

# Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs

Rapport à madame la ministre de l'enseignement supérieur,  
de la recherche et de l'innovation

Avril 2021

Fabienne BLAISE  
Pierre DESBIOLLES  
Patrick GILLI

# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
Méthodologie.....	3
Un fil rouge : l'accompagnement de la carrière des enseignants-chercheurs.....	5
De la défiance à la confiance.....	5
<b>1. Reconnaissance du doctorat.....</b>	<b>7</b>
Constats.....	7
Enjeux.....	8
Préconisations.....	11
<b>2. Valeur de l'habilitation à diriger des recherches.....</b>	<b>12</b>
Constats.....	12
Enjeux.....	12
Préconisations.....	14
<b>3. Rôle et fonctionnement du comité de sélection.....</b>	<b>14</b>
Constats.....	14
Enjeux.....	17
Préconisations.....	18
<b>4. Rôle et fonctionnement du Conseil national des universités.....</b>	<b>20</b>
Constats.....	20
Enjeux.....	23
Préconisations.....	24
<b>5. Conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (article 5 de la LPR).....</b>	<b>25</b>
Constats.....	25
Enjeux.....	25
Préconisations.....	26
<b>6. Évolution des voies d'accès au corps des professeurs des universités.....</b>	<b>26</b>
Constats.....	26
Enjeux.....	27
Préconisations.....	29
<b>Conclusion.....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 1 : Thèmes de concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs.....</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 2 : Liste des personnalités entendues par la mission.....</b>	<b>32</b>

Les rapporteurs tiennent à remercier Hadrien Maury-Casalta ainsi que les services de la DGRH A pour l'aide précieuse apportée lors de la mission.

## Introduction

Par courrier daté du 2 février 2021, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a confié aux trois rapporteurs signataires du présent rapport la mission de conduire la concertation prévue à l'article 5 de la loi de programmation de la recherche (LPR). Cet article ouvre aux établissements d'enseignement supérieur qui en font la demande, après approbation de leur conseil d'administration, la possibilité d'être « **autorisés à déroger pour un ou plusieurs postes [de maître de conférences] à la nécessité d'une qualification des candidats reconnue par l'instance nationale afin d'élargir les viviers des candidats potentiels et de fluidifier l'accès aux corps, cela dans toutes les disciplines à l'exception des disciplines de santé et de celles permettant l'accès au corps des professeurs des universités par la voie des concours nationaux de l'agrégation.** » L'article précise que cette possibilité est accordée « **à titre expérimental, pour les postes publiés au plus tard le 30 septembre 2024** » et, enfin, qu'un « **décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application des dispositions du présent article, après concertation avec l'ensemble des parties prenantes, notamment les organisations représentatives des personnels, les conférences d'établissements et l'instance nationale.** » Cet article supprime en outre pour les maîtres de conférences titulaires l'obligation d'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de professeur délivrée par le Conseil national des universités (CNU).

Dans son courrier adressé aux rapporteurs, la ministre indique qu'elle souhaite que la concertation s'engage au-delà du champ de discussions prévu par la loi et qu'elle **aborde la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs dans son ensemble**, afin que puissent être soulevées « *des questions relatives à la valeur du doctorat, à la place de l'habilitation à diriger des recherches, au fonctionnement des comités de sélections dans les établissements* ».

Enfin, la ministre engage les rapporteurs à lui faire parvenir leurs conclusions et propositions au plus tard à la fin du mois de mars 2021.

## Méthodologie

La mission a, dans un premier temps et en lien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH), établi une liste de thématiques et de questions afférentes à ces thématiques qu'il lui semblait important d'aborder avec ses interlocuteurs. **Cinq thématiques ont été retenues** : « **Reconnaissance du doctorat et valeur de l'habilitation à diriger des recherches** », « **Rôle et fonctionnement du comité de sélection (COS)** », « **Rôle et fonctionnement du Conseil national des universités (CNU)** », « **Conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (article 5 de la LPR)** » et « **Évolution des voies d'accès au corps des professeurs des universités** ». Ces cinq thématiques ont structuré les échanges de la mission avec ses interlocuteurs au travers d'un questionnaire (cf. annexe 1) qui leur a été adressé avant les entretiens.

Dans un deuxième temps, la mission a établi, en lien avec la DGRH, la liste des interlocuteurs avec lesquels s'entretenir. Afin que la possibilité soit donnée à l'ensemble de la communauté universitaire de s'exprimer sur les différentes thématiques, **une plateforme internet de concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs a été ouverte entre le 10 février et le 20 mars 2021**. Le questionnaire à partir duquel les participants de la plateforme ont pu apporter leurs contributions était identique à celui transmis aux interlocuteurs de la mission.

**Entre le 11 février et le 18 mars 2021, la mission a mené 34 auditions et entendu 91 personnes.** Cette concertation a été conduite auprès notamment des conférences d'établissements, de l'instance nationale, des organisations représentatives des personnels, d'associations et de personnalités qualifiées (cf. annexe 2 pour la liste des personnes auditionnées). La possibilité a été donnée à chaque personne ou groupe de personnes auditionnées de transmettre à la mission une contribution écrite à la suite des entretiens, possibilité que la plupart des interlocuteurs de la mission ont utilisée.

**La plateforme internet a permis de recueillir 627 contributions de 286 participants,** une contribution étant entendue comme un ensemble de réponses aux questions afférentes à l'une des six thématiques. Les contributions ont concerné, pour 22 % « la reconnaissance du doctorat et valeur de l'habilitation à diriger des recherches », pour 20 % « le rôle et fonctionnement du comité de sélection (COS) », pour 19 % « le rôle et fonctionnement du Conseil national des universités (CNU) », pour 14 % « les conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (article 5 de la LPR) » et pour 25 % « l'évolution des voies d'accès au corps des professeurs des universités ».

La mission a établi des constats, identifié des enjeux et des objectifs, formulé ses préconisations à partir des entretiens, des contributions ainsi rassemblées et d'une documentation riche mise à disposition des rapporteurs par la DGRH. Son objectif premier a été d'élaborer **un système cohérent de préconisations qui repose sur trois axes forts : confiance entre pairs, responsabilité des établissements et de leur communauté, convergence vers des pratiques adoptées à l'international et plus spécifiquement en Europe.**

Le rapport met en évidence les convergences des points de vue, sans en taire les divergences. Lorsque des constats lui ont semblé partagés par une large partie de la communauté et des besoins d'évolution admis, **la mission a formulé des préconisations visant à améliorer, voire à réformer, les dispositifs actuels.** Lorsque les points de vue étaient divergents, la mission a suggéré d'ajouter un ou des outils à la « **boîte à outils** » **dont disposent les communautés universitaires et que chaque établissement est libre d'utiliser, dans le respect des stratégies et des singularités des établissements.**

L'expérimentation prévue par l'article 5 de la LPR ne concerne ni les disciplines en santé, ni celles pouvant recruter des professeurs par la voie de l'agrégation du supérieur. Par ailleurs, un accord a été signé entre le groupe 1 du CNU et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) qui prévoit une expérimentation pour l'application

de certaines dispositions de l'article 5 dans ces sections. En conséquence, la mission n'a pas formulé de préconisations concernant l'agrégation du supérieur. Les rapporteurs notent qu'une réflexion mériterait d'être menée sur cette voie d'accès au corps des professeurs et sur le rôle particulier du contingentement

## Un fil rouge : l'accompagnement de la carrière des enseignants-chercheurs

L'article 5 de la LPR touche explicitement ou implicitement à tous les moments-clés de la vie professionnelle d'un enseignant-chercheur, depuis les prérequis pour entrer dans la carrière (doctorat) jusqu'au déroulement de celle-ci (HDR, professorat). Au travers des cinq thématiques retenues, la mission a donc fait le choix, comme fil rouge de son rapport, de structurer sa réflexion autour de **l'accompagnement des enseignants-chercheurs tout au long de leur carrière. C'est la raison pour laquelle la mission a accordé un rôle central à la mise en œuvre d'un véritable suivi de carrière.**

Dans cet accompagnement, **l'articulation entre, d'une part, la stratégie de l'établissement recruteur et employeur et, d'autre part, les missions d'une instance nationale comme le CNU constitue une tension majeure** que les rapporteurs ont constatée fréquemment. Parce que les procédures de qualification ou de non-qualification interrogent les critères d'entrée dans la carrière académique et de son déroulement, les dispositions de l'article 5 de la LPR invitent à clarifier le rôle respectif de l'instance nationale et des établissements.

Cette tension se manifeste à divers moments-clés de la carrière de l'enseignant-chercheur : distorsion sur les taux de qualification selon les sections du CNU, disparité dans la pratique du suivi de carrière pourtant obligatoire aux termes de la loi, progression dans la carrière très inégale selon les disciplines, nature hétérogène de l'HDR, devenir incertain des maîtres de conférences en raison de la forme de la pyramide des grades, etc.

**Les préconisations du rapport engagent à trouver un nouvel équilibre**, au prix parfois de changements sensibles dans les pratiques usuelles. Les rapporteurs soulignent notamment **la confiance à retrouver dans les institutions locales comme nationales, la confiance à accorder aux évaluations par les pairs**, en particulier au moment des comités de sélection, et, contrepartie indispensable à la confiance accordée, **la responsabilité de ceux qui prennent les décisions**, qu'il s'agisse de recrutement ou d'avancement.

Ce binôme confiance-responsabilité semble aujourd'hui, à en juger par la teneur de nombreux entretiens, à construire dans l'université française et les procédures de recrutement comme d'avancement en constituent un banc d'essai essentiel.

## De la défiance à la confiance

La concertation a mis en évidence des procédures de recrutement françaises profondément différentes, dans leur pré-supposé, des pratiques constatées dans le reste de l'Europe, voire au-delà. C'est une **culture de la défiance** qui caractérise les procédures françaises : défiance envers des candidats et leurs diplômes, qui ont besoin d'une validation supplémentaire, par

une instance nationale, pour être autorisés à entrer dans les concours de sélection ; défiance envers les universitaires de l'établissement, dont il est dit qu'ils privilégieraient les candidats locaux quand ils doivent apprécier par eux-mêmes les dossiers ; défiance envers les instances universitaires, soupçonnées quelquefois de vouloir orienter le choix des comités de sélection.

Alors même que l'une des valeurs revendiquées par la communauté universitaire est celle de la collégialité, la mission a été frappée par la faible confiance accordée par les universitaires aux universitaires, comme si cette collégialité et cette responsabilité des enseignants-chercheurs n'étaient plus de mise dans les établissements eux-mêmes. Pour pallier les risques de dérive (« localisme » ou « clientélisme »), un des interlocuteurs note qu'« *une parade s'impose* » : seule une instance nationale comme le CNU, dans un double objectif affiché de filtrage des candidatures possibles et d'homogénéisation relative des dossiers, rend possible et acceptable le travail terminal des comités de sélection *in situ*. On constate toutefois que l'ampleur et la portée de ce filtrage et de cette homogénéisation sont très variables selon les sections du CNU puisque celles-ci se caractérisent par des taux de qualification aux fonctions de maîtres de conférences ou de professeurs très disparates, pouvant aller du simple au quadruple<sup>1</sup>.

