats titulaires d'une habilitation à diriger des recherches ou d'un diplôme équivalent ;
- le deuxième est réservé, dans la limite de 1/9^{ème} des emplois mis au concours pour l'ensemble des disciplines, aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches qui ont accompli 5 années de service dans l'enseignement supérieur ou qui ont été chargés, depuis au moins 4 ans, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique ;
- le troisième est réservé, dans la limite de 1/9^{ème} des emplois mis au concours pour l'ensemble des disciplines, aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches qui ont accompli 10 années de service (dont 5 en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire) dans un établissement d'enseignement supérieur de la Communauté européenne, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur au titre d'une mission de coopération culturelle scientifique et technique ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique ; **la procédure d'inscription sur la liste de qualification n'existe pas pour ce concours** ; le C.N.U formule, a posteriori, un avis sur les candidats retenus par l'établissement ;
- le quatrième est ouvert, dans la limite de 2/9^{ème} des emplois mis au concours pour l'ensemble des disciplines :
 - aux candidats ayant 6 années d'activité professionnelle effective durant les 9 années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant ou de chercheur ;
 - aux enseignants associés à temps plein en fonction ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an ;
 - aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France ;
 - à des directeurs de recherche mis à disposition de l'enseignement supérieur ou qui ont effectué un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur pendant au moins deux ans, pour des nominations comme professeur des universités de première classe.

1.2.2. Les déroulements des concours

Les conditions et les modalités du dépôt des candidatures sont précisées dans des arrêtés publiés au Journal officiel (cf. arrêté du 7 octobre 2009 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités et des maîtres de conférences des universités).

Les candidatures sont appréciées par les instances compétentes des établissements où sont ouverts les emplois.

Les candidatures sont d'abord examinées par un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs de même niveau que l'emploi à pourvoir. Le comité de sélection dresse la liste des candidats qu'il souhaite entendre au vu de l'ensemble des candidatures reçues par

l'établissement, puis il procède à l'audition des candidats qu'il a présélectionnés ; enfin, il choisit les candidatures qu'il retient et transmet la liste ainsi établie avec avis motivé au conseil d'administration de l'établissement qui sélectionne et propose le candidat retenu (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence). Le pouvoir de proposition du conseil d'administration s'exerce donc uniquement dans le cadre de la sélection opérée par le comité de sélection. Il ne lui est pas possible de proposer une candidature qui n'aurait pas été retenue par le comité de sélection

Le président de l'établissement, sauf s'il émet un avis défavorable motivé en application de l'article L. 712-2 du code de l'éducation, communique au ministre le nom du candidat sélectionné (ou la liste de candidats classés par ordre de préférence). Le président d'université, s'il souhaite s'opposer à la nomination d'un candidat proposé par le conseil d'administration, doit fonder son appréciation sur des motifs tenant exclusivement à l'administration de l'université (cf décision du Conseil constitutionnel du 16 août 2010 (n° 2010-20/21 QPC).

1.3. Situations particulières

1.3.1. Les candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État étranger, de niveau équivalent à l'emploi à pourvoir

Ils sont dispensés de la qualification. La recevabilité de leur candidature est examinée par le conseil scientifique de l'établissement, avant le passage devant le comité de sélection et le conseil d'administration.

1.3.2. Les fonctionnaires d'un État de l'Union européenne autre que la France

Ils peuvent être détachés sur un emploi de niveau équivalent (maître de conférences ou professeur des universités). Ils ne devront obtenir la qualification que s'ils demandent ensuite (dans un délai minimum d'un an) à être intégrés, c'est-à-dire recrutés définitivement dans le corps des maîtres de conférences ou des professeurs des universités. La position de détachement doit d'abord être acceptée par le pays d'origine, afin de permettre le retour dans leur emploi s'ils ne souhaitent pas être intégrés.

1.3.3. Les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion

Dans ces disciplines, deux voies de recrutement sont offertes pour l'entrée dans le corps des professeurs des universités :

- les concours nationaux d'agrégation sur épreuves :
 - un premier concours est destiné aux candidats titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent (agrégation externe) ;
 - un second concours est réservé aux maîtres de conférences et aux maîtres-assistants âgés d'au moins 40 ans qui comptent 10 années de service dans l'enseignement supérieur. Ils doivent par ailleurs être titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent (agrégation interne).

- **des concours sur emplois**, ouverts par établissement et organisés dans les conditions prévues pour les troisième et quatrième concours décrits ci-dessus au § 1.2.1.2.

Les candidats à l'agrégation doivent justifier du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches ou de qualifications et titres de niveau équivalent. Les concours comportent trois ou quatre auditions, selon la discipline du concours, devant un jury nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les lauréats de ces concours choisissent, en fonction de leur rang de classement, leur affectation à partir d'une liste de postes établie par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.

1.3.4. Le cas des disciplines médicales, odontologiques et certaines disciplines pharmaceutiques

Dans ces disciplines, les enseignants relèvent d'un statut qui leur est propre (voir en annexe les références des textes statutaires correspondants).

Leur activité comporte trois missions – enseignement, recherche et soins – exercées au sein d'un centre hospitalier et universitaire (CHU), constitué d'une unité de formation et de recherche (UFR) relevant d'une université et d'un centre hospitalier.

Les emplois offerts au recrutement font l'objet d'une publication par arrêté interministériel au Journal officiel fin décembre-début janvier. Leur recrutement s'effectue par voie de concours organisé en deux phases :

- un passage devant un jury constitué par la sous-section ou le cas échéant la section du CNU. Cette épreuve comporte une présentation orale, un exposé sur un thème fixé par le jury et une épreuve pédagogique pratique. A l'issue des auditions, le jury établit une liste des candidats admis à concourir ;
- un dépôt de candidature auprès des UFR et des CHU dans lesquels ont été publiés des emplois relevant de la discipline concernée.

Les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé procèdent conjointement à la nomination des candidats ayant reçu un avis favorable des instances universitaires et hospitalières.

1.4. Les mutations et les détachements

À côté de la procédure de recrutement par concours, les emplois vacants sont ouverts, comme dans tous les corps de la fonction publique, à la mutation et au détachement.

1.4.1. Les mutations

Les maîtres de conférences et professeurs qui ont exercé des fonctions d'enseignant-chercheur en position d'activité pendant au moins 3 ans dans l'établissement où ils sont affectés peuvent faire acte de candidature à la mutation sur les emplois vacants ouverts dans les établissements. Le stage est pris en compte dans la détermination de cette période et, s'ils ne justifient pas de

trois années d'activité, les candidats peuvent demander une dérogation à cette règle des trois ans d'exercice ; dans ce cas, leur demande de mutation doit recevoir l'accord du président donné après avis favorable du conseil d'administration en formation restreinte ainsi que, le cas échéant, du directeur de l'institut ou de l'école faisant partie de l'université.

L'examen par l'université d'accueil des candidatures à la mutation s'effectue dans les mêmes conditions que pour les candidatures aux concours.

1.4.2. Les détachements

1.4.2.1. Les conditions à remplir pour être détachés

Peuvent demander à être détachés dans les corps de maitres de conférences :

- sans condition de titres ou de diplômes :
 - sous réserve d'être titulaires depuis trois années au moins, les fonctionnaires appartenant à un corps assimilé aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du CNU ;
 - les conservateurs des bibliothèques, des musées et du patrimoine,
 - les membres des corps recrutés par la voie de l'ENA ou de l'Ecole polytechnique, les fonctionnaires anciens élèves des ENS,
 - les magistrats de l'ordre judiciaire ainsi que les membres des corps d'ingénieurs de recherche et les membres du corps des ingénieurs de recherche et de formation.
- Les autres fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice terminal des MCF peuvent également être détachés en qualité de maîtres de conférence mais à la condition qu'ils soient par ailleurs titulaires de l'HDR, du doctorat, du doctorat d'État, du doctorat de troisième cycle ou du diplôme de docteur ingénieur.

Peuvent être détachés dans le corps des professeurs d'université :

- sous réserve d'être titulaires depuis trois années au moins, les fonctionnaires appartenant à un corps assimilé aux professeurs des universités pour la désignation des membres du CNU ;
- les fonctionnaires appartenant à un grade ou nommés dans un emploi dont l'indice terminal est supérieur à celui de professeur de deuxième classe et les magistrats de l'ordre judiciaire du premier grade ou hors hiérarchie ;
- Les magistrats de l'ordre judiciaire appartenant au 1er grade ou placés hors hiérarchie.

En outre, **depuis 2009** (décret n° 2009-460 du 23 avril 2009), les agents relevant d'une administration, d'un organisme ou d'un établissement public d'un **État membre de la Communauté européenne** ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France, et occupant un emploi d'un niveau équivalent à celui de maître de conférence ou professeur des universités, peuvent être accueillis en détachement dans les corps de MCF ou de professeurs des universités (cf. § 1.3.2.).

1.4.2.2. La procédure

L'examen par l'université d'accueil des candidatures à un détachement s'effectue dans les mêmes conditions que pour les candidatures au concours.

Les fonctionnaires détachés peuvent, à l'issue d'un délai d'un an, être intégrés sur leur demande dans le corps correspondant. À l'exception de ceux qui appartiennent à un corps d'enseignants-chercheurs assimilé au corps des maîtres de conférences ou au corps de professeur, les fonctionnaires ne peuvent être intégrés que s'ils sont inscrits sur la liste de qualification soit aux fonctions de MCF, soit aux fonctions de professeur des universités. L'intégration est prononcée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur (ou par décret du président de la République pour les professeurs), après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration siégeant en formation restreint.

2. La gestion des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont des corps nationaux de fonctionnaires, dont la gestion est pour partie déconcentrée auprès des présidents et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur.

L'article L. 951-3 du code de l'éducation (issu de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992) prévoit en effet que le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut déléguer aux présidents des universités et aux présidents ou directeurs des autres établissements publics d'enseignement supérieur tout ou partie de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de l'État qui relèvent de son autorité.

Le décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 relatif à la déconcentration de certaines opérations de gestion concernant les professeurs des universités, les maîtres de conférences, les assistants de l'enseignement supérieur et les enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences (modifié à plusieurs reprises) a fixé, pour tous les corps d'enseignants-chercheurs, le cadre de cette déconcentration des actes de gestion de l'administration centrale vers les établissements, déconcentration qui s'est faite par étape et qui s'est achevée récemment avec la publication du décret n° 2012-195 du 7 février 2012.

À l'heure actuelle, tous les actes de recrutement et de gestion individuelle font désormais l'objet de cette délégation, à l'exception des décisions relatives à la nomination et à la cessation de fonctions des professeurs et des enseignants-chercheurs assimilés (la nomination des professeurs des universités est prononcée par décret du Président de la République, en application de l'ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958), des décisions relatives à la nomination en qualité de stagiaire et à la cessation de fonctions des maîtres de conférences et des enseignants-chercheurs assimilés.

Par ailleurs, le décret du 20 décembre 1993 autorise désormais (depuis sa dernière modification de 2012) les présidents d'universités à déléguer, par arrêté, leur signature au directeur de l'unité de formation et de recherche de santé concernée pour les actes concernant les professeurs des universités-praticiens hospitaliers et les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers des disciplines médicales, odontologiques et

pharmaceutiques ainsi que les professeurs des universités de médecine générale et les maîtres de conférences des universités de médecine générale.

L'arrêté du 10 février 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (qui a abrogé et remplacé l'arrêté du 15 décembre 1997), pris en application du décret du 20 décembre 1993, fixe la liste des actes qui sont ainsi exercés directement par les présidents et directeurs d'établissement ; pour mémoire, ces délégations de pouvoirs portent notamment sur les actes suivants en matière de recrutement et de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs :

- l'établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux concours de recrutement ouverts, en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline attribués à l'établissement, de maîtres de conférences, de professeurs des universités et de personnels assimilés, à l'exception des personnels régis par les dispositions du décret du 12 mars 1986 ;
- la titularisation ou la prolongation de stage lorsque l'accomplissement d'un stage est prévu par le statut particulier ;
- le classement dans le corps ;
- l'autorisation d'aménagement des horaires prévue pour certaines catégories de travailleur handicapé ;
- l'exercice des fonctions à temps partiel ;
- la mutation ;
- le changement de discipline ;
- les autorisations de cumul d'activités ;
- l'octroi des autorisations concernant la participation à la création d'une entreprise, l'apport d'un concours scientifique à une entreprise, ou la participation dans le capital social d'une entreprise ;
- la délégation prévue à l'article 11 du décret du 6 juin 1984 ;
- le détachement sortant et la réintégration après détachement ;
- La mise à disposition ;
- la mise en disponibilité et la réintégration après mise en disponibilité ;
- la mise en position hors cadre ;
- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade ;
- l'octroi des autorisations d'absence ;
- la reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire et l'ouverture du droit au versement de l'allocation d'invalidité temporaire et, le cas échéant, à la majoration pour tierce personne ;

- l'octroi d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- l'ouverture du droit à la prise en charge de frais de changement de résidence ;
- l'ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité particulière de sujétion et d'installation ;
- l'ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité d'éloignement ;
- L'octroi des crédits d'heure des titulaires de mandats électifs prévus par le code général des collectivités territoriales ;
- la suspension prévue à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- l'octroi ou le renouvellement des congés mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- l'octroi d'un bilan de compétences ;
- l'octroi de congés pour recherches ou conversions thématiques I ;
- l'octroi du congé bonifié ;
- l'octroi du congé administratif ;
- l'octroi du congé parental ;
- l'octroi du congé de présence parentale ;
- l'octroi des congés prévus par le décret du 7 octobre 1994 susvisé ;
- le recul de limite d'âge ;
- la prolongation d'activité prévue par l'article 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge des fonctionnaires ;

le maintien en fonctions jusqu'à la fin de l'année universitaire et le maintien en activité en surnombre de l'article L. 952-10 du code de l'éducation.

Les textes de référence

Recrutement des enseignants-chercheurs

Code de l'éducation : articles L. 952-6, 952-6-1 notamment et L. 952-21 à L. 952-23-1 pour les personnels hospitalo-universitaires

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (voir annexe 1)

Décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités

Arrêté consolidé 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

Arrêté du 2 mai 1995 fixant la liste des groupes et des sections ainsi que le nombre des membres de chaque section du Conseil national des universités

Arrêté du 16 juillet 2009 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités

Arrêtés du 7 octobre 2009 relatifs aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement des professeurs des universités et des maîtres de conférences des universités

Arrêté du 19 mars 2010 fixant les modalités de fonctionnement du Conseil national des universités

Arrêté du 10 février 2011 relatif à la grille d'équivalence des titres, travaux et fonctions des enseignants-chercheurs mentionnée aux articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

Recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Code de l'éducation : L. 952-21 à L. 952-23-

Décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires

Décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires

Décret n° 2008-308 du 2 avril 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants et hospitaliers dans les disciplines pharmaceutiques

Décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale

Décret n° 87-31 du 20 janvier 1987 relatif au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques

Classement dans les corps

Décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Arrêté du 10 février 2011 relatif à la grille d'équivalence des titres, travaux et fonctions des enseignants-chercheurs mentionnée aux articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Gestion des corps

Décret n° 93-1335 du 20 décembre 1993 modifié relatif à la déconcentration des opérations de gestion concernant certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

Arrêté du 10 février 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

Tous ces textes se trouvent sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, portail GALAXIE et sur le site de LEGIFRANCE.
(<http://www.legifrance.gouv.fr>)

Extraits du CODE DE L'EDUCATION

Partie législative

Titre V : Les personnels de l'enseignement supérieur

Chapitre I^{er} : Dispositions communes.

Article L. 951-1 : Les personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à l'administration des établissements et contribuent au développement et à la diffusion des connaissances et à la recherche.

Ils peuvent bénéficier d'une formation professionnelle initiale. Des actions de formation continue et une action sociale sont organisées à leur intention. Ils participent à la gestion des organismes mis en place à cette fin. Une protection médicale leur est assurée dans l'exercice de leurs activités.

Article L. 951-1-1 : Un comité technique est créé dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par délibération du conseil d'administration. Outre les compétences qui lui sont conférées en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

Article L. 951-2 : Les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, définissant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics et autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant de tels emplois, sont applicables aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Le régime des contrats à durée déterminée est fixé par les articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

Lorsque les ressources nécessaires à la rémunération de personnels permanents sont suffisamment garanties, les emplois correspondants, dont la rémunération est couverte par voie de fonds de concours, peuvent être attribués aux établissements dans la limite du total des emplois inscrits à la loi de finances de l'année dans des conditions fixées par décret.

Article L. 951-3 : Le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut déléguer par arrêté aux présidents des universités et aux présidents ou directeurs des autres établissements publics d'enseignement supérieur, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, tout ou partie de ses pouvoirs en matière de recrutement et de gestion des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de l'État qui relèvent de son autorité, dans la limite des emplois inscrits dans la loi de finances et attribués à l'établissement.

Les compétences ainsi déléguées s'exercent au nom de l'État et leur exercice est soumis au contrôle financier.

Article L. 951-4 : Le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un membre du personnel de l'enseignement supérieur pour un temps qui n'excède pas un an, sans privation de traitement.

Chapitre II : Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs

Section 1 : dispositions générales

Article L. 952-1 : Sous réserve des dispositions de l'article L. 951-2, le personnel enseignant comprend des enseignants-chercheurs appartenant à l'enseignement supérieur, d'autres enseignants ayant également la qualité de fonctionnaires, des enseignants associés ou invités et des chargés d'enseignement.

Les enseignants associés ou invités assurent leur service à temps plein ou à temps partiel. Ils sont recrutés pour une durée limitée dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience ; ils exercent une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. Ils sont nommés pour une durée limitée par le président de l'université, sur proposition de l'unité intéressée, ou le directeur de l'établissement. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement désignés précédemment peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an.

Le recrutement de chercheurs pour des tâches d'enseignement est organisé dans des conditions fixées par décret.

Article L. 952-1-1 : Dans le cadre des contrats pluriannuels d'établissement mentionnés à l'article L. 711-1, chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel présente les objectifs qu'il se fixe en matière de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement, ainsi qu'en matière de recrutement de professeurs des universités n'ayant pas exercé, immédiatement avant leur promotion à ce grade, des fonctions de maître de conférences dans l'établissement.

Article L. 952-2 : Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.

Article L. 952-3 : Les fonctions des enseignants-chercheurs s'exercent dans les domaines suivants :

1° L'enseignement incluant formation initiale et continue, tutorat, orientation, conseil et contrôle des connaissances ;

2° La recherche ;

3° La diffusion des connaissances et la liaison avec l'environnement économique, social et culturel ;

4° La coopération internationale ;

5° L'administration et la gestion de l'établissement.

En outre, les fonctions des personnels enseignants et hospitaliers et des personnels enseignants de médecine générale comportent une activité de soins, conformément aux articles L. 952-21 à L. 952-23-1.

Les professeurs ont la responsabilité principale de la préparation des programmes, de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques.

Un décret en Conseil d'État précise les droits et obligations des enseignants-chercheurs, notamment les modalités de leur présence dans l'établissement.

Article L. 952-4 : La répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein d'un même établissement fait l'objet d'une révision périodique. Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ont compétence exclusive pour effectuer cette répartition.

Article L. 952-5 : Les présidents d'université et les directeurs d'établissement peuvent accorder, à titre exceptionnel, des dispenses en tout ou partie aux obligations de résidence et de présence qu'implique toute fonction universitaire d'enseignement et de recherche.

Article L. 952-6 : Sauf dispositions contraires des statuts particuliers, la qualification des enseignants-chercheurs est reconnue par une instance nationale.

L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière de ces personnels relève, dans chacun des organes compétents, des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé s'il s'agit de son recrutement et d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé s'il s'agit de son affectation ou du déroulement de sa carrière. Toutefois, les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs peuvent prévoir, dans les organes compétents en matière de recrutement, la participation d'enseignants associés à temps plein de rang au moins égal à celui qui est postulé par l'intéressé ainsi que d'universitaires ou chercheurs étrangers.

L'appréciation, concernant le recrutement ou la carrière, portée sur l'activité de l'enseignant-chercheur tient compte de l'ensemble de ses fonctions. Elle est transmise au ministre chargé de l'enseignement supérieur avec l'avis du président ou du directeur de l'établissement.

Par dérogation au statut général des fonctionnaires de l'État, des candidats peuvent être recrutés et titularisés à tout niveau de la hiérarchie des corps d'enseignants-chercheurs dans des conditions précisées par un décret en Conseil d'État qui fixe notamment les conditions dans lesquelles les qualifications des intéressés sont appréciées par l'instance nationale.

De même, des personnalités n'ayant pas la nationalité française peuvent, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'État, être nommées dans un corps d'enseignants-chercheurs.

Article L. 952-6-1 : Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation d'enseignement supérieur, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés.

Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause et après avis du conseil scientifique. En l'absence d'avis rendu par le conseil scientifique dans un délai de quinze jours, l'avis est réputé favorable. Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement.

Au vu de son avis motivé, le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui postulé, transmet au ministre compétent le nom du candidat dont il propose la nomination ou une liste de candidats classés par ordre de préférence, sous réserve de l'absence d'avis défavorable du président tel que prévu à l'article L. 712-2.

Un comité de sélection commun à plusieurs établissements d'enseignement supérieur peut être mis en place, notamment dans le cadre d'un pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

Article L. 952-7 : Les conseils d'administration des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel statuant en matière juridictionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 712-4, à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants sont constitués par une section disciplinaire dont les membres sont élus par les représentants élus des enseignants-chercheurs et enseignants répartis selon leurs collèges électoraux respectifs. Pour le jugement de chaque affaire, la formation disciplinaire ne doit comprendre que des membres d'un rang égal ou supérieur à celui de la personne déférée devant elle et au moins un membre du corps ou de la catégorie de personnels non titulaires auquel appartient la personne déférée devant elle.

