

Contributions de *Pluralisme & Qualité* **Section 05 (sciences économiques) du CNU**

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 ?

La qualification vise à accorder le droit d'accès au sein du corps des enseignants-chercheurs. En ce sens, elle ne vise pas à évaluer *stricto-sensu* la qualité du doctorat, mais les aptitudes du candidat au regard des différents aspects du métier : l'enseignement, la recherche et l'implication au sein d'un collectif sous les différentes formes que cela peut représenter. La thèse est un élément important, mais la vision qu'elle donne du candidat est partielle. Par conséquent, il ne doit pas être effectué de lien direct entre la valeur du doctorat et les taux de qualification. Une thèse de qualité est évidemment une condition nécessaire pour l'obtention de la qualification, mais il ne s'agit pas d'une condition suffisante. Dans la mesure où les travaux ont tendance à être de plus en plus collectifs, il convient en effet d'accorder une attention particulière à l'autonomie du candidat en s'assurant du fait qu'au moins un des chapitres de la thèse a été écrit en tant que seul auteur. Par ailleurs, outre la thèse, la prise en compte de l'activité d'enseignement et l'exercice de responsabilités collectives sont des facteurs ayant aussi un poids important dans les décisions de qualification. On ne peut donc pas tirer de conclusion quant à la valeur d'un doctorat selon la discipline et/ou selon l'établissement de délivrance du diplôme en se basant sur les taux de qualification.

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 ?

La première recommandation serait de demander à ce qu'au moins un chapitre de la thèse soit écrit en tant que seul auteur par le doctorant. La deuxième recommandation serait de ne pas faire figurer dans le jury de thèse un membre ayant co-écrit un des chapitres de thèse avec le doctorant.

Les écoles doctorales jouent déjà un rôle essentiel dans la formation doctorale. Une suggestion serait d'intégrer dans leur mission l'organisation systématique d'une (in)formation sur les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs à destination des doctorants à partir de la deuxième année d'inscription (à faire valider dans les heures de formation). En effet, pour obtenir leur diplôme de doctorat, les doctorants doivent désormais, en plus de la réalisation de leur thèse, suivre des modules/cours, *etc.* Il existe cependant des pratiques très différentes au sein des écoles doctorales, notamment en raison de leur périmètre disciplinaire (nombre de disciplines incluses dans l'école doctorale). Ainsi, une suggestion serait de proposer un module transversal « recrutement des enseignants-chercheurs » au sein duquel les membres du CNU interviendraient afin de transmettre les recommandations et consignes émanant de leur section d'appartenance. De telles pratiques sont déjà en vigueur dans certains établissements, sur la base du volontariat. Il conviendrait que cela devienne une obligation pour les écoles doctorales, ce qui permettrait en outre de limiter les asymétries d'information entre les universités qui n'ont pas de représentant au CNU et celles qui en ont.

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

Chaque discipline a ses spécificités et critères qui lui sont propres. Dans certaines disciplines, comme l'économie, un poids majeur est accordé aux publications dans les revues à comité de lecture, alors que dans d'autres ce sont les ouvrages ou les participations à des colloques qui vont être privilégiés. Les différences d'exigence entre disciplines sont donc liées aux critères propres à chaque discipline. Cela ne ferait aucun sens de les harmoniser.

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 ?

Il convient tout d'abord de rappeler que l'HDR est un diplôme attestant une expérience de recherche confirmée par un parcours académique ou professionnel, suffisamment nourri en termes de qualité de production scientifique, d'encadrement de recherche, de conduite de projets scientifiques, *etc.*, et cela dans le respect des spécificités des disciplines. Il n'est donc pas souhaitable d'harmoniser les procédures pour toutes les disciplines. Une suggestion serait que chaque discipline définisse ses propres critères et que ceux-ci soient adoptés dans la discipline par tous les établissements. Il s'agirait ici de mettre en place une charte relative à l'HDR consistant à définir ce qui est attendu au sein de la discipline concernée pour être habilité à diriger des recherches. Cette charte établirait notamment une liste de critères généraux, comme le nombre minimal de travaux nécessaires, le nombre d'années minimal requis depuis la soutenance de la thèse, *etc.* Au-delà de ces critères, la charte viserait aussi à préciser le contenu attendu du dossier d'HDR en rappelant l'essence même de ce diplôme : effectuer une synthèse et un bilan des projets passés en explicitant les raisons et la façon dont le candidat les a menés à bien, présenter les projets de recherche pour les années à venir avec un agenda de recherche explicité et montrer la capacité à encadrer et diriger des recherches.