Les rapporteurs s'interrogent sur cette défiance, au demeurant contradictoire avec la volonté affirmée de conforter l'indépendance des enseignants-chercheurs et leur pleine capacité à agir comme pairs et experts à toutes les étapes du recrutement de leurs collègues. Ce réflexe enraciné dans une longue histoire de défiance d'abord à l'égard de l'administration centrale et désormais à l'égard également des établissements devenus autonomes<sup>2</sup> mérite d'être interrogé au regard d'un double enjeu : **le mouvement inéluctable d'autonomisation des universités, qui s'est renforcé ces quinze dernières années** (même si les établissements nationaux demeurent en-deçà des standards internationaux en la matière<sup>3</sup>), **et l'eupéanisation des universités françaises**, qui incite d'ores et déjà certains établissements à réfléchir à des méthodes de recrutement compatibles avec celles de leurs partenaires européens.

**Faire reposer le recrutement des enseignants-chercheurs sur la décentralisation et la confiance envers les universitaires de l'établissement recruteur ne remet nullement en cause leur statut de fonctionnaires d'État.** Il est important de le rappeler tant la crainte d'un affaiblissement de ce statut national a pu être évoquée durant les entretiens. Pour la mission, l'essentiel est de garantir la qualité et la transparence de la procédure à toutes ses étapes : constitution et affichage des COS, modes de désignation des présidents et des présidentes des COS, description et affichage de la procédure sur le site de l'établissement recruteur.

---

<sup>1</sup> Pour les MCF, de 30,3 % (droit et sciences politiques) à 82,4 % (sciences de la Terre) ; pour les PR de 18,6 % (droit et sciences politiques) à 82,4 % (sciences de la Terre). Source : *Note de la DGRH – enseignement supérieur – n° 5 « [La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités – Session 2019](#) », juin 2020.*

<sup>2</sup> Voir à ce propos le travail d'HDR d'Emmanuelle Picard *[La profession introuvable ? Les universitaires français de l'Université impériale aux universités contemporaines](#)*, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2020.

<sup>3</sup> T. Estermann, T. Nokkala, M. Steinel, *[L'autonomie universitaire en Europe II, Tableau de bord, European University Association, 2011](#)*, p. 65.

**La labellisation européenne HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*)**, label dont l'objectif est l'amélioration des pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs, parfois requis dans la réponse à certains appels d'offres européens, apporterait des garanties explicites. Les établissements français gagneraient à s'y engager plus résolument d'autant que les maîtres de conférences ont de manière générale acquis un profil international ces dernières années.

Cela nécessitera probablement des évolutions du doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches pour en harmoniser les exigences et renforcer leur reconnaissance.

Le présent rapport reprend les cinq thématiques du questionnaire soumis à la concertation. Les rapporteurs ont toutefois consacré des rubriques différentes au doctorat et à l'HDR.

## 1. Reconnaissance du doctorat

### Constats

Le doctorat garantit un haut niveau de reconnaissance des compétences acquises par la recherche. Les établissements français sont très attachés à la reconnaissance de la valeur académique et professionnelle de ce diplôme. Les interlocuteurs auditionnés par la mission rappellent tous que la recherche doit rester le socle du doctorat, indépendamment des débouchés auquel il ouvre.

**Actuellement, plus de la moitié des docteurs trouve des débouchés professionnels en dehors du monde académique<sup>4</sup>.** La diversité des doctorats est profondément liée à cette pluralité des horizons professionnels des jeunes docteurs, qui ont des raisons différentes de s'engager dans une thèse ; de l'avis général, il faut préserver et garantir cette diversité.

Par ailleurs, tous les interlocuteurs considèrent **qu'il n'y a pas lieu de corrélér la diversité des taux de qualification aux fonctions de maître de conférences, effectivement très hétérogènes selon les sections du CNU, à une différence de qualité des doctorats** ; ces différences s'expliquent notamment par des attendus divers pour la qualification selon ces sections (importance de l'enseignement, des publications hors thèse, etc., dont le poids dans l'évaluation varie d'une section à l'autre).

**Depuis l'arrêté de 2016<sup>5</sup>, une attention particulière a été portée au processus global de la formation doctorale**, avec un rôle renforcé des écoles doctorales (ED) et l'obligation d'un comité de suivi individuel (CSI) qui accompagne le doctorant. Le bilan du fonctionnement des ED est aujourd'hui largement positif ; les évaluations du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) le confirment régulièrement, même si des

---

<sup>4</sup> Source : Enquête IPDoc 2017 – MESRI-SIES (cf. « [Des conditions d'insertion et d'emploi des docteurs toujours satisfaisantes mais contrastées selon les disciplines](#) », Note d'information du SIES, n° 8, juin 2019).

<sup>5</sup> [Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.](#)

améliorations sont jugées possibles, en particulier sur le rôle des ED dans l'appréciation du projet de thèse.

La formation doctorale, loin d'être un pensum obligatoire comme elle est souvent perçue, constitue pour le doctorant un atout dans l'acquisition de compétences indispensables, quel que soit l'avenir auquel il se destine. Dans cette perspective, **l'importance des blocs de compétences à acquérir durant ces années de formation**, conformément à l'inscription du doctorat au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) par l'arrêté du 22 février 2019<sup>6</sup>, a été fréquemment soulignée. Si cette inscription a indéniablement marqué une avancée en termes de reconnaissance professionnelle du doctorat, il reste à sensibiliser les encadrants au rôle de cette formation doctorale dans l'acquisition de ces compétences. Plus généralement, certains interlocuteurs ont mis en avant la nécessité de **former les encadrants eux-mêmes**, un des objectifs d'ailleurs récemment affichés par le réseau national des collèges doctoraux<sup>7</sup>.

**L'étape de la soutenance fait quant à elle l'objet d'interrogations.** D'ores et déjà, le travail des CSI contribue positivement à un dialogue avec le doctorant pour évaluer ses progrès et ses difficultés, en complément de l'indispensable accompagnement du directeur de thèse ; il n'en reste pas moins qu'il n'est pas toujours facile de bloquer la soutenance d'un travail de plusieurs années. Certains des interlocuteurs de la mission avancent que le rapport de soutenance, désormais sans mention, oblige quelquefois les membres du jury à des contorsions verbales pour dire ce qu'ils pensent du travail sans se montrer trop négatifs. Cela repose la question des modalités de la soutenance, à la fois examen scientifique et rituel académique, et celle, corollaire, des mentions. Dès lors, il apparaît logique **d'envisager d'autres possibilités de soutenances** que la seule forme du tout ou rien actuellement en vigueur.

Enfin, si tous les interlocuteurs s'accordent pour dire que le doctorat a une valeur professionnelle, toutes les thèses ne conduisent pas à une carrière académique. Dès lors, il convient de réfléchir aux parcours de formation doctorale qui, **à l'initiative des doctorants eux-mêmes**, pourraient se différencier et se colorer davantage vers des compétences transversales extra-académiques pour faciliter une insertion plus ouverte, **selon les orientations que le doctorant donne, durant sa thèse, à son travail et à son projet professionnel.**

## Enjeux

Pour la mission, le premier enjeu consiste à **renforcer l'information des futurs doctorants** sur les attendus, les difficultés et la diversité des débouchés possibles. Une telle information pourrait être proposée dès le master, complétée éventuellement par une préparation au doctorat valorisée par des ECTS.

---

<sup>6</sup> [Arrêté du 22 février 2019 définissant les compétences des diplômés du doctorat et inscrivant le doctorat au répertoire national de la certification professionnelle.](#)

<sup>7</sup> AEF, dépêche 648704 du 19 mars 2021.



**Concernant le financement du doctorat**, la LPR prévoit de sécuriser la situation des doctorants en accroissant de 20 % le nombre de contrats doctoraux financés par le MESRI « avec l'objectif, à moyen terme, de financer tous les doctorants en formation initiale »<sup>8</sup>. Il reste par ailleurs la possibilité de s'engager dans un doctorat en parallèle d'une expérience professionnelle. Dans ce cas, en l'absence de contrat doctoral, la mission suggère de s'assurer qu'un avis collégial (conseil d'unité et d'ED) soit donné avant l'inscription définitive.

Il s'agit ensuite de **garantir le bon déroulement de la thèse**. Cela exige d'accompagner le doctorant durant ces années de formation doctorale pour lui ouvrir les perspectives les plus diversifiées d'insertion professionnelle (académique et non académique). Pour la mission, il importe de s'assurer aussi que le doctorant dispose des ressources et de l'environnement de travail nécessaires à l'accomplissement de son projet.

Il paraît essentiel à la mission de **sécuriser le parcours de recherche du doctorant en s'assurant de la maturation réelle de la thèse**, l'objectif étant d'éviter de laisser venir à soutenance des thèses insatisfaisantes mais qu'il est humainement difficile de bloquer en troisième, voire en quatrième ou cinquième année. Le rôle du CSI est variable selon les disciplines, d'après les témoignages recueillis, et ne permet pas toujours de résoudre le problème.

Face à ce constat, la mission propose **d'organiser une soutenance de la thèse en deux temps**, à l'exemple de ce qui se pratique en Belgique (cf. encadré 1), ou déjà dans certaines universités françaises (cf. encadré 2). La procédure pourrait être la suivante. Une première séquence, à huis clos, réunit le doctorant et tout ou partie du jury pour discuter du contenu de la thèse et formuler le cas échéant des demandes d'amélioration dans un rapport de pré-soutenance. Une fois autorisée sur la base des modifications demandées, une soutenance publique est organisée quelques mois plus tard, durant laquelle le doctorant expose et met en perspective son travail en adaptant sa présentation à un auditoire élargi.

**Encadré 1 : Pré-défense (ou défense privée) et défense publique : l'exemple de l'école doctorale de chimie de l'Université catholique de Louvain**

*« L'université catholique de Louvain pratique une soutenance de thèse en deux temps, avec pré-soutenance (appelée pré-défense ou défense privée) et soutenance publique.*

*Un mois au minimum avant la défense privée, le candidat transmet son texte aux membres du jury, qui remplissent un formulaire avec les points d'attention à traiter lors de la pré-défense.*

*La défense privée se déroule à huis-clos et la présence de tous les membres du jury est obligatoire. La durée maximum est fixée à trois heures. Le président commence par un résumé des rapports pour les membres du jury et fait part des problèmes éventuels (sans la présence du candidat). Le candidat est ensuite appelé et fait une présentation résumée n'excédant pas dix à quinze minutes. L'interrogation débute ensuite avec chacun des membres du jury.*

<sup>8</sup> Rapport annexé de la [loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur](#).

A l'issue de la défense privée, le jury délibère et peut prendre diverses décisions :

- Si les corrections-modifications sont mineures et peuvent être réalisées en moins d'un mois, le jury valide l'épreuve et donne l'autorisation au candidat de programmer la soutenance publique (ce qui est le cas pour 80 à 90 % des thèses).
- Si les corrections demandent deux à six mois de travail, le jury évalue le temps nécessaire avec le candidat, qui devra soumettre une version corrigée tenant compte des requêtes du jury. Il est demandé au candidat de fournir également une liste détaillée des modifications apportées. Après avoir renvoyé le manuscrit corrigé, l'accord est demandé à tous les membres du jury.
- Si le jury a considéré que la défense du candidat n'est pas satisfaisante, une nouvelle défense privée peut être programmée.