Les sanctions prononcées à l'encontre des enseignants par la section disciplinaire ne font pas obstacle à ce que ces enseignants soient traduits, en raison des mêmes faits, devant les instances disciplinaires prévues par les statuts qui leur sont applicables dans leur corps d'origine.

Article L. 952-8 : Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont :

- 1° Le blâme ;
- 2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
- 3° L'abaissement d'échelon ;
- 4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;
- 5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
- 6° La mise à la retraite d'office ;
- 7° La révocation.

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Article L. 952-9 : Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires applicables aux autres enseignants sont :

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ;
- 3° L'exclusion de l'établissement ;
- 4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Article L. 952-10 : Sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'État, la limite d'âge des professeurs de l'enseignement supérieur, des directeurs de recherche des établissements publics à caractère scientifique et technologique relevant de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France et des personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés aux professeurs d'université pour

les élections à l'instance nationale mentionnée à l'article L. 952-6 est fixée à soixante-sept ans. Toutefois, la limite d'âge des professeurs au Collège de France reste fixée à soixante-dix ans. Lorsqu'ils atteignent la limite d'âge, les professeurs de l'enseignement supérieur et les personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés aux professeurs d'université pour les élections à l'instance nationale mentionnée à l'article L. 952-6 sont, sur leur demande, maintenus en activité, en surnombre, jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de soixante-huit ans.

Les professeurs de l'enseignement supérieur, les directeurs de recherche des établissements publics à caractère scientifique et technologique et les autres personnels enseignants qui relèvent du ministre chargé de l'enseignement supérieur restent en fonctions jusqu'au 31 août quand ils atteignent la limite d'âge en cours d'année universitaire, si les besoins du service d'enseignement le justifient.

Article L. 952-11 : Les conditions dans lesquelles le titre de professeur émérite est conféré aux professeurs des universités admis à la retraite, la durée de l'éméritat et les droits attachés à ce titre sont fixés par décret en Conseil d'État. Pour l'exercice de ces droits, les dispositions de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne sont pas applicables. Les dispositions du présent alinéa sont applicables aux personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés aux professeurs des universités pour les élections à l'instance nationale mentionnée à l'article L. 952-6 du présent code.

Les professeurs d'université membres de l'Institut et ceux qui sont titulaires d'une des distinctions reconnues par la communauté scientifique dont la liste est établie par décret en Conseil d'État sont, de plein droit, professeurs émérites dès leur admission à la retraite.

Article L. 952-12 : Lorsque les fonctionnaires appartenant aux corps des enseignements supérieurs qui accomplissent une mission de coopération sont placés en service détaché ou se trouvent sous le régime des dispositions particulières qui leur sont applicables dans certaines affectations, les emplois auxquels ils étaient affectés avant leur départ en mission de coopération ne peuvent être attribués à un autre titulaire pendant toute la durée de leur mission.

Article L. 952-13 : Les enseignants associés de nationalité étrangère auxquels est reconnue la qualité de réfugié, conformément aux dispositions de la loi n° 52-893 du 25 juillet 1952 relative au droit d'asile, peuvent être renouvelés annuellement dans leurs fonctions, au-delà de la durée fixée en application de l'article L. 952-1.

Article L. 952-14 : L'enregistrement automatique de leurs vœux d'affectation et de mutation par les enseignants-chercheurs, par voie télématique, jusqu'à une date limite fixée par arrêté, fait foi, à défaut d'écrit, jusqu'à preuve contraire.

Article L. 952-14-1 : Dans le respect des dispositions de l'article 432-12 du code pénal, et par dérogation à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative fixée au premier alinéa de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les enseignants-chercheurs autorisés à accomplir une période de service à temps partiel peuvent être autorisés à exercer, en sus de leurs fonctions, une activité dans une entreprise exerçant une ou plusieurs des missions définies à l'article L. 952-3.

section 2 : Dispositions particulières

Article L. 952-15 : Les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des écoles normales supérieures, des grands établissements et des écoles françaises à l'étranger peuvent prévoir la participation de personnalités extérieures dans les organes de recrutement de ces corps.

Article L. 952-16 : Les instances de recrutement du Conservatoire national des arts et métiers, lorsqu'elles sont appelées à se prononcer sur une candidature à un recrutement d'enseignant-chercheur, siègent en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, aux personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé et aux personnalités extérieures.

Article L. 952-17 : Les professeurs du Collège de France issus du corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers peuvent cumuler leurs fonctions avec des fonctions hospitalières. Outre leur rémunération de professeur du Collège de France, ils perçoivent, en ce cas, au titre de leur activité hospitalière, des émoluments non soumis à retenue pour pension fixés conformément à la grille des émoluments hospitaliers applicable aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers.

Pour la partie hospitalière de leur activité, ils sont soumis aux mêmes règles et aux mêmes obligations que les professeurs des universités-praticiens hospitaliers et peuvent accéder aux fonctions de chef de service dans les mêmes conditions que les professeurs des universités-praticiens hospitaliers. Lors de leur nomination au Collège de France, ils sont reclassés dans la grille des émoluments hospitaliers au niveau qu'ils avaient atteint comme professeurs des universités-praticiens hospitaliers.

Article L. 952-18 : Dans les centres hospitaliers régionaux ou les établissements hospitaliers et assimilés, les postes de pharmacien résidents peuvent être pourvus, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, par des enseignants d'une unité de formation et de recherche de pharmacie sous réserve qu'ils respectent les règles de recrutement du corps national des pharmaciens des hôpitaux.

Article L. 952-19 : Des conventions conclues entre les universités et les centres hospitaliers régionaux ou les établissements hospitaliers et assimilés déterminent les conditions dans lesquelles les pharmaciens résidents et les pharmaciens biologistes n'exerçant pas de fonctions universitaires peuvent collaborer à l'enseignement.

Article L. 952-20 : Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles les enseignants d'une unité de formation et de recherche de pharmacie exerçant conjointement des fonctions de pharmacien ou de biologiste des hôpitaux peuvent être autorisés à occuper ces deux emplois par dérogation aux dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il fixe aussi les conditions de régularisation des situations des personnels lésés par l'interdiction antérieure d'exercer conjointement les deux fonctions.

section 3 : Dispositions propres aux personnels enseignants et hospitaliers.

Article L. 952-21 : Les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires créés en application de l'article L. 6142-3 du code de la santé publique, cité à l'article L. 713-5 du présent code, exercent conjointement les fonctions

universitaire et hospitalière. L'accès à leur double fonction est assuré par un recrutement commun.

Ils sont nommés par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ou sur le rapport de ces ministres.

Ils consacrent à leurs fonctions hospitalières, à l'enseignement et à la recherche la totalité de leur activité professionnelle, sous réserve des dérogations qui peuvent être prévues par leur statut.

Les effectifs du personnel faisant l'objet du présent article sont fixés, pour chaque centre et pour chaque catégorie, par décision commune des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.

Article L. 952-22 : Les membres du personnel enseignant et hospitalier sont soumis, pour leur activité hospitalière comme pour leur activité universitaire, à une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national. Cette juridiction est présidée soit par un conseiller d'État, soit par un professeur d'enseignement supérieur, désigné conjointement par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ; elle est composée de membres pour moitié élus par les personnels intéressés et pour moitié nommés à parts égales par les mêmes ministres.

Article L. 952-23 : Des décrets en Conseil d'État déterminent les modalités d'application de la présente section, et notamment le statut et les conditions de rémunération du personnel médical et scientifique enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires. Le régime indemnitaire applicable à ces personnels est fixé par décret.

section 3 bis : Dispositions propres aux personnels enseignants de médecine générale

Article L. 952-23-1 : Les membres du personnel enseignant titulaire et non titulaire de médecine générale exercent conjointement les fonctions d'enseignement, de recherche et de soins en médecine générale. Ils consacrent à leurs fonctions de soins en médecine générale, à l'enseignement et à la recherche la totalité de leur activité professionnelle, sous réserve des dérogations qui peuvent être prévues par leur statut. Ils exercent leur activité de soins en médecine générale et ambulatoire.

Pour leur activité d'enseignement et de recherche, ils sont soumis à la juridiction disciplinaire mentionnée à l'article L. 952-22.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de la présente section, et notamment le statut des personnels enseignants de médecine générale, les conditions de leur recrutement et d'exercice de leurs fonctions ainsi que les mesures transitoires et les conditions dans lesquelles les enseignants associés de médecine générale peuvent être recrutés ou demander à être intégrés dans les nouveaux corps.

section 4 : Dispositions propres aux personnels de recherche.

Article L. 952-24 : Les chercheurs des organismes de recherche, les chercheurs et, dès lors que leurs activités d'enseignement sont au moins égales au tiers des obligations d'enseignement de référence, les personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique des établissements. Ils sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur participation aux différents conseils et instances des établissements.

Chapitre III : Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service

[...]

Chapitre IV : Dispositions applicables aux universités bénéficiant de responsabilités et de compétences élargies mentionnées à l'article L. 712-8

Article L. 954-1 : Le conseil d'administration définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels.

Article L. 954-2 : Le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche est accordée après avis du conseil scientifique.

Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Les conditions d'application du présent article peuvent être précisées par décret.

Article L. 954-3 : Sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Statistiques relatives aux qualifications de 2009 à 2011

Sources : DGRH et CNU

QUALIFICATIONS CNU 2009

Sections CNU	Maîtres de conférences						Professeurs					
	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts
1 Droit privé et sciences criminelles	259	88	34.0%	55	4.7	1.6	5	0	0.0%	0	0.0	0.0
2 Droit public	210	42	20.0%	37	5.7	1.1	4	0	0.0%	1	4.0	0.0
3 Histoire du droit et des institutions	58	27	46.6%	9	6.4	3.0	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
4 Science politique	269	101	37.5%	11	24.5	9.2	5	1	20.0%	0	0.0	0.0
5 Sciences économiques	294	131	44.6%	67	4.4	2.0	10	4	40.0%	4	2.5	1.0
6 Sciences de gestion	273	162	59.3%	100	2.7	1.6	6	0	0.0%	0	0.0	0.0
TOTAL DROIT	1 363	551	40.4%	279	4.9	2.0	30	5	16.7%	5	6.0	0.0
7 Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	312	190	60.9%	25	11.1	6.8	62	46	74.2%	16	3.9	2.9
8 Langues et littératures anciennes	59	47	79.7%	10	5.9	4.7	21	18	85.7%	5	4.2	3.6
9 Langue et littérature françaises	313	155	49.5%	38	8.2	4.1	37	28	75.7%	17	2.2	1.6
10 Littératures comparées	140	59	42.1%	5	28.0	11.8	19	11	57.9%	7	2.7	1.6
11 Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	204	122	59.8%	80	2.6	1.5	36	32	88.9%	44	0.8	0.7
12 Langues et littératures germaniques et scandinaves	61	45	73.8%	15	4.1	3.0	23	12	52.2%	8	2.9	1.5
13 Langues et littératures slaves	52	34	65.4%	3	17.3	11.3	9	6	66.7%	1	9.0	6.0
14 Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, au	184	100	54.3%	48	3.8	2.1	33	22	66.7%	27	1.2	0.8
15 Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques,	125	88	70.4%	11	11.4	8.0	25	16	64.0%	7	3.6	2.3
16 Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	282	139	49.3%	61	4.6	2.3	74	47	63.5%	40	1.9	1.2
17 Philosophie	242	111	45.9%	10	24.2	11.1	35	18	51.4%	8	4.4	2.3
18 Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts	367	198	54.0%	29	12.7	8.8	44	34	77.3%	13	3.4	2.6
19 épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicolog	397	263	66.2%	35	11.3	7.5	62	29	46.8%	19	3.3	1.5
20 Sociologie, démographie	242	119	49.2%	6	40.3	19.8	35	18	51.4%	4	8.8	4.5
21 Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	245	158	64.5%	25	9.8	6.3	37	29	78.4%	14	2.6	2.1
22 Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	493	313	63.5%	33	14.9	9.5	85	60	70.6%	21	4.0	2.9
23 Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, contemporains	203	136	67.0%	34	6.0	4.0	37	25	67.6%	21	1.8	1.2
24 Géographie physique, humaine, économique et régionale	155	74	47.7%	12	12.9	6.2	30	11	36.7%	8	3.8	1.4
70 Aménagement de l'espace, urbanisme	332	108	32.5%	37	9.0	2.9	59	19	32.2%	20	3.0	1.0
71 Sciences de l'éducation	257	71	27.6%	36	7.1	2.0	31	16	51.6%	16	1.9	1.0
72 Sciences de l'information et de la communication	113	72	63.7%	3	37.7	24.0	15	12	80.0%	2	7.5	6.0
73 Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	47	25	53.2%	2	23.5	12.5	6	5	83.3%	4	1.5	1.3
74 Cultures et langues régionales	207	98	47.3%	35	5.9	2.8	42	19	42.9%	10	4.2	1.8
76 Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	5	45.5%	1	11.0	0.0%	0	0	0.0%	1	0.0	0.0
77 Théologie catholique, théologie protestante	7	5	71.4%	3	2.3	0.0%	0	0	0.0%	1	0.0	0.0
TOTAL LETTRES	5 050	2 735	54.2%	600	8.4	4.6	857	532	62.1%	334	2.6	1.6
25 Mathématiques	271	249	91.9%	57	4.8	4.4	141	120	85.1%	26	5.4	4.6
26 Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	311	256	82.3%	73	4.3	3.5	119	100	84.0%	33	3.6	3.0
27 Informatique	707	466	65.9%	121	5.8	3.9	172	117	68.0%	62	2.8	1.9
28 Milieux denses et matériaux	444	373	84.0%	41	10.8	9.1	154	109	70.8%	28	5.5	3.9
29 Constituants élémentaires	150	117	78.0%	16	9.4	7.3	59	46	78.0%	9	6.6	5.1
30 Milieux dilués et optique	270	232	85.9%	19	14.2	12.2	76	61	80.3%	9	8.4	6.8
31 Chimie théorique, physique, analytique	451	294	65.2%	44	10.3	6.7	129	80	62.0%	21	6.1	3.8
32 Chimie organique, minérale, industrielle	441	278	63.0%	41	10.8	6.8	120	61	50.8%	26	4.6	2.3
33 Chimie des matériaux	346	304	87.9%	28	12.4	10.9	90	67	74.4%	11	8.2	6.1
34 Astronomie, astrophysique	138	121	87.7%	11	12.5	11.0	18	16	88.9%	5	3.6	3.2
35 Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	166	141	84.9%	28	5.9	5.0	57	48	84.2%	13	4.4	3.7
36 Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	163	127	77.9%	7	23.3	18.1	52	31	59.6%	4	13.0	7.8
37 Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	113	93	82.3%	8	14.1	11.6	23	14	60.9%	5	4.6	2.8
60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	448	311	69.4%	96	4.7	3.2	165	114	69.1%	44	3.6	2.6
61 Génie informatique, automatique et traitement du signal	364	219	60.2%	48	7.6	4.6	110	64	58.2%	29	3.8	2.2
62 Energétique, génie des procédés	302	185	61.3%	36	8.4	5.1	90	61	67.8%	23	3.9	2.7
63 Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	368	156	42.4%	42	8.8	3.7	109	63	57.8%	31	3.5	2.0
64 Biochimie et biologie moléculaire	942	514	54.6%	42	22.4	12.2	184	81	44.0%	16	11.5	5.1
65 Biologie cellulaire	873	662	75.8%	40	21.8	16.6	150	110	73.3%	17	8.8	6.5
66 Physiologie	331	272	82.2%	32	10.3	8.5	73	61	83.6%	15	4.9	4.1
67 Biologie des populations et écologie	314	205	65.3%	27	11.6	7.6	67	50	74.6%	15	4.5	3.3
68 Biologie des organismes	332	256	77.1%	17	19.5	15.1	93	63	67.7%	6	15.5	10.5
69 Neurosciences	333	259	77.8%	10	33.3	25.9	88	32	36.4%	8	11.0	4.0
TOTAL SCIENCES	8 578	6 090	71.0%	884	9.7	6.9	2 339	1 569	67.1%	456	5.1	3.4
TOTAL	14 991	9 376	62.5%	1 763	8.5	5.3	3 226	2 106	65.3%	795	4.1	2.6

QUALIFICATIONS CNU 2010

Sections CNU	Maîtres de conférences						Professeurs						
	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	
1	Droit privé et sciences criminelles	219	80	36.5%	58	3.8	1.4	4	2	50.0%	0	0.0	0.0
2	Droit public	203	57	28.1%	42	4.8	1.4	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
3	Histoire du droit et des institutions	30	12	40.0%	6	5.0	2.0	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
4	Science politique	192	66	34.4%	11	17.5	6.0	6	0	0.0%	0	0.0	0.0
5	Sciences économiques	336	127	37.8%	81	4.1	1.6	17	7	41.2%	0	0.0	0.0
6	Sciences de gestion	289	180	62.3%	135	2.1	1.3	8	3	37.5%	0	0.0	0.0
TOTAL DROIT		1 269	522	41.1%	333	3.8	1.6	35	12	34.3%	0	0.0	0.0
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	253	171	67.6%	30	8.4	5.7	52	35	67.3%	26	2.0	1.3
8	Langues et littératures anciennes	66	49	74.2%	9	7.3	5.4	8	7	87.5%	6	1.3	1.2
9	Langue et littérature françaises	229	106	46.3%	29	7.9	3.7	30	22	73.3%	18	1.7	1.2
10	Littératures comparées	108	51	47.2%	5	21.6	10.2	12	5	41.7%	5	2.4	1.0
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	180	115	63.9%	63	2.9	1.8	30	20	66.7%	47	0.6	0.4
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	53	32	60.4%	14	3.8	2.3	14	8	57.1%	11	1.3	0.7
13	Langues et littératures slaves	35	24	68.6%	4	8.8	6.0	7	6	85.7%	3	2.3	2.0
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, au	152	83	54.6%	37	4.1	2.2	40	25	62.5%	32	1.3	0.8
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques,	80	63	78.8%	14	5.7	4.5	16	12	75.0%	8	2.0	1.5
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	228	106	46.5%	61	3.7	1.7	43	31	72.1%	35	1.2	0.9
17	Philosophie	216	114	52.8%	14	15.4	8.1	42	23	54.8%	14	3.0	1.6
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts	318	152	47.8%	32	9.9	4.8	44	37	84.1%	22	2.0	1.7
19	épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicolog	354	219	61.9%	42	8.4	5.2	57	21	36.8%	28	2.0	0.8
20	Sociologie, démographie	232	125	53.9%	1	232.0	125.0	31	19	61.3%	3	10.3	6.3
21	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	206	145	70.4%	28	7.4	5.2	30	21	70.0%	21	1.4	1.0
22	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	375	232	61.9%	36	10.4	6.4	56	38	67.9%	31	1.8	1.2
23	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, contemporains	199	132	66.3%	42	4.7	3.1	34	23	67.6%	23	1.5	1.0
24	Géographie physique, humaine, économique et régionale	156	77	49.4%	12	13.0	6.4	34	17	50.0%	8	4.3	2.1
70	Aménagement de l'espace, urbanisme	264	87	33.0%	34	7.8	2.6	56	22	39.3%	14	4.0	1.6
71	Sciences de l'éducation	203	60	29.6%	37	5.5	1.6	31	12	38.7%	19	1.6	0.6
72	Sciences de l'information et de la communication	89	48	53.9%	4	22.3	12.0	20	12	60.0%	1	20.0	12.0
73	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	30	13	43.3%	3	10.0	4.3	2	2	100.0%	1	2.0	2.0
74	Cultures et langues régionales	168	86	51.2%	25	6.7	3.4	47	20	42.6%	17	2.8	1.2
76	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	4	36.4%	0	0.0	0.0%	3	1	33.3%	1	3.0	0.0
77	Théologie catholique, théologie protestante	11	7	63.6%	1	11.0	0.0%	1	0	0.0%	0	#DIV/0!	0.0
TOTAL LETTRES		4 216	2 301	54.6%	577	7.3	4.0	740	439	59.3%	394	1.9	1.1
25	Mathématiques	230	207	90.0%	42	5.5	4.9	98	89	90.8%	24	4.1	3.7
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	275	249	90.5%	79	3.5	3.2	93	83	89.2%	34	2.7	2.4
27	Informatique	678	440	64.9%	125	5.4	3.5	178	120	67.4%	39	4.6	3.1
28	Milieux denses et matériaux	342	292	85.4%	36	9.5	8.1	114	75	65.8%	17	6.7	4.4
29	Constituants élémentaires	110	99	90.0%	11	10.0	9.0	79	46	58.2%	5	15.8	9.2
30	Milieux dilués et optique	190	168	88.4%	10	19.0	16.8	56	47	83.9%	10	5.6	4.7
31	Chimie théorique, physique, analytique	323	263	81.4%	38	8.5	6.9	102	74	72.5%	21	4.9	3.5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	444	297	66.9%	40	11.1	7.4	95	46	48.4%	20	4.8	2.3
33	Chimie des matériaux	278	251	90.3%	23	12.1	10.9	75	56	74.7%	16	4.7	3.5
34	Astronomie, astrophysique	68	52	76.5%	7	9.7	7.4	8	8	100.0%	11	0.7	0.7
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	155	121	78.1%	29	5.3	4.2	59	53	89.8%	0	#DIV/0!	0.0
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	176	143	81.3%	7	25.1	20.4	52	34	65.4%	3	17.3	11.3
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	75	62	82.7%	8	9.4	7.8	14	12	85.7%	2	7.0	6.0
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	435	288	66.2%	95	4.6	3.0	153	98	64.1%	41	3.7	2.4
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	370	220	59.5%	42	8.8	5.2	108	53	49.1%	31	3.5	1.7
62	Energétique, génie des procédés	293	175	59.7%	33	8.9	5.3	99	65	65.7%	26	3.8	2.5
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	277	148	53.4%	44	6.3	3.4	90	59	65.6%	25	3.6	2.4
64	Biochimie et biologie moléculaire	747	372	49.8%	31	24.1	12.0	122	50	41.0%	11	11.1	4.5
65	Biologie cellulaire	675	490	72.6%	34	19.9	14.4	106	87	82.1%	19	5.6	4.6
66	Physiologie	264	202	76.5%	31	8.5	6.5	44	37	84.1%	9	4.9	4.1
67	Biologie des populations et écologie	274	138	50.4%	31	8.8	4.5	50	39	78.0%	6	8.3	6.5
68	Biologie des organismes	282	249	88.3%	8	35.3	31.1	55	48	87.3%	6	9.2	8.0
69	Neurosciences	218	163	74.8%	10	21.8	16.3	49	22	44.9%	10	4.9	2.2
TOTAL SCIENCES		7 179	5 089	70.9%	814	8.8	6.3	1 899	1 301	68.5%	386	4.9	3.4
TOTAL		12 664	7 912	62.5%	1 724	7.3	4.6	2 674	1 752	65.5%	780	3.4	2.2

