

## Internet comme vecteur de diffusion d'informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs

### Introduction

Le recrutement des enseignants-chercheurs, en particulier des maîtres de conférence, est un des éléments fondamentaux qui conditionne le futur de l'enseignement supérieur et de la recherche française.

La cahier des charges de la procédure de recrutement doit donc prendre en compte un certain nombre de points fondamentaux. En premier lieu, la **transparence** et la **rigueur** du processus d'évaluation constituent le fondement même de la procédure du fait de la mission stratégique de ces personnels, et de la longueur potentielle de leur carrière<sup>1</sup>. De là découle que le recrutement doit être ouvert. Cela s'applique sur les plans géographiques et thématiques afin d'éviter l'endogamie, pour ne pas parler du « clonage », qui tôt ou tard confine à l'« encroûtement ».

Mais il s'agit d'un enjeu psychologique important : il est sain que les candidats tentent leur chances tous azimuts, dans différents établissements publics ou privés, les mettent en concurrence, et choisissent finalement ce qui leur convient le mieux. L'autonomie des jeunes scientifiques commence par cette liberté ! Si l'on veut que les jeunes enseignants-chercheurs prennent leur envol et les responsabilités indispensables au renouvellement des cadres qui se produira demain, il faut que leur recrutement ne les place pas en situation de « redevabilité » vis à vis de leurs anciens. Seul un recrutement ouvert aux antipodes de « l'adoubement par les pairs » peut permettre cette évolution.

Force est de constater que l'on est loin de ces idéaux. Du candidat malheureux au chercheur renommé, les qualificatifs les plus employés à propos du concours sont les suivants : *magouille*, *piston*, *localisme* et *capitalisme de barbichettes*... Et malheureusement, comme le montrent de nombreux témoignages, ils correspondent à une triste réalité. A l'aube du 21ème siècle, ces pratiques d'un autre âge ne sont définitivement plus tolérables.

Bien évidemment, la mise en œuvre des principes généraux de transparence et d'ouverture soulève nombre de questions. Certaines sont des questions de fond, relatives aux statuts et missions des enseignants-chercheurs, à l'articulation avec la gestion de carrière des chercheurs des EPST et des enseignants non chercheurs, à l'autonomie des universités, à leurs relations avec les organismes de recherche et la politique contractuelle du ministère. Mais l'objet de ce texte n'est pas d'apporter une réponse à ces

---

1. Corps de la fonction publique d'Etat

questions « macroscopiques ». Notre objectif est plus modeste : nous souhaitons apporter quelques propositions concrètes, faciles à mettre en œuvre et qui contribueraient déjà considérablement à la transparence et à l'ouverture des procédures de recrutement.

Une des conditions nécessaires de l'ouverture et de la transparence est *la libre circulation de l'information*. Qu'il s'agisse d'informations sur les modalités réglementaires ou sur les critères d'évaluation et de recrutement, ou encore de l'historique du concours sur plusieurs années, leur mise à disposition effective pour tous les candidats, indépendamment de leur localisation géographique nous paraît indispensable. Plus précisément, nos propositions sont spécifiquement centrées sur l'utilisation du réseau Internet pour la diffusion d'informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs. Compte tenu du caractère international de la recherche, du grand nombre de jeunes docteurs en contrat post-doctoral hors de France, et de la progression croissante de l'outil Internet dans le monde de la recherche, nous pensons que le réseau Internet est le meilleur vecteur disponible dans la population des étudiants-chercheurs mais aussi des chercheurs en poste.

Les propositions présentées ici sont issues de notre expérience de l'Internet mais aussi et surtout des souhaits maintes fois exprimés par les jeunes docteurs qui participent aux forums de discussion de la Guilde des Doctorants.

Nous allons commencer par préciser le rôle des différentes institutions qui participent à la circulation des informations relatives au recrutement, ce qui nous permettra de délimiter précisément ce qui est, selon nous, du ressort de l'État. Puis nous présenterons quelques propositions concrètes.