- **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 ?

Le fonctionnement des COS permet un ensemble le plus large possible de candidatures sur les postes mis aux recrutements. Il serait souhaitable d'instaurer le principe d'un certain pourcentage de membres du CNU dans les comités de sélection et veiller à ce que ce soient eux qui évaluent les dossiers des candidats internes.

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

Il serait souhaitable de proposer que les candidats ne doivent pas avoir soutenu leur thèse dans l'établissement qui recrute, sauf s'ils ont effectué une mobilité d'au moins une année. Cela permet ainsi d'éviter l'endorecrutement tout en encourageant la mobilité. La question de l'interdisciplinarité est importante mais elle se heurte, dans son développement, aux besoins d'un socle disciplinaire pour les enseignements et les fondamentaux scientifiques. Pour favoriser l'interdisciplinarité nécessaire au progrès de la connaissance et du pays, ce développement doit être soutenu à l'échelle nationale en dotant les établissements de moyens supplémentaires en termes de postes correspondant à ces profils interdisciplinaires : on pourrait suggérer que ces postes mis au concours soient systématiquement adossés à plusieurs sections. Il est nécessaire, en amont, que la qualification interdisciplinaire fasse également l'objet de nouvelles modalités pour les candidats postulant sur plusieurs sections. Le rôle du CNU peut évoluer sur ce point (examen en amont par le bureau de chaque section de la candidature sur la base d'un ensemble de critères « propres aux profils interdisciplinaires » en termes de productions scientifiques, d'expériences d'enseignement et d'expériences professionnelles). Concernant les profils internationaux, les recrutements de candidats non nationaux sont plutôt contraints par le niveau inférieur des salaires et des perspectives de carrière dans l'ESR en France par rapport aux autres pays : relativement peu de candidats étrangers postulent. Les profils internationaux des candidats diplômés en France (doctorat et HDR) sont en revanche de plus en plus présents car une expérience à l'étranger (post-doctorat par exemple) est un plus pour obtenir un poste et cela permet une diversité naturelle des profils dans les recrutements.

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 ?

Il faudrait tout d'abord définir ce que l'on appelle « la qualité » d'un recrutement s'insérant dans la stratégie scientifique et pédagogique d'un établissement. En quoi cette question même se pose ? En matière de recommandations, il conviendrait d'instaurer le principe d'un certain pourcentage de membres du CNU dans les comités de sélection et veiller à ce que ce soient eux qui évaluent les dossiers des candidats internes.

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

Cela pourrait être bénéfique à condition que le concours à la mutation soit réellement ouvert. Mieux distinguer les procédures à la mutation et au recrutement permettrait, d'une part, de ne pas mettre en concurrence de « jeunes » dossiers avec des dossiers plus expérimentés et, d'autre part, de mieux cibler le profil des candidats recherchés le cas échéant. A titre d'exemple, si un établissement souhaite recruter un candidat pour prendre en charge d'importantes responsabilités collectives, on peut attendre d'un candidat à la mutation qu'il ait fait ses preuves en matière d'exercice de telles responsabilités comparativement à un candidat au 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 ?

La mission principale du CNU est de s'assurer des capacités des candidats à assurer les fonctions attendues d'un enseignant-chercheur. A cette fin, le CNU doit se prononcer sur tout ce qui a trait à la qualification, au recrutement et à la carrière des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Le CNU est la seule instance permettant une évaluation nationale, collégiale, impartiale, transparente, équitable et indépendante des candidats aux fonctions d'enseignant-chercheur. Ses missions doivent impérativement être préservées. La transparence de l'évaluation dont fait preuve le CNU doit être soulignée. Toutes les sections rendent en effet publics les critères d'appréciation des candidatures, ce qui est un élément essentiel pour un corps relevant de la fonction publique. Les sections, dans leur majorité, publient également des rapports à l'issue de la tenue de leurs sessions et les rendent publics. De telles pratiques sont à mettre au crédit du CNU qui fait ainsi preuve d'une réelle transparence.