QUALIFICATIONS CNU 2011

Sections CNU	Maîtres de conférences						Professeurs						
	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	
1	Droit privé et sciences criminelles	250	90	36.0%	47	5.3	1.9	2	0	0.0%	0	0.0	0.0
2	Droit public	202	41	20.3%	50	4.0	0.8	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
3	Histoire du droit et des institutions	43	20	46.5%	7	6.1	2.9	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
4	Science politique	257	98	38.1%	8	32.1	12.3	2	0	0.0%	0	0.0	0.0
5	Sciences économiques	315	172	54.6%	63	5.0	2.7	11	7	63.6%	5	2.2	1.4
6	Sciences de gestion	296	134	45.3%	77	3.8	1.7	4	0	0.0%	2	2.0	0.0
TOTAL DROIT		1 363	555	40.7%	252	5.4	2.2	19	7	36.8%	7	2.7	1.0
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	239	150	62.8%	32	7.5	4.7	46	38	82.6%	21	2.2	1.8
8	Langues et littératures anciennes	46	36	78.3%	6	7.7	6.0	7	6	85.7%	2	3.5	3.0
9	Langue et littérature françaises	242	99	40.9%	29	8.3	3.4	45	29	64.4%	17	2.6	1.7
10	Littératures comparées	118	39	33.1%	4	29.5	9.8	20	10	50.0%	5	4.0	2.0
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	172	113	65.7%	51	3.4	2.2	33	25	75.8%	40	0.8	0.6
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	48	28	58.3%	14	3.4	2.0	10	7	70.0%	4	2.5	1.8
13	Langues et littératures slaves	41	25	61.0%	2	20.5	12.5	9	7	77.8%	1	9.0	7.0
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, au	174	97	55.7%	44	4.0	2.2	36	21	58.3%	26	1.4	0.8
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques,	107	62	57.9%	13	8.2	4.8	22	16	72.7%	3	7.3	5.3
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	253	110	43.5%	64	4.0	1.7	66	48	72.7%	30	2.2	1.6
17	Philosophie	229	129	56.3%	14	16.4	9.2	48	34	70.8%	10	4.8	3.4
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts	337	200	59.3%	38	8.9	5.3	51	35	68.6%	24	2.1	1.5
19	Épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicolog	430	237	55.1%	26	16.5	9.1	69	28	40.6%	27	2.6	1.0
20	Sociologie, démographie	232	111	47.8%	7	33.1	15.9	20	12	60.0%	8	2.5	1.5
21	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	199	130	65.3%	17	11.7	7.6	33	26	78.8%	12	2.8	2.2
22	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	449	289	64.4%	30	15.0	9.6	74	53	71.6%	22	3.4	2.4
23	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, contemporains	180	130	72.2%	25	7.2	5.2	38	33	86.8%	17	2.2	1.9
24	Géographie physique, humaine, économique et régionale	135	75	55.6%	12	11.3	6.3	39	19	48.7%	5	7.8	3.8
70	Aménagement de l'espace, urbanisme	292	97	33.2%	34	8.6	2.9	46	17	37.0%	16	2.9	1.1
71	Sciences de l'éducation	220	71	32.3%	32	6.9	2.2	31	17	54.8%	19	1.6	0.9
72	Sciences de l'information et de la communication	110	67	60.9%	2	55.0	33.5	20	15	75.0%	3	6.7	5.0
73	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	22	9	40.9%	2	11.0	4.5	1	1	100.0%	1	1.0	1.0
74	Cultures et langues régionales	158	91	57.6%	31	5.1	2.9	41	15	36.6%	10	4.1	1.5
76	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	16	10	62.5%	1	16.0	10.0	5	4	80.0%	0	0.0	0.0
77	Théologie catholique, théologie protestante	7	3	42.9%	0	0.0	0.0	2	1	50.0%	0	0.0	0.0
TOTAL LETTRES		4 456	2 408	54.0%	530	8.4	4.5	812	517	63.7%	323	2.5	1.6
25	Mathématiques	252	201	79.8%	51	4.9	3.9	101	97	96.0%	32	3.2	3.0
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	426	289	67.8%	65	6.6	4.4	138	100	72.5%	28	4.9	3.6
27	Informatique	709	447	63.0%	84	8.4	5.3	204	134	65.7%	59	3.5	2.3
28	Milieux denses et matériaux	475	335	70.5%	38	12.5	8.8	117	74	63.2%	27	4.3	2.7
29	Constituants élémentaires	142	123	86.6%	7	20.3	17.6	50	44	88.0%	6	8.3	7.3
30	Milieux dilués et optique	228	198	86.8%	10	22.8	19.8	50	41	82.0%	7	7.1	5.9
31	Chimie théorique, physique, analytique	379	256	67.5%	33	11.5	7.8	107	80	74.8%	19	5.6	4.2
32	Chimie organique, minérale, industrielle	399	280	70.2%	39	10.2	7.2	104	62	59.6%	14	7.4	4.4
33	Chimie des matériaux	380	228	60.0%	32	11.9	7.1	85	52	61.2%	14	6.1	3.7
34	Astronomie, astrophysique	101	78	77.2%	4	25.3	19.5	17	13	76.5%	2	8.5	6.5
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	203	152	74.9%	20	10.2	7.6	38	32	84.2%	14	2.7	2.3
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	218	169	77.5%	9	24.2	18.8	36	29	80.6%	4	9.0	7.3
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	93	70	75.3%	4	23.3	17.5	17	13	76.5%	3	5.7	4.3
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	521	362	69.5%	65	8.0	5.6	162	116	71.6%	43	3.8	2.7
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	476	234	49.2%	51	9.3	4.6	148	79	53.4%	24	6.2	3.3
62	Énergétique, génie des procédés	311	184	59.2%	36	8.6	5.1	103	58	56.3%	21	4.9	2.8
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	341	165	48.4%	46	7.4	3.6	100	59	59.0%	18	5.6	3.3
64	Biochimie et biologie moléculaire	770	443	57.5%	46	16.7	9.6	125	59	47.2%	16	7.8	3.7
65	Biologie cellulaire	688	473	68.8%	27	25.5	17.5	118	92	78.0%	16	7.4	5.8
66	Physiologie	382	182	47.6%	20	19.1	9.1	80	45	56.3%	11	7.3	4.1
67	Biologie des populations et écologie	387	218	56.3%	24	16.1	9.1	56	40	71.4%	10	5.6	4.0
68	Biologie des organismes	347	246	70.9%	14	24.8	17.6	60	42	70.0%	4	15.0	10.5
69	Neurosciences	219	160	73.1%	15	14.6	10.7	40	20	50.0%	9	4.4	2.2
TOTAL SCIENCES		8 447	5 493	65.0%	740	11.4	7.4	2 056	1 381	67.2%	401	5.1	3.4
TOTAL		14 266	8 456	59.3%	1 522	9.4	5.6	2 887	1 905	66.0%	731	3.9	2.6

QUALIFICATIONS CNU 2012

Sections CNU	Maîtres de conférences						Professeurs						
	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	Nombre de dossiers examinés	Nombre de qualifiés	Taux de sélection	Nombre de postes offerts	Ratio candidats / postes offerts	Ratio qualifiés / postes offerts	
1	Droit privé et sciences criminelles	250	82	32.8%	91	2.7	0.9	3	0	0.0%	0	0.0	0.0
2	Droit public	225	54	24.0%	46	4.9	1.2	1	0	0.0%	0	0.0	0.0
3	Histoire du droit et des institutions	51	18	35.3%	10	5.1	1.8	0	0	0.0%	0	0.0	0.0
4	Science politique	253	105	41.5%	17	14.9	6.2	6	0	0.0%	0	0.0	0.0
5	Sciences économiques	313	190	60.7%	79	4.0	2.4	16	7	43.8%	0	0.0	0.0
6	Sciences de gestion	314	169	53.8%	118	2.7	1.4	11	1	9.1%	0	0.0	0.0
TOTAL DROIT		1 406	618	44.0%	361	3.9	1.7	37	8	21.6%	0	0.0	0.0
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	279	191	68.5%	38	7.3	5.0	48	33	68.8%	28	1.7	1.2
8	Langues et littératures anciennes	55	46	83.6%	7	7.9	6.6	12	10	83.3%	6	2.0	1.7
9	Langue et littérature françaises	224	135	60.3%	22	10.2	6.1	51	37	72.5%	28	1.8	1.3
10	Littératures comparées	120	63	52.5%	3	40.0	21.0	21	13	61.9%	9	2.3	1.4
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	212	154	72.6%	63	3.4	2.4	51	42	82.4%	43	1.2	1.0
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	56	42	75.0%	12	4.7	3.5	16	14	87.5%	8	2.0	1.8
13	Langues et littératures slaves	41	25	61.0%	2	20.5	12.5	6	5	83.3%	5	1.2	1.0
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, au	172	117	68.0%	36	4.8	3.3	31	27	87.1%	23	1.3	1.2
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques,	103	72	69.9%	20	5.2	3.6	22	13	59.1%	6	3.7	2.2
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	261	132	50.6%	61	4.3	2.2	48	33	68.8%	33	1.5	1.0
17	Philosophie	225	156	69.3%	10	22.5	15.6	33	22	66.7%	12	2.8	1.8
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts	369	177	48.0%	29	12.7	6.1	53	28	52.8%	21	2.5	1.3
19	épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie	403	215	53.3%	41	9.8	5.2	69	40	58.0%	25	2.8	1.6
20	Sociologie, démographie	186	129	69.4%	12	15.5	10.8	17	14	82.4%	6	2.8	2.3
21	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	188	135	71.8%	29	6.5	4.7	35	25	71.4%	32	1.1	0.8
22	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	421	320	76.0%	44	9.6	7.3	65	55	84.6%	35	1.9	1.6
23	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, contemporains	187	124	66.3%	27	6.9	4.6	27	18	66.7%	14	1.9	1.3
24	Géographie physique, humaine, économique et régionale	138	57	41.3%	11	12.5	5.2	35	7	20.0%	7	5.0	1.0
70	Aménagement de l'espace, urbanisme	261	76	29.1%	38	6.9	2.0	54	22	40.7%	25	2.2	0.9
71	Sciences de l'éducation	224	70	31.3%	32	7.0	2.2	40	10	25.0%	16	2.5	0.6
72	Sciences de l'information et de la communication	89	81	91.0%	3	29.7	27.0	17	13	76.5%	0	0.0	0.0
73	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	30	22	73.3%	2	15.0	11.0	3	3	100.0%	3	1.0	1.0
74	Cultures et langues régionales	160	77	48.1%	42	3.8	1.8	44	18	40.9%	9	4.9	2.0
76	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	6	54.5%	1	11.0	6.0	6	3	50.0%	1	6.0	3.0
77	Théologie catholique, théologie protestante	5	4	80.0%	0	0.0	0.0	4	3	75.0%	1	4.0	3.0
TOTAL LETTRES		4 420	2 626	59.4%	585	7.6	4.5	808	508	62.9%	396	2.0	1.3
25	Mathématiques	229	223	97.4%	42	5.5	5.3	106	104	98.1%	34	3.1	3.1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	305	271	88.9%	54	5.6	5.0	126	111	88.1%	27	4.7	4.1
27	Informatique	669	450	67.3%	115	5.8	3.9	179	127	70.9%	67	2.7	1.9
28	Milieux denses et matériaux	366	322	88.0%	27	13.6	11.9	127	103	81.1%	23	5.5	4.5
29	Constituants élémentaires	125	111	88.8%	7	17.9	15.9	48	40	83.3%	5	9.6	8.0
30	Milieux dilués et optique	196	185	94.4%	12	16.3	15.4	66	54	81.8%	9	7.3	6.0
31	Chimie théorique, physique, analytique	417	343	82.3%	38	11.0	9.0	104	82	78.8%	25	4.2	3.3
32	Chimie organique, minérale, industrielle	350	298	85.1%	23	15.2	13.0	89	59	66.3%	13	6.8	4.5
33	Chimie des matériaux	261	234	89.7%	27	9.7	8.7	81	57	70.4%	16	5.1	3.6
34	Astronomie, astrophysique	68	61	89.7%	5	13.6	12.2	7	5	71.4%	3	2.3	1.7
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	194	170	87.6%	22	8.8	7.7	43	37	86.0%	14	3.1	2.6
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	190	161	84.7%	10	19.0	16.1	41	29	70.7%	2	20.5	14.5
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	86	76	88.4%	2	43.0	38.0	16	10	62.5%	2	8.0	5.0
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	447	336	75.2%	89	5.0	3.8	160	118	73.8%	47	3.4	2.5
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	396	268	67.7%	49	8.1	5.5	117	71	60.7%	34	3.4	2.1
62	Energétique, génie des procédés	314	189	60.2%	36	8.7	5.3	94	62	66.0%	12	7.8	5.2
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	256	161	62.9%	33	7.8	4.9	97	75	77.3%	24	4.0	3.1
64	Biochimie et biologie moléculaire	547	418	76.4%	36	15.2	11.6	90	54	60.0%	10	9.0	5.4
65	Biologie cellulaire	708	465	65.7%	33	21.5	14.1	112	74	66.1%	17	6.6	4.4
66	Physiologie	252	193	76.6%	18	14.0	10.7	56	40	71.4%	7	8.0	5.7
67	Biologie des populations et écologie	302	208	68.9%	21	14.4	9.9	60	51	85.0%	13	4.6	3.9
68	Biologie des organismes	301	269	89.4%	14	21.5	19.2	56	47	83.9%	5	11.2	9.4
69	Neurosciences	230	178	77.4%	11	20.9	16.2	34	25	73.5%	3	11.3	8.3
TOTAL SCIENCES		7 209	5 590	77.5%	724	10.0	7.7	1 909	1 435	75.2%	412	4.6	3.5
TOTAL		13 035	8 834	67.8%	1 670	7.8	5.3	2 754	1 951	70.8%	808	3.4	2.4

Recommandations du CNU (sections 02, 17, 22 et 27 ... extraits)

section 02 Droit public

Conseils généraux

Dossier à adresser aux rapporteurs

La section a précisé les conditions d'examen des dossiers par les rapporteurs. Elle attire l'attention des candidats sur la nécessité de lire attentivement l'arrêté modifié du 16 juillet 2009 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences et d'en respecter scrupuleusement les conditions.

La section ne peut que déplorer la négligence de certains candidats et souligne qu'il appartient aux candidats de fournir un dossier complet, comportant l'ensemble des pièces exigées par l'arrêté, et non aux rapporteurs de réclamer les pièces manquantes.

1°) Dossier « administratif »

Le dossier de candidature doit comporter les pièces énumérées par l'arrêté précité du 16 juillet 2009 (art.4). De plus, l'article 5-2 de l'arrêté précise que « les documents administratifs rédigés en langue étrangère sont accompagnés d'une traduction en langue française ».

Plus précisément, la section 02 considère comme irrecevables et n'ayant donc pas à être examinés les dossiers ne comportant pas l'une des pièces suivantes : justification des titres, diplômes ou activité professionnelle ; curriculum vitae ; exposé du candidat, limité à quatre pages, présentant ses activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives » ; rapport de soutenance (sauf justification de sa non production établie par les services de l'université) signé par les membres du jury.

Il convient de souligner que l'exposé des activités du candidat est un document distinct (de 4 pages au plus) du curriculum vitae. Le candidat ne peut se contenter de fournir un simple curriculum vitae et/ou une simple liste de ces activités (publications, enseignements) – le dossier sera alors irrecevable – mais doit développer dans ce document une présentation détaillée de ses activités en matière d'enseignement, de recherche, et autres.

Lorsque la thèse a été soutenue peu de temps avant la date d'envoi des dossiers et si le rapport de soutenance n'a pu être produit dans les délais, le candidat devra adresser ce rapport à ses rapporteurs dès qu'il sera établi et qu'il en disposera.

2°) Travaux

Selon l'article 19 de l'arrêté précité du 19 mars 2010, le candidat adresse ses travaux par voie électronique à ses rapporteurs mais il doit les adresser « sur support papier si la section du CNU en décide ainsi ».

La section 02 exige la fourniture des travaux sur support papier et déclarera irrecevable tout candidature ne respectant pas cette exigence. Les travaux envoyés par voie électronique ou sous forme de CD (voire de DVD !) sont en conséquence irrecevables. Si le candidat fournit ses travaux pour partie sur support électronique et pour partie sur support papier, seuls les travaux sur support papier seront examinés par les rapporteurs.

a) Les candidats doivent adresser aux rapporteurs un exemplaire de leurs travaux « dans la limite de trois documents ».

La production de la thèse n'est pas exigée mais elle est très souhaitable. Le candidat peut, en le signalant, apporter à sa thèse, avant sa présentation au CNU, les corrections qui lui auront été suggérées lors de la soutenance.

Le candidat doit impérativement respecter la limite des trois documents à produire (soit, en pratique, le plus souvent, la thèse plus deux articles) et envoyer un dossier identique à chaque rapporteur. Si la limite des trois documents est dépassée, les rapporteurs choisiront, de concert, les trois travaux sur lesquels ils rapporteront. Afin de respecter l'égalité des candidatures, les autres travaux envoyés ne seront pas pris en compte.

Les candidats doivent donc choisir ceux de leurs travaux qu'ils estiment les meilleurs, en faisant à cet égard évoluer leur dossier, quant à sa composition, d'une session à l'autre. Par ailleurs, les candidats sont invités à dresser et à faire apparaître, dans leur dossier, la liste complète de leurs publications (en appréciant soigneusement l'opportunité de mentionner les travaux qui auraient été publiés dans des revues dont la réputation scientifique n'est pas assurée).

b) Les candidats présentant des travaux en langue étrangère doivent accompagner ces travaux d'une traduction en langue française (*supra* 1°).

3°) Date d'envoi du dossier aux rapporteurs

La date fixée par l'arrêté relatif à la procédure d'inscription (soit le 19 décembre 2012 pour la session de qualification 2013) doit être impérativement respectée. Tout dossier posté après cette date ne sera pas examiné par le rapporteur. Si le dossier posté dans les délais est incomplet quant aux travaux et si le candidat envoie ses travaux en tout ou partie après cette date, lesdits travaux ne sont pas examinés et le rapporteur fait son rapport sur la seule base du dossier envoyé avant la date fixée.

4°) Rapports et décision de la section

La section tient à souligner que les rapports des rapporteurs sur les candidatures à la qualification ne sont que des documents préparatoires de la délibération de la section, qui ne lient aucunement cette dernière. Par conséquent, le résultat de cette délibération et la motivation qui l'accompagne ne sont pas nécessairement la reprise ou la synthèse littérale des rapports et des avis qui y sont exprimés et peuvent diverger de ces derniers.

Il est néanmoins vivement conseillé aux candidats malheureux de demander non seulement la décision motivée de la section mais aussi celle des rapports relatifs à leur candidature. Cette demande doit être adressée, dans le délai de six mois à compter de la date de publication de la liste de qualification au Journal officiel, non pas aux rapporteurs mais, comme le précise l'arrêté relatif à la procédure d'inscription, à la sous-direction du recrutement et de la gestion des carrières des personnels de l'enseignement supérieur, DGRH A2, 72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13.

Après avoir pris connaissance des rapports et de la décision, le candidat pourra ultérieurement, s'il le souhaite, demander par courrier au président de la section des informations complémentaires (F. Sudre, Faculté de droit, 39 rue de l'Université. 34060 Montpellier cedex).

Recommandation MCF

1°) Méthodes de travail de la section 02

Les modalités de fonctionnement du CNU en la matière étaient fixées par l'article 9 de l'arrêté du 26 mars 1992. Elles seront désormais régies par l'arrêté précité du 19 mars 2010.

En outre, la section 02 a décidé que :

- l'ordre d'examen des dossiers de candidature est déterminé par tirage au sort d'une lettre, effectué en début de session (lettre D pour cette session) ;
- le membre du CNU directeur d'une thèse d'un candidat ne peut assister à la délibération relative à cette candidature et donc quitte la salle de réunion préalablement à l'audition des rapports (la CP-CNU a également adopté cette règle ; voir annexe 1);
- chaque rapporteur, au terme de son rapport oral, émet un avis sur la qualification du candidat sous forme de lettre : A (favorable), B (réservé), C (défavorable). Le rapport écrit est remis sur le champ au bureau.
- une fois l'avis des rapporteurs émis, une discussion s'engage entre les membres du CNU et, à l'issue de cette délibération, la section émet un vote indicatif sur la qualification.

2°) Contenu des dossiers de candidature

La section a relevé, à plusieurs reprises, que des candidats ne faisaient pas état de leur expérience professionnelle en matière d'enseignement, soit parce qu'ils avaient négligé de la signaler, soit parce qu'ils n'en avaient pas ou n'en avaient que trop peu.

Cette situation joue nettement à l'encontre des intéressés, l'expérience d'enseignement étant un critère de la qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur. La section répugne ainsi à qualifier dans les fonctions de maître de conférences un candidat qui n'aurait pas attesté, au moins par son expérience et par la continuité de celle-ci, qu'il a le goût et la capacité d'enseigner le droit à des étudiants. Il est donc impératif que les candidats mentionnent, avec assez de précision, le fait qu'ils ont déjà enseigné, et qu'ils expliquent en détail à quel(s) niveau(x) ils sont intervenus, dans quelle(s) matière(s), selon quelles modalités pédagogiques, dans quel(s) établissement(s), pour quel(s) diplôme(s), dans quel(s) type(s) d'enseignement, à quelles dates et pour combien de temps...