## 1 Le rôle des institutions

Ces dernières années ont vu se multiplier les acteurs diffusant des informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs. Ainsi, l'Etat via le site du Journal Officiel, ou via celui du Ministère en charge de l'enseignement supérieur<sup>2</sup> diffuse depuis peu la liste des emplois offerts au concours. Les universités publient les listes d'emplois proposés, des compléments d'informations et parfois même le classement des commissions de spécialistes. Notre association est très connue pour son travail de mutualisation des informations complémentaires sur les emplois<sup>3</sup>.

Néanmoins, nous pensons que ces différentes initiatives doivent être mises en cohérence et s'insérer dans une vision globale du problème. Il importe de distinguer entre une information *institutionnelle*, qui a valeur juridique, et une information complémentaire, donnée à titre indicatif et qui est là pour aider les candidats. Par exemple, les listes d'emplois proposés au concours ou les résultats des classements des commissions de spécialistes sont des informations institutionnelles. La composition, les modalités de fonctionnement et les résultats des travaux des sections du Comité National des Universités rentrent aussi dans cette catégorie. En revanche, un complément d'information comme un descriptif des activités de recherche de l'établissement ou un recueil de conseils de préparation des dossiers de candidatures ne sont pas des informations institutionnelles. C'est cette distinction qui doit définir selon nous ce qui relève de l'action de l'Etat et ce qui n'en relève pas.

Les propositions qui vont suivre visent donc à améliorer la diffusion d'informations institutionnelles : l'Etat doit bien faire ce qu'il est censé faire. Cette remarque simple est présente dans les choix de l'association Guilde des Doctorants. Ainsi, il n'est pas dans nos intentions de développer des actions concernant les propositions que nous énonçons ici car nous estimons que ce n'est pas notre rôle.

---

2. Actuellement [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr).

3. Opérations de collecte des « profils de postes ».

## 2 Propositions

Les trois axes que nous avons retenu concernent le Conseil National des Universités, la diffusion des résultats du concours et enfin la mise à disposition de statistiques et analyses des résultats des concours sur plusieurs années.

### 2.1 Pour un site WEB du Comité National des Universités

Le Comité National des Universités joue un rôle important dans la procédure : il établit la liste des candidats qualifiés, c'est à dire admis à concourir. Les commissions de spécialistes étant locales, le CNU rééquilibre les choses en filtrant les candidats au niveau national. Il joue donc, en principe, le rôle du garant d'une qualité minimale homogène des candidats.

Malheureusement, on ne peut pas dire que cette institution si importante mette vraiment son action en lumière. Quelques sections<sup>4</sup> ont innové en publiant sur des sites universitaires leur composition, les listes de qualifiés et parfois même un rapport d'activité assez complet. Il s'agit clairement d'initiatives individuelles, sporadiques et donc fragiles; en règle générale, c'est l'obscurité la plus totale... A l'opposé, son analogue qu'est le Comité National de la Recherche Scientifique du CNRS s'est doté d'un site WEB assez complet. On y trouve l'annuaire de toutes ses sections et le concours peut y être suivi en temps réel, depuis la liste des emplois offerts jusqu'aux résultats d'admission en passant par les listes de candidats admis à poursuivre le concours.

Le CNU étant une institution *nationale*, il serait logique qu'il dispose d'un site analogue. En conséquence, **nous proposons qu'un site du CNU soit mis en place sur [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)**. Ce site contiendrait un rappel des missions du CNU et des textes concernant son fonctionnement. Chaque section devrait y disposer d'un « espace » sur lequel serait affiché diverses informations : administratives (composition de la section, calendrier), scientifiques (bilan d'activités, résultats des campagnes de qualification et de promotion). Ce site pourrait être utilisé pour communiquer les noms et coordonnées de leurs rapporteurs aux candidats à la qualification (précieux gain de temps pour les expatriés et étrangers).

