



## Recrutement des enseignants chercheurs en France Les procédures actuelles et leur évolution dans le cadre de la loi sur la réforme des universités

Matinée du samedi 19 janvier 2008

Institut Henri Poincaré, Paris

### **Conseils aux futurs candidats à un poste de maître de conférences**

- consulter le site du ministère de l'éducation pour accéder aux statistiques et évaluer ses chances de réussite
- élaborer le dossier de qualification en suivant les conseils de la CP-CNU et en tenant compte des spécificités des sections présentées. – demander la qualification (valable 4 ans) dès l'obtention du doctorat.
- pour le recrutement
  - montrer à la fois sa spécialisation en recherche mais aussi de la polyvalence en enseignement notamment dans les départements de langues.
  - mettre en valeur les qualités pédagogiques lors de la rédaction du dossier et de l'audition
  - bien connaître le contexte local (enseignements proposés, thématique de l'équipe de recherche d'accueil) et proposer un projet d'enseignement et de recherche
  - faire preuve d'une activité à l'internationale (selon les sections : post-doctorats, contacts dans les universités étrangères...)
  - ne pas négliger les compétences annexes (en dans les départements de langues, mettre en valeur ses compétences informatiques (création de site web etc.)

Site du ministère de l'éducation (statistiques sur le recrutement des enseignants-chercheurs)

[www.education.gouv.fr/personnel/enseignant\\_superieur/enseignant\\_chercheur/statistiques.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant_superieur/enseignant_chercheur/statistiques.htm)

Site ANTARES / ANTEE (informations, conseils de CP-CNU et démarches en ligne pour la qualification et le recrutement)

[http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant\\_superieur/enseignant\\_chercheur/antares.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant_superieur/enseignant_chercheur/antares.htm)

Opération poste

<http://postes.smai.emath.fr/index.php>

### **Que va changer la loi sur les universités en matière de recrutement ?**

*Le système rigide actuel évolue vers un système plus souple encore en devenir, donc incertain.*

- toutes les disciplines ne sont plus nécessairement représentées au conseil d'administration d'une université
- possibilité de modulation de service d'enseignement en début de carrière
- recrutements effectués par des comités de sélection nommés par le conseil d'administration de l'université (certaines universités pourraient opter pour la création de pools d'experts sur la base d'une élection, dans lesquels le conseil d'administration puiserait pour constituer les comités de sélection) sur proposition du conseil scientifique
- les comités de sélection ne sont pas censés être pérennes
- les comités de sélection ne seront pas nécessairement constitués par une majorité de spécialistes de la discipline dans laquelle un enseignant-chercheur doit être recruté
- le maintien d'un calendrier national de recrutement est incertain, mais devrait subsister parallèlement à un recrutement ponctuel « au fil de l'eau »
- rien n'est prévu actuellement sur le remboursement aux candidats des frais occasionnés par les déplacements effectués dans le cadre du recrutement
- valorisation des recrutements externes pour lutter contre le localisme
- le recrutement sur contrat devient possible, mais pourrait rester rare

### **La loi sur les universités devrait être l'occasion de ...**

- passer d'une logique de concours à une véritable procédure de recrutement
  - créer de véritables services de gestion des ressources humaines dans les universités
  - mettre en place de bonnes pratiques et professionnaliser le recrutement
    - procédures plus transparentes
    - procédures d'évaluation des recrutements en fonction des objectifs fixés préalablement
    - publication de profils de postes détaillés : ensemble des missions (enseignement, recherche, administration), environnement du poste (équipement, personnel, financement, décharge d'enseignement, possibilité de mobilité à l'étranger)
    - disparition des auditions de 30 minutes au profit d'une procédure plus longue
    - mesures d'intégration du collègue nouvellement recruté au collectif de travail (université, laboratoire, département d'enseignement)
  - mettre en place une véritable gestion des carrières et d'un accompagnement professionnel (réorientation ...)
- proposition de l'ANDÈS : mise en place d'un Plan d'Activité de Formation Individuelle (PAFI)
- mettre en place un portail national affichant l'ensemble des postes vacants

## **Première partie : Comment préparer sa candidature de maître de conférences en 2008 ?**

*Modération : Stéphane Cordier*

*Catherine DUBERNET* est professeur au centre d'études pharmaceutiques à l'Université Paris Sud depuis 2005. Après une thèse CIFRE, elle a été recrutée maître de conférences en 1990, a obtenu son habilitation à diriger des recherches (HDR) en 1996. Elle donne quelques conseils en analysant les résultats en pharmacie (sections 39 à 41 du CNU) pour la campagne de 2007.