3°) Critères généraux de qualification

D'une façon générale, outre l'expérience d'enseignement requise, la section exige que le dossier comporte, en plus de la thèse du candidat (ou, à défaut de thèse, un ou plusieurs ouvrages qui peuvent s'y substituer), divers travaux complémentaires. Néanmoins, la section peut décider de qualifier des candidats dont le dossier ne comporterait que leur thèse de doctorat.

a) Les thèses permettant, le cas échéant, une qualification immédiate peuvent être qualifiées d'« excellentes » ou de « remarquables » au regard des qualités que l'on peut attendre d'une thèse de doctorat :

- intérêt du sujet tenant à son originalité, sa nature (le sujet doit être propre à inspirer une véritable œuvre scientifique ou doctrinale), son objet réellement juridique. La section attire ici l'attention des candidats sur l'importance du choix du sujet et sur la nécessité que, le sujet ayant été ou non déjà traité, le candidat livre une authentique contribution à l'analyse de celui-ci ;

- traitement exhaustif et maîtrisé des données disponibles sur le sujet (la thèse doit s'appuyer sur des sources de première main), appareil critique irréprochable ;
- qualités formelles (notamment, clarté et simplicité du style) ;
- surtout, quant au fond, la thèse doit constituer une véritable thèse. Cela suppose, pour l'essentiel, que la thèse procède d'une démarche authentiquement scientifique – c'est-à-dire, complète, objective, ordonnée, raisonnée, critique – et apporte de nouveaux éléments de connaissance, d'explication et surtout de compréhension du sujet considéré, comme de la matière dont il relève et même du droit en général. Une thèse « qualifiante » ne saurait donc se borner à rappeler ou à synthétiser les connaissances existantes sur le sujet, ou encore à exposer des données brutes, même lorsque celle-ci seraient nouvelles et exactes.

La section relève que trop de candidats se présentent devant elle sans avoir clairement perçu cette exigence, qui tend à s'assurer que les intéressés sont aptes à exercer des fonctions universitaires : les universitaires sont appelés à assurer réellement une fonction de producteurs de savoir juridique, et ne pas se contenter d'organiser, de transmettre, de mettre en œuvre ou d'appliquer ponctuellement ou pratiquement des savoirs déjà livrés. La présentation des analyses doctrinales existantes, évidemment nécessaire, doit s'accompagner d'une analyse critique et d'une réflexion propres à l'auteur.

La section a également constaté à plusieurs reprises que certains auteurs de thèse ont tendance à subordonner l'analyse du droit positif à leurs opinions subjectives. Elle tient à rappeler qu'un véritable travail scientifique suppose la nécessité de distinguer les jugements de fait des jugements de valeur et implique donc un effort constant en vue d'un examen le plus objectif possible des textes, des institutions, du droit positif et des analyses doctrinales.

b) Dans le cas où ces conditions ne seraient pas convenablement satisfaites, la thèse sera jugée insuffisante pour justifier à elle seule la qualification et, dans cette hypothèse, des travaux complémentaires de qualité seront requis pour emporter la conviction de la section.

La section entend apporter sur ce point quelques précisions.

- Les travaux complémentaires en relation trop étroite avec la thèse n'ajoutent pratiquement rien à la démonstration de la valeur d'un candidat, dès lors que l'essentiel serait déjà dans la thèse. De même, les travaux collectifs, même de grande qualité, ne permettent pas d'apprécier la valeur d'un candidat lorsque la section n'est pas en mesure d'en identifier nettement l'auteur réel.

- La section considère assez favorablement la cohérence, la complémentarité ou la continuité dans le choix des sujets que retiennent les candidats pour leurs divers travaux - mais à la condition que ces derniers ne se dupliquent pas les uns les autres, et qu'ils fassent réellement progresser les connaissances et la compréhension des questions en cause.

- La section se montre également très sensible au fait que les candidats sachent présenter des travaux dans une ou des disciplines autres que celle de la thèse. Cette diversification ne doit cependant pas être artificielle et doit attester d'une bonne maîtrise de ces disciplines.

- D'une façon plus générale, les travaux complémentaires doivent constituer de véritables travaux de recherche et présenter une vraie portée scientifique ou doctrinale; ils doivent s'appuyer sur un appareil critique, conceptuel, théorique assez complet et constituer un apport réel à la connaissance et à la compréhension du sujet en question. À cet égard, il est à peine nécessaire de souligner qu'un article de fond présente une « valeur ou une portée qualifiante » qui excède naturellement celle d'une simple note de jurisprudence, par exemple. Cependant, il ne s'agit pas non plus d'une question de longueur, mais bien davantage de genre : un essai, un ouvrage de vulgarisation, une monographie, un travail de recension ou de description, même quantitativement importants, ne sauraient jouir de la même valeur ou portée qualifiante qu'un article présentant les caractères d'une contribution doctrinale.

4°) Deuxième candidature

La section considère que les candidats – qui, en cas d'échec, peuvent très légitimement présenter à nouveau leur candidature lors de la session suivante – ont droit à une nouvelle chance, et que celle-ci doit être intégrale. C'est la raison pour laquelle leur dossier est attribué, pour examen, à des rapporteurs différents de ceux qui les avaient déjà examinés lors de la précédente session.

Dans cet esprit, les rapporteurs nouvellement désignés disposent d'une pleine liberté d'appréciation et ne sont aucunement liés par les avis que les précédents rapporteurs auraient pu exprimer sur les mêmes candidats, à partir de dossiers qui, au demeurant, ont pu évoluer depuis lors. Ils peuvent donc juger suffisants des travaux estimés insuffisants lors de la session précédente, et la section peut parfaitement, après avoir entendu les rapporteurs et en avoir délibéré, suivre leur avis. La section peut aussi confirmer la position qu'elle avait antérieurement adoptée.

La section estime utile de souligner que deux échecs successifs ne compromettent pas définitivement les chances d'un candidat mais doivent, à tout le moins, inviter ce dernier à considérer très attentivement les raisons de son double échec. À cette fin, le candidat peut utilement se reporter aux rapports des rapporteurs et à la motivation de la décision de la section (*infra*).

5°) Délivrance du doctorat

Sur la question de la qualité de la thèse au regard des critères de la qualification (*supra*), la section entend souligner, à l'intention des candidats, que les critères de l'obtention du grade de docteur, délivré par le jury de la thèse, même avec des mentions élogieuses, ne correspondent pas exactement à ceux appliqués par le CNU. Une thèse qui aurait obtenu la mention « Très honorable » ou qui aurait fait mériter à son auteur les « Félicitations du jury » (à l'unanimité, conformément à la nouvelle réglementation) ne garantit pas automatiquement une qualification immédiate par le CNU – loin de là –, tant ces mentions et éloges sont largement distribués par les jurys de thèse.

À ce propos, la composition du jury est un élément significatif qui permet d'apprécier la rigueur de ce dernier dans la délivrance de la mention. Par contre, la section considère que le fait que le jury soit limité à quatre personnes, en raison de la nouvelle réglementation relative à la soutenance de thèse, ne saurait être pris en considération.

La section se permet également d'estimer que les jurys tendent trop souvent à accorder des mentions excessives par rapport à la valeur réelle des thèses, de sorte qu'il existe, en réalité, toute une hiérarchie au sein de la très large catégorie des thèses dont les auteurs ont été faits docteurs avec les mentions « Très honorable » assortie des « Félicitations du jury ». Un regrettable excès de la part des jurys induit trop souvent les candidats en erreur quant à l'appréciation de leur chance de succès dans les concours de recrutement dans les fonctions universitaires – et n'éclaire pas du tout la section sur ce point.

La section insiste fortement, auprès des présidents de jury de thèse, sur l'importance extrême, pour elle et pour les candidats, de pouvoir disposer, pour son information et ses délibérations, de rapports de soutenance très complets, détaillés, objectifs et sans complaisance à l'égard des jeunes docteurs, contenant l'ensemble des remarques adressées au candidat, y compris les plus critiques.

La section souligne également que l'attribution d'un prix de thèse est un élément d'information, au même titre qu'une mention, et ne saurait garantir une qualification.

6°) Exigences déontologiques

La section est au regret de devoir mettre en garde très formellement les candidats contre la pratique, de moins en moins exceptionnelle, consistant pour un auteur à ne pas citer rigoureusement ses sources d'information ou d'inspiration, certaines omissions pouvant relever de procédés non conformes à la déontologie universitaire.

Quelquefois même, elle a dû déplorer des cas plus ou moins caractérisés de plagiat, lequel consiste à recopier la lettre même de ce qui a pu être écrit antérieurement par d'autres auteurs, sans leur reconnaître, par des guillemets appropriés et par une indication bibliographique convenable, la paternité des lignes en cause. Sans aller jusqu'à ce point, il arrive trop souvent que les auteurs, tout en citant leurs sources, les recopient plus ou moins textuellement, mais sans utiliser les guillemets ou en les utilisant de manière ponctuelle et parcimonieuse ; dans d'autres cas, pour se justifier implicitement – mais maladroitement – de ne pas recourir à cette convention typographique, ils s'appliquent à ne modifier que quelques mots dans la phrase dont ils ne sont pas les auteurs réels, citant simplement, en notes de bas de page, le nom des auteurs dont ils reprennent les propos, mais aussi, quelquefois, en oubliant de le mentionner ou en ne le faisant qu'une seule fois, bien plus haut dans le texte, ou encore bien plus bas...

Il est à peine nécessaire de souligner que ces pratiques sont inadmissibles et indignes d'universitaires, tout en desservant très fortement ceux qui s'y livrent...

Recommandation PR

1°) Compte tenu de la spécificité de cette voie de recrutement, réservée aux maîtres de conférences ayant accompli dix ans de service (recrutement de professeurs au titre de l'article 46-3 du décret du 6 juin 1984), la section 02 considère que l'aptitude du candidat maître de conférences à être qualifié Professeur doit faire l'objet d'une appréciation globale prenant en compte ses publications scientifiques et son investissement dans l'université en sa qualité de maître de conférences. Elle regrette de devoir constater que cette double exigence n'est pas toujours perçue par les instances locales et par les candidats eux-mêmes.

La section rappelle, de plus, que le concours d'agrégation externe est la voie principale de recrutement dans le corps des professeurs de droit et que la procédure de l'article 46-3 ne saurait être considérée comme une procédure d'appel ou de « rattrapage » après un échec au concours d'agrégation.

2°) L'arrêté du 7 octobre 2009 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs d'université prévoit que les candidats doivent adresser « un exemplaire d'au moins un des travaux, ouvrages, articles et réalisations parmi ceux mentionnés dans le curriculum vitae ».

La section 02 recommande instamment aux candidats de choisir parmi leurs travaux, et dans la limite de cinq publications, ceux qu'ils considèrent comme les plus représentatifs et les mieux à même de témoigner de leur aptitude à accéder aux fonctions de professeur.

La section 02 invite par ailleurs les candidats, qui doivent fournir un « curriculum vitae détaillé », à décrire avec précision leur parcours universitaire et, notamment, à mentionner s'ils ont été candidats à des concours d'agrégation, externe et/ou interne.

3°) Afin de mieux répondre aux nouvelles exigences du décret CNU relatives à la publicité des critères et des modalités d'appréciation des candidatures à un recrutement (*supra* II. A), la section 02 a précisé ses critères de recrutement au titre de la procédure dite « du 46-3 ».

Pour apprécier si le candidat a, depuis qu'il est maître de conférences, une activité qui répond à celle que l'on attend d'un professeur, la section 02 prend en compte deux séries de

paramètres : l'activité de recherche du candidat et l'investissement de ce dernier dans l'université depuis la maîtrise de conférences.

a) Est en premier lieu examinée l'activité de recherche postérieure à l'acquisition de la qualité de MC, sur la base des critères suivants :

- la nature des publications (ouvrage individuel ou collectif, articles, chroniques, communications à des colloques) ;
- la notoriété de leur support (revues de référence ; colloques locaux, nationaux, internationaux, etc.) ;
- la régularité des publications (nombre, périodicité) ;
- la qualité des travaux et leur dimension doctrinale (originalité de la pensée, contribution scientifique à l'étude de la question traitée, rigueur de la réflexion, champ de recherche plus ou moins spécialisé).

Dans un deuxième temps, s'il le juge utile parce que son appréciation sur les travaux postérieurs à l'acquisition de la qualité de MC est réservée, le rapporteur procède à l'examen des travaux antérieurs à la maîtrise de conférence (si ceux-ci sont joints au dossier) – particulièrement de la thèse.

Au terme de cet examen, le rapporteur porte une appréciation globale (A, B, C) sur l'activité de recherche du candidat.

b) L'appréciation de l'investissement dans l'université depuis la maîtrise de conférences fait intervenir trois paramètres principaux :

- les responsabilités scientifiques : direction ou participation active à un laboratoire de recherche ; organisation de colloque, participation à des recherches collectives ; direction de thèse ou de mémoire de M2 recherche ; participation à des jurys de thèse ;
- les activités et responsabilité pédagogiques : enseignements assurés (diversité ; enseignements en M 2) ; direction de diplôme ;
- les responsabilités collectives : responsabilités administratives dans l'établissement ; responsabilités nationales (CNU, expertise AERES) ; participation à des jurys de concours, à des comités de sélection.

Au terme de cet examen le rapporteur porte une appréciation globale (A, B, C) sur l'investissement dans l'Université du candidat.

c) À l'issue de l'examen du dossier, le rapporteur émet un avis (A, B, C) sur l'aptitude du candidat à obtenir la qualification PR. Après audition des rapporteurs et délibération, la section 02 se prononce par un vote à bulletins secrets sur la qualification.

4°) L'arrêté du 19 mars 2010 fixant les modalités de fonctionnement du CNU, précité, prévoit que « les membres du CNU ne peuvent ni participer à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant la candidature d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant des fonctions dans le même établissement que celui dans lequel ils sont eux-mêmes affectés ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans ». (art. 14 al.2). La section 02 a décidé d'étendre cette règle au membre du CNU directeur de thèse d'un candidat. En conséquence, les membres du CNU visés siègent, sans participer à la discussion, et délibèrent sur la candidature en cause.

Section 17 Philosophie

Conseils généraux

Respect du calendrier

Le calendrier fixé par le Ministère est impératif ; il ne permet aucune dérogation individuelle. Le non-respect de ce calendrier rend une candidature administrativement irrecevable. Dans ce cas, le dossier n'est pas examiné par la commission. Le cachet de la poste fait foi, ou, dans le cas d'un dossier dématérialisé, la date d'envoi du courriel. Le candidat doit s'assurer que chacun des deux dossiers qu'il transmet à ses deux rapporteurs est envoyé avant la date limite. Il est recommandé de ne pas attendre le dernier jour.

Inscription sur Antares

Les inscriptions à la qualification se font exclusivement par l'intermédiaire de l'application Antares. Le bureau de la section désigne deux rapporteurs pour chaque candidat à la qualification. Il le fait uniquement sur la base des renseignements que le candidat a fournis lorsqu'il s'est inscrit sur Antares. Il est donc recommandé aux candidats d'apporter le plus grand soin à leur rédaction lors de la saisie de ces renseignements, en précisant tout particulièrement : le nom et l'université du directeur de thèse, les noms et les universités de tous les membres du jury, la date de soutenance, le titre exact de la thèse (en français), l'objet de la recherche, les orientations des autres travaux de recherche. Le laconisme ou l'obscurité des informations fournies à ce niveau par le candidat gêne la désignation des rapporteurs appropriés.

Ne peuvent être désignés comme rapporteurs du dossier d'un candidat les membres de la section ayant encadré le travail de thèse ou participé à son jury, des membres appartenant à la même UFR ou au même département, voire, dans certains cas, au même centre de recherche que le candidat. Le bureau se réserve le droit de faire appel à des experts extérieurs à la commission pour rapporter sur un dossier jugé particulièrement technique ou sortant des compétences des membres de la commission.

Constitution du dossier

Les pièces constitutives du dossier de candidature à la qualification sont celles qui figurent à l'article 4 de l'Arrêté du 16 juillet 2009, modifié par l'Arrêté du 20 août 2010, article 2, et des pièces complémentaires demandées par la section consultables à l'adresse suivante :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/Documents_qualif.htm

Le rapport de soutenance est une pièce essentielle du dossier. Il doit parvenir aux deux rapporteurs ; il doit être paginé, signé par tous les membres du jury et, naturellement aussi, entier et non-expurgé. Dans le cas des thèses soutenues au mois de décembre, le rapport peut être envoyé après la date limite, moyennant un courrier de l'université, du directeur de thèse ou du garant d'HDR précisant que le rapport n'a pas encore pu être établi. En tout état de cause, le candidat devra le faire parvenir le plus vite possible aux rapporteurs et avant le début de la session. Dans ce cas, il peut être utile de joindre au dossier et dans l'attente du rapport, les deux pré-rapports ayant autorisé la soutenance.

Pour les travaux réalisés en langues étrangères, il n'est pas demandé une traduction intégrale, mais au moins, s'agissant d'une demande de qualification à exercer des fonctions d'enseignant-chercheur en France, une synthèse scientifique significative en français sous forme d'un résumé substantiel, d'une introduction et d'une conclusion longues, analogues aux documents

requis par les Écoles doctorales (par exemple pour les thèses en cotutelle). Les candidats, dont les diplômes ont été délivrés dans une langue autre que le français, doivent, lorsqu'elle est disponible, joindre à l'original une traduction du rapport de soutenance.

Dans le cas des thèses soutenues dans certaines universités étrangères qui ne délivrent pas de rapport, il est vivement recommandé aux candidats de joindre à leur dossier 1) tous les documents préalables à l'autorisation de soutenance ; 2) un exposé de soutenance en français ; 3) un document (traduit en français), signé par le directeur de la thèse ou par le président du jury, authentifié par le cachet de l'établissement ayant délivré le diplôme, éclairant la section sur les qualités et les défauts de la thèse. Les lettres de recommandation ne sont en aucun cas admises.

Même si les textes officiels ne l'exigent pas, il est hautement recommandé, dans l'intérêt du candidat, de joindre un exemplaire imprimé de la thèse ou, pour les rapporteurs qui le demandent, un exemplaire sur CD-Rom (ou tout autre moyen informatique).

Les candidats à une requalification doivent indiquer la (les) date(s) de leur(s) dernière(s) qualification(s) ainsi que la (les) section(s). Il est rappelé aux candidats que la qualification cesse d'être valable à l'expiration d'une période de quatre années à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur la liste de qualification.

Un candidat qui n'a pas été qualifié reçoit un courrier l'informant des raisons de sa non qualification. Il peut demander à la DGRH du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche que lui soient communiqués les rapports de ses deux rapporteurs (département de conseil et d'appui aux instances nationales, 72 rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13). Après la publication officielle des résultats, toutes les questions individuelles doivent être adressées exclusivement au président de la section. Un candidat à qui la qualification a été refusée pendant deux années consécutives peut faire appel au groupe IV, composé des bureaux de chaque section (sections 16 à 24). Cet appel se fait traditionnellement en fin d'année universitaire (arrêté du 28 mars 2011 paru au JO du 12 avril 2011).

L'intérêt du candidat est d'assurer à son dossier la plus grande lisibilité. Il est donc recommandé aux candidats de présenter leurs travaux en les classant au moyen de rubriques clairement distinguées : ouvrages en nom propre, direction ou codirection d'ouvrages collectifs et de numéros de revues, articles (en distinguant les revues à comité de lecture, les revues sans comité de lecture, les actes de colloques), contributions à des ouvrages collectifs, traductions, entrées d'encyclopédie, etc.). Il est souhaitable de distinguer les articles non publiés selon qu'ils sont « soumis », « acceptés », « à paraître », « sous presse », et d'indiquer le nom de la revue ainsi que l'année probable de publication. Pour les ouvrages, le contrat (ou, à défaut, une lettre d'acceptation de l'éditeur) doit être joint au dossier. On précisera dans tous les cas le nombre de pages, même dactylographiées. La rédaction du Curriculum vitae doit s'efforcer d'observer, elle aussi, la plus grande clarté (en distinguant les rubriques : organisation de colloques, participation à des colloques ou à des séminaires, etc.).

Recommandation MCF

La qualification par la commission de la section 17 ne se fait pas sur la base de l'application mécanique de critères, tels que, par exemple, le nombre ou les lieux de publication des travaux, ou encore le nombre d'heures d'enseignement.

Elle comporte deux volets :

1/ l'expérience d'enseignement, que cela soit dans l'enseignement secondaire ou supérieur. Elle constitue un élément d'appréciation important, tout comme, en particulier dans les cas de demande de requalification, l'investissement dans des tâches dites d'intérêt collectif. Il est utile que les candidats fournissent des attestations de l'expérience d'enseignement acquise en précisant les volumes, niveaux et sujets des enseignements.

2/ La production scientifique et l'insertion dans des équipes de recherche. Le critère principal qui guide l'examen et l'évaluation du dossier est, en effet, sa qualité scientifique, telle qu'elle apparaît reconnue par le rapport de soutenance et telle qu'elle est confirmée par les travaux et publications, dont notamment la thèse elle-même, examinés par les rapporteurs. La participation à des séminaires de recherche et colloques, l'insertion dans une équipe de recherche constituent aussi de ce point de vue des éléments significatifs de l'évaluation du dossier.

Les travaux, ouvrages et articles joints au dossier sont limités à trois documents.

Recommandation PR

Voir les "conseils généraux aux candidats".

Il est par ailleurs recommandé de fournir l'ouvrage original (inédit) et le document de synthèse de l'HDR. Les travaux, ouvrages et articles joints au dossier ne doivent pas excéder cinq documents.