Le dernier temps est celui de la défense publique : cette défense est en général considérée comme une formalité et davantage destinée au public (amis, parents, collègues). Le jury peut ne pas être au complet tant que le quorum est établi. Il est en général demandé au candidat de commencer sa présentation par une partie de vulgarisation scientifique de son domaine et de poursuivre par un choix judicieux des résultats. La présentation donne lieu à une séance de questions-réponses, puis aux délibérations et à la proclamation. Dans les jours qui suivent la proclamation, le secrétaire de jury établit le rapport (fondé à la fois sur la défense privée et la séance publique) qui doit être approuvé par les membres du jury. »

**Source :** contribution écrite à la mission

### **Encadré 2 : un exemple en France de pré-soutenance de doctorat : le doctorat en sciences de gestion à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne**

« Lorsque le doctorant a finalisé une première version complète de sa thèse, son directeur de recherche peut lancer la procédure de pré-soutenance. Celle-ci consiste à choisir deux rapporteurs extérieurs à l'ED, qui seront les mêmes que ceux sollicités lors de la soutenance de thèse, à leur envoyer cette première version de la thèse et à fixer une date de pré-soutenance devant se dérouler en 100 % visioconférence.

- Lors de la pré-soutenance, les deux rapporteurs, qui n'ont pas de rapport à fournir à cette occasion, font part au doctorant, en présence de son directeur de recherche, de l'ensemble de leurs remarques sur la thèse (points forts, points faibles, parties à modifier, à supprimer, à ajouter, modifications conseillées, etc.). A l'issue de cet échange, le directeur de recherche envoie un rapport d'une à deux pages signé à l'École Doctorale.

- Le doctorant se livre ensuite à la rédaction de son document final. Le temps nécessaire pour ce travail peut aller de quelques semaines à plusieurs mois selon l'ampleur des modifications demandées. »

Source : [site internet de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne](#)

**Mieux préparer au devenir professionnel des docteurs est, pour la mission, une priorité.** Il s'agit de garantir l'acquisition de compétences transverses et transférables pour accompagner le doctorant dans la construction de son parcours professionnel, par exemple en lui proposant des catalogues de formations au sein des ED reconnues par des labels diversifiés. Pour les doctorants qui se destinent à une carrière académique, la formation pourrait s'appuyer sur un référentiel de compétences spécifiques<sup>9</sup>. Le portfolio de compétences prévu par les textes<sup>10</sup> pourrait être détaché de la thèse et valorisé.

## Préconisations

Un certain nombre des préconisations de la mission sur ce sujet rejoignent les recommandations qui ont été faites par un récent rapport de l'IGESR<sup>11</sup>.

### A) Informer et bien recruter les futurs docteurs

- Encourager à une préparation au doctorat dès le master pour les étudiants qui souhaitent s'y engager, éventuellement en créditant des ECTS.
- S'assurer d'un avis collégial (conseil d'unité de recherche et d'ED) dans le cas des projets de thèses non financés par un contrat doctoral, avant l'inscription définitive.

### B) Garantir un bon déroulement de la thèse

- Former plus systématiquement les doctorants aux enjeux d'éthique de la recherche.
- Former les enseignants-chercheurs à l'encadrement des doctorants en les sensibilisant à la valorisation de blocs de compétences et aux questions d'insertion professionnelle.
- **Donner aux établissements la possibilité réglementaire d'organiser des présentations à huis-clos**, avant une soutenance publique quelques mois plus tard.

### C) Mieux préparer au devenir professionnel des docteurs

- Accompagner chaque doctorant dans la construction progressive de son projet professionnel, académique ou non académique. Dans le cas d'une perspective académique, le préparer aux épreuves d'admissibilité et d'admission des concours.
- Rendre effectif le portfolio de compétences prévu par les textes.

---

<sup>9</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n°19 : « Réaliser un audit des formations réalisées au sein des écoles doctorales confié au HCERES ainsi qu'un référentiel des compétences à acquérir par les candidats à un concours de recrutement des enseignants-chercheurs. »

<sup>10</sup> [Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, art. 15](#)

<sup>11</sup> [Le doctorat en France : du choix à la poursuite de carrière, Rapport IGESR n° 2020-114, juillet 2020.](#)

## 2. Valeur de l'habilitation à diriger des recherches

### Constats

L'article 1 de l'arrêté du 23 avril 1988<sup>12</sup> précise que l'habilitation à diriger des recherches (HDR) sanctionne « *la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs* ». Ce diplôme permet ainsi à ses détenteurs **d'encadrer des doctorants et de se porter candidats à l'accès au corps des professeurs des universités.**

**Se pose d'emblée la question des compétences attestées par l'HDR qui ouvrent à ces deux possibilités.** La question est d'autant plus importante que la fin de la qualification nationale, pour les maîtres de conférences titulaires, aux fonctions de professeur exige désormais des établissements qu'ils définissent eux-mêmes les compétences attendues de leurs futurs professeurs. Le **périmètre des attendus de l'HDR reste donc à définir** : faut-il que les établissements s'en tiennent aux seuls critères relevant de la recherche, conformément au libellé même du diplôme, ou doivent-ils introduire des critères relatifs à l'enseignement et aux prises de responsabilités administratives, quitte à modifier l'intitulé du diplôme ?

Indépendamment de ce périmètre, certains des interlocuteurs de la mission ont indiqué que, **d'un établissement à l'autre, les critères retenus pour autoriser la soutenance de l'HDR pouvaient être très différents**, même si la plupart des établissements ont fait le choix de critères comparables à ceux utilisés par chaque section CNU pour attribuer la qualification aux fonctions de professeur des universités, du moins sur le versant « recherche » de ces critères.

Tous s'accordent pour pointer **une hétérogénéité des attendus de l'HDR entre disciplines.** Comme le résume une des contributions transmises à la mission, « *certaines [sections CNU] considèrent qu'au travers de l'HDR, le candidat ou la candidate doit faire la preuve de sa capacité à donner de la cohérence à ses recherches passées, et à esquisser un programme de recherche pour les années à venir, avec, en outre, l'exigence d'un nombre minimal de publications et/ou de portage de projets de recherche. D'autres, davantage nostalgiques des thèses d'Etat, demandent en outre la rédaction d'un inédit, ce qui peut pénaliser les collègues de ces disciplines (pas de temps suffisant libérable pour les collègues en poste pour rédiger un inédit)* ». Cette hétérogénéité entraîne, de fait, **de fortes disparités en termes de rapidité d'évolution de carrière et de parité.**

### Enjeux

Le **souhait d'un cadrage national des attendus de l'HDR émerge**, auxquels les établissements se rapporteraient. Pour certains, ce cadrage pourrait s'appuyer sur un ensemble de compétences transverses, qui restent à définir en fonction du périmètre retenu pour le

<sup>12</sup> [Arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches.](#)

diplôme, certifiant l'autonomie en matière de recherche ou englobant l'ensemble des missions spécifiques attendues d'un professeur des universités, qui restent d'ailleurs également à définir. Les questions du périmètre et du cadrage du diplôme restent ouvertes, tout comme l'identification des acteurs à même d'y répondre (CP-CNU, sections disciplinaires, groupes disciplinaires, CPU, CDEFI...).

Quelle que soit l'option retenue, une grande partie des interlocuteurs de la mission préconise de conserver des critères spécifiques aux disciplines ou tout du moins aux champs disciplinaires, même s'ils sont conscients que cette diversité des attendus peut être à l'origine d'inégalités dans l'avancée de la carrière. Pour la plupart des interlocuteurs de la mission, **l'essentiel est que les établissements s'appuient sur des critères partagés.**

**Le souhait d'un cadrage stabilisé des procédures d'inscription et de soutenance émerge également.** Là encore, la question de l'identification des acteurs pour y répondre reste ouverte : quelle instance est chargée d'établir, à partir du cadrage national, les critères retenus par l'établissement et la procédure à suivre ?

**La question se pose également de la possibilité d'un accès plus rapide, quelle que soit la discipline, à l'HDR.** Le taux de pression élevé des concours aboutit à des recrutements de maîtres de conférences dont le dossier scientifique et professionnel est de plus en plus fourni. Pour beaucoup, ils rentrent plus tard dans la carrière, notamment à la suite d'un ou plusieurs contrats postdoctoraux. Leurs profils peuvent les rendre très vite aptes à encadrer des doctorants et à passer professeurs plus rapidement, ce qui ne peut qu'améliorer l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur. À cet égard, le co-encadrement assuré par un maître de conférences non HDR, d'ailleurs déjà pratiqué dans de nombreuses universités, constitue un atout qu'il convient de valoriser.

**La mission a été sensibilisée à la nécessité de formations durant la préparation de l'HDR,** en lien avec l'autonomie scientifique et l'encadrement des doctorants, dont ses enjeux d'intégrité. Ces formations pourraient être pilotées par les écoles doctorales, s'adresser à tout maître de conférences<sup>13</sup>, quel que soit l'état d'avancement de son projet de candidature, et leur reconnaissance devrait figurer dans le dossier de suivi de carrière.

**Quelques interlocuteurs s'interrogent sur la nécessité de conserver l'HDR,** au regard des pratiques internationales, le doctorat étant dans la plupart des pays le diplôme le plus élevé. Il serait dans ce cas nécessaire que le suivi de carrière permette de valider les compétences requises pour l'encadrement de doctorants. Les établissements pourraient alors dispenser d'HDR tous les candidats à un poste de professeur, sur la base de leur dossier de candidature, comme ils le font d'ores et déjà pour les candidats internationaux.

**Une telle évolution repose donc d'une part sur la mise en place effective du suivi de carrière et d'autre part sur la définition précise des missions spécifiques d'un professeur des universités.** Pour la mission, ces deux prérequis ne sont actuellement pas satisfaits.

---

<sup>13</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n° 20 : « Généraliser les dispositifs de formation des nouveaux MCF et les rendre obligatoires dans le cadre de la procédure de titularisation. »

## Préconisations

### A) Engager une convergence des attentes disciplinaires et des procédures

Engager une concertation entre les établissements, ou les conférences d'établissements, et l'instance nationale afin de :

- Définir les compétences **transversales** attestées par l'HDR, en regard des quatre objectifs portés par l'arrêté du 23 novembre 1988 ;
- **S'engager dans une convergence des attentes disciplinaires** pour harmoniser les déroulés de carrière et réduire ainsi les écarts d'âge et de sexe constatés dans l'accès au grade de professeur. Le travail de convergences devrait porter prioritairement sur les compétences transversales spécifiques aux fonctions de professeur ;
- **S'engager dans une convergence des procédures** menant à l'obtention de l'HDR, en précisant en particulier la ou les instances universitaires en charge de chacune des étapes de la procédure.