Concernant le rôle du CNU face aux mutations de l'emploi scientifique et aux enjeux des « grands déséquilibres disciplinaires », il convient tout d'abord de rappeler que le CNU est majoritairement constitué de membres élus par les enseignants-chercheurs eux-mêmes. A ce titre, pour chaque section, il est le reflet de la réalité – plurielle – des universités françaises. Etant composé d'enseignants-chercheurs confrontés au quotidien à ces « mutations » et « grands déséquilibres », chaque section du CNU peut être considérée comme « experte » des réalités auxquelles font face les enseignants-chercheurs. Le rôle du CNU en tant qu'interlocuteur entre les universités et le régulateur doit donc être préservé et même renforcé. Sans CNU, qui jouera ce rôle ? Qui apportera une expertise du métier d'enseignant-chercheur par discipline ? Il est inconcevable de penser que le métier d'enseignant-chercheur ne comporte pas des spécificités en fonction des disciplines et que la diversité du métier au sein d'une même discipline ne doit pas être représentée au niveau national.

Il est en outre fondamental d'insister sur le fait qu'il convient de ne pas confondre autonomie des universités et une certaine vision de l'autonomie dans les recrutements. Le CNU ne remet aucunement en cause l'autonomie des universités dans leur processus et leur décision de recrutement. Il convient de ne pas positionner au même niveau les conditions d'accès à la fonction publique, qui doivent demeurer nationales afin de garantir un traitement équitable des candidats, et le recrutement effectué par les universités au sein d'un vivier de candidats « éligibles » à cet accès.

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 ?

Le rôle du CNU est fondamental en matière de recrutement et, donc, de qualification des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités). Pour la qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités, il est essentiel de conserver une évaluation indépendante, par les pairs au niveau national. Seul le CNU permet de garantir une telle évaluation. Supprimer la qualification par le CNU ouvre la porte à toutes les dérives et, en premier lieu, au clientélisme, ce qui est désastreux pour le système universitaire français. Rappelons en effet que le métier d'enseignant-chercheur s'apprécie selon plusieurs dimensions et que le CNU garantit un traitement équitable de tous les candidats dans l'accès au corps grâce à la prise en compte de tous ces éléments. Si on laisse toute latitude aux universités, l'accès au même corps ne reposera plus sur les mêmes critères pour l'ensemble des candidats, ce qui porte évidemment préjudice à l'égalité de traitement entre ceux-ci. Il est ainsi essentiel de rappeler que les personnels des universités, et en particulier les enseignants-chercheurs, sont en grande partie des fonctionnaires. Envisager des universités autonomes qui recrutent des enseignants-chercheurs sans supervision nationale, par le CNU, est à l'évidence porteur d'une contradiction.

Concernant les primes individuelles (PEDR en l'espèce), il convient de rappeler que celles-ci ne constituent pas des récompenses, mais qu'elles sont la reconnaissance de l'investissement dans les missions d'encadrement doctoral et de recherche. Le nombre beaucoup trop restreint de primes n'atteint pas son objectif d'incitation à cet investissement. Il développe des sentiments de mise en concurrence destructrice entre les collègues et développe les inégalités : par exemple, au sein d'une même section, les collègues travaillant dans des petits établissements ou dans des établissements marqués par d'importantes disparités en termes de poids de chaque discipline, sont obligés d'assurer un grand nombre de missions, ont accès à un très faible nombre d'allocation de thèses, *etc.*, ce qui nuit au développement de la recherche et de l'encadrement doctoral. Par ailleurs, les carrières des enseignants-chercheurs peuvent connaître des rythmes différents d'investissement selon les périodes et l'ancienneté. Les incertitudes sur le « renouvellement » d'une prime sont délétères pour la profession. La concurrence est en outre plus forte dans le corps des PR que dans le celui des MCF alors que la prise de responsabilités accompagne l'accès au corps des PR. Il conviendrait de fixer des quotas plus incitatifs pour la profession pour deux raisons principales. Premièrement, la fixation d'un quota de primes à 50% des candidatures est peu ambitieuse pour le pays, puisque cela revient à considérer que seule la moitié des enseignants-chercheurs est « excellente » en Recherche et en Encadrement Doctoral. Deuxièmement, cela permettrait d'avoir un examen apaisé des candidatures. On peut donc suggérer que des objectifs soient fixés de telle sorte que 70 à 80% du corps puisse bénéficier d'une PEDR, le rôle du CNU étant non pas de décider de l'attribution de la PEDR, mais d'examiner si les candidats continuent (ou ont cessé) leur investissement.

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 ?