Section 22 Histoire des mondes modernes, contemporains, des arts

Conseils généraux

Quelques remarques générales à l'issue de la session de qualification 2012 :

La 22^{ème} section a examiné :

- 76 demandes de qualification aux fonctions de professeur des universités : 55 ont été acceptées, 11 refusées, 9 dossiers ne sont pas parvenus, un n'était pas recevable.

- 526 dossiers de demande de qualification aux fonctions de maître de conférences : 320 ont été acceptés, 101 refusés, 48 jugés hors section, 4 irrecevables, 53 ne nous sont pas parvenus.

Nous constatons que beaucoup de rapports de thèse ou d'habilitation sont arrivés trop tardivement. Il serait plus que souhaitable que les rapporteurs puissent en bénéficier au plus tard dans la première semaine de janvier. Certains ne sont jamais parvenus, au détriment des candidats : nous appelons nos collègues, présidents et membres des jurys, à bien mesurer les conséquences de leur impéritie sur la carrière des jeunes chercheurs et regrettons vivement cet état de fait consternant.

Il nous a fallu encore trop souvent demander aux candidats de nous envoyer, après réception de leur dossier, les volumes de leur thèse ou de leur habilitation. Nous souhaitons qu'ils pensent à faire systématiquement cette démarche, nécessaire à la compréhension globale de leur démarche et à l'évaluation de leurs qualités.

Pour les dossiers des candidats étrangers, un résumé des travaux ou des articles en français sont fortement souhaités.

Pour les candidats d'autres sections désirant postuler en 22^{ème}, il est vivement souhaité que des membres de celle-ci fassent partie de leur jury.

Pour les demandes de requalification, la section mesure un travail continu du chercheur (publications, encadrement de travaux) et demande que les publications nouvelles depuis la dernière qualification soient jointes au dossier.

En outre, la 22^{ème} section considère que, dans les disciplines qu'elle représente, le travail de thèse ne peut pas être toujours correctement mené à bien en trois ans et demande aux Écoles doctorales de la souplesse dans l'acceptation des dérogations nécessaires.

Recommandation MCF

La 22^{ème} section attire l'attention des candidats sur l'utilité de constituer un dossier complet, adressé en un seul envoi postal. S'ils se trouvent dans l'impossibilité de produire le rapport de soutenance établi par le jury de soutenance, à la date limite de dépôt du dossier fixée par arrêté ministériel, ils doivent en prévenir leurs rapporteurs et le joindre aussitôt que leur université le leur transmet. Un dossier incomplet n'est pas recevable.

La constitution des dossiers de candidature requiert, en particulier, de joindre la thèse de doctorat en histoire, en histoire de l'art et en musicologie à l'intention des rapporteurs. Celle-ci constitue la pièce centrale du dossier, auquel peut être joint un fac-similé des travaux ou articles menés par ailleurs.

Les pièces constitutives sont donc :

- la déclaration de candidature éditée sur l'application Antarès, datée et signée,
- un exemplaire de la thèse de doctorat,
- un exemplaire des travaux édités est également souhaité,
- un curriculum vitae,
- le rapport de soutenance, en particulier le rapport additif rédigé par le président du jury quand les félicitations ont été octroyées par le jury.

L'évaluation du dossier porte exclusivement sur les pièces scientifiques produites et non sur les expériences administratives et pédagogiques du candidat.

La 22^{ème} section du CNU est particulièrement attentive à la composition des jurys, en particulier à la parité au moins entre les membres extérieurs à l'établissement et les membres appartenant à l'établissement de soutenance, en application du décret ministériel fixant la composition des jurys de soutenance de doctorat.

Elle est également attentive à la cohérence entre le contenu du rapport et la mention octroyée au candidat. Elle constate cependant des contradictions trop fréquentes entre celui-ci et celle-là, et prête donc une attention privilégiée au premier parmi ses différents critères d'évaluation.

Une demande de requalification au terme des quatre années de qualification échues doit mettre en évidence une continuité et un approfondissement de la recherche, sous forme de publication de livres ou d'articles de recherche. La 22^{ème} section est attentive à la nouveauté d'articles ou travaux de recherche qui attestent un développement des chantiers de recherche, non une exclusive valorisation de la thèse par des publications qui en découleraient. Les candidats à une nouvelle qualification préciseront en outre la date de la dernière qualification.

À l'issue de leur examen en section plénière, les candidatures non qualifiées sont classées en quatre catégories : non qualifiée, hors section (travaux ne répondant pas à la méthodologie historique), irrecevable (une pièce administrative ou scientifique fait défaut), non reçue.

Recommandation PR

La 22^{ème} section attire l'attention des candidats sur l'utilité de constituer un dossier complet, adressé en un seul envoi postal. S'ils se trouvent dans l'impossibilité de produire le rapport de soutenance établi par le jury de soutenance, à la date limite de dépôt du dossier fixée par arrêté ministériel, ils doivent en prévenir leurs rapporteurs et le joindre aussitôt que leur université le leur transmet. Un dossier incomplet n'est pas recevable.

La 22^{ème} section rappelle ici que le dossier comprend nécessairement cinq éléments :

- le mémoire inédit de recherche ou l'ouvrage récemment édité qui tient lieu de recherche inédite, publié dans l'année écoulée et de soutenance du dossier d'HDR,
- le rapport de soutenance du dossier d'HDR,
- le mémoire de synthèse,

- le recueil d'articles reliés,
- un choix d'ouvrages publiés depuis la thèse, une partie significative des travaux devant être publiée en langue française.

La 22^{ème} section du CNU est attentive au respect par les candidats des normes de publication internationale. Elle l'est également à la mobilité thématique que doivent marquer les dossiers d'HDR par rapport à la thèse.

Une candidature pour l'obtention d'une nouvelle qualification à l'échéance des quatre années de qualification doit faire apparaître un renouvellement des travaux de recherche, se démarquant des travaux ayant valu la qualification précédente. La 22^{ème} section est attentive à la continuation et au renouvellement des travaux de recherche parallèlement à ceux de valorisation.

La 22^{ème} section est attentive au statut des promoteurs ou parrains des HDR. Elle s'en tient au principe que les professeurs des universités et directeurs de recherche émérites ne peuvent ni inscrire une thèse nouvelle ni promouvoir une habilitation à diriger les recherches.

Section 27

Introduction

Cette note est maintenue et mise à jour par les bureaux successifs de la section 27 (informatique) du CNU. Malgré l'évolution des textes et des procédures, il est important de remarquer une certaine stabilité du contenu de cette note.

Le rôle du CNU n'est pas de juger de l'adéquation entre un dossier et un profil de poste, mais d'évaluer globalement une candidature afin d'estimer si le candidat est apte ou non à exercer les fonctions d'enseignant-chercheur de l'enseignement supérieur en section 27 informatique.

Cette note précise ce qu'il est souhaitable de trouver dans chaque dossier, afin que le CNU 27 et les rapporteurs disposent de toutes les informations qui semblent nécessaires à l'examen de la demande du candidat. Bien sûr, le candidat doit aussi fournir en premier lieu tous les documents et annexes demandés par les textes officiels relatifs à la procédure de qualification. L'objectif de cette note doit être bien clair : il ne s'agit pas d'astreindre les candidats à remplir un dossier normalisé mais bien de les aider à mieux le renseigner et le valoriser. Les aspects inévitablement directifs de cette note doivent être compris comme des conseils d'organisation et non des obligations impératives. Nous encourageons toute initiative qui éclairerait la compréhension du dossier.

Les critères pour la qualification

Pour permettre aux candidats de comprendre nos objectifs, il n'est peut-être pas inutile de rappeler les critères adoptés par la section 27 lors des sessions de qualification précédentes.

La qualification ayant été introduite dans les textes comme une clef d'accès aux corps des enseignants-chercheurs universitaires, la section a eu une réflexion générale sur le profil des fonctions que doit assurer un enseignant d'université en informatique.

Au plan général

Le travail d'un enseignant-chercheur de la section 27 est, dans l'idéal, équilibré entre

- des *fonctions de recherche* qui conduisent à définir et à poursuivre une recherche dans la discipline informatique, à communiquer avec d'autres et à publier des résultats, animer, encadrer des chercheurs, participer à la diffusion des résultats de la recherche, etc.

- des *fonctions d'enseignement* qui conduisent à assurer des enseignements dans des thèmes variés de la discipline informatique pour des publics diversifiés, à réaliser des supports pour l'enseignement de la discipline (livres, photocopiés, autres médias), à coordonner des équipes pédagogiques pour enseigner tout ou partie de la discipline, etc.
- des *responsabilités collectives* qui conduisent à administrer l'enseignement et/ou la recherche, gérer des contrats, avoir des relations industrielles, expérimenter et administrer l'environnement informatique logiciel et matériel, participer à l'animation et à l'administration des structures universitaires, etc.

Pour être qualifié aux fonctions d'enseignant-chercheur en informatique, il faut donc présenter un bon équilibre d'expériences entre les deux premières composantes ci-dessus, éventuellement complétées par une participation dans la troisième : cette participation sera plus particulièrement appréciée pour les candidats à la qualification aux fonctions de professeur des universités.

L'équilibre de ces éléments ou l'écart par rapport à cet équilibre est apprécié et évalué par la section, en tenant compte de la durée de l'activité et de la situation professionnelle du candidat. *Dans tous les cas, le profil des candidats doit être évaluable par rapport aux deux composantes que sont l'enseignement et la recherche.*

Pour la qualification aux fonctions de maître de conférences

En règle générale, un candidat aux fonctions de maître de conférences doit avoir démontré son aptitude à exercer une activité de recherche et une activité d'enseignement en **informatique**.

– Recherche

La qualité des activités de recherche est attestée par les rapports de pré-soutenance de thèse et des publications dans des conférences ou des revues de la discipline. Normalement, un jeune docteur doit témoigner d'au moins une publication dans une conférence ou une revue internationale de bon niveau.

La section considère qu'en cette matière, la quantité ne remplace pas la qualité.

– Enseignement

L'activité d'enseignement est attestée par un minimum d'heures effectuées dans la discipline, à des niveaux variés. Nous apprécions lorsque ces activités sont complétées par une participation aux charges collectives habituelles (nous sommes évidemment conscients qu'un jeune docteur n'a eu que rarement l'occasion de faire ses preuves en la matière).

Nous demandons que l'enseignement soit effectué dans la discipline informatique, attestant ainsi de la volonté d'être un enseignant-chercheur de cette discipline. Cependant il peut être admis que l'enseignement soit en dehors de l'informatique ou à la frontière de la discipline, lorsque l'appartenance à la discipline est pleinement attestée par la formation initiale et par les activités de recherche.

Nous admettons de la part de jeunes docteurs que des circonstances particulières puissent expliquer qu'ils n'aient eu qu'une participation faible à l'enseignement, mais pas que leur dossier ne fasse aucune référence à une activité d'enseignement passée ou en cours.

– Appréciation globale

Lorsque les critères cités plus haut ne sont pas tous vérifiés, nous admettons des « compensations ». Une activité d'enseignement conséquente et diversifiée peut compenser un

dossier recherche avec seulement quelques diffusions et valorisations, de même qu'une recherche de très bonne qualité peut contrebalancer un enseignement un peu réduit. Il n'est pas possible de quantifier ces différents aspects car chaque dossier constitue un cas particulier.

– Candidatures au titre de l'expérience professionnelle

Nous attendons des candidats au titre de l'expérience professionnelle qu'ils montrent qu'ils peuvent exercer le métier d'enseignant-chercheur et aussi ce que leur expérience apporterait à l'enseignement supérieur. Sur ce point, une expérience attestée de la recherche et une expérience de l'enseignement en informatique, dans des environnements proches des structures de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, sont des éléments pertinents.

Attention : les rapports signés de pré-soutenance du doctorat sont exigés par la section 27 ; une copie doit être jointe aux dossiers adressés aux deux rapporteurs.

Pour la qualification aux fonctions de professeur

En plus des critères énoncés pour les maîtres de conférences, évidemment renforcés, le candidat doit avoir fait la preuve de ses capacités d'animation et d'encadrement de la recherche, de l'enseignement et de la vie universitaire, et ce toujours dans la discipline informatique.

Du point de vue de la recherche, cela peut être attesté, par exemple, par la création d'un axe de recherche, l'animation d'une équipe ou l'encadrement de jeunes chercheurs, toutes choses ayant en principe été validées par l'obtention d'une habilitation à diriger des recherches. La section est attachée à ce qu'un candidat aux fonctions de professeur ait montré sa capacité à prendre du recul et, sur ce point, la publication dans au moins une bonne revue internationale est un élément déterminant.

Nous attachons également de l'importance à l'expérience d'enseignement qui, quant à elle, n'est pas validée par l'habilitation. En particulier, il nous semble que quelques heures dispensées à bac+5 sur un sujet pointu constituent une expérience bien marginale. Nous nous attendons à trouver dans le dossier un exposé convaincant des motivations du candidat en matière de formation.

Attention : les rapports signés de pré-soutenance d'HDR sont exigés par la section 27 ; une copie doit être jointe aux dossiers adressés aux deux rapporteurs.

Les modalités pratiques de la demande de qualification

La procédure de qualification est une étape dans un recrutement de la fonction publique française et, en tant que telle, ses modalités sont publiques et il n'est pas possible d'obtenir des accommodements personnels. Outre les textes législatifs et réglementaires, les modalités pratiques de la campagne de qualification sont éditées chaque année au Journal officiel.

Les textes relatifs à la campagne de qualification en cours sont accessibles sur le portail Galaxie : <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>.

Nous conseillons aux candidats de consulter attentivement ces textes.

Le candidat à la qualification doit successivement remplir une déclaration de candidature (à l'aide de l'application Antares), puis transmettre à chacun de ses deux rapporteurs un dossier. Les dates indiquées dans le calendrier sont impératives et il est vivement recommandé de ne pas attendre le dernier jour pour ces deux phases !

Dans son article 5, l'arrêté du 16 juillet 2009 stipule que : « *Les documents administratifs rédigés en langue étrangère sont accompagnés d'une traduction en langue française.* »

Il est recommandé de rédiger la déclaration de candidature et le dossier en français.

La déclaration de candidature

- Permettre la désignation des rapporteurs

La déclaration de candidature permet au bureau de la section 27 du CNU de désigner les rapporteurs. *Les noms et adresses des rapporteurs sont communiqués au candidat via le portail Galaxie/Antares.*

Le bureau identifie, dans la déclaration de candidature, quelques informations simples et à renseigner soigneusement telles que

- Pour le doctorat (ou l'habilitation) :
 - date et lieu de soutenance
 - titre
 - directeur (ou garant)
 - liste des membres du jury (en distinguant les rapporteurs)
 - laboratoire au sein duquel la recherche s'est effectuée
- Depuis le doctorat :
 - fonctions et lieux d'exercice
 - situation actuelle

Attention à ne pas mélanger les informations relatives à la situation actuelle avec celles du doctorat.

Pour chaque membre du jury, indiquer de préférence le prénom puis le nom.

L'information sémantique essentielle et nécessaire est la définition brève, en quelques mots-clés significatifs, des activités de recherche du candidat ; cette information est indispensable pour déterminer les rapporteurs auxquels le dossier sera confié. Il n'est pas utile de développer des phrases à ce stade.

Pour faciliter la description (limitée à 340 caractères) des thèmes de recherche, nous conseillons d'utiliser la nomenclature thématique à deux niveaux du CNU 27.

Nous demandons aux candidats d'utiliser cette nomenclature thématique pour décrire leur recherche en commençant par donner le code (et l'intitulé associé) de la rubrique leur paraissant recouvrir au mieux ce qu'ils font.

- Ainsi, un candidat s'intéressant à l'informatique temps réel, commencera sa description par le texte code 63, systèmes critiques et embarqués, temps réel. Il pourra ensuite préciser à sa guise sa problématique propre.
- Un candidat qui considère qu'il fait du système, mais qui ne se reconnaît pas dans les sous-rubriques 62, 63 ou 64, commencera sa description par code 60, systèmes informatiques.
- Cette nomenclature ne prétendant en aucun cas à l'exhaustivité, il est possible qu'un candidat ne puisse s'y reconnaître : il opte alors pour code 0, Autre. Il précise ensuite, à l'aide de quelques mots clés bien choisis, son thème de recherche.

Il est recommandé de conserver la « déclaration de candidature à la qualification MCF ou PR en section 27 » que le candidat édite à l'issue de cette étape, puis de la joindre aux dossiers envoyés aux rapporteurs.

Ses deux rapporteurs seront notifiés au candidat via Galaxie.

En cas de renoncement du candidat, la moindre des politesses consiste à l'indiquer à ses deux rapporteurs.

Le dossier aux rapporteurs

Le dossier proprement dit est envoyé par le candidat à ses deux rapporteurs le plus tôt possible après la désignation des rapporteurs. Il doit évidemment contenir les pièces obligatoires requises pour que la candidature soit recevable (pour la liste de ces pièces, consulter attentivement le J.O. organisant la campagne de l'année en cours). Le candidat doit entre autres fournir un exemplaire du curriculum vitae (limité à deux pages) et un exposé (limité à quatre pages) présentant ses activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives. L'article 4 de l'arrêté du 16 juillet 2009 limite le nombre de pages pour le CV et la description des différentes activités, mais le candidat peut joindre, sous forme de quelques pages d'annexes, des compléments d'informations qu'il jugerait nécessaire d'apporter à son dossier.

Toutes ces informations sont la base sur laquelle les rapporteurs vont travailler avec l'ensemble de la section. Si la qualité scientifique d'un candidat est parfois indépendante de la qualité du dossier qu'il soumet, il nous semble que chacun doit faire un effort : le candidat doit présenter un dossier clair, objectif et complet et les rapporteurs, comme la section, doivent pouvoir interpréter avec objectivité le contenu du dossier présenté.

Le dossier doit être porteur de deux types d'informations qui sont matières à évaluation :

- Des *informations factuelles* (enseignements, recherches, publications, charges). Elles sont nécessaires pour évaluer le « passé » du candidat et sa capacité à faire carrière dans l'environnement universitaire. *Il est conseillé de fournir aux rapporteurs les éléments leur permettant de les vérifier rapidement (copies de contrat, de diplômes, lettres d'acceptation, adresses URL des programmes des conférences ou des sommaires des revues dans lesquelles sont parues les publications, etc.). Noter qu'un tableau explicitant les acronymes contribue à la clarté du dossier.*
- Des *informations qualitatives*. Elles permettent au lecteur du dossier d'appréhender le candidat et font qu'un dossier est bien fait. Elles sont constituées, par exemple, de la description des projets de recherche et d'enseignement envisagés, de lettres de recommandation, d'actions de valorisation, etc. Elles sont un argumentaire pouvant inciter les rapporteurs à penser que le candidat a un potentiel intéressant, quels que soient par ailleurs les faits attestés en matière d'enseignement et de recherche pourvu qu'ils soient au-dessus du minimum exigible.

Nous proposons d'organiser le document en plusieurs parties dont le contenu est précisé ci-après.

- **Curriculum vitae**

Identité : nom, prénom, naissance, adresse.

- depuis le baccalauréat (maîtres de conférences) ou depuis le Master ou sa dispense (professeurs), préciser.
- pour chaque année où un diplôme a été obtenu : lieu, date, mention.

- pour un Master (resp. diplôme d'ingénieur) : identité du responsable et sujet du mémoire (resp. du projet de fin d'études et/ou du stage).
- pour un doctorat et une habilitation à diriger des recherches : identité du directeur du doctorat (garant de l'habilitation), des rapporteurs et des membres du jury ; rapports de présoutenance et de soutenance.

Rappelons que le seul rapport de soutenance n'a aucune valeur scientifique et que les rapports de pré-soutenance sont des éléments essentiels d'appréciation. Ces documents sont exigés par la section 27.

- Fonctions assurées (depuis le doctorat) : lieux et dates des prises de fonction. Joindre une description succincte de ces fonctions si elles ne relèvent pas de l'éducation nationale ou si elles présentent des particularités notoires.
- Situation actuelle à distinguer.
- Description et/ou avis des responsables directs.

Nous insistons tout particulièrement sur l'intérêt de joindre au dossier des appréciations sur la carrière antérieure, qui viennent conforter et étayer la description des activités du candidat.

Il est utile que les candidats, ayant (ou ayant eu) une activité professionnelle à l'extérieur de l'enseignement et la recherche, décrivent cette activité et expliquent ce que cette expérience peut apporter dans le milieu universitaire. En particulier, les « associés » sont invités à présenter le contexte professionnel et universitaire de cette association.

• Enseignement

- Décrire l'ensemble des activités pédagogiques en détaillant au moins les trois dernières années effectives (abstraction faite du service national, des maternités ou autre interruption forcée). Pour chaque activité on précisera le sujet, la durée, le niveau, le public, les effectifs, la nature (cours, TD, TP, projets, etc.) et on en donnera un contenu en précisant sous quel statut elle a été exercée (vacataire, ATER, associé, etc.).
- Fournir un **courrier** du responsable direct d'enseignement, au moins pour la dernière année.

C'est pour éviter tout malentendu que nous souhaitons qu'un responsable ayant une position académique identifiable décrive le contenu effectif des activités citées dans le dossier. Il n'est pas obligatoire que ces lettres soient des recommandations au sens habituel du terme.

- Donner la liste des photocopiés ou publications relevant des activités citées. Lorsque ces travaux sont collectifs, il est nécessaire de préciser tous les auteurs et de permettre l'évaluation de la participation personnelle du candidat. Lorsque certains des documents pédagogiques produits par le candidat sont accessibles sur le web, il est utile de donner leur référence.
- Présenter un projet d'enseignement, c'est-à-dire un texte synthétique précisant les enseignements que le candidat se sent prêt à assurer (domaines, publics) soit parce qu'il en a l'expérience, soit parce qu'il souhaite investir dans cet enseignement.

Rappelons toutefois que le CNU n'a pas à juger des besoins particuliers de tel ou tel établissement.