**B) Former les enseignants-chercheurs aux enjeux de l'encadrement doctoral et de l'autonomie scientifique.**

## 3. Rôle et fonctionnement du comité de sélection

### Constats

**Les procédures de recrutement sont, dans toute organisation, une étape essentielle dans un processus de gestion avisée des ressources humaines.** Il en va de même pour le recrutement des enseignants-chercheurs : les postes sont trop précieux et trop rares pour que l'on puisse les pourvoir sans une réflexion approfondie sur les besoins auxquels ils doivent répondre et sur les profils des candidats recherchés. Une fois ces besoins identifiés, les procédures de recrutement doivent être en mesure d'y satisfaire. À l'international, les établissements les plus soucieux de leur attractivité nationale ou internationale sont ceux qui accordent une attention toute particulière à la qualité de la procédure de recrutement de leur personnel.

**Si pour la plupart des interlocuteurs de la mission, la mise en place des comités de sélection (COS) a constitué une amélioration de la procédure de recrutement** des enseignants-chercheurs par rapport aux précédentes commissions de spécialistes, **des doutes subsistent sur son fonctionnement.** La double parité (femmes/hommes et internes/externes), généralement appréciée, n'est pas toujours simple à mettre à œuvre. La procédure de désignation des extérieurs est souvent critiquée. Leur indépendance a parfois été mise en doute, alors même que leur présence a été voulue pour apporter un regard non partisan et assurer l'impartialité du recrutement.

Il en résulte un sentiment de défiance envers la procédure dans son ensemble, qui pour certains renforcerait aussi un endorecrutement qu'ils réproouvent. Cette défiance est d'autant plus paradoxale que la hausse continue de la qualité des dossiers de candidatures (corrélée en partie à la rareté des postes et à la compétition accrue pour les obtenir) a agi dans le sens **d'une amélioration du recrutement, avec des profils recherche des jeunes maîtres de conférences nettement plus fournis et plus internationaux que ceux des années précédentes.**

**La fin de la qualification pour les postes de professeurs et la possibilité d'expérimenter la qualification locale pour les maîtres de conférences renforcent cette défiance.** Dans les entretiens, sont fréquemment revenus les soupçons de localisme ou de clientélisme, souvent liés à la crainte de profils de recrutement très étroits. En pratique, l'appréciation de l'endorecrutement varie fortement d'une discipline à l'autre ; pour certaines, l'endorecrutement est à proscrire systématiquement et par principe, pour d'autres, doit prévaloir la qualité du candidat, local ou pas. La notion même de localisme n'est pas stabilisée. Un postdoctorant qui candidate dans l'établissement où il a soutenu sa thèse, après en être parti plusieurs années pour poursuivre ses recherches, est-il encore un candidat local<sup>14</sup> ?

Aux critiques récurrentes du COS s'ajoutent d'autres constats négatifs ou des regrets :

- **Le temps consacré au recrutement est excessivement contraint** dans l'année académique : il se réduit à deux mois pendant lesquels les enseignants-chercheurs et les candidats courent de COS en COS, avec parfois des calendriers impraticables.
- **L'étape déterminante du recrutement est, la plupart du temps, très réduite** avec des auditions d'une durée de 20 à 40 minutes, ce qui semble insuffisant pour une entrée dans une longue carrière. C'est d'autant plus regrettable que la réglementation actuelle permet des mises en situation professionnelle des candidats, qui sont cependant trop peu utilisées par les établissements, notamment en raison d'un manque de temps.
- **Les critères de sélection ne sont pas toujours clairement affichés** et tournent principalement, sans que cela soit du reste explicitement dit, autour des activités de recherche. Or, le recrutement d'un enseignant-chercheur est un élément d'une stratégie de ressources humaines qui met en jeu aussi, bien évidemment, les qualités pédagogiques, et d'autres qualités (savoir-vivre ensemble, capacité d'intégration et de partage des valeurs de l'établissement, adhésion aux valeurs de la fonction publique...).

---

<sup>14</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n° 11 : « Affiner le suivi de l'endo-recrutement et la définition des endo-recrutés pour distinguer les enseignants-chercheurs ayant acquis la totalité de leur expérience antérieure dans l'établissement recruteur, de ceux qui tout en ayant soutenu leur thèse ou eu des fonctions de MCF dans cet établissement, ont réalisé une ou des mobilités dans d'autres établissements, en tant que postdoctorant, enseignant-chercheur ou chercheur. »

- Était également avancé le **regret de devoir impérativement recruter**, une fois le profil publié, même en cas de candidatures jugées insatisfaisantes, **de peur de perdre le poste s'il n'était pas pourvu dans la campagne en cours.**
- Un **fossé peut se creuser entre les exigences du recrutement et la réalité de l'exercice du métier** dès les premières années (charges pédagogiques, responsabilités administratives...).
- Enfin, plusieurs interlocuteurs de la mission ont soulevé le **problème de la « perte de mémoire » des recrutements opérés** par les COS ; le souhait a été exprimé d'un meilleur suivi par discipline avec, par exemple, des COS disposant d'un mandat pluriannuel.

**Par ailleurs, la question des mutations a été fréquemment soulevée durant les entretiens** et il apparaît nécessaire de trouver un point d'équilibre entre le droit à la mutation, donnée fondamentale du statut de fonctionnaire d'État, et l'autonomie de recrutement des établissements. Sur ce sujet, la Conférence des présidents d'université (CPU) et Sup'Recherche-UNSA ont récemment proposé conjointement une procédure en deux temps qui paraît intéressante à la mission (voir encadré).

### **Encadré 3 : la question des mutations**

*« Les retours de terrains ont montré que, dans ce dernier cas, les Conseils académiques (CAC) en formation restreinte préfèrent ne pas utiliser les dispositions réglementaires prévues pour le rapprochement de conjoint ou la mutation et privilégient au contraire un recrutement classique avec mise en concurrence des candidats devant le Comité de sélection (COS). Cette situation a mis en souffrance bon nombres de collègues, c'est pourquoi Sup'Recherche-UNSA et la Conférence des Présidents d'Université (CPU) ont engagé depuis quelques temps un échange pour proposer un changement des pratiques et pour faire bouger les lignes. À l'issue de ce dialogue, un consensus a été trouvé pour favoriser les mutations via un mouvement spécifique et distinct de la campagne synchronisée de recrutement. »*

*« La CPU et Sup' Recherche-UNSA ont transmis au MESRI une proposition d'évolution de la procédure de mutation et de rapprochement de conjoints qui constitue un point d'accord entre les préoccupations des employeurs et des personnels. La proposition d'évolution de la procédure de recrutement que nous proposons conjointement est la suivante :*

- *Tout poste ouvert au concours est susceptible d'être pourvu soit par un candidat à la mutation soit par un candidat au recrutement ;*
- *Il existe deux voies : la voie de mutation, qui concerne toutes les mutations, qu'elles soient prioritaires (rapprochement de conjoints ou situation de handicap) ou de droit commun. Cette procédure a lieu dans un premier temps. La voie de recrutement est lancée dans un second temps, si la première n'a pas abouti.*

*De manière très concrète, le premier temps (la voie de mutation) de la procédure se déroulerait ainsi :*

- *S'il n'y a pas de candidat à la mutation, ce premier temps est clos, et le poste passe*



*directement à la voie du recrutement (= second temps).*

- *S'il y a un ou des candidats à la mutation, le ou les dossiers est/sont examiné(s) par le comité de sélection qui se réunit à distance, et qui n'a pas connaissance des autres dossiers au recrutement (pas encore déposés). Soit le candidat, ou l'un des candidats, est retenu et le poste concerné est alors pourvu, ne soit personne ne l'est, alors le poste en question devient disponible pour la voie du recrutement.*
- *Lors du second temps (la voie du recrutement), le comité de sélection se réunit alors en présentiel et examine les candidatures au recrutement sur le poste ouvert.*

*Ainsi, certains postes seront pourvus dans le premier temps, et le concours sera clos pour eux dès ce moment ; d'autres le seront au terme du processus, dans le second temps. »*

Sources :

- [Site internet de Sup'Recherche-UNSA](#)
- [Courrier adressé à la ministre le 14 janvier 2021 par la CPU et Sup'Recherche-UNSA](#)

## Enjeux

La mission a identifié trois enjeux principaux : **conforter la transparence de la procédure du recrutement, conforter sa qualité et garantir la bonne intégration dans l'établissement de tous les nouveaux recrutés.**

**L'objectif de transparence** passe par une définition rigoureuse du profil du poste et par sa large publicité, y compris en langue anglaise. Il est nécessaire de rendre publiques, sur le site ouvert de l'université, les phases de la procédure, les étapes du calendrier, la composition des COS et la liste des candidats admissibles et admis.

**La qualité de la procédure** ne repose pas nécessairement sur la présence nombreuse de membres extérieurs dans le jury, comme en témoignent les expériences d'universités internationales. Il s'agit surtout d'établir une procédure de recrutement fondée sur la confiance entre pairs de l'établissement qui a fait ses preuves ailleurs. La contrepartie de cette confiance est, d'une part, la totale transparence des procédures et, d'autre part, la responsabilité des instances qui recrutent, appelées à rendre des comptes en interne à l'établissement, à l'externe par les évaluations.

**De manière opérationnelle**, la mission propose d'envisager des COS **composés de membres de l'établissement recruteur ou, le cas échéant, du site**<sup>15</sup>. Le regard extérieur sur les candidats retenus à l'audition serait apporté par **les avis écrits d'experts extérieurs à l'établissement**, sollicités par le COS et non membres du jury. Cette proposition aurait le double avantage de simplifier la constitution des COS et d'élargir l'éventail des extérieurs, nationaux et internationaux, susceptibles d'intervenir.

<sup>15</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n° 5 : « Dans le cadre de la réglementation actuelle des comités de sélection [...] favoriser des solutions de mise en place de comités de sélection dans le cadre de regroupements d'établissements. »

**La mission propose également que soit adjoint au jury un « référent recrutement »,** représentant de l'établissement et sans droit de vote. Ce référent participerait à plusieurs recrutements, à l'échelle d'une composante ou d'un établissement. Il apporterait ainsi un regard transversal et neutre sur l'ensemble des recrutements de la composante ou de l'établissement. Pour pallier l'absence d'effet mémoire, regrettée par plusieurs interlocuteurs de la mission, ce référent pourrait éventuellement assurer ce rôle pendant deux à trois années. Dans tous les cas, cette charge devrait être reconnue par l'établissement.

**La qualité de la procédure demande que l'on consacre plus de temps au recrutement<sup>16</sup>,** ce qui nécessite de desserrer un calendrier excessivement contraint. Ce temps gagné permet en particulier **d'organiser une ou des mises en situation professionnelle, publiques, pour les candidats admissibles, en nombre nécessairement réduit. En tant que jurys de la fonction publique, les COS gagneraient à être sensibilisés aux exigences déontologiques et aux biais de recrutement<sup>17</sup>.**

Il semble enfin important à la mission **de garantir à tous les nouveaux recrutés une bonne intégration dans l'établissement,** quelle que soit la voie d'entrée dans l'université. Une intégration réussie est la condition de l'adhésion à une identité d'établissement et à l'ancrage territorial ; elle est essentielle pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement<sup>18</sup>.