La première étape consiste à consulter le site du ministère [www.education.gouv.fr/personnel/enseignant\\_superieur/enseignant\\_chercheur/statistiques.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant_superieur/enseignant_chercheur/statistiques.htm) pour rechercher des informations sur le contexte de la section choisie pour la candidature (taux de féminisation, de mobilité, diplômes d'origine, etc.).

Dans un deuxième temps, le candidat doit évaluer ses chances pour la phase qualification et la phase de recrutement. Concernant la phase de qualification, le site du ministère fournit également des informations statistiques (taux de qualification des années précédentes, nombre de qualifiés comparé au nombre de postes ouverts, taux de réussite des qualifiés de l'année au concours, etc/).

La troisième étape consiste à élaborer le dossier de qualification, en consultant le site de la CP-CNU et en suivant les conseils généraux disponibles sur ce site ainsi que les conseils propres à chaque section.

Concernant la phase de recrutement, il est judicieux de se renseigner sur le nombre de candidatures par poste, la durée écoulée entre l'année de qualification et le recrutement, l'âge moyen des candidats recrutés, l'activité professionnelle principale des candidats l'année avant leur recrutement, etc.

*Sylvie LE MOËL* est maître de conférences en études germaniques à l'Université François Rabelais de Tours. Elle a siégé pendant plusieurs années au CNU (section 12 : études germaniques, néerlandaises et scandinaves). Elle présente quelques-unes des pratiques de cette discipline qui sont, pour certaines, spécifiques des lettres et sciences humaines et sociales, mais rejoignent dans leur esprit, les objectifs poursuivis dans les disciplines dites de « sciences dures ».

Les taux de qualification en section 12 sont similaires à ceux observés dans les sections de pharmacie (61% en 2004, 54% en 2005, 65% en 2006 et 58% en 2007). Ces taux de qualification sont relativement élevés. Le nombre de candidats qualifiés est nettement supérieur au nombre de postes ouverts au concours (32 postes en 2002, seulement 24 en 2006).

Dans cette section comme dans les précédentes, il est très important de consulter les sites du ministère et de la CP-CNU. Un texte adopté par la section 12 du CNU en 2000 définit le périmètre de la discipline, qui a été ajusté aux nouveaux besoins de cette section.

Il est utile de se former également à une autre discipline pour enrichir sa formation de base et pour diversifier ses capacités d'enseignement (ex. ouverture aux sciences du langage, à la littérature comparée). Ainsi le candidat montre sa capacité à appliquer des méthodes issues d'autres disciplines en intégrant l'évolution du

périmètre de cette section.

Lors de l'évaluation du dossier de qualification, les activités de recherche sont évaluées à partir des publications, des communications en colloque mais tout d'abord de la thèse elle-même, qui est un élément essentiel du dossier dans cette section. La mention est un élément d'appréciation, mais pas toujours l'élément déterminant, car la section prend en compte les pratiques locales très hétérogènes, le rapport du jury étant d'autant plus important qu'il émane d'un jury représentatif. La capacité à enseigner dans l'enseignement supérieur et à faire de la recherche est évaluée, en particulier pour les candidats étrangers, en liaison avec les connaissances du candidat sur le système d'enseignement supérieur français et ses contacts avec des groupes de recherche en France.

Au niveau du recrutement, le candidat doit montrer qu'il est capable d'assurer des enseignements plus larges que sa formation initiale,

- en tenant compte de l'évolution de la discipline vers plus de pluridisciplinarité
- en faisant preuve de flexibilité et de polyvalence (langue, littérature, civilisation, histoire des idées) qui sont nécessaires pour enseigner dans les différents départements en premier cycle.

L'idéal est de faire preuve de spécialisation en recherche, mais également de polyvalence en enseignement.