Pour les chercheurs et ingénieurs n'ayant jamais eu de charge obligatoire d'enseignement, une implication personnelle dans les filières existantes sera appréciée puisque de nombreuses possibilités existent dans les établissements. Cependant, afin de ne pas décourager ce genre de candidatures – souvent très intéressantes du seul point de vue scientifique – nous acceptons d'être moins exigeants sur le volume des activités en question. Dans ce cas, les motivations pour le métier d'enseignant-chercheur et la démonstration d'une préparation à ces fonctions sont des composantes indispensables du dossier. Toutefois, la qualification aux fonctions de professeur implique un minimum d'expérience d'enseignement.

- **Recherche**

Décrire les activités de recherche en détaillant complètement au moins les trois dernières années effectives.

- Sujet, lieu et nature de chaque activité
- Résultats obtenus
 - résultats théoriques ou méthodologiques, synthèses,
 - résultats d'expériences, mesures, évaluations,
 - propositions de langages, d'architectures logicielles ou matérielles,
 - développement de logiciels ou de matériels.
- Diffusion de ces résultats
 - organisation de colloques, formations spécialisées, réalisation de logiciels, distribution de produits, etc.,
 - séjours extérieurs, relations mises en œuvre, coopérations éventuelles, etc,
 - participation significative à de grands programmes (ERASMUS, ESPRIT, etc.).
- Encadrement éventuel de projets de fin d'études d'ingénieur, mémoires CNAM, mémoires de Master ou de thèses, en précisant le pourcentage de participation du candidat dans cet encadrement et la durée.
- Participation à des jurys de thèse, éventuellement en tant que rapporteur.
- Participation à la diffusion internationale de la recherche française, autrement que par des conférences ou des articles.
- Courrier au minimum du responsable de recherche actuel.
- Présentation du projet de recherche personnel du candidat.
- Liste des publications (autres que les photocopiés et mémoires cités par ailleurs), mentionnant la part du candidat en cas de publication collective, et répartie comme suit :
 - Ouvrages édités ou participations à de tels ouvrages.
 - Articles publiés ou acceptés :

- dans des revues d'audience internationale avec comité de rédaction,
 - dans des revues d'audience nationale avec comité de rédaction,
 - dans des revues sans comité de rédaction.
- Communications effectuées ou acceptées :
 - à des manifestations d'audience internationale avec comité de sélection,
 - à des manifestations d'audience nationale avec comité de sélection,
 - à des manifestations sans comité de sélection,
 - Brevets
 - Autres publications :
 - autres formes de publications (préciser la forme et l'audience) : posters, « résumés », présentations de prototype, etc,
 - rapports internes, rapports de fin de contrats, documentations techniques,
 - séminaires internes.

Il est recommandé de présenter les publications en plusieurs sous-listes, en s'inspirant de la classification ci-dessus. Chacune des publications doit être clairement identifiable. Le candidat doit être conscient de la différence entre une publication dans les actes d'une manifestation importante et des travaux présentés dans un des ateliers parallèles (*workshops*) organisés durant la même manifestation. Le taux de sélectivité d'une conférence, lorsqu'il est connu, est un élément que les rapporteurs apprécient.

Il faut insister sur la notion d'audience, internationale ou nationale, qui découle plus de la composition du comité de programme que de la localisation de l'éditeur de la revue ou du congrès. Ainsi une conférence dont le comité de programme est exclusivement américain est nationale, alors qu'une conférence dont le comité de programme est issu des cinq continents et dont une édition a lieu en France est internationale. Il peut parfois être utile, pour lever l'ambiguïté sur l'audience, de joindre une copie du comité de programme.

Lorsqu'une publication acceptée mais non encore publiée est mentionnée, un justificatif d'acceptation doit figurer dans le dossier.

Les publications soumises et non encore acceptées peuvent éventuellement être mentionnées en indiquant bien leur état de soumission ; il doit être clairement établi que le processus de soumission est effectivement en cours, et que la publication n'a pas été refusée. Si l'acceptation intervient après l'envoi du dossier et avant l'examen par le CNU, il est recommandé de faire parvenir aux rapporteurs le justificatif d'acceptation.

Les arrêtés fixant les modalités d'application des décrets, tant pour la qualification que pour le recrutement définissent une limite au nombre de documents, travaux, ouvrages et articles, pouvant être envoyés aux rapporteurs (trois pour les candidats maîtres de conférences et cinq pour les candidats professeurs). Cette autosélection parmi ses travaux doit être effectuée avec le plus grand soin par le candidat.

• Charges collectives

Pour chaque année ayant donné lieu à des activités administratives, et en détaillant complètement au moins les trois dernières années effectives :

- sujet, lieu et nature de chaque activité,
- évaluation du temps consacré à ces activités et des éventuels résultats obtenus.

Pour au moins la dernière année, joindre un courrier d'un responsable direct.

- **Informations complémentaires**

Il est important de rappeler qu'un dossier bien fait facilite un jugement objectif des rapporteurs. Ceux-ci s'attachent à apprécier au mieux le dossier qui leur a été confié, quitte à faire appel à des experts extérieurs. Cela explique l'importance des lettres d'appréciation jointes au dossier. Cependant c'est l'ensemble de la section 27 du CNU qui statue sur le dossier et endosse la responsabilité de la décision.

Le refus de la qualification d'un candidat par le CNU n'est pas forcément un désaveu de son activité par les membres de la section, mais peut être dû à une insuffisance du dossier par rapport aux critères énoncés. Le bureau de la section rédige le motif de ce refus, ce qui peut permettre au candidat d'œuvrer pour une meilleure reconnaissance par le CNU, si toutefois le candidat relève bien de la section 27.

Extraits du COPIL SIESR du 20 avril 2010

6.) Cadre de cohérence ressources humaines : point sur travaux en cours, en relation avec le programme SIRHEN (Mme Christine CABASSU).

Le programme SIRHEN connaît quelques retards, et se heurte à la difficulté liée à la réalisation des actes de gestion avec les outils actuels, dans les établissements. Une réunion doit être organisée avec les 3 éditeurs des applications RH utilisées dans l'enseignement supérieur (AMUE, Cocktail, Virtualia) afin de mesurer leur niveau de maturité, et leur capacité à réaliser les actes de gestion déconcentrés. La question est cruciale pour l'avancement des enseignants-chercheurs : est-il opportun de développer un outil spécifique ? Faut-il mettre à jour des outils existants comme Harpège appelé à être remplacé par SIHAM dans quelques années ? Faut-il garder cette fonction dans GESUP 2, et organiser des remontées de données des établissements vers le ministère ? Une réponse devra être apportée le 6 mai, lors de la réunion du groupe « échanges et partage de données », à la DGRH.

Un point est fait sur les trois études en cours :

- Définition de la version *a minima* du volet RH du cadre de cohérence, pour anticiper les échanges à partir des SIRH actuels : un travail est en cours sur les référentiels de classification, et sur l'adéquation des nomenclatures avec celles de l'ONP ; la question des échanges entre GESUP 2 et les outils actuels des établissements s'inscrit dans ce contexte ;
- Définition du contenu des tables de nomenclatures, par comparaison des tables de nomenclatures entre les occurrences ONP / SIERH / AMUE, pour alimenter la BCN ; et travaux complémentaires sur les règles de gestion RH, concernant les personnels sous statuts particuliers, et les référentiels de classification ;

7) Échanges avec l'AMUE sur les processus partagés (certains processus dans SIHAM nécessitent d'interroger des données dans SIRHEN).

SIRHEN doit être un outil de gestion pour les enseignants-chercheurs, qui seront intégrés dans SIRHEN au cours de la 2^{ème} vague ; les travaux actuels portent sur l'identification des fonctionnalités GESUP 2, et la rétrodocumentation de GESUP 2 au format du cahier des charges SIRHEN.

Il apparaît nécessaire de prendre en compte les travaux en cours sur la déconcentration des actes de gestion, et d'articuler les travaux sur SIRHEN avec ceux de l'AMUE (SIHAM) et de l'association Cocktail.

L'objectif demeure le respect du cadre de cohérence par l'ensemble des acteurs, les référentiels décrits dans le volet RH du cadre de cohérence étant validés :

- tables de nomenclatures (toutes les occurrences sont validées),
- règles de gestion RH,
- référentiel de classification.

(Reste à faire : statuts des personnels des organismes de recherche).

En conclusion, le comité de pilotage salut l'avancée des travaux sur le volet RH du cadre de cohérence, et demande leur prise en compte par tous les partenaires (à commencer par les éditeurs), sachant qu'il devra faciliter les échanges de données entre les établissements et l'administration centrale, à des fins de pilotage.

**Programme des opérations statistiques et de contrôle de gestion des directions
d'administration centrale 2012**

Extrait de la circulaire MESR 2011-1024 du 14 décembre 2011 - ESR-SDSIES-DEPP
BO spécial n°1 du 26 janvier 2012

DEPP A2 - Le personnel rémunéré au titre du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche références Lolf : programmes 150, formations supérieures et recherche universitaire, et 231, vie étudiante, responsable de programmes directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle ; programme 214, soutien de la politique de l'éducation nationale, responsable de programme secrétaire général.

Finalité : suivi du nombre d'enseignants et de non-enseignants, par corps et grade. L'exploitation des fichiers de paye contribue aux prévisions de besoins de recrutement ainsi qu'à la répartition des moyens entre les académies.

Champ : France métropolitaine, Dom. Personnels du secteur public et privé sous contrat, rémunérés sur les budgets de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur de l'éducation nationale (environ 1 300 000 agents actifs et non actifs).

Collecte de l'information : les fichiers issus des fichiers des trésoreries générales sont récupérés dans Eden sur le site du portail interacadémique décisionnel (Piad) de Bordeaux.

Historique : enquête lancée sous le n° 65. De 2000 à 2007, la remontée des fichiers suivait le même circuit que l'enquête masse indicielle (EMI) de la DAF. Enquête annuelle.

Résultats et publications : les résultats sont publiés dans « *les tableaux statistiques, repères et références statistiques, L'état de l'École et le bilan social national* ». Ils entrent également dans les publications de l'OCDE pour des comparaisons internationales. Ils sont accessibles par requête dans la BCP.

Calendrier date d'observation : 31 janvier 2012.

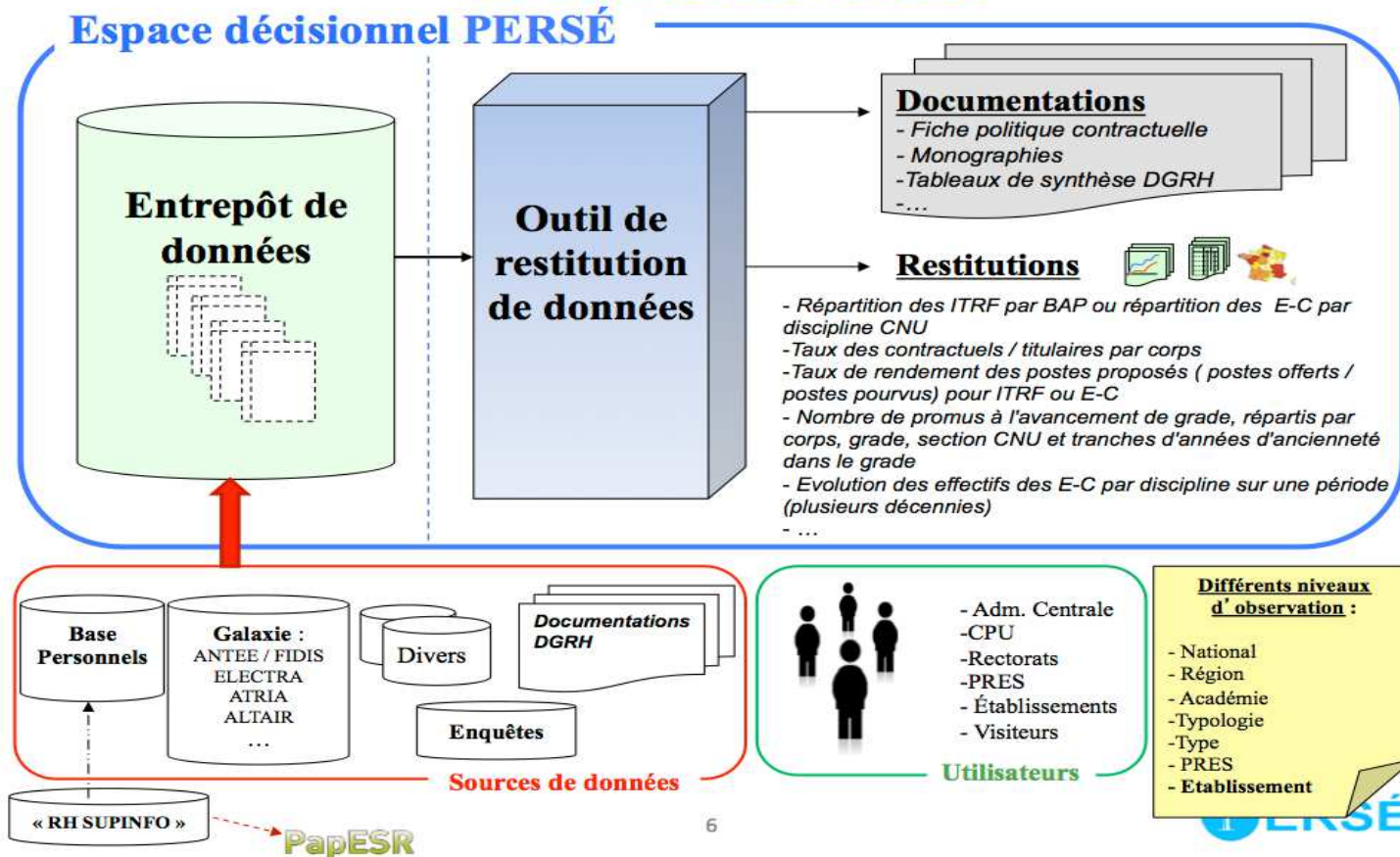
Résultats : mai 2012.

Liste des requêtes OREMS préformatées transmises par chaque recteur d'académie aux universités dont il est chancelier

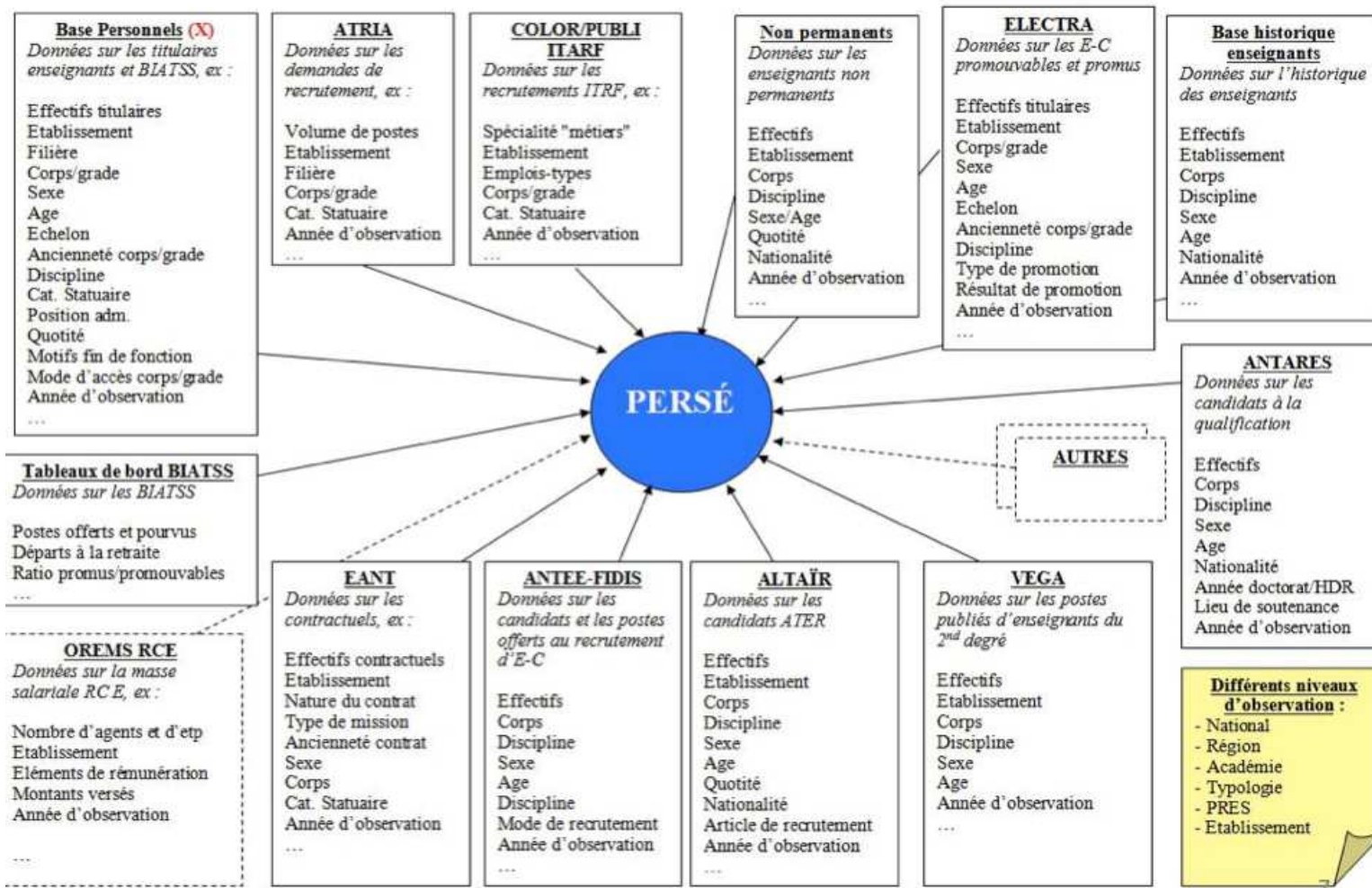
- suivi mensuel des ETPT par établissement, corps, grade et échelon
- suivi mensuel des ETPF par établissement, corps, grade et échelon
- suivi mensuel des ETPT globaux par établissements
- suivi mensuel du pourcentage de contractuel
- suivi mensuel de la masse salariale par établissement, nature de budget, d'emploi et catégorie
- suivi mensuel de la masse salariale par établissement
- suivi mensuel des montants par établissement, catégorie, sous-catégorie, code comptable et éléments de rémunération
- suivi mensuel de la masse salariale par établissement, corps, grade, échelon et sous-catégorie
- suivi des ETP et de la masse indiciaire par corps, grade et échelon
- suivi mensuel des effectifs par établissement, nature du plafond d'emploi, statut, type et niveau de contrat
- suivi mensuel des ETPT par établissement, corps, grade, destination et structure budgétaire par rapport au plafond d'emploi
- suivi mensuel des effectifs par établissement, corps, grade et échelon (données brutes)
- suivi mensuel des ETPT par établissement, corps, grade et échelon (données brutes)
- suivi mensuel des ETPF par établissement, corps, grade et échelon (données brutes)