## Préconisations

### A) Conforter la transparence de la procédure de recrutement

- **Inciter les établissements à se rapprocher des procédures internationales** labellisées en matière de recrutement, comme le HRS4R.
  
- **Conforter la transparence sur l'ensemble de la procédure :**
  - Donner une visibilité nationale et internationale à la plateforme Galaxie, méconnue du grand public, avec traduction intégrale des fiches de postes en anglais pour attirer des profils internationaux ;
  - Définir rigoureusement les attendus du poste, sur la base par exemple d'une rédaction conjointe entre le conseil de laboratoire et le conseil de département ;

---

<sup>16</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n° 6 : « Généraliser dans les établissements la mise en œuvre d'opérations de recrutement correspondant aux pratiques en vigueur au niveau international (visites préalables de candidats potentiels, échanges avec les futures équipes, allongement des temps d'auditions et réalisations de séminaires par les candidats, véritables entretiens d'embauche). »

<sup>17</sup> Voir par exemple la circulaire DGESIP/DGRH du 18 juin 2020 parue au BO n° 27 du 2 juillet 2020 et l'[avis du collège de déontologie du 14 décembre 2018](#) sur l'impartialité des membres du COS.

<sup>18</sup> On consultera, à propos de l'attachement des enseignants-chercheurs à leur établissement vs. à leur discipline, S. Chatelain-Ponroy, S. Mignot-Gérard, C. Musselin, S. Sponem, [La gouvernance des universités françaises. Pouvoir, évaluation et identité](#), 2012, p. 65-68.

- Proposer, dans la mesure du possible, des profils de poste ouverts ; si le profil est étroit, expliciter auprès des instances représentatives de la communauté les raisons de ce choix ;
- Rendre publiques, sur le site ouvert de l'université, la composition des COS, les étapes de la procédure et la liste des candidats admissibles et admis.

## B) Conforter la qualité de la procédure de recrutement

- **Desserrer le calendrier afin de se donner plus de temps pour recruter :**
  - Demander à tous les candidats d'explicitier l'adéquation entre leur dossier de candidature et le profil du poste afin de faciliter le travail du COS ;
  - Étaler, pour les candidats admissibles, les phases d'audition depuis le début de l'année civile, sans attendre les résultats du CNU concernant la qualification des MCF.
- **Recentrer le jury sur l'établissement et se donner plus de temps pour recruter :**
  - Confier la procédure de recrutement à un jury composé de membres de l'établissement ou du site ;
  - Adjoindre au comité de sélection un « référent recrutement », sans droit de vote, présent lors de l'ensemble des étapes du recrutement et si possible lors de plusieurs recrutements ;
  - S'appuyer sur un regard extérieur : demander à des extérieurs et/ou internationaux des avis écrits et détaillés sur les candidats auditionnés et sur leur adéquation au profil du poste ;
  - Prévoir une procédure en trois temps : examen des dossiers par le COS puis, pour les candidats admissibles (liste restreinte), mise(s) en situation professionnelle, suivie(s) d'une audition ;
  - Généraliser, pour évaluer les qualités pédagogiques et scientifiques du candidat, les mises en situation professionnelle des candidats auditionnés, en présence du COS (observateur), incluant des échanges avec les participants, devant les étudiants (des étudiants avancés), et/ou séminaire de recherche devant le laboratoire ouvert aux doctorants.
- **Défrayer les candidats auditionnés** pour garantir l'égalité des chances et témoigner de l'attention accordée par l'établissement à un recrutement de qualité.
- **Professionaliser le COS, former en particulier les membres des COS à la déontologie et aux biais de recrutement**, notamment aux biais de genre. Leur fournir les ratios femmes/hommes dans la discipline, dans les deux corps et dans l'établissement au moment du concours<sup>19</sup>.
- **Garantir auprès des composantes le maintien du poste en cas de recrutement infructueux.**

<sup>19</sup> Ces statistiques sont établies chaque année par la DGRH A2-1.

### C) Garantir une bonne intégration dans l'établissement de tous les nouveaux recrutés

- **Faciliter l'ancrage local**, en travaillant éventuellement avec les collectivités territoriales à l'installation des nouveaux recrutés (logement, école, crèches ...).
- **Faciliter l'entrée dans le métier**, en étant attentif au volume d'enseignement pour faciliter le maintien des activités de recherche en cours.
- **Envisager la mise en œuvre de la proposition de la CPU et de Sup'Recherche-UNSA concernant les mutations.**

## 4. Rôle et fonctionnement du Conseil national des universités

### Constats

Le Conseil national des universités (CNU), comme instance nationale, est une spécificité française. Les missions dont il a la charge sont multiples : qualifier les docteurs aux fonctions de maître de conférences dans les concours ouverts par les établissements, qualifier certains profils de candidatures (hors celles, désormais, des maîtres de conférences titulaires) aux fonctions de professeur, attribuer des promotions ainsi que les primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ou des congés de recherche et de conversion thématique (CRCT) et assurer le suivi de carrière tous les cinq ans des enseignants-chercheurs.

**Ces missions ont la particularité d'introduire un regard national, voire une décision définitive, au cœur de processus qui sont par ailleurs conduits par les établissements** : la qualification reste un prérequis pour la majorité des candidatures, alors qu'elle ne fait pas partie du concours de recrutement, qui est une prérogative de l'établissement ; l'avis rendu par le CNU sur l'attribution de la PEDR fait l'objet d'un traitement différent par chaque établissement ; les contingents de promotions sont partagés à parts égales entre le CNU et les établissements ; enfin, le suivi de carrière, obligatoire aux termes de la loi, est actuellement boycotté par près de la moitié des sections du CNU. Même lorsqu'il est appliqué, il n'est que rarement suivi d'effets dans les établissements<sup>20</sup>, de l'avis même des interlocuteurs de la mission, ce qui d'ailleurs constitue un argument pour les sections qui ne l'assurent pas de continuer à ne pas le faire.

Dans son fonctionnement ordinaire, **le CNU se caractérise par une très grande diversité des pratiques entre sections**, tout particulièrement en matière de qualification, dont les taux peuvent varier du simple au quadruple<sup>21</sup>. Ces différences sont présentées comme liées aux

---

<sup>20</sup> Note de la DGRH - enseignement supérieur - n° 2, « [Suivi de carrière des enseignants-chercheurs — Session 2020](#) », février 2021.

<sup>21</sup> Note de la DGRH - enseignement supérieur - n° 5, « [La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2019](#) », juin 2020.

spécificités des disciplines et ne sont donc pas remises en cause, même si elles introduisent des perspectives de carrière très contrastées pour les candidats.

Conscient de cette diversité, le CNU a, par exemple, mené récemment un travail sur l'HDR et les critères de son éventuelle harmonisation<sup>22</sup>, toutefois sans véritable effet à ce jour. Le poids des critères par discipline empêche d'avancer vers une plus grande harmonisation des attendus et des conditions d'accès aux fonctions de professeur qui permettrait de réduire les écarts d'avancement dans la carrière, écarts qui ne sont pas simplement imputables à la qualité scientifique des dossiers.

Le CNU peut-il n'être que la chambre d'enregistrement des différences entre les sections ou doit-il résolument s'engager dans une réflexion plus organique sur l'évolution du métier d'enseignant-chercheur, quitte à forcer les sections à un travail de redéfinition et de convergence de leurs attendus en matière de doctorat, d'HDR et de suivi de carrière ? Engager cette réflexion nécessite sans doute une **clarification du fonctionnement du CNU**, de son organisation, de la place des sections, des groupes et de la CP-CNU. Cette clarification suppose que **la question des instances et de l'articulation des décisions entre sections et CP-CNU soit posée.**

Par ailleurs, le grand nombre de sections (plus de 50) et leur segmentation entraînent une vision souvent tubulaire des dossiers et ne sont pas toujours propices à l'évaluation des approches pluridisciplinaires. En tant qu'instance nationale représentative de la diversité des disciplines, le CNU a une expertise à faire valoir, à côté des sociétés savantes disciplinaires, sur l'évolution des savoirs disciplinaires et de l'emploi scientifique afférent. À cette fin, comme l'ont souligné de nombreux interlocuteurs, il convient que la composition du CNU garantisse une juste représentation de tous les sous-champs disciplinaires, soit parmi les membres élus, soit parmi les membres nommés. **À cet égard, beaucoup des interlocuteurs de la mission jugent opaque la procédure de nomination des membres du CNU.**

Le CNU fait ainsi l'objet de nombreux questionnements sur son fonctionnement, sa représentativité, sa composition et ses missions. Les rapporteurs ont pu mesurer l'attachement d'un grand nombre de leurs interlocuteurs à cette instance nationale. Mais ils ont aussi entendu les demandes d'évolution, certaines allant même jusqu'à la suppression du CNU, dans un contexte où le mouvement d'autonomie des universités amène les établissements à prendre de plus grandes responsabilités en matière de gestion de ressources humaines. Or, les questions de recrutement, de promotion et de suivi de carrière en partie confiées au CNU sont les questions centrales de gestion des ressources humaines. **Il apparaît donc indispensable que s'instaurent un dialogue et une concertation entre le CNU et les établissements (ou leurs conférences représentatives, CPU et CDEFI) pour mieux établir les responsabilités en la matière de chacun et les rendre explicites et acceptables par tous.**

À ce titre, **la question du suivi de carrière a été fréquemment évoquée** ; elle suscite des réticences dans une partie de la communauté, y compris dans certaines sections du CNU, qui

---

<sup>22</sup> Voir le [site internet du CNU](#), AG du 24/11/2017, point 8, groupe de travail Doctorat-HDR.

se refusent à la traiter<sup>23</sup>. Conçu comme un outil important d'accompagnement des enseignants-chercheurs dans le déroulement de leur activité professionnelle, **le suivi de carrière gagnerait à être refondé, en trouvant un point d'articulation entre le CNU et chaque établissement**. Un suivi dans les premières années de la carrière puis à échéance régulière permettrait d'accompagner utilement les enseignants-chercheurs. **Ce suivi de carrière, qui est un droit, ne devrait pas être considéré comme punitif mais au contraire être entendu comme un soutien par des pairs à l'enseignant-chercheur tout au long de sa carrière**. Cela implique une prise en compte par l'établissement de l'analyse et des avis du CNU, ce qui est rarement le cas.

La mission a également pu constater que le CNU est souvent présenté comme la garantie d'un statut national de l'enseignant-chercheur dans la mesure où l'étape de la qualification est assurée par une instance nationale. Cet argument n'a pas de valeur juridique car la qualification n'est pas une étape du concours de recrutement mais seulement un préalable, comme le Conseil d'État l'a régulièrement rappelé. En outre, de nombreux corps de l'enseignement supérieur et de la recherche (notamment les chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique) recrutent sans qualification préalable et cette exigence de qualification n'a pas d'équivalent dans le reste de la fonction publique. Pour autant, l'argument a une forte valeur symbolique auprès des enseignants-chercheurs. **Il importe donc de rassurer sur les conditions de recrutement d'un fonctionnaire d'État en dehors de la qualification** et de lever l'inquiétude qui assimilerait un recrutement hors qualification à un recrutement privé de fait son bénéficiaire des droits du fonctionnaire d'État, en particulier en matière de mobilité.