### 2.2 Diffuser les résultats du concours via le WEB

Ce n'est que depuis 1998 que le ministère met à disposition des candidats sur Internet quelques informations pourtant fondamentales comme les arrêtés organisant le concours, les listes des emplois et les formulaires de candidature. C'est une initiative extrêmement positive qui donne lieu à de fructueuses collaborations entre l'Etat et notre association : en complément de ces informations officielles, nous convertissons les mêmes formulaires à d'autres formats informatiques et nous mutualisons les compléments d'informations relatifs aux emplois. Nous centralisons également les fourchettes de dates des auditions (ce qui ne remplace pas mais complète les convocations officielles).

Autant le début du concours bénéficie donc d'une information dont la qualité a considérablement augmenté, autant ce n'est pas le cas pour ses phases finales. Les résultats du concours ainsi que l'affectation finale des candidats retenus sont des informations institutionnelles qui ne sont disponibles que sur Minitel ! De plus, nous avons eu vent d'exemples de candidats qui n'ont pas été prévenus par les commissions des classements finaux. On remarque d'ailleurs que ce silence touche principalement ceux qui s'avèrent ne pas être retenus, ce qui constitue une impolitesse inacceptable. Ce flou artistique alimente ensuite rumeurs et bruits de couloirs faisant perdre un temps précieux aux candidats mais aussi à nombre de chercheurs

---

4. Sections 19, 29, 27, 34

et enseignants-chercheurs. Enfin, après quelques semaines ou quelques mois, on apprend incidemment où sont nommés les gens.

Pourtant, les résultats des commissions de spécialistes remontent tous à la direction générale compétente du ministère à une date butoir afin d'être mis à disposition sur minitel et d'alimenter l'algorithme d'affectation des candidats après saisie de leurs vœux. L'information est donc disponible facilement et sous forme électronique.

**Nous demandons la publication sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) de tous les classements relatifs à tous les emplois proposés au concours ainsi que le résultat de l'affectation des candidats retenus.** Cette double publication aurait trois avantages : tout d'abord, c'est une politesse élémentaire vis à vis des candidats qui couperait court à de nombreux bruits de couloirs et donc aux heures de travail perdues qui les accompagnent. En second lieu, cela donnerait une idée de l'attractivité des différents emplois, ce qui amènerait certaines commissions à apporter autant de soin au choix du premier classé que du cinquième. Enfin, cela permettrait de retrouver facilement la trace d'un docteur qui vient d'être nommé sur un poste de maître de conférences.

### 2.3 Rendre public des statistiques et analyses

Le dernier volet de nos propositions constitue l'information « à posteriori ». Il s'agit de diffuser des statistiques sur le déroulement du concours. Elles nous semblent utiles d'une part aux candidats qui peuvent ainsi mesurer la situation de l'emploi dans le secteur académique, mais aussi aux chercheurs titulaires qui ont besoin de cette information pour définir leur politique de formation doctorale (prise de conscience de la situation réelle du marché de l'emploi académique).

Dans cette optique, **les éléments importants que nous souhaiterions voir rendus publics sont les taux de pression<sup>5</sup> par section CNU et par type d'emploi ainsi que l'ancienneté par rapport à la thèse des candidats effectivement recrutés.**

Enfin **nous souhaitons voir affichés les taux de recrutement et de promotion locaux par section CNU et par établissement.**

Cette proposition permettrait d'une part de fournir un état des lieux clair sur le problème du localisme. Cela lèverait le voile sur cette question encore relativement tabou. C'est un signe politique fort montrant la volonté de poser clairement le problème et le souhait de voir les mentalités évoluer.

## Conclusion

Cette note présente trois propositions concrètes visant à améliorer la diffusion d'informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs. Bien évidemment, elles ne doivent pas être isolées d'autres contributions que nous avons déjà pu communiquer sur le statut des étudiants-chercheurs (contrat de thèse, place des étudiants-chercheurs dans l'enseignement supérieur et la recherche, personnels enseignants du supérieur), et qui visent à reconnaître et encourager la participation des individus à la vie des institutions. L'ensemble de nos travaux est guidé par la volonté d'améliorer le fonctionnement de notre système de recherche en faisant en sorte que chacun puisse y donner le meilleur de soi-même. Or il nous semble que la transparence est une condition nécessaire à la mobilisation des individus...

---

5. Nombre moyen de dossiers par emploi mis au concours