



Janvier 2001

Informations relatives au recrutement des enseignants-chercheurs

Cette note présente les propositions de la Gulde des Doctorants pour l'affichage de l'information relatives au concours de recrutement des enseignants-chercheurs.

Introduction

Depuis plusieurs années maintenant, une forte demande s'est exprimée de la part des jeunes docteurs pour un meilleur accès aux informations relative au recrutement dans les universités. Catalysée par le nombre croissant de jeunes docteurs en séjour postdoctoral à l'étranger, cette demande trouve aussi son origine dans un fort désir de transparence ainsi que par l'extrême discrétion qui jusqu'à très récemment entourait les recrutements des enseignants chercheurs.

Cette demande légitime s'est trouvée renforcée par l'apparition des nouvelles technologies Internet. Celles-ci rendent en effet possible la diffusion plantéaire d'informations ainsi que leur collecte. Le couplage des serveurs Internet aux systèmes d'informations des entités institutionnelles permet pratiquement une information en temps réel.

A l'heure où la France affiche une ambition forte en faveur de la Recherche, en particulier dans les domaines des biotechnologies et des technologies de l'information, il importe de se donner les moyens d'attirer les meilleurs candidats possibles vers les métiers de l'enseignement supérieur et de la Recherche.

La présente note décrit quelques propositions simples qui pourraient améliorer notablement la situation pour les candidats. Nous commençons par analyser la situation actuelle et les différent acteurs impliqués dans la diffusion d'informations relatives aux concours MCF/PR, puis nous présentons deux propositions simples qui améliorereraient considérablement la situation.

1 Un paysage éclaté

Du fait même de son organisation, le recrutement des enseignants chercheurs est un processus complexe qui implique plusieurs partenaires. Reflet de cette complexité, la diffusion de l'information se fait de manière éclatée même si, depuis environ deux ans, une cohérence prend peu à peu forme.

Nous examinerons tout d'abord la situation de l'information institutionnelle, puis ensuite des informations de nature non institutionnelle (informations complémentaires).

1.1 L'information institutionnelle

1.1.1 Institutions impliquées

A la différence du recrutement des chercheurs dans les EPST, celui des enseignants-chercheurs est beaucoup plus éclaté et déconcentré. Trois échelons institutionnels sont impliqués :

- **Le ministère (principalement DPE) :** la DPE a la responsabilité des personnels enseignants du supérieurs.
Elle prépare et rend publique la liste des emplois publiés, organise la phase de qualification ainsi que l'affectation des candidats une fois les résultats des commissions de spécialistes validés.
- **Le CNU :** il effectue l'évaluation scientifique des candidats en vue de leur qualification avant leur examen par les établissements.
- **Les établissements :** chaque établissement est responsable du recrutement des emplois d'enseignants-chercheurs qui lui sont attribués par le ministère. La procédure d'évaluation des candidats qualifiés est déléguée aux commissions de spécialistes. A la fin de leur processus d'évaluation, elles établissent un classement qui doit être validé par le Conseil d'Administration (CA) de l'établissement dans un délai qui peut aller jusqu'à trois semaines. De plus elles renvoient à la DPE les classements pour chacun des emplois ouverts.

1.1.2 Déroulement de la campagne de recrutement

Chacun de ces partenaires intervient lors de diverses phases. Le tableau suivant résume le déroulement logique du processus :

Phase	Entité	Rôle
Qualification (Q1)	DPE	Collecte des candidatures
Qualification (Q2)	CNU	Evaluation des candidatures
Concours (C0)	DPE	Publication des emplois
Concours (C1)	Com. Spé.	Sélection des candidats pour l'audition
Concours (C2)	Com. Spé.	Audition des candidats
Concours (C3)	C.A.	Validation du classement
Affectations (A1)	DPE	Collecte des voeux
Affectations (A2)	DPE	Calcul des affectations

Plusieurs points méritent d'être mentionnés :

- Seules les phases (C1), (C2) et (C3) se passent réellement à l'échelle de l'établissement. Tout le reste est absolument central.
- A la fin de la phase (C2), les établissements font remonter par voie télématique à la DPE les classements relatifs à chacun des emplois ouverts. Ces données alimentent directement l'application chargée de collecter les voeux des candidats et d'en déduire les affectations.

Depuis deux ans, deux évolutions importantes se sont produites. Tout d'abord la liste des emplois ouverts au recrutement est rendue publique via Internet par le site du Journal Officiel mais aussi par la DPE qui effectue un travail de mise en forme tout à fait utile.

1.1.3 Antares

Ensuite, la DPE a mis en place l'application **Antares** qui permet :

- La saisie de la partie administrative des dossiers de candidatures à la qualification (Q1).
- La diffusion informatique des résultats de la qualification (résultats de la phase (Q2)).

1.2 Les informations complémentaires

1.2.1 L'action de la Guilde des Doctorants

Depuis 1997, la Guilde lance chaque année une opération de collecte des profils de postes d'enseignants-chercheurs. L'objectif de cette opération est de collecter un certain nombre de compléments d'information utiles aux candidats :

- **Les profils** : en réalité ce sont des compléments d'information sur l'emploi qui permettent de préciser les laboratoires d'affectation ainsi que le cadre général pour l'enseignement. Il est aussi possible d'indiquer les coordonnées d'une à trois personnes susceptibles d'informer les candidats sur l'emploi visé.
- **Les dates d'auditions** : l'objectif est de permettre aux candidats de détecter facilement les éventuelles incompatibilités de calendrier et de pouvoir prendre contact rapidement avec les commissions en cas d'auditions simultanées.

Chaque commission de spécialistes est donc invitée à saisir les coordonnées d'un contact et la fourchette de date des auditions.

A noter que la Guilde ne diffuse *aucune* information nominative sur les candidats. Nous pensons en effet que ce n'est pas notre rôle et que cette information institutionnelle sensible doit être diffusée par les administrations concernées.

Le serveur de la Guilde permet en fait de remédier à l'extrême atomisation des informations. Chaque année, des emplois sont proposés au recrutement dans plus de 100 établissements. Même en se limitant à sa discipline, chaque candidat est potentiellement intéressé par une douzaine d'emplois ou plus. L'opération Profils de Postes permet donc aux candidats d'avoir très rapidement une vue d'ensemble.

1.2.2 Les sites d'établissements

Les sites des établissements ont beaucoup progressé depuis un an. Tout d'abord, et c'est sans doute le plus important, ils permettent aux candidats de voir quelle est l'activité scientifique et pédagogique des laboratoires et UFR associés aux emplois. Un certain nombre de renseignements pratiques très utiles aux candidats – plans d'accès, facilités hotelières etc – sont parfois mentionnés.

Enfin certains établissements