Le candidat doit se renseigner sur les particularités de l'université dans laquelle il postule : Quelle équipe de recherche est-il susceptible d'intégrer ? Quels cursus d'enseignement sont représentés ? À partir des documents propres à chaque université (guide des études, livret des programmes, livret de l'étudiant), le candidat doit réfléchir à la manière dont il pourra intervenir à la fois dans le cursus de base mais aussi dans les cursus plus spécialisés. Lors de l'audition, l'exposé devra être binaire, c'est-à-dire adapté à la fois à l'offre de formation de l'université et au domaine d'activités des équipes de recherche. Lors de cet entretien, le candidat ne doit pas hésiter à créer la situation qui lui permettra de montrer sa compétence, mais aussi son ouverture d'esprit et ses facultés d'adaptation.

Dans certaines universités, un engagement formel est demandé par l'université pour la résidence : il est conseillé de répondre en toute sincérité à la question, la titularisation n'étant pas acquise d'emblée.

L'audition doit être considérée par le candidat comme un entretien d'embauche et préparée en conséquence.

*Céline GRANDMONT* est chercheuse en mathématiques à l'INRIA, après avoir été maître de conférences. Elle présente plus spécifiquement la situation en mathématique et les outils que cette discipline a mis en place à destination des candidats et des commissions de recrutement.

Environ 500 candidats sont qualifiés chaque année dans les sections 25 et 26. La proportion de candidats qualifiés en section 25 (80%) est plus importante qu'en section 26 (60%). En section 26, se présentent beaucoup de candidats d'autres disciplines, qui sont des utilisateurs des mathématiques mais qui n'ont pas nécessairement suivi de formation dans cette matière. Dans ce cas, pour être qualifié, il faut pouvoir prouver sa capacité à enseigner au niveau de la Licence et montrer que, dans ses activités de recherche, des éléments nouveaux ont été

apportés à la discipline.

De nombreux sites permettent de recueillir des informations sur la qualification et le recrutement des enseignants-chercheurs en mathématique (Opération Postes / CNU, Société savante de mathématique, ...)

Le site Opération Postes (<http://postes.smai.emath.fr/index.php>) a été initié en 1998 par Alain Prignet, mathématicien, qui avait constaté que peu d'informations étaient mises à la disposition des candidats : les candidats non classés et non auditionnés n'étaient par exemple pas systématiquement informés de leurs résultats au concours. Alain Prignet a alors collecté une partie de ces informations auprès des commissions de spécialistes (listes des candidats auditionnés et classés). Constatant le succès de l'opération, un site internet a été créé pour centraliser les informations sur chacune des étapes du concours : dates des réunions de qualification, publication des postes vacants au *Journal officiel* liste des postes en maths et informatique dès leur publication. Les universités ont par ailleurs la possibilité de publier sur ce site des profils détaillés, les dates des réunions des commissions de spécialistes, les listes d'auditionnés, les listes de classés. Ces informations sont disponibles en temps réel, soit une heure environ après la fin de la réunion de la commission des spécialistes. En 25 et 26<sup>e</sup> section, le taux de retour des informations est de 95 %, le retour d'informations étant plus difficile à obtenir dans de petites structures comme les IUFM.

Par ailleurs des informations générales concernant la qualification, les missions du CNU sont également disponibles sur le site Opération Postes ainsi qu'un livret d'accueil destiné aux enseignants et aux enseignants chercheurs en mathématiques recrutés récemment par les universités.

## **Discussion**

*Quelle variabilité peut-on observer dans les critères de qualification et de recrutement d'une discipline à l'autre ? Existe-t-il des rites propres à chaque discipline ?*

*Sylvie Le Moël* explique qu'il existe une culture propre à chaque discipline, qui résulte des activités de recherche, des pratiques professionnelles et du type d'enseignement envisagé. Elle conseille de se renseigner auprès des sociétés de spécialistes, par exemple l'Association des germanistes de l'enseignement supérieur (AGES). Elle insiste sur l'importance de se tenir informé sur le fonctionnement des enseignements et de la recherche dans l'équipe où le poste est ouvert et de montrer également sa capacité à travailler avec d'autres collègues. Elle met à nouveau l'accent sur le projet du candidat qui doit rappeler ses activités antérieures, mais aussi se projeter dans l'avenir en présentant un projet de recherche à court et à long terme.