La LPR, en supprimant la qualification des maîtres de conférences titulaires aux fonctions de professeur et en autorisant l'expérimentation d'un recrutement des maîtres de conférences hors qualification nationale, ouvre l'opportunité de redéfinir certaines des missions du CNU et de réfléchir à la mise en place effective d'un suivi de carrière dont les finalités pourraient être précisées et enrichies par une concertation entre CNU et établissements (ou conférences d'établissements). **Seul un dialogue confiant entre le CNU et les conférences d'établissements évitera les blocages sur la répartition des rôles entre le national et le local et les positions rigides qu'elle suscite**.

Concrètement, avec la fin de la qualification pour les MCF titulaires et la possibilité de recrutement de MCF via l'expérimentation, les établissements se trouvent dès à présent investis de la responsabilité entière de définir les critères de recrutement de certains de leurs enseignants-chercheurs. À la faveur de ces modifications institutionnelles, les établissements gagneraient à s'appuyer sur un travail d'harmonisation des attendus, qui n'a pas encore été mené réellement par le CNU. Ce travail pourrait être conduit en partenariat entre le CNU et les conférences d'établissements. **Il y a là un enjeu, un objet et un terrain propices à un**

---

<sup>23</sup> « En 2020, 31 sections (sur 57) se sont déclarées défavorables au dispositif ou n'ont pas rendu d'avis de suivi de carrière aux enseignants-chercheurs ayant déposé un dossier », [Les mesures d'accompagnement mises en œuvre par les établissements dans le cadre des campagnes de suivi de carrière des enseignants-chercheurs 2017-2019](#), rapport DGRH A1-1, mars 2021.

**dialogue renouvelé, une occasion particulière de ressouder la communauté et d'ouvrir des perspectives qui associent le local et le national.**

## **Enjeux**

Pour instaurer une coopération plus étroite entre établissements ou conférences et CNU, en particulier afin d'harmoniser les critères de qualification, de promotion et de suivi de carrière, **il conviendrait en premier lieu de clarifier le fonctionnement du CNU<sup>24</sup>, en particulier l'articulation entre la CP-CNU et les différents groupes et sections.** Ce n'est que sur la base de cette clarification que pourra s'engager un dialogue constructif entre les établissements et l'instance nationale.

**Cela vaut tout particulièrement pour le suivi de carrière, la situation actuelle n'étant pas satisfaisante.** Pour sortir de ce blocage et dans le cadre d'une autonomie toujours plus grande des établissements, ces derniers pourraient se saisir du suivi de carrière de leurs enseignants-chercheurs, en s'appuyant sur le CNU. Ce renversement de perspective nécessite un dialogue entre tous les acteurs concernés, **l'objectif fondamental étant d'assurer à tout enseignant-chercheur un accompagnement régulier.**

**Un premier suivi de carrière**, trois ans après le recrutement, permettrait de s'assurer de la qualité de l'intégration de l'enseignant-chercheur dans son établissement. Ultérieurement, **des suivis de carrière réguliers** seraient proposés en priorité aux enseignants-chercheurs qui auraient fait une demande de promotion, de CRCT ou de prime sans l'obtenir et aux enseignants-chercheurs qui n'ont rien demandé depuis cinq ans.

**De façon opérationnelle, les missions de gestion de ressources humaines gagneraient à être mises en cohérence.** Pour ce faire, il conviendrait d'intégrer dans un **dossier unique** de suivi de carrière les procédures dans lesquelles interviennent aujourd'hui les établissements et le CNU (qualification, avancement, primes, CRCT). On réduirait ainsi la multiplicité de dossiers que ces actes exigent actuellement des enseignants-chercheurs, tout en facilitant le partage d'informations entre chaque enseignant-chercheur, son établissement et le CNU.

**Par ailleurs, pourraient être confiées au CNU, plus explicitement, des missions d'expertise** pour en faire un observatoire au niveau national de l'évolution de l'emploi scientifique au sein des disciplines, en partenariat avec les établissements.

---

<sup>24</sup> Rapport IGAENR n° 2015-073, [Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs](#), septembre 2015 ; préconisation n° 9 : « Faire un bilan des actions menées au sein du CNU, en réponse à la demande ministérielle en vue d'une harmonisation du fonctionnement des différentes sections. Mettre en place sous l'égide de la DGRH, un groupe de travail sur l'organisation et le fonctionnement du CNU, auquel participeront la CP-CNU et la CPU ainsi que des représentants des EPST et des personnalités universitaires étrangères. »

## Préconisations

### A) Fonctionnement du CNU et coopération plus étroite avec les établissements et/ou conférences

- **Clarifier les modalités de gouvernance du CNU**, les rôles respectifs de la CP-CNU, des groupes et des sections disciplinaires.
- **Institutionnaliser le dialogue entre le CNU et les établissements**, sur la base de la clarification préalable des prises de décisions au sein du CNU.

### B) Missions de gestion des ressources humaines partagées entre établissements et CNU

- **Revoir l'articulation entre CNU et établissements pour ce qui relève du suivi de la carrière des enseignants-chercheurs**, sur le constat d'une situation actuelle peu satisfaisante.
- **Instaurer un dossier unique par enseignant-chercheur** favorisant le partage d'informations entre enseignant-chercheur, CNU et établissement, l'instruction des demandes de promotion et la prise de décision. Un tel dossier, itératif, éviterait à l'enseignant-chercheur de ressaisir les mêmes informations à chaque étape de sa carrière et à chaque demande de promotion.
- **Effectuer un suivi de carrière à trois ans pour tous les néo-recrutés**, afin de s'assurer de la qualité de l'intégration dans l'établissement.
- **Effectuer un suivi de carrière à intervalle régulier (tous les cinq ans)**, en le simplifiant pour les enseignants-chercheurs qui auraient obtenu promotion, CRCT ou prime.
- **Accompagner les collègues, notamment les plus jeunes, dans l'évolution de carrière** et ses étapes prévisibles, en leur fournissant les informations dont ils peuvent manquer.

### C) Missions d'expertise scientifique confiées au CNU

- **Rendre possible une juste appréciation des dossiers pluridisciplinaires** en recourant aux membres d'autres sections ou groupes du CNU concernés, sans attendre une procédure d'appel.
- **Donner au CNU une mission d'observatoire national des disciplines**, en charge notamment de produire des données sur l'évolution disciplinaire de l'emploi scientifique et les besoins nouveaux qui se dessinent dans la discipline et à ses interfaces.



## 5. Conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (article 5 de la LPR)

### Constats

L'article 5 de la LPR prévoit une expérimentation du recrutement de maîtres de conférences sans qualification par le CNU. Cette possibilité a suscité peu de commentaires, mais beaucoup d'oppositions de principe parmi les interlocuteurs de la mission. Les remarques recueillies se concentrent autour de quelques points. Nombre d'interlocuteurs de la mission n'ont pas perçu l'intérêt du dispositif et, par conséquent, n'ont pas souhaité répondre aux questions posées à ce sujet. À cela s'ajoutent, chez d'autres, la crainte d'une perte du statut national du recrutement et celle d'une submersion des COS par un afflux de candidatures. Enfin, plusieurs interlocuteurs ont vu dans ce dispositif un risque supplémentaire d'endorecrutement.

### Enjeux

Cette expérimentation met à disposition des établissements **un outil supplémentaire. Certains interlocuteurs avancent qu'elle pourrait être utile** pour recruter des profils spécifiques (international, pluridisciplinaire...), en réponse à un besoin de recherche ou de formation ciblé. Il apparaît à la mission, au vu des inquiétudes exprimées, que les établissements qui y recourront devront expliquer clairement à leur communauté les raisons pour lesquelles la procédure paraît adaptée et utile.

**Cette expérimentation introduit la possibilité pour les établissements d'avoir une maîtrise entière de leur recrutement**, sans dépendre d'une qualification quelquefois difficile à obtenir pour des profils atypiques. La suppression de l'étape de qualification donne également à l'établissement **la maîtrise de son calendrier**, puisqu'il peut procéder à des recrutements sans se synchroniser avec la session de qualification du CNU. Moins contrainte, la procédure de recrutement peut être améliorée et s'inspirer des meilleures pratiques internationales.

Cette **procédure de recrutement** passe, aux termes de la loi, par une première phase d'instruction des dossiers des candidats non qualifiés par le CNU. La mission préconise que cette première étape permette non seulement d'évaluer la qualité scientifique du candidat, mais également l'adéquation de son dossier au descriptif du poste. **La mission suggère de demander au candidat de faire lui-même cet effort d'explicitation de l'adéquation de son dossier avec le poste.** L'objectif est de simplifier le travail de sélection du COS et de réduire le risque d'embolisation de la procédure au moment de cette étape, maintes fois pointé par les interlocuteurs de la mission. Cet effort d'explicitation devrait être demandé à l'ensemble des candidats, toujours dans la perspective de simplification de l'instruction des dossiers par le COS. **Il conviendrait alors de former les doctorants qui se destinent aux carrières académiques aux nouvelles procédures de recrutement**, notamment à la phase de qualification locale et aux attendus qui seront précisés par l'établissement recruteur.

La démarche d'explicitation qui serait exigée des candidats nécessite que les établissements aient **clairement établi leurs attendus, les critères et les étapes de la sélection** et les aient rendus **publics et transparents, sur le site ouvert de l'établissement**. **Cet effort de transparence est nécessaire non seulement auprès des candidats mais également de l'ensemble de la communauté universitaire.**

## Préconisations

### A) En amont du recrutement

**Assurer la transparence de l'expérimentation et motiver sa pertinence**

- Expliciter le besoin auprès de la communauté universitaire ;
- Garantir la transparence de la procédure dans son ensemble, en détaillant les étapes et leur articulation, de la publication de la fiche de poste à la titularisation ;
- Expliciter les critères de sélection retenus pour la phase d'instruction des dossiers des candidats non qualifiés par le CNU.

### B) Durant la phase de recrutement

**La mission renvoie aux préconisations formulées dans la partie consacrée au COS.**

### C) Au terme de la procédure de recrutement

**Demander au président du COS de présenter au conseil académique le résultat de la procédure**, en examinant notamment si le recrutement aurait été possible hors expérimentation.

## 6. Évolution des voies d'accès au corps des professeurs des universités

### Constats

La situation démographique actuelle des enseignants-chercheurs se caractérise par un pourcentage de professeurs des universités de l'ordre de 31 %, avec de faibles disparités entre grands groupes de disciplines du CNU (cf. tableau 1 ci-dessous). Cette faible disparité entre grands groupes masque parfois des écarts en leur sein : dans quelques sections du CNU, la proportion de professeurs est supérieure à 40 % alors que dans d'autres, plus nombreuses, elle se situe entre 20 et 25 %<sup>25</sup>.