Description de PERSÉ

2. Architecture PERSÉ

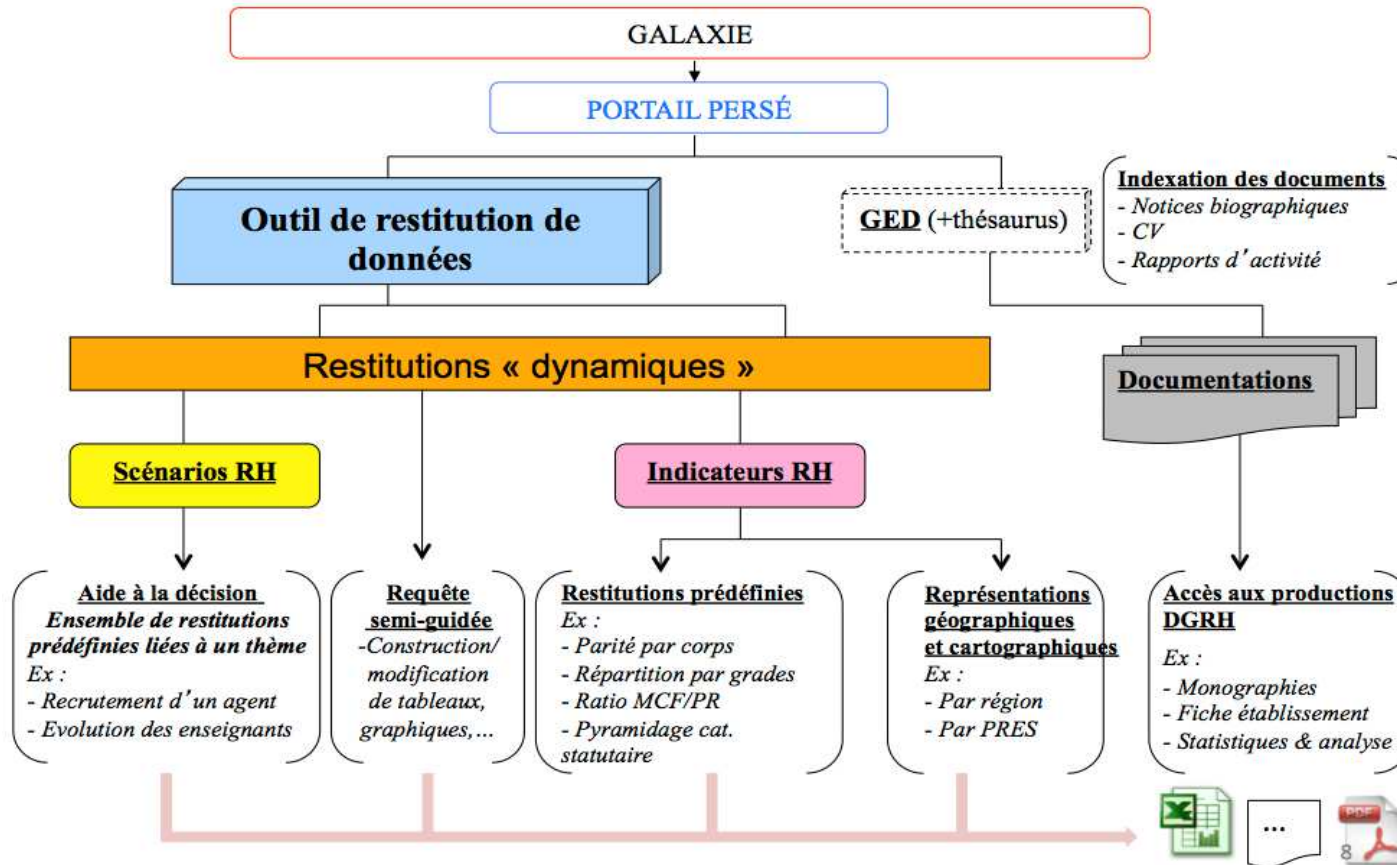


3. Représentation des sources et des principaux axes d'analyse de PERSÉ



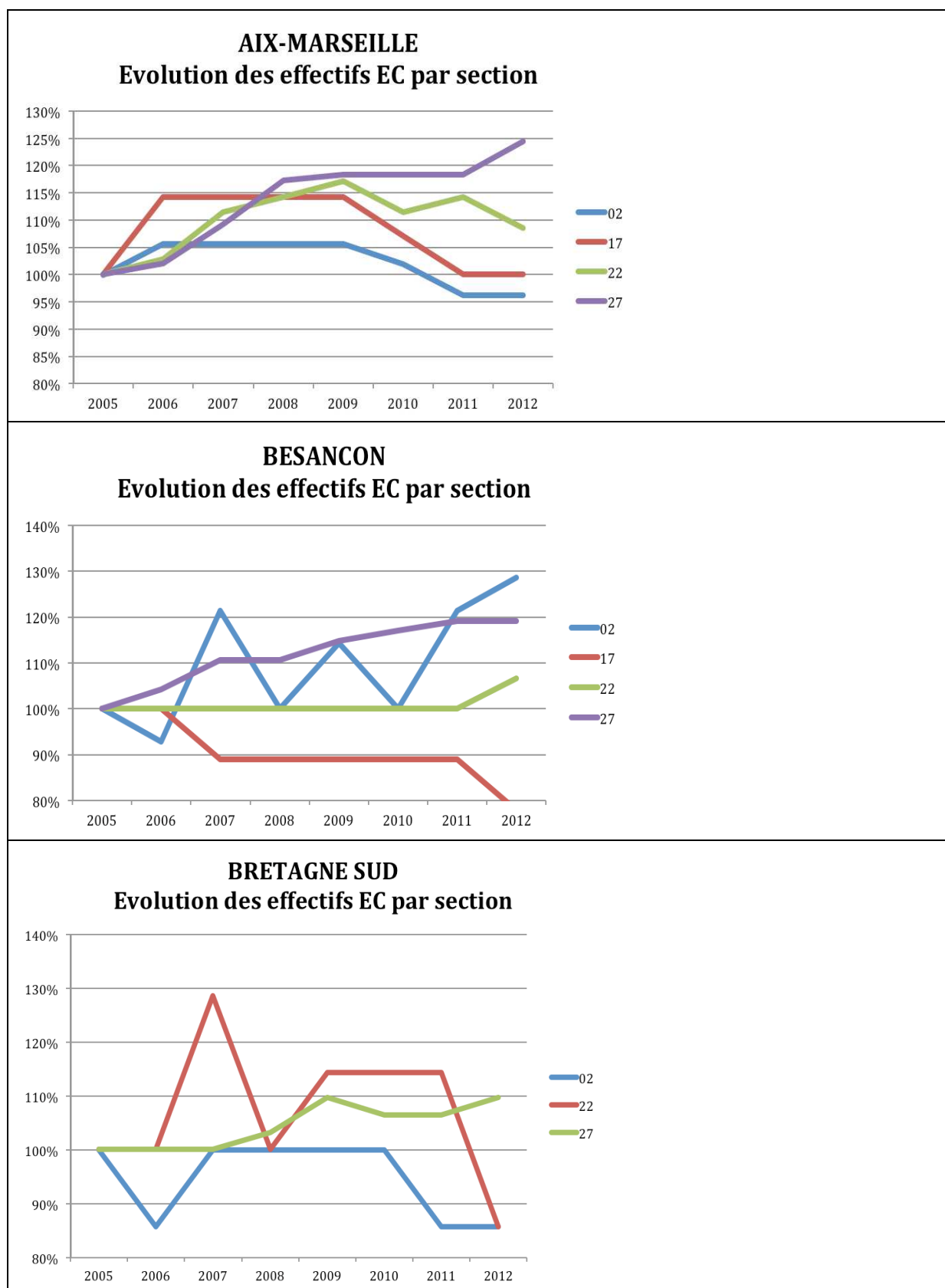
(X) DATUM/RH SUPINFO après contrôle, fiabilisation, anonymisation et enrichissement

4. Représentation des fonctionnalités de PERSE

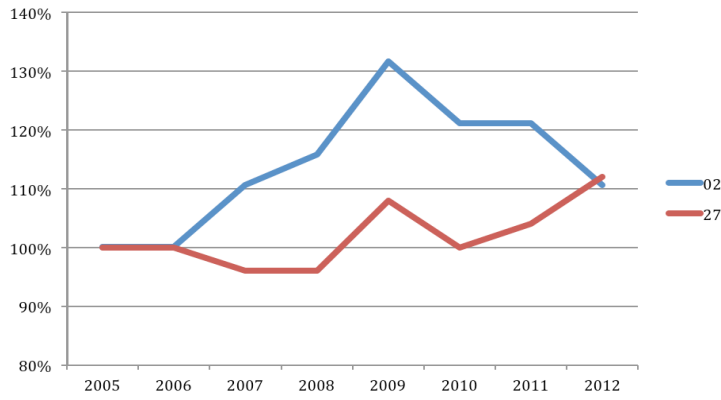


Source : DGRH

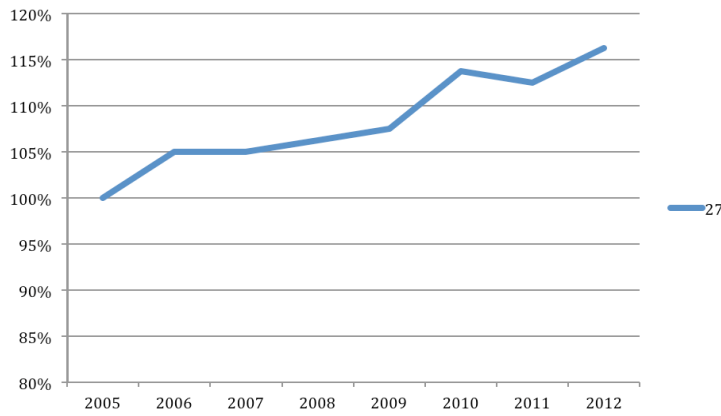
Évolution des effectifs par section dans les universités du panel



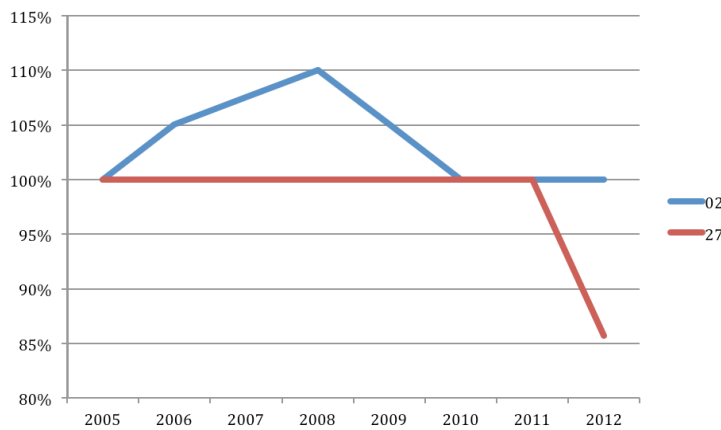
CLERMONT 1
Evolution des effectifs EC par section



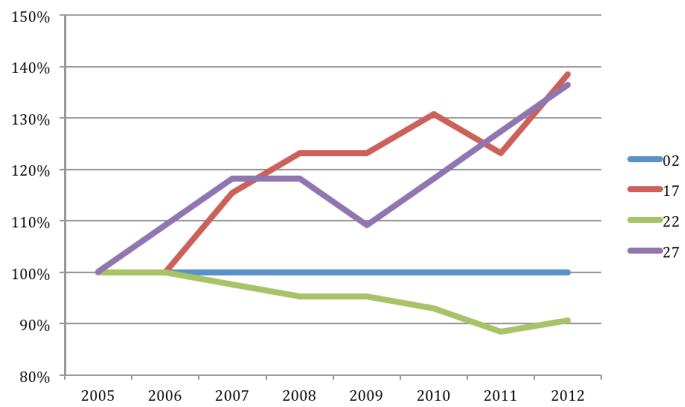
LILLE 1
Evolution des effectifs EC par section



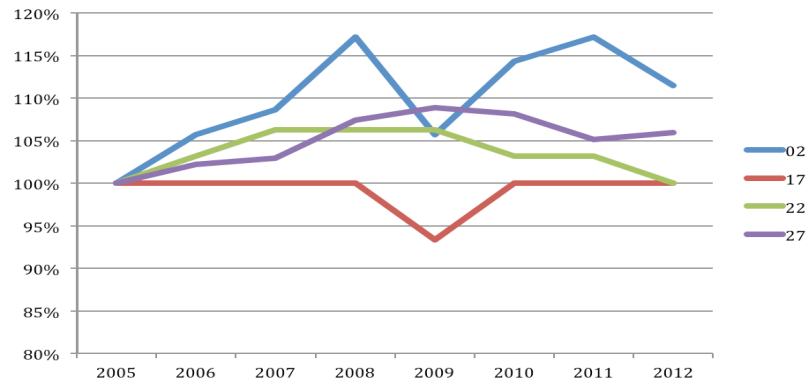
LILLE 2
Evolution des effectifs EC par section



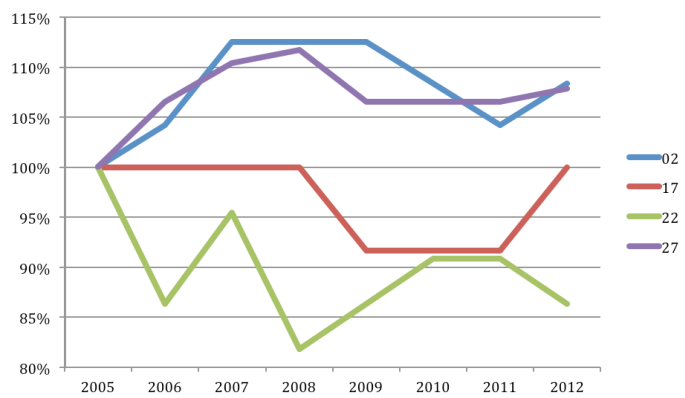
LILLE 3
Evolution des effectifs EC par section



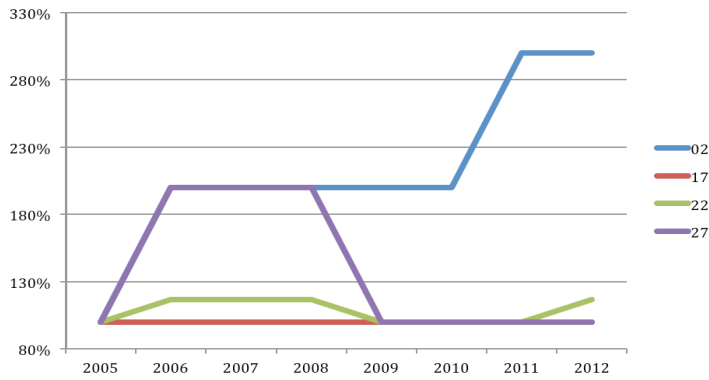
LORRAINE
Evolution des effectifs EC par section



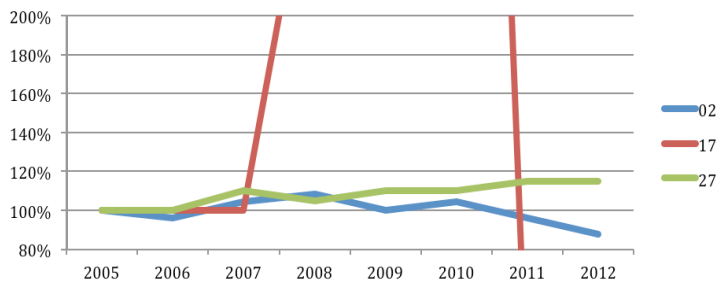
NANTES
Evolution des effectifs EC par section



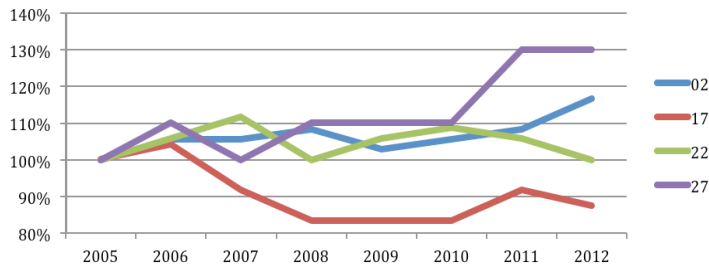
PARIS 3
Evolution des effectifs EC par section



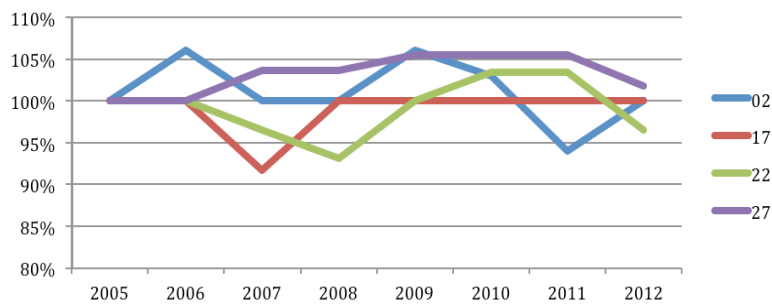
PARIS 5
Evolution des effectifs EC par section



PARIS 10
Evolution des effectifs EC par section



STRASBOURG
Evolution des effectifs EC par section



Données sources des graphiques proposés dans le chapitre 5

Tableau23 : Comparaison historique besoins/emplois publiés/postes pourvus

	Besoins			Emplois publiés			Postes pourvus		
	Nb total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR
2010	3613	2203	1410	3357	2106	1251	2874	1912	962
2011	3613	2101	1512	3303	1989	1314	2978	1879	1099
2012	3561	2099	1462	3062	1852	1210	2742	1742	1004

Source : DGRH A1 Bilans du recrutement

Tableau 24 : Comparaison du rendement des deux vagues annuelles de recrutement

		ANTEE			FIDIS			% FIDIS/total	
		Postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus/postes publiés	Postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus/postes publiés	Postes publiés	Postes pourvus
2009	MCF	1977	1833	92.7%	239	177	74.1%	10.8%	8.8%
	PR	1154	893	77.4%	163	116	71.2%	12.4%	11.5%
	Total	3131	2726	87.1%	402	293	72.9%	11.4%	9.7%
2010	MCF	1797	1673	93.1%	322	239	74.2%	15.2%	12.5%
	PR	1047	842	80.4%	210	132	62.9%	16.7%	13.6%
	Total	2844	2515	88.4%	532	371	69.7%	15.8%	12.9%
2011	MCF	1707	1628	95.4%	282	251	89.0%	14.2%	13.4%
	PR	1085	917	84.5%	229	182	79.5%	17.4%	16.6%
	Total	2792	2545	91.2%	511	433	84.7%	15.5%	14.5%
2012	MCF	1732	1645	95.0%	125	97	77.6%	6.7%	5.6%
	PR	1120	954	85.2%	90	51	56.7%	7.4%	5.1%
	Total	2852	2599	91.1%	215	148	68.8%	7.0%	5.4%

Source : Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités (2009, 2010, 2011, 2012) – DGRH A1-1 (tableaux S 1, S 2, S 3)

Solde migratoire des enseignants chercheurs par académie

Bilan de la campagne 2012 de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités
(session synchronisée - ANTEE)

Tableau I - g
Soldes migratoires des mutations depuis la campagne 2004

Académie	PR										MCF										PR + MCF							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Aix-Marseille	2		5	4		4	-1	-1	6	2	-2	5	-2	4	-2	6	2	2	4	-2	10	2	4	2	5	1	8	
Amiens		-5		-1	-4	-1	-1	-6	-1	-2	-4	-8	-2	-5	-1	-3	-4		-2	-9	-8	-3	-9	-2	-4	-10	-1	
Antilles-Guyane	-2			-1	1	-3	-1	-1	1			-3	-2	1	-2	-3	-1	-2	-1	-2	-3	-2	-1	-6	-2	-3		
Besançon	-3	-3	-2	-1	-6	-2		-2	-6	-1	-4	-1	-1	-1	-3	-5	-1	-6	-4	-7	-3	-2	-7	-5	-5	-3	-12	
Bordeaux	2	1		2	-1	2	1	6	7	1	7	1	5	4	4	2	2	5	3	8	1	7	3	6	3	8	12	
Caen	-4		-4	-1	6	3	-3	-5	-2	-2			-5		-3	-3	-4	-1	-6		-4	-6	6		-6	-9	-3	
Clermont-Ferrand	-1	-1	-6	-5	-2	-5	2	-4	-3	-2	1	-3	-3	3	-1	2	-4	-3	-3		-9	-8	1	-6	4	-8	-6	
Corse		-1	1	-1		-1						-3	-1	1				1			-4				-1	1		
Créteil	1	2	6	1	3	-4		1	-2	1	3	2	-7	2	5	1	7	1	2	5	8	-6	5	1	1	8	-1	
Dijon	-3	2	1	-5	2	-3	-1	-3	-2	-2	-3	-1	-1	-1	1	-2	-2	-4	-5	-1		-6	1	-2	-3	-5	-6	
Grenoble	-3	-3	-6	-2	-3	-4	-2	-1	-3	2	3	6		5	-3	5	1	-4	-1			-2	2	-7	3		-7	
La Réunion	2	-1	1	1	-1			1	-3	-3	-3	-2	-2	-2	-1	-1		-1	-1	-4	-1	-1	-3	-1	-1	1	-4	
Lille	-12	-12	-9	-11	-10	-15	-5	-6	-8	-5	-5	-10	-7	-6	-8	-9	-4	-8	-17	-17	-19	-18	-16	-23	-14	-10	-16	
Limoges		-3	-2	1	-4	1	-3	-2	-1	-1			-3	-1	-1	-2	1	1	-1	-3	-2	-2	-5		-5	-1		
Lyon	7	-6	1		2	1	1		-1	-1	2	3	-3	5	1	-1	5	-1	6	-4	4	-3	7	2		5	-2	
Montpellier	-2	6	-5	-2	-2	6	-5	3	1	8	8	4	2	6	5	5	6	12	6	14	-1		4	11		9	13	
Nancy-Metz	-9	-4	-7	-4	-2	-6	-1	-5	-5	-9	-3	-7	3	-4	2	1		-1	-18	-7	-14	-1	-6	-4		-5	-6	
Nantes	-9	-3	1	-6	-3	-9	-3	-7	2		-1	4	-4	-1	-1	-11	-8	-3	-9	-4	5	-10	-4	-10	-14	-15	-1	
Nice	1	2	-3	3	-2	3	-2	-2	1	-2	4	-3	3	-2	-5	-2	-3		-1	6	-6	6	-4	-2	-4	-5	1	
Orléans-Tours	-4	2	-4	-1	-6	-3	-8	-5	-3	-2	-2	-1	1	-10	5	-1	-6	-1	-6		-5		-16	2	-9	-11	-4	
Pacifique				-1	1					1			-1	2	-1				1			-2	3	-1				
Paris	36	30	33	43	34	40	48	41	49	18	24	21	19	14	16	21	15	20	54	54	54	62	48	56	69	56	69	
Poitiers	-4	-2	-2	-5	-3	1	-9	-6	-6	1	2		2	1	-1	1	-3		-3		-2	-3	-2		-8	-9	-6	
Reims	-1		-2	-1	-1	-5	-2	-2	-3	-4	-6	-2	1		-7	-3	-2	-2	-5	-6	-4		-1	-12	-5	-4	-5	
Rennes	1	-10	-5	-8	-5	-6		-1	-3	-3	-5	1	-6	-1	2	-4			-2	-15	-4	-14	-6	-4	-4	-1	-3	
Rouen	-6	-4	-2	-5	-8	-5	-3	-1	-4	-4	-5	-2	1	-4		-3	-2	1	-10	-9	-4	-4	-12	-5	-6	-3	-3	
Strasbourg		4	2	-1	-1	4	-2	2	-3	-4	-8	-5	3	-1	2	3	1	-1	-4	-4	-3	2	-2	6	1	3	-4	
Toulouse	-1	5	6	-4	2	-5	1	-1	-3	3	8	4	6	-2		1	8	-1	2	13	10	2		-5	2	7	-4	
Versailles	12	4	2	11	13	12	-1	7	-5	9	-5	-3	-1	-3	-2	3	-4	-4	21	-1	-1	10	10	10	2	3	-9	

Source : Bilan du recrutement des enseignants chercheurs 2012- Fichiers Excel DGRH A 1

Répartition des candidatures de MCF et de PR dans les sections observées par l'IGAENR

DGRH A1-1

Répartition des candidatures MCF (art 26-1) par section et emploi - campagne synchronisée 2011

Section	NB Emplois	NB Etabts	NB Candidatures	NB Candidats	NB MIN Candidatures par emplois		NB MAX Candidatures par emplois	
					Min Cand	Etabts concernés	Max cand	Etabts concernés
06	91	44	2066	387	2	Ubo	56-58-59	P1-Ly3-M2
17	17	12	867	331	9-11-24	P8-P8-P4	96-107-121	P7-P8-T2
22	37	21	1873	712	12-13-14	Angers-T2-P10	87-96-146	P4-P4-R2
26	62	38	3410	533	14-15-19	Rouen-Leha-P7	94-150-152	A1-Nice-Nice