Pour *Catherine Dubernet*, chaque section a sa particularité et il est indispensable de se déplacer dans les laboratoires pour rencontrer des personnes qui parleront du contexte de la section et du contexte local. Il est impératif de ne pas faire le même dossier pour tous les postes et au contraire de personnaliser le dossier en fonction du profil de poste.

*Quel rôle joue l'audition par rapport à la lecture du dossier ?*

*Catherine Dubernet* indique que le dossier est important car il est fréquent que des dossiers soient écartés quand leur lecture permet de voir que le candidat ne connaît pas vraiment la discipline dans laquelle il postule, et ceci est d'autant plus vrai dans les sections de pharmacie, où l'origine des candidats est très diverse.

Selon *Céline Grandmont*, des différences significatives existent entre les sections, l'expérience en enseignement peut être par exemple très importante en lettres et sciences humaines et sociales. Mais les différences sont moins nettes entre les mathématiques et les mathématiques appliquées. Les commissions de spécialistes veillent, lors de l'audition, à ce que les candidats qui n'auraient pas d'expérience d'enseignement, soient capables d'enseigner en Licence. .

*Sylvie Le Moël* rappelle qu'on insiste beaucoup sur l'équilibre enseignant-chercheur. Lors d'un premier tri, le CNU valide la qualité de la recherche. L'audition permet de déterminer si le candidat est à la fois capable de poursuivre cette activité de recherche, mais peut aussi être convaincant face à des étudiants, notamment au niveau Licence dans les petites et moyennes sections. En langue, le candidat peut s'attendre à effectuer une partie de l'entretien dans une ou deux des langues supposées maîtrisées.

*Le candidat à un poste de maître de conférences a 32 ans en moyenne C'est un docteur avec 6 années d'expérience ; il est par conséquent probablement le spécialiste du sujet au niveau français, voire européen, voire mondial. Comment peut-il convaincre le rapporteur et ensuite l'ensemble des membres de la commission de spécialistes qu'il est le meilleur alors que ceux-ci peuvent tout ignorer de son sujet de recherche ?*

Selon *Catherine Dubernet*, l'audition devrait être l'occasion de se centrer autour du projet de recherche ; le candidat présente en effet son activité passée (thèse, post-doc) ET le projet qu'il souhaite entreprendre dans le laboratoire. Les mots ont leur importance ; il faut bien les choisir pour être compris. L'évaluation de la fibre pédagogique quant à elle se fait en premier lieu au travers du dossier. Le dossier permet en outre de trouver rapidement qui sera le rapporteur pour le candidat en question : la lecture du dossier doit permettre de déterminer rapidement quelles sont les compétences du candidat.

*Claire Poinso*t, présidente de l'ANDÈS, rappelle que les problèmes de rédaction de dossier relèvent avant tout d'un problème de communication qu'il faut apprendre à maîtriser pendant la formation doctorale.

La qualité de la rédaction et des indicateurs comme le nombre de publications

validées permet une interprétation du dossier.

*Dans quelle mesure le sujet de la thèse est-il pris en compte et comment sont perçus les sujets interdisciplinaires ?*

Selon *Catherine Dubernet*, le sujet de la thèse est important car il apporte un certain nombre de compétences précises dans un domaine, mais il ne doit être considéré que comme un point de départ. Sa part n'est pas négligeable lors du recrutement.

Pour *Sylvie Le Moël*, tout dépend du profil publié. Dans la section 12 par exemple, pouvoir intervenir dans deux disciplines est très important et il faut le mettre en valeur. Elle rappelle notamment la nécessité de s'adapter au contexte dans lequel s'inscrit la candidature, en réagissant par rapport au profil du poste mis au concours.

*Claire Aslangul*, présidente de l'association GIRAF (Groupe Interdisciplinaire de Recherche Allemagne France<sup>1</sup>) ajoute que la pluridisciplinarité est un critère extrêmement important au niveau du recrutement : le candidat doit insister dans le dossier sur ses capacités à intervenir dans plusieurs départements. Mais il doit aussi faire preuve de spécialisation dans sa discipline. D'autres critères, mêmes s'ils ne sont pas nécessairement officiels, peuvent être pris en compte comme l'expérience internationale, qui constitue un avantage pour toutes les disciplines de lettres, sciences humaines et sociales. Cette expérience internationale ne doit pas nécessairement revêtir la forme d'une cotutelle, mais peut consister en un cours séjour (3 mois) à l'étranger ou tout simplement un contact avec un laboratoire étranger. La maîtrise des outils techniques comme la création et l'animation de site web peut également faire la différence avec d'autres candidats.

*Céline Grandmont* souligne également l'importance de l'expérience internationale, mais l'appréciation de ce critère est variable selon les disciplines.

*Quelle est la relation entre la qualification du CNU et le recrutement ?*

*Céline Grandmont* rappelle que le Conseil national des universités (CNU) inscrit des candidats sur une liste de qualification qui est une liste d'aptitude. Le statut de maître de conférences est uniquement conféré lors du recrutement par l'université. *Stéphane Cordier* ajoute que le CNU n'est pas une instance de recrutement, mais la qualification est indispensable pour postuler sur un poste de maître de conférences. Ce n'est pas la thèse qui est qualifiée, mais la personne. La qualification est valable pendant 4 ans et renouvelable.

Il est rappelé que tout le monde peut apporter des informations concernant les profils des postes sur le site Opération Poste.

*Peut-on avoir accès aux rapports des commissions de spécialistes ?*

D'après *Céline Grandmont*, le candidat a le droit de les demander selon les textes, sachant qu'il y a en principe deux rapports par candidat et par poste. L'idéal serait peut-être d'en faire la demande auprès du président de la commission des spécialistes, mais la pratique n'est pas encore courante.

---

<sup>1</sup> [http://www.giraf-iffd.org/index\\_francais.html](http://www.giraf-iffd.org/index_francais.html)

*Comment peut-on gérer les trous dans le CV ? La formulation « Post-doc non rémunéré » est-elle pertinente ?*

Selon *Sylvie Le Moël*, il faut surtout montrer qu'on maintient une activité pendant ces périodes. Par ailleurs quand on postule depuis plusieurs années, il est nécessaire de montrer que le dossier a évolué. La requalification par le CNU après 4 ans n'est pas automatique.

*Faut-il faire un post-doc ?*

Les trois intervenantes répondent que la réponse est très variable selon les disciplines. En mathématiques appliquées, il est conseillé de demander la qualification dès l'obtention du doctorat, même si un post-doc est envisagé. Si le dossier n'évolue pas pendant le post-doc, la qualification sera plus difficile à obtenir. De plus, dans certaines disciplines l'adage « loin des yeux loin du cœur » s'applique. *Catherine Dubernet* explique que dans les sections de pharmacie, le recrutement repose essentiellement sur le nombre de publications et le volume d'enseignement. *Sylvie Le Moël* confirme qu'il est judicieux de demander la qualification dès l'obtention du doctorat, surtout quand la thèse est de qualité.

*En quoi consiste l'opération MOUVE (Machine Ouverte aux Universitaires qui Veulent Echanger) de l'Opération Postes ?*

MOUVE concerne uniquement les enseignants-chercheurs en poste. Les demandes de mutation transitant par ce système sont examinées par les commissions de spécialistes en même temps que les candidatures au recrutement. C'est un système d'échange entre postes. Initialement organisé en mathématique, ce système s'est étendu, ces échanges ne s'effectuant pas nécessairement dans les mêmes sections ni dans le même statut. La demande de mutation est examinée par les commissions de spécialistes, le conseil scientifique, le conseil d'administration. Après l'accord de l'établissement de départ et de l'établissement d'arrivée, la demande d'échanges est examinée par le CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) qui donne généralement son accord. Actuellement, 250 personnes ont rendu public leur souhait de changer d'affectation. Voir le site <http://postes.smai.emath.fr/echanges/> pour plus d'informations

*Est-il nécessaire d'envoyer sa thèse dans les dossiers de candidature ou des articles suffisent-ils ?*

Pour *Catherine Dubernet*, le rapporteur lit essentiellement les publications. Pour *Sylvie Le Moël* en revanche, il faut envoyer quelques articles représentatifs et la thèse qui pourra être consultée par le rapporteur même si la thèse a déjà été évaluée par le jury de soutenance. Si la thèse est en ligne, on peut se contenter de fournir le lien.

*Pourquoi l'Opération Postes n'est-elle pas étendue à toutes les disciplines ?*

*Céline Grandmont* rappelle que le site existe grâce à des bénévoles, et par conséquent son maintien reste un travail lourd. Concernant les autres disciplines, un essai est en cours en économie et sa mise en route en informatique s'est avérée difficile. On peut se demander si les commissions de spécialistes des autres

disciplines voudront se prêter au jeu.

*Stéphane Cordier* ajoute que pour l'existence d'un tel site il faut une double condition avec à la fois des volontaires, en général de jeunes enseignants-chercheurs en poste prêts à contribuer au bien-être des candidats qui les suivent, mais aussi le soutien de la communauté, en principe par l'intermédiaire des sociétés savantes. Il ne faut pas oublier que toute cette opération est en fait illégale car l'ensemble des informations accessibles sur ce site l'est au grand public, ce qui va à l'encontre des lois et des règles établies par la CNIL. De plus, pour être diffusée, l'information devrait être validée par les Conseils. Les bénévoles prennent donc un risque : ils sont couverts par les sociétés savantes qui les mandatent pour mener cette action, étant entendu qu'un candidat qui porterait plainte perdrait sans doute toutes ses chances d'être recruté dans la discipline.

Il est recommandé de consulter son directeur de thèse avant de préparer ses candidatures.

Plusieurs personnes demandent durant cette première partie que les universités financent les déplacements des candidats lors des auditions.

## **Deuxième partie : Les évolutions dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU)**

*Modérateur : Florence Lelait*

*Thierry Coulhon*, président de l'université de Cergy-Pontoise et vice-président de la Conférence des présidents d'université CPU), explique en préliminaire que la loi sur l'université était indispensable même si la concertation avec la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, futurs enseignants-chercheurs, personnels IATOS) a été difficile à cause d'un calendrier strict et rapide. La CPU continue d'échanger avec les différents acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il pose toutefois la question de la représentation des enseignants-chercheurs : avec quel(s) collectif(s) d'enseignants-chercheurs la discussion doit-elle avoir lieu ? les conseils d'administration ? les syndicats ? les associations ? le CNESER ?

Selon lui, on n'accorde pas suffisamment d'importance, à la question du recrutement qui est pourtant cruciale. Le recrutement ne se fait pas de façon assez professionnelle : il se passe actuellement dans des rapports de force, il est basé sur des procédures conflictuelles normées. Donc même si le nouveau système soulève de nombreuses incertitudes, il ne faut pas regretter l'ancien et mettre en place des recrutements rigoureux, transparents, etc.

Il est urgent de passer d'une logique de concours à une véritable procédure de recrutement et ainsi à une meilleure gestion des ressources humaines. Il faut avancer sur un système de régulation, de modulation de service d'enseignement au début des carrières par exemple. Il faut mettre en place les bonnes pratiques. Sur ces points, la loi reste un peu floue. Le système juridique actuel jugé extrêmement normé et rigide évolue vers un système plus souple avec une marge d'incertitude car il est encore en devenir. *Thierry Coulhon* est d'accord pour dire qu'il y a un pari à faire et qu'il va falloir se fixer des règles (statuts, règlements intérieurs, etc.) pour éviter les dérives dans les prochaines années.



Dès cette année, des recrutements seront effectués par les comités de sélection intégrés dans la LRU. Pour le moment, la circulaire ministérielle sur les comités et surtout ses annexes contiennent des points inacceptables en l'état, notamment les rôles respectifs du conseil d'administration (CA) et des comités de sélection, le CA étant censé choisir le candidat à partir d'une simple liste établie par le comité de sélection.

À l'université de Cergy-Pontoise, l'équipe présidentielle réfléchit actuellement à la mise en place d'une procédure pour créer les comités de sélection ; le conseil d'administration fixera les règles précises de désignation des comités. *Thierry Coulhon* pense qu'ils organiseront une élection pour constituer un « pool » d'experts, parmi lequel le CA composera les comités de sélection, en prenant en compte les différentes sections CNU (pour ce qui est des membres non extérieurs des comités).

*Bertrand Monthubert*, président de l'association Sauvons la recherche (SLR), explique que SLR est dans une démarche constructive car il est souhaitable de tenter de travailler de façon intelligente. Seulement, la nouvelle loi est problématique car elle laisse la place à des dérives potentielles :

- Le système évolue vers des nominations plutôt que des élections. Cette évolution conduit à nommer un président qui peut être un « despote éclairé ». Cela poserait des problèmes, notamment en sciences humaines et sociales, disciplines dans lesquelles on trouve différentes écoles de pensée, avec le risque que certaines d'entre elles se trouvent éliminées. En outre, un conseil d'administration avec 14 enseignants chercheurs ne pourra pas représenter toutes les disciplines d'un établissement, ce qui peut amener des dérives importantes de la démocratie.
- La non pérennité des nouveaux comités de recrutement : Les anciennes commissions de spécialistes étaient élues pour 4 ans. En revanche, les comités de sélection ne seront pas stables et pourront changer d'un recrutement à l'autre. Il y a alors une perte de mémoire par rapport aux critères de sélection.
- Les comités de sélection pourront être composés pour moitié seulement de spécialistes, le recrutement serait alors moins légitime, il pourrait naître un risque plus important de pratique douteuse.
- Le classement des candidats devrait être fait par le conseil d'administration, donc rien n'empêchera le CA d'intervenir et de changer les propositions des comités de sélection. Il pourra casser une décision.

Même si les enseignants-chercheurs sont très majoritairement responsables, il faut que des garde-fous nationaux soient construits. SLR demande le maintien des élections pour les membres des comités de sélection et souhaite la pérennité de ces derniers.

Par ailleurs, les associations doivent contribuer à la diffusion d'informations et jouer un rôle dans cette nécessaire coordination, régulation.

*Sylvain Collonge*, secrétaire général de l'ANDÈS, indique que la nouvelle loi change les circuits, les procédures, mais qu'elle n'aborde que très peu les questions de fond sur le recrutement. Ces changements vont naturellement avoir de l'impact sur

les pratiques, il faut donc profiter de ce moment pour réinventer et améliorer les procédures de recrutement.

Dans le cadre de la LRU, le conseil d'administration des universités a plus de responsabilités. Or la responsabilisation des personnes est a priori une bonne chose. La communauté universitaire doit faire des propositions pour construire de meilleurs modes de recrutement. La transparence des procédures est importante, le recrutement doit se passer sur « la place publique ». Ensuite, il est nécessaire mettre en place des processus d'évaluation sur les objectifs fixés et sur ce qui avait été décidé et par voie de conséquence un processus non figé d'amélioration continue.

La question centrale est alors de savoir comment améliorer le recrutement, comment améliorer l'intégration du nouveau recruté dans l'université.

Premièrement, il faut sortir de la notion de poste « sec », pour recruter un enseignant-chercheur ou un chercheur, il faut penser à l'environnement du poste : quels sont les moyens financiers et matériels associés au poste ? A-t-on prévu une décharge d'enseignement ? Est-il prévu d'avoir une mobilité après recrutement ? etc. Sur cette question de mobilité post-recrutement, il faut bien l'intégrer dans une notion de valeur ajoutée pour l'université, la personne part mais rapporte de l'étranger une vraie possibilité de partenariat à plus long terme. Cette série d'accompagnements fait partie des propositions de l'ANDÈS.

En ce qui concerne la procédure de recrutement à proprement dite, il faudrait avoir des fiches de poste plus détaillées. Les comités de sélection doivent accorder une plus grande attention aux candidats et donc prendre plus de temps pour étudier leurs dossiers et pour les auditionner. Actuellement les enseignants-chercheurs sont recrutés en 30 minutes en moyenne pour un poste de fonctionnaire, c'est tout à fait insuffisant !

*Sylvain Collonge* rappelle également qu'un maître de conférences nouvellement recruté n'est pas réellement intégré dans le collectif de l'université. Si les universités veulent que les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés vivent mieux leur début de carrière, se sentent appartenir à un établissement, elles doivent les accueillir pour éviter les frustrations rencontrées dans la vie professionnelle.

Il faut enfin passer d'une logique administrative de gestion des personnels à une véritable gestion des ressources humaines pilotée par un service compétent. Il est nécessaire de mettre en place un réel accompagnement professionnel pour gérer, optimiser, diversifier la carrière. Il existe une palette importante de fonctions, de métiers autour de la recherche et de l'enseignement qu'il faut valoriser dans les collectifs de recherche (que ce soit dans les unités de recherche ou dans les départements d'enseignement). Il faut donc prévoir une vraie gestion des ressources humaines grâce à des modulations de service, de l'avancement qui ne prennent pas seulement compte la recherche et l'enseignement. Pour mettre en œuvre cela, l'ANDÈS propose que chaque enseignant-chercheur bénéficie d'un PAFI (Plan d'Activité et de Formation Individuelle) permettant à chacun de définir avec les responsables des collectifs de travail dans lesquels il est impliqué (laboratoire, département d'enseignement, service technique, etc.), la répartition qu'il souhaite avoir entre ses différentes activités, et la formation continue dont il souhaite bénéficier pour cela. Un tel Plan d'activité permettrait d'envisager de façon nouvelle

l'évaluation.

Ces propositions seront transmises à la commission présidée par R. Schwartz et installée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le cadre du chantier « Carrières ».

### **Discussion**

*Y aura-t-il une campagne nationale de recrutement ou les recrutements auront-ils désormais lieu « au fil de l'eau » ?*

*Thierry Coulhon* explique, qu'à titre personnel, il n'est pas favorable au recrutement « au fil de l'eau ». Un calendrier national (actuellement il y a deux sessions, la 2ème étant très peu utilisée) devrait subsister, mais un établissement pourra exceptionnellement envisager de publier un poste hors calendrier pour permettre une opération particulière (attirer un collègue étranger exceptionnel par exemple).

*Est-ce qu'il est prévu de rembourser les frais des candidats ?*

*Thierry Coulhon* répond que rien n'est prévu à ce sujet, mais les universités qui voudront attirer les meilleurs ont intérêt à prévoir des moyens pour le faire (les inviter à venir présenter leurs travaux bien avant la publication du poste par exemple...)

*Est-il prévu d'interdire le recrutement local ?*

Des indicateurs sont prévus par la loi pour inciter fortement aux recrutements externes. Un tel indicateur existe déjà en mathématique depuis 2000 : l'AMI voir <http://postes.smai.emath.fr/ami/>

*Qu'en est-il des postes contractuels prévus par la nouvelle loi ?*

Selon *Thierry Coulhon*, un recrutement en CDI sera rare car il coûtera cher. Il pourra être utilisé: pour attirer un collègue étranger de très haut niveau qui puisse ainsi être rémunéré selon d'autres critères que la grille de la fonction publique..

*Les profils des postes d'enseignants-chercheurs seront-ils affichés de manière détaillée, mentionnant l'ensemble des missions ?*

Selon *B. Monthubert*, l'affichage des postes est un élément important qui contribue à l'attractivité des universités

*Thierry Coulhon* souhaite la mise en place d'un portail national qui permette l'affichage des postes vacants. Les associations ont un rôle à jouer sur ce sujet (exemple de l'opération postes en math)

*Stéphane Cordier* précise que l'ANDÈS travaille sur ce sujet. Les universités devront recruter une personne exprimant des besoins et des attentes de plus en plus précis. L'université devra rechercher la meilleure réponse à ces besoins et non plus le meilleur dans l'absolu. C'est pourquoi des fiches de postes plus précises sont nécessaires. Elles doivent par exemple prendre en compte les évolutions de carrière possibles.

*T. Coulhon* considère que l'on devrait aller vers une meilleure information, une information plus transparente.

*S. Cordier* signale en conclusion que le ministère fait évoluer les systèmes d'information ANTEE (recrutement) et ANTARES (qualification) qui centralisent les informations au niveau national. Il sera possible, dans ce système, de renseigner les profils de postes. Cela peut être un facteur d'attractivité et permettre aux candidats de mieux cibler leurs démarches. L'ANDèS est associée à ce processus et les personnes intéressées sont invitées à y participer activement.

*L'ANDèS remercie Maïwenn Corrigan et Anne Straczek pour la rédaction de ce compte rendu.*