La mission a pu constater que ce déséquilibre entre les effectifs de professeurs et de maîtres de conférences est une source de frustration et de mécontentement pour ces derniers, dont beaucoup soulignent qu'il aboutit à bloquer leurs perspectives d'évolution professionnelle. Ce risque de blocage interroge d'autant plus que, ces dernières années, le recrutement des

<sup>25</sup> Source : DGRH : *Tableau de Répartition MCF-PR et grades MCF en 2019 par sections et par établissements*.

maîtres de conférence s'est opéré sur des exigences professionnelles et scientifiques très élevées.

**Tableau 1** : nombre d'enseignants-chercheurs (MCF et PR) en activité dans l'enseignement supérieur en 2019 (hors disciplines de santé), pourcentage de PR global et pour chaque grand groupe de disciplines du CNU.

	PR	MCF	Total	% PR
<b>Droit - Économie - Gestion</b>	2 413	5 233	7 646	31,6
<b>Lettres - Sciences humaines</b>	4 260	10 389	14 649	29,1
<b>Sciences - Techniques</b>	8 034	16 427	24 461	32,8
<b>Total</b>	14 707	32 049	46 756	<b>31,5</b>

Source : "Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Année 2019", [Note de la DGRH n° 8, novembre 2020](#).

## Enjeux

Le repyramidage annoncé dans le cadre de la LPR répond en partie à cette attente de redonner des perspectives de carrière aux MCF. Pour la mission, il conviendrait cependant de s'assurer de la pérennité de cet effort de rééquilibrage pour éviter de nouveaux blocages mécaniques de carrière. L'objectif visé d'un ratio PR/MCF de l'ordre de 40/60, tel qu'il est envisagé par le repyramidage en cours, pourrait être maintenu sur le long terme.

**Ce repyramidage oblige la communauté à s'engager dans une réflexion sur les modalités de promotion interne aux établissements** et sur les critères qui seront adoptés pour assurer le passage, hors concours, du corps des maîtres de conférences à celui des professeurs. Cette voie de promotion interne est actuellement envisagée par liste d'aptitude. Pérennisée, elle contribuerait à maintenir ce ratio PR/MCF sur le long terme.

**Cet objectif cible de répartition entre les deux corps d'enseignants-chercheurs et l'introduction d'une voie de promotion interne par liste d'aptitude ouvrent l'opportunité d'une réflexion sur les places respectives des concours et des promotions internes dans l'accès au corps des professeurs d'université.** Au-delà des questions de calibrages respectifs entre ces deux voies d'accès (concours vs. promotion interne), c'est la question même de l'utilisation des concours comme voie de promotion interne qui a été posée par plusieurs interlocuteurs de la mission. Ils regrettent que des postes formellement ouverts au titre du 46.1 soient, de fait, fléchés pour une promotion interne, ce qui est peu respectueux pour les candidats (internes et externes) dont les chances sont très réduites, et entretient la suspicion, voire la défiance souvent exprimée, sur la transparence du processus de recrutement en général.

L'objectif du maintien d'un ratio PR/MCF de l'ordre de 40/60 pourrait ainsi être l'occasion pour les établissements de mettre en œuvre **une politique explicite et assumée de promotion interne** grâce à de nouveaux outils plutôt que d'ouvrir des concours qui, en définitive, n'en seraient pas vraiment. **Le système actuel de promotion par différents concours** (46.1 à 46.5, 46-1) est certes supposé fournir ces voies d'accès différenciées

permettant une reconnaissance de la variété des trajectoires. Cependant, ce système est peu lisible, y compris pour les bons connaisseurs du fonctionnement des universités, peu utilisé<sup>26</sup> et amène les établissements à mobiliser la voie des concours pour des promotions internes ciblées.

Sur la base de critères explicites et partagés lors de la préparation de la campagne d'emplois, **des promotions du corps des maîtres de conférences à celui des professeurs pourraient être accordées en interne à l'établissement, la publication de concours externes étant priorisée sur des recrutements ouverts à tous les candidats, externes ou internes à l'établissement.** Ces promotions internes pourraient concerner des maîtres de conférences investis dans leur fonction depuis 10 ans au moins, auxquels est destinée la promotion par liste d'aptitude. Elles pourraient également concerner des maîtres de conférences recrutés depuis moins de 10 ans, très investis, que l'établissement souhaiterait stabiliser rapidement sur des fonctions de professeur. Cette voie de « promotion rapide », différente de la liste d'aptitude, reste à mettre en place. Il ne s'agit pas de généraliser une procédure semblable à celle de l'agrégation du supérieur, concours permettant un accès direct au corps des professeurs, mais plutôt de mobiliser des outils déjà existants ou expérimentés dans la fonction publique, qu'il resterait à adapter, afin d'accélérer le passage du corps des MCF à celui des PR.

Les voies de promotion interne mises en place pourraient ainsi **répondre à différents enjeux**, du déblocage de situations anciennes ou complexes à la promotion rapide de maîtres de conférences que l'établissement souhaite conserver en son sein sans organiser un concours. L'entrée de ces voies dans la « boîte à outils » des établissements devrait conduire à s'interroger sur **la nécessité de maintenir la diversité actuelle de concours permettant l'accès au corps des professeurs.**

Les établissements disposeraient ainsi d'une boîte à outils diversifiés en matière de ressources humaines, incluant la voie de promotion interne par liste d'aptitude réservée à des candidats expérimentés, une promotion rapide des jeunes collègues que l'établissement souhaite valoriser et enfin, **majoritaires**, des concours classiques et largement ouverts.

La mission souligne qu'il resterait dans ce cas à aborder la question du **calibrage des voies de promotion interne par rapport aux concours**, en particulier le plafond du pourcentage de promotions internes à fixer afin de n'obérer ni la mobilité entre établissements, ni la diversité des recrutements permises par les concours, qui doivent rester la voie d'entrée majoritaire dans le corps des professeurs des universités.

Enfin, la mission tient à indiquer qu'à plusieurs reprises **l'idée d'un corps unique MCF-PR a été évoquée lors des entretiens, en raison en particulier de la proximité des missions des deux corps.** Cependant, il a semblé à la mission que les implications d'une telle évolution,

---

<sup>26</sup> En 2019, sur les 539 postes pourvus via les concours 46.1 à 46.5, 484 postes l'ont été via le concours 46.1, 52 via le concours 43.3, seulement 3 via le concours 46.5 et aucun par les autres voies. *Note de la DGRH – enseignement supérieur – n° 6, « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2019 »*, septembre 2020.

quel qu'en soit l'intérêt, étaient telles qu'elles excédaient le périmètre des investigations qu'elle pouvait mener dans le temps limité de la concertation.

## Préconisations

- **S'engager à atteindre et maintenir un objectif minimal de répartition entre les corps d'enseignants-chercheurs** (ratio 40 PR / 60 MCF, par exemple).
- **Mettre en place des voies de promotion interne aux établissements permettant aux maîtres de conférences d'accéder au corps des professeurs :**
  - **Pérenniser la promotion interne par liste d'aptitude** pour les maîtres de conférences recrutés depuis au moins 10 ans ;
  - **Ouvrir une voie rapide de promotion interne** hors concours, en s'inspirant de dispositifs de promotion déjà existants ;
  - **Veiller à ce que le calibrage des promotions internes n'obère ni la mobilité entre établissements, ni la diversité des recrutements permises par les concours.**
- **Utiliser la voie du concours (type 46.1), qui doit rester majoritaire, pour les recrutements ouverts.**
- **S'interroger sur la nécessité de conserver une multitude de concours de recrutements pour accéder au corps des professeurs des universités**, si des voies de promotions internes devaient être mises en place.

## Conclusion

La LPR et son article 5 ont modifié l'équilibre entre les rôles respectifs joués par le niveau national et les établissements en matière de recrutement des enseignants-chercheurs. Au-delà, l'entrée dans la carrière et son déroulement sont réinterrogés.

Un nouvel équilibre doit être trouvé qui gagnerait à reposer sur un dialogue entre les établissements, leurs conférences et l'instance nationale. Ce dialogue s'inscrit dans un contexte d'autonomie toujours plus grande des établissements, qui cependant continuent de s'appuyer, à des degrés divers, sur le CNU pour des actes de gestion déterminants dans la carrière des enseignants-chercheurs.

Les conditions de ce dialogue renouvelé devraient tenir compte du paysage international et plus particulièrement de l'émergence d'universités européennes qui nécessitent de faire évoluer les pratiques et de les rendre plus lisibles.

## Annexe 1 : Thèmes de concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs

La loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 a été publiée le 24 décembre dernier. L'article 5 de ce texte occupe une place spécifique dans cet ensemble. Il supprime, d'une part, pour les maîtres de conférences titulaires, l'obligation d'inscription sur la liste de qualification préalable délivrée par le Conseil national des universités (CNU) lorsqu'ils se présentent à un concours de recrutement sur un poste de professeur des universités et prévoit, d'autre part, pour les établissements qui y seraient autorisés par le ministère, la possibilité d'expérimenter une voie de qualification locale en complément de la qualification nationale opérée par le CNU.

La ministre a souhaité que soit conduite une concertation large autour de cinq thèmes détaillés ci-après et pour laquelle la possibilité vous est donnée de transmettre une contribution aux trois rapporteurs désignés pour mener cette concertation.

### - **Reconnaissance du doctorat et valeur de l'habilitation à diriger des recherches**

Diplômes requis pour candidater respectivement aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités, le doctorat et l'habilitation à diriger des recherches sont systématiquement interrogés dans le cadre de la procédure de qualification.

Quelles conséquences tirer sur la valeur du doctorat des taux contrastés de qualifications selon les sections du CNU ? Doit-on en déduire que le doctorat a une valeur différente selon la discipline et/ou selon l'établissement de délivrance du diplôme ?

Quelles recommandations ou évolutions réglementaires doit-on envisager pour renforcer la garantie de qualité et le rôle du doctorat dans le processus de recrutement ? Faut-il renforcer le rôle des écoles doctorales ?

Comment expliquer les différences d'exigence constatées dans la délivrance d'une HDR selon la discipline et/ou l'établissement de délivrance du diplôme ?

Quelles recommandations ou évolutions réglementaires doit-on envisager pour renforcer la garantie de qualité et le rôle de l'HDR dans le processus de recrutement ?

### - **Le rôle et le fonctionnement du Comité de sélection (COS)**

Le comité de sélection est actuellement le jury de recrutement pour chaque établissement.

Au vu de votre expérience, quel bilan faites-vous de son fonctionnement ? Comment faire évoluer les procédures d'admissibilité et d'admission pour améliorer la qualité du recrutement ? Comment s'assurer de la parité femmes/hommes dans les recrutements ?

Comment favoriser la diversité des profils (profils internationaux, interdisciplinaires...) dans les choix de recrutement ?

Quelles recommandations formuler pour préciser le rôle, la composition et le fonctionnement du COS afin de s'assurer de la qualité d'un recrutement s'insérant dans la stratégie scientifique et pédagogique d'un établissement ?

Faut-il mieux distinguer les procédures de mutation et de recrutement ?

- **Le rôle et le fonctionnement du Conseil national des universités (CNU)**

Le CNU, dans son découpage disciplinaire, est une représentation du potentiel universitaire sur chaque discipline ou groupe de disciplines.

Quelle doit être la mission principale du CNU ? Quelles doivent être ses autres missions ? Comment ces missions s'articulent-elles entre elles ? L'évolution de l'emploi scientifique et des grands équilibres disciplinaires pourrait-elle s'appuyer sur l'expertise du CNU ? S'agissant d'une instance se prononçant sur des personnels, quel rôle et quelle place doivent y jouer les organisations représentatives des personnels ?

Quel doit être son rôle dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs, dans le suivi de leur carrière ou en matière de primes individuelles ? Comment articuler ses missions avec le principe d'autonomie des établissements d'enseignement supérieur ?

En définitive, au vu de ses missions actuelles ou de celles que vous pourriez proposer, quelles doivent être sa composition et les modalités de désignation de ses membres ?

- **Les conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (art. 5 de la LPR)**

La loi prévoit que les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent demander à déroger (pour un ou plusieurs postes de maîtres de conférences) à la nécessité de la qualification préalable par le CNU. Cette expérimentation doit-être encadrée par un décret.

Quels objectifs et quels engagements doivent avancer les établissements pour obtenir une autorisation d'expérimentation ? Sur quels critères doit reposer l'avis favorable du comité de sélection autorisant les candidats sans qualification du CNU à se présenter aux concours de recrutement d'un établissement ?

Sur quels critères devrait reposer selon vous l'évaluation de l'expérimentation ?

- **L'évolution des voies d'accès au corps des professeurs d'université**

Il existe actuellement de très nombreuses voies d'accès aux fonctions de professeur des universités (agrégation, voies multiples proposées par les articles 46 et suivants du décret de 1984 relatif au statut des enseignants chercheurs). De nouvelles voies vont être créées par les chaires de professeurs junior et par une voie de promotion interne permettant de repyramider les corps PR/MCF. Ces différentes voies ont pour vocation de permettre la prise en compte de la diversité des situations tant professionnelles que disciplinaires.

Quelles évolutions sont-elles souhaitables pour ces différentes voies ? Faut-il repenser l'accès au corps de professeurs des universités ?

## Annexe 2 : Liste des personnalités entendues par la mission

### Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)

- Anne-Sophie BARTHEZ, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du MESRI
- Isabelle PRAT, cheffe du service stratégie des formations et de la vie étudiante, adjointe à la directrice générale (DGESIP)
- Nicolas CHAILLET, directeur général de la recherche et de l'innovation (DGRI) du MESRI par intérim
- Sébastien CHEVALIER, chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche à la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) et à la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI)

### Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)

- Thierry COULHON, président du Hcéres
- Jean-Marc GEIB, directeur du département d'évaluation des formations du Hcéres

### Conférence des présidents d'universités (CPU)

- Manuel TUNON DE LARA, président de l'université de Bordeaux ; président de la CPU
- Guillaume BORDRY, délégué général de la CPU
- Sybille ROCHAS, chargée de mission de la commission des moyens et des personnels de la CPU

### Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)

- Jacques FAYOLLE, directeur de Télécom Saint-Étienne ; président de la CDEFI
- Christian LERMINIAUX, directeur de Chimie ParisTech-PSL ; vice-président de la CDEFI
- Romuald BONÉ, directeur de l'Institut national des sciences appliquées (Insa) Strasbourg ; président de la commission ressources humaines et financières de la CDEFI
- Laurent BIGUE, directeur de l'École nationale supérieure d'ingénieurs sud Alsace (ENSISA) ; vice-président de la commission ressources humaines et financières de la CDEFI

### Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU)

- Sylvie BAUER, professeur à l'université Rennes 2 ; présidente de la CP-CNU
- Thierry DIVOUX, professeur à l'université de Lorraine ; vice-président de la CP-CNU
- Arnaud MARTINON, professeur à l'université Paris 2 Panthéon-Assas ; section 1
- Damien SAUZE, maître de conférences à l'université Lumière Lyon 2 ; section 5
- Christine CHOJNACKI, professeur à l'université Jean Moulin Lyon 3 ; section 15
- Alexandre FERNANDEZ, professeur à l'université Bordeaux Montaigne ; section 22



- Fabrice PLANCHON, professeur à Sorbonne université ; section 25
- René GUINEBRETIERE, professeur à l'université de Limoges ; section 28
- Gilles MAILHOT, directeur de recherche CNRS, université Clermont Auvergne ; section 31
- José DARROZES, maître de conférences à l'université Toulouse III-Paul Sabatier ; section 35
- Thierry OSTER, professeur à l'université de Lorraine ; section 64
- Sylvain FERREZ, maître de conférences à l'université de Montpellier ; section 74
- Dany CHEVALIER, maître de conférences à l'université de Lille ; section 86

### Conseil national des universités (CNU)

- Loïc GRARD, professeur à l'université de Bordeaux ; président du groupe 1 et de la section 02 du CNU
- Sandrine LÉVÊQUE, professeure à Science Po Lille ; présidente de la section 04 du CNU
- Nicolas BERLAND, professeur à l'université Paris-Dauphine ; premier vice-président de la section 06 du CNU
- Peter ANDERSEN, professeur à l'université de Strasbourg ; groupe 3 - section 12
- Ingrid VOLERY, professeur à l'université de Lorraine ; groupe 4 - section 19
- Laurent GUTIERREZ, professeur à l'université Paris Nanterre ; groupe 12 - section 70
- François CHAROY, professeur à l'université de Lorraine ; groupe 5 - section 27
- Azzedine BOUDRIOUA, professeur à l'université Sorbonne Paris Nord ; président du groupe 6 du CNU
- Gilles MAILHOT, directeur de recherche CNRS, Université Clermont Auvergne ; président du groupe 7 du CNU
- Virginie GAULLIER, professeur à l'université de Lille ; groupe 8 - section 36
- Thierry DIVOUX, professeur à l'université de Lorraine ; président du groupe 9 du CNU
- Steeve THANY, Professeur à l'université d'Orléans ; président du groupe 10 et de la section 69 du CNU

### Organisations syndicales

- Jean-Marc NICOLAS, CGT FERC Sup
- Jean-Ferdinand SUSINI, CGT FERC Sup
- Sylvain EXCOFFON, FO ESR
- Michel GAY, FO ESR
- Franck LOUREIRO DA FONSECA, SGEN-CFDT
- Philippe AUBRY, SNESUP-FSU
- Anne ROGER, SNESUP-FSU
- Christophe VOILLIOT, SNESUP-FSU
- Hélène CHANAL, SNPTES
- Christophe DUBOIS, SNPTES
- Jérôme GIORDANO, SNPTES
- Olivier BIREMBAUX, Sup' Recherche-UNSA
- Christine ROLAND-LÉVY, Sup' Recherche-UNSA
- Jean-Pascal SIMON, Sup' Recherche-UNSA

## Associations

### Alliance des universités de recherche et de formation (AUREF)

- Christian ROBLEDO, président de l'université d'Angers ; président de l'AUREF
- Joël ALEXANDRE, président de l'université de Rouen-Normandie ; vice-président de l'AUREF

### UDICE

- Christine CLERICI, présidente de l'université de Paris ; présidente d'UDICE
- Michel DENEKEN, président de l'université de Strasbourg
- Dean LEWIS, vice-président ressources humaines de l'université de Bordeaux

### Association nationale des vice-présidentes d'établissements d'enseignement supérieur en charge des ressources humaines (ANVPRH)

- Georgette DAL, vice-présidente amélioration continue, université de Lille ; présidente de l'ANVPRH
- Elisabeth DEMONT, vice-présidente ressources humaines et politique sociale, université de Strasbourg
- Françoise LE FICHANT, vice-présidente responsabilité sociale, université de Nantes
- Ioannis PARISSIS, vice-président ressources humaines, institut polytechnique de Grenoble (Grenoble INP)

### Association des directeurs des ressources humaines des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (Sup'DRH)

- Marie-Béatrice CELABE, directrice des services adjointe déléguée aux ressources humaines, université de Bordeaux ; présidente de l'association Sup'DRH

### Réseau des vice-présidents formation et vie universitaire

- Fabienne ALARY, vice-présidente de la commission formation et vie universitaire de l'université Toulouse III-Paul Sabatier
- Sabine CHAUPAIN-GUILLOT, vice-présidente formation et insertion professionnelle de l'université de Lorraine
- Ange POLIDORI, vice-président de la commission formation et vie universitaire de l'université d'Avignon

### Qualité de la Science Française (QSF)

- Denis KAMBOUCHNER, professeur émérite à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; président de QSF
- Nicolas GABAYET, professeur à l'université de Limoges
- Paolo TORTONESE, professeur à l'université Paris 3 Sorbonne-Nouvelle

### Association des maîtres de conférences des disciplines juridiques

- Marilynne SADOWSKY, maîtresse de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; vice-présidente de la section 01 du CNU
- Hélène TISSANDIER, maîtresse de conférences à l'université Paris Dauphine-PSL ; assesseur du bureau de la section 01 du CNU
- Gregory GODIVEAU, maître de conférences à l'université de Caen ; vice-président de la section 02 du CNU

- Sophie GROSBON, maîtresse de conférences à l'université Paris Nanterre ; assesseur du bureau de la section 02 du CNU
- Frédéric ALLAIRE, maître de conférences à l'université de Nantes ; section 02 du CNU
- Régis PONSARD, maître de conférences à l'université de Reims Champagne-Ardenne ; membre de la section 02 du CNU
- Chrystelle GAZEAU, maîtresse de conférences à l'université Jean Moulin Lyon 3 ; vice-présidente de la section 03 du CNU
- Nicole MAGGI-GERMAIN, maîtresse de conférences, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; directrice de l'Institut des sciences sociales du travail

#### **Association nationale des docteurs (ANDès)**

- Godefroy LEMÉNAGER, président et administrateur de l'Andès
- Stéphanie DANAUX, vice-présidente et administratrice de l'Andès
- Carole CHAPIN, administratrice de l'Andès
- Maria-Angeles VENTURA, administratrice de l'Andès

#### **Parlementaires**

- Coralie DUBOST, députée LREM de la troisième circonscription de l'Hérault
- Catherine FABRE, députée LREM de la deuxième circonscription de Gironde
- Valérie GOMEZ-BASSAC, députée LREM de la sixième circonscription du Var
- Fabrice LE VIGOUREUX, député LREM de la première circonscription du Calvados
- Huguette TIEGNA, députée LREM de la deuxième circonscription du Lot

#### **Personnalités qualifiées**

- Vincent BERGER, Conseiller Maître à la Cour des comptes
- Mathias BERNARD, président de l'université Clermont Auvergne
- Pr. Dr. Marc BOONE, professeur d'histoire médiévale, ancien doyen de la faculté de lettres de l'Université de Gand
- Michel DENEKEN, président de l'université de Strasbourg
- Serge HAROCHE, professeur honoraire au Collège de France ; membre de l'Institut ; prix Nobel de physique
- Denis JONGMANS, professeur à l'université Grenoble Alpes, directeur du collège doctoral
- Nadine MASSARD, professeur à l'université Grenoble Alpes, directrice adjointe du collège doctoral
- Pierre-Michel MENGER, professeur au Collège de France
- Christine MUSSELIN, directrice de recherche CNRS, Sciences Po