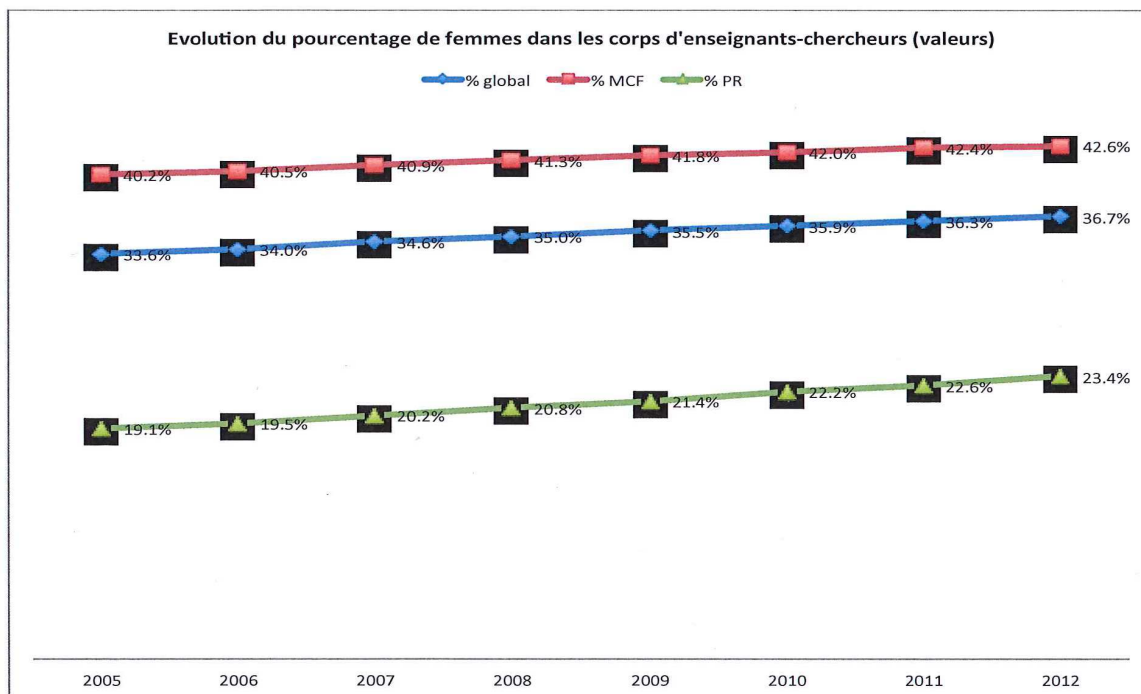
DGRH A1-1

Répartition des candidatures PR (art 46-1) par section et emploi - campagne synchronisée 2011

Section	NB Emplois	NB Etabts	NB Candidatures	NB Candidats	NB MIN Candidatures par emplois		NB MAX Candidatures par emplois	
					Min Cand	Etabts concernés	Max cand	Etabts concernés
02								
17	11	8	90	53	2-3-3	CAEN-P1-UTC	11-11-12-15	B3-P8-ULM-P12
22	27	20	175	96	1-2-2-3	T2-MLV-P4-L3	9-9-11-12-13	LEMA-P1-P4-P3-P7
27	58	40	528	222	2	L1-G1-METZ-P6-R	21-26-28-37	ENSLY-P11-P11-P6

Source : DGRH A1 (tableau général emplois session synchronisée 2011)

Représentation graphique de l'évolution du pourcentage de femmes dans le corps des enseignants chercheurs



Monographies des universités du panel

Aix-Marseille Université

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	61 539	63 444	64 382	63 641	62 905

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	20 688	20 905	21 344	21 724	21 512
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	16 671	18 319	18 543	17 604	16 872
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	13 464	13 416	13 333	13 219	13 119
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	959	970	975	983	1 164
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	9 757	9 834	10 187	10 111	10 238

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	6 006	6 032	6 021	6 040	6 052
Part des emplois d'enseignants (%)	57,5	57,8	57,9	57,7	57,7
Part des emplois de non enseignants (%)	42,5	42,2	42,1	42,3	42,3

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	3 826	3 955	3 890	4 064	4 008
Effectifs d'enseignants permanents	2 976	2 989	2 994	2 995	3 010
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	2 462	2 464	2 473	2 475	2 467
Effectifs de professeurs des universités permanents	889	886	891	889	878
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	1 573	1 578	1 582	1 586	1 589

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	328	334	332	334	330
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	547	552	541	544	542
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	1 078	1 072	1 079	1 079	1 077
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	456	452	468	464	460
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	36	39	38	39	42

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR

Université de Besançon

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	18 226	19 214	19 884	19 578	19 629

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	3 603	3 791	4 067	4 092	3 982
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	5 734	6 189	6 203	5 875	5 958
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	4 815	4 947	5 213	5 072	4 948
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	694	656	678	674	799
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	3 380	3 631	3 723	3 865	3 942

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 919	2 106	2 109	2 098	2 097
Part des emplois d'enseignants (%)	61,9	61,3	61,3	61,0	61,0
Part des emplois de non enseignants (%)	38,1	38,7	38,7	39,0	39,0

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	1 310	1 317	1 300	1 335	1 384
Effectifs d'enseignants permanents	1 139	1 132	1 118	1 132	1 134
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	778	776	778	790	793
Effectifs de professeurs des universités permanents	250	251	248	257	258
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	528	525	530	533	535

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	75	78	78	83	86
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	212	208	216	217	220
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	341	340	334	338	337
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	128	128	127	130	128
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	18	18	19	19	19

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Bretagne-Sud

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	7 585	7 792	8 203	8 578	8 487

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	2 823	2 545	2 461	2 561	2 633
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	1 811	2 003	2 275	2 273	2 159
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	2 951	3 244	3 467	3 744	3 695

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	668	680	684	680	683
Part des emplois d'enseignants (%)	63,3	63,1	63,3	63,1	62,8
Part des emplois de non enseignants (%)	36,7	36,9	36,7	36,9	37,2

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	480	484	468	496	497
Effectifs d'enseignants permanents	392	393	392	392	398
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	249	255	248	248	253
Effectifs de professeurs des universités permanents	54	56	59	60	64
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	195	199	189	188	189

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	46	45	43	43	47
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	51	53	53	53	51
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	152	157	152	152	155

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Clermont-Ferrand 1

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	14 127	14 553	15 279	15 663	16 909

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	7 282	7 555	8 096	8 399	8 061
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	280	337	345	259	266
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	2 031	2 110	2 209	2 317	2 246
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	4 534	4 551	4 629	4 688	6 336

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 015	1 027	1 027	1 029	1 024
Part des emplois d'enseignants (%)	66,2	66,2	66,2	66,4	66,4
Part des emplois de non enseignants (%)	33,8	33,8	33,8	33,6	33,6

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	656	665	655	653	649
Effectifs d'enseignants permanents	505	521	516	518	516
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	415	427	429	424	421
Effectifs de professeurs des universités permanents	166	167	165	163	165
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	249	260	264	261	256

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	104	110	109	103	105
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	4	5	6	6	4
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	106	106	104	105	107
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	201	206	210	210	205

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Lille 1

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	17 935	17 671	18 439	19 191	19 397

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	5 546	5 765	6 342	6 038	6 235
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	1 990	1 808	1 862	1 834	1 737
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	10 399	10 098	10 235	11 319	11 425

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	2 330	2 323	2 320	2 315	2 316
Part des emplois d'enseignants (%)	57,0	57,3	57,3	57,4	57,3
Part des emplois de non enseignants (%)	43,0	42,7	42,7	42,6	42,7

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	1 532	1 586	1 567	1 654	1 623
Effectifs d'enseignants permanents	1 199	1 212	1 217	1 213	1 222
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	975	990	1 005	997	1 007
Effectifs de professeurs des universités permanents	310	317	316	313	325
Effectifs de maîtres de conférence et assistants permanents	665	673	689	684	682

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	108	115	113	115	119
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	89	88	91	93	95
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	776	785	799	787	791
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	2	2	2	2	2

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Lille 2

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	25 829	26 171	26 600	26 000	26 616

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	12 168	12 304	11 950	11 432	11 338
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	37	40	43	30	31
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	94	99	117	229	288
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	1 755	1 818	1 755	1 805	2 047
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	11 775	11 910	12 735	12 504	12 912

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 643	1 657	1 659	1 699	1 698
Part des emplois d'enseignants (%)	62,4	62,5	62,4	61,4	61,5
Part des emplois de non enseignants (%)	37,6	37,5	37,6	38,6	38,5

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	897	914	910	959	968
Effectifs d'enseignants permanents	734	731	729	751	749
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	600	603	609	626	631
Effectifs de professeurs des universités permanents	273	269	269	270	272
Effectifs de maîtres de conférence et assistants permanents	327	334	340	356	359

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	163	161	158	162	164
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	16	17	17	18	17
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	18	19	20	26	29
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	379	379	383	388	387
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	24	27	31	32	34

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Lille 3

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	18 318	17 532	18 357	18 141	18 814

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	991	916	814	578	619
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	17 012	16 362	17 284	17 348	18 023
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	315	254	259	215	172

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 195	1 204	1 204	1 202	1 205
Part des emplois d'enseignants (%)	61,3	61,4	61,3	61,3	61,1
Part des emplois de non enseignants (%)	38,7	38,6	38,7	38,7	38,9

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	825	844	837	846	859
Effectifs d'enseignants permanents	627	617	624	617	626
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	505	500	513	514	529
Effectifs de professeurs des universités permanents	142	141	139	139	138
Effectifs de maîtres de conférence et assistants permanents	363	359	374	375	391

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	27	25	25	25	28
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	453	450	461	461	472
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	25	25	27	28	29

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Lorraine

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	50 007	50 999	52 187	52 039	51 720

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	12 134	12 113	12 582	12 789	12 691
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	14 532	15 407	15 419	14 765	14 601
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	15 384	15 404	15 648	15 746	15 519
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	774	772	861	893	1 034
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	7 183	7 303	7 677	7 846	7 875

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	5 233	5 601	5 595	5 572	5 578
Part des emplois d'enseignants (%)	58,1	58,1	58,0	58,0	57,9
Part des emplois de non enseignants (%)	41,9	41,9	42,0	42,0	42,1

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	3 487	3 462	3 498	3 501	3 501
Effectifs d'enseignants permanents	2 806	2 773	2 787	2 782	2 799
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	2 153	2 131	2 141	2 150	2 153
Effectifs de professeurs des universités permanents	723	723	731	738	729
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	1 430	1 408	1 410	1 412	1 424

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	232	227	226	227	228
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	467	462	473	481	471
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	1 174	1 171	1 163	1 164	1 172
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	260	250	257	256	261
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	20	21	22	22	21

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Nantes

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	30 978	33 666	34 092	33 182	33 017

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	7 275	7 477	7 895	8 116	8 031
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	10 206	11 663	11 538	10 413	10 185

Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	7 434	7 907	8 056	7 906	7 794
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	731	944	1 008	1 064	1 106
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	5 332	5 675	5 595	5 683	5 901

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	2 697	3 000	2 999	2 995	2 996
Part des emplois d'enseignants (%)	61,8	61,2	61,3	61,2	61,2
Part des emplois de non enseignants (%)	38,2	38,8	38,7	38,8	38,8

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	1 864	1 877	1 806	1 935	2 015
Effectifs d'enseignants permanents	1 535	1 533	1 534	1 527	1 530
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	1 181	1 175	1 187	1 191	1 191
Effectifs de professeurs des universités permanents	395	396	392	400	406
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	786	779	795	791	785

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	141	142	148	145	150
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	308	309	306	312	306
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	505	499	505	503	503
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	213	212	213	214	214
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	14	13	15	17	18

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Paris 3

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	16 463	16 370	16 973	17 536	17 836

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	89	92	95	113	103
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	16 321	16 233	16 843	17 383	17 694
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	7	8	0	0	0
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	46	37	35	40	39

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 066	1 080	1 072	1 064	1 023
Part des emplois d'enseignants (%)	51,9	51,9	51,5	51,6	53,6
Part des emplois de non enseignants (%)	48,1	48,1	48,5	48,4	46,4

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	692	701	686	710	718
Effectifs d'enseignants permanents	468	461	455	464	466
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	399	381	384	389	394
Effectifs de professeurs des universités permanents	133	120	123	124	125
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	266	261	261	265	269

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	13	14	13	12	13
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	384	366	370	376	380
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	2	1	1	1	1

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Paris 5

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	31 572	31 106	32 820	33 209	31 794

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	5 539	5 878	6 269	6 136	5 954
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	7 190	6 821	6 945	6 678	6 842
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	3 594	3 677	3 912	4 376	4 216
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	839	788	859	903	899
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	14 410	13 942	14 835	15 116	13 883

Les emplois	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	3 050	3 057	3 052	3 037	3 063
Part des emplois d'enseignants (%)	58,6	58,5	58,5	58,6	58,1
Part des emplois de non enseignants (%)	41,4	41,5	41,5	41,4	41,9

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	1 525	1 505	1 531	1 521	1 470
Effectifs d'enseignants permanents	1 333	1 321	1 336	1 329	1 331
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	1 154	1 139	1 161	1 152	1 149
Effectifs de professeurs des universités permanents	496	501	508	501	498
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	658	638	653	651	651

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	93	87	91	92	94
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	215	215	221	218	211
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	147	148	146	149	152
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	686	676	689	679	677
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	13	13	14	14	15

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Paris 10

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	29 345	28 873	29 459	29 866	31 807

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	12 776	13 079	13 234	13 468	14 434
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	14 650	13 819	14 156	14 235	15 084
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	1 047	1 036	1 120	1 117	1 145
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	872	939	949	1 046	1 144

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 856	1 870	1 871	1 862	1 865
Part des emplois d'enseignants (%)	60,6	60,5	60,5	60,5	60,5
Part des emplois de non enseignants (%)	39,4	39,5	39,5	39,5	39,5

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	1 370	1 393	1 379	1 388	1 367
Effectifs d'enseignants permanents	954	941	954	959	974
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	786	777	793	799	814
Effectifs de professeurs des universités permanents	250	254	254	255	263
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	536	523	539	544	551

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	195	188	190	196	209
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	473	473	481	485	486
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	87	87	92	88	89
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en STAPS	31	29	30	30	30

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Université de Strasbourg

Les inscriptions	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	39 527	41 150	42 243	42 441	43 076

Les effectifs étudiants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de droit, sciences économiques, AES	10 575	10 832	11 541	12 156	12 385
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de lettres, langues et sciences humaines	13 077	14 016	14 119	14 288	14 436
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de sciences et sciences de l'ingénieur	8 388	8 583	8 537	8 458	8 280
Effectifs d'étudiants inscrits dans la discipline STAPS	988	1 047	893	940	929
Effectifs d'étudiants inscrits dans les disciplines de santé	6 499	6 672	7 153	6 599	7 046

Les emplois	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	3 745	3 999	3 997	4 016	4 045
Part des emplois d'enseignants (%)	58,0	58,2	58,0	58,1	57,7
Part des emplois de non enseignants (%)	42,0	41,8	42,0	41,9	42,3

Les personnels enseignants	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants (toutes catégories confondues)	2 447	2 409	2 573	2 748	2 772
Effectifs d'enseignants permanents	1 802	1 820	1 943	1 951	1 930
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents	1 507	1 536	1 593	1 590	1 583
Effectifs de professeurs des universités permanents	588	602	620	613	609
Effectifs de maîtres de conférences et assistants permanents	919	934	973	977	974

Les enseignants par grandes disciplines	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en droit et sciences économiques	176	182	184	181	181
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en lettres et sciences humaines	415	420	454	454	445
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en sciences	570	587	599	599	598
Effectifs d'enseignants-chercheurs permanents en santé	309	311	317	314	315

Sources : MESR – DGRH – Campagnes de recrutement et d'affectation des MCF et PR et PapESR

Références bibliographiques

1. Articles, rapports et revues

- Arnoux, Fontes, Morel, Treiner, *Recrutement des enseignants : des besoins prévisibles, des politiques aléatoires* Actionscience (2007)
- Balme P, Cytermann J-R, Dellacasagrande M, Reffet J-L, Richard P, Verhaeghe D, *L'université française : une nouvelle autonomie, un nouveau management* PUG - Libres cours (2012)
- Becquet V et Musselin C, *Variation autour du travail universitaire* Rapport d'enquête CSO, Paris (2004) - Belloc B *Propositions pour une modification du décret 84-431 portant statut des enseignants* Paris (2003)
- Berger V, rapport au Président de la République *Les assises de l'enseignement supérieur et de la recherche* (17 décembre 2012)
- Endrizzi L & Rey O, *Penser l'entrée dans la carrière universitaire* 61, IFÉ-École normale supérieure de Lyon (2012)
- Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC), *Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur : revenus professionnels et conditions d'activité*. Paris : La Documentation française (1993)
- Cytermann J-R, Bideault M, Rossi P et Thomas L, *Recrutements et renouvellements des enseignants-chercheurs : disparités entre établissements et disciplines* Contribution pour le séminaire RESUP Nanterre (2003)
- Espéret E, *Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français* Paris-MEN (2001)
- Endrizzi, L, *Savoir enseigner dans le supérieur : un enjeu d'excellence pédagogique* Dossier d'actualité Veille et analyses, 64.Lyon : IFÉ (2011)
- Dupont J-L, rapport n° 372 fait au nom de la commission des affaires culturelles du Sénat (Juillet 2007)
- Fortier, C, (Ed.) (2010). *Université, universités*. Paris- Dalloz ; (2010) *La réforme de l'université à l'épreuve de la non-réforme*, AJDA, p. 299
- Fréville Y, *Rapport d'information au Sénat sur le recrutement et sur la gestion des universitaires et des chercheurs* (2001)
- Fondation nationale pour l'Enseignement de la gestion des entreprises (FNEGE) *Étude sur Les institutions d'enseignement supérieur de gestion et de leur corps professoral*
- Gary-Bobo R, TrannoyA, *Professeur d'université, profession libérale d'État* Revue Commentaire (2009)
- Godechot O, Louvet A, *Le localisme dans le monde académique* La vie des idées.fr (2008)
- Guimont F, *Nouveau statut des enseignants-chercheurs : les gagnants, les perdants* Dossier Educpros (2009)
- Haeringer G, Lehlé V, *Enjeux stratégiques du concours de recrutement des enseignants-chercheurs* Revue économique 61 presses de Science Po (2010/4)
- Kervégan J-F, *Le recrutement des universitaires et ses dilemmes L'exemple de la philosophie* Revue Esprit (2007)
- Moniole C, *Indépendances et libertés d'expression des enseignants-chercheurs*, AJDA, 2001, p. 226
- Musselin, C, *Les universitaires*. Paris : La Découverte (2008a)
- Musselin, C, *Vers un marché international de l'enseignement supérieur*. Critique internationale, 39, 13–24 (2008b)

- Musselin C, *Les marchés du travail universitaire comme économie de la qualité* Revue française de sociologie, vol. 37, n° 2 (1996)
- Paivandi S, *L'expérience pédagogique des moniteurs comme analyseur de l'université.* Revue française de pédagogie, 172, 29-42 (2010)
- Rey, O, *L'enseignement supérieur sous le regard des chercheurs.* Dossier de synthèse de la VST. Lyon : INRP (2005)
- Rey, O, *1987-1997 : La France redécouvre ses universités.* In L. Gruel, G. Houzel & O. Galland (Eds.), *Les étudiants en France* (pp. 125-170). Rennes : Presses universitaires de Rennes (2009)
- Schwartz R, *Rapport de la Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'enseignement supérieur à madame la ministre de l'enseignement supérieur* (Juin 2008)
- Toulemonde B, *Le cumul du mandat parlementaire avec l'exercice de la fonction de professeur de l'enseignement supérieur en France*, RD p. 952 (1978)
- Walh P, *Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale* Institut Montaigne (2006)

2. Sites et études à caractère généraliste

- Association Européenne des Universités (EUA) www.eua.be
- Centre d'analyse stratégique (CAS) www.strategie.gouv.fr
- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) site archivé www.cerc.gouv.fr
- Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) www.cereq.fr
- Commission Européenne (direction recherche) Bruxelles ec.europa.eu
- Commission permanente du CNU www.cpcnu.fr
- Conférence des présidents d'université www.cpu.fr
- Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT) www.csrt.fr
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) www.fonction-publique.gouv.fr
- École de la GRH www.fonction-publique.fr
- École supérieure de l'éducation nationale (ESEN) www.esen.education.fr
- Galaxie, le portail des personnels de l'enseignement supérieur www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
- Guilde des doctorants www.guilde.jeunes-doctorants.org
- Institut français de l'éducation (IFé)-École supérieure normale de Lyon www.ife.ens-lyon
- INSEE (direction pour l'animation de la recherche et des statistiques-DARES) www.insee.fr
- Institut de recherche sur l'éducation : sociologie et économie de l'éducation www.iredu.u-bourgogne.fr
- La Documentation française www.ladocumentationfrancaise.fr

- MESR (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) www.recherche.gouv.fr
- MEN (ministère de l'éducation nationale) www.education.gouv.fr
- notes d'information DEPP Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur/ Les effectifs dans l'enseignement supérieur
- repères et références statistiques
- bilan des sessions de recrutement
- petit guide pour accéder aux métiers de la recherche
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) www.oecd.org
- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture www.unesco.org
- Réseau d'étude sur l'enseignement supérieur (RESUP) www.resup.u-bordeaux2.fr

3. Sites d'information spécialisés

- L'Officiel de la recherche et du supérieur-ORS www.lors.fr
- Agence éducation formation (AEF) www.aef.info
- Educpros www.educpros.fr
- L'Étudiant www.letudiant.fr
- Vie universitaire www.vieuniversitaire.fr
- Le Monde - La lettre de l'éducation www.lalettredeleducation.fr