Il serait souhaitable de modifier les pourcentages de membres élus et de membres nommés. Il est en effet fondamental que les résultats obtenus à l'issue des élections ne soient pas remis en cause par les nominations. Les équilibres ne doivent pas être renversés. Par conséquent, il serait souhaitable de retenir les pourcentages suivants : 3/4 de membres élus et 1/4 de membres nommés. On peut suggérer également que des sections interdisciplinaires (émanant des sections disciplinaires) soient constituées.

- 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 ?

Seul le CNU permet de garantir une évaluation nationale, collégiale, impartiale et indépendante des candidats à la qualification par les pairs. Contourner la qualification par le CNU est une erreur. Rappelons en effet que le métier d'enseignant-chercheur s'apprécie selon plusieurs dimensions et que le CNU garantit un traitement équitable de tous les candidats dans l'accès au corps (qui est, rappelons-le un corps de la fonction publique) grâce à la prise en compte de tous ces éléments. Si on laisse toute latitude aux universités, l'accès à un même corps de la fonction publique ne reposera plus sur les mêmes critères pour l'ensemble des candidats, ce qui porte évidemment préjudice à l'égalité de traitement entre ceux-ci.

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

La qualification par le CNU ne doit pas être remise en cause et ne doit donc pas être contournée.

- 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 professeur 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 ?

En préambule, mentionnons que la multiplicité des voies d'accès au corps des professeurs des universités peut participer aux inégalités dans les déroulements de carrière. Seule une institution collégiale comme le CNU peut résoudre cette tension entre équité et efficacité.

Les nouvelles voies proposées favorisent les recrutements locaux au détriment des recrutements nationaux et internationaux. En effet, concernant les chaires de professeur junior, il s'agit d'un recrutement local et non national, le candidat étant titularisé par décision du chef d'établissement après avis de la commission de titularisation. S'agissant de la voie de promotion interne, l'objectif annoncé est que l'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs se réalise, pour la très grande majorité d'entre eux, dans l'université au sein de laquelle ils sont en poste. Si l'on ne peut que se réjouir de ces perspectives d'accès au corps des professeurs pour les maîtres de conférences, il convient d'éviter à tout prix les dérives. En effet, outre le fait que de telles promotions nuisent à la mobilité, cela ouvre la porte aux pratiques mandarinales envers certains collègues qui risquent de se voir accablés de tâches au prix d'une promesse de promotion au rang de professeur.

Afin d'éviter ou, *a minima*, de limiter les dérives, il est impératif que l'évaluation soit effectuée par des membres externes, non bruitée par les relations interpersonnelles entre le candidat et les collègues de son propre établissement. Les dossiers des candidats aux fonctions de professeur dans leur université d'origine doivent ainsi être évalués par deux rapporteurs externes à l'établissement. Un candidat postulant souvent sur plusieurs postes au cours d'une même campagne, des membres du CNU pourraient par ailleurs réaliser une telle expertise, ce qui permettrait d'assurer une certaine cohérence dans l'évaluation. En l'absence d'une expertise nationale collégiale, seule une procédure « externe » permet de garantir une évaluation objective, impartiale et indépendante, basée sur l'appréciation de la qualité réelle du dossier du candidat par les pairs et non pas sur des services rendus au niveau local. Le CNU doit être conforté dans son rôle de gestion du corps. Lui-seul est en mesure d'assurer ce rôle à l'interface entre les universités et la fonction publique au sein de laquelle sont recrutés et évoluent les enseignants-chercheurs. A plusieurs égards, le CNU est un pilier du système universitaire français et en est le garant de sa qualité.

Quelles que soient les voies d'accès au corps des PR, il est important de rappeler que le bilan et l'évaluation des recrutements doivent être réalisés. Par exemple, les recrutements sur les chaires de professeur junior, associées à des financements propres ou sur PIA, ont-ils été pérennisés par des postes statutaires (c'est-à-dire aux mêmes conditions de rémunération et de charges) ou ont-ils été des effets d'aubaines temporaires dans les établissements ? Ces recrutements produisent-ils des transferts de charges sur les collègues en poste, induisent-ils des carrières à plusieurs vitesses, *etc.* ?

L'évaluation est cruciale pour connaître les effets et donc apprécier objectivement, et sans jugement de valeur, les transformations produites. Cette évaluation doit être inscrite en amont, réfléchie dans ses modalités et sa mise en œuvre et elle doit impérativement intégrer le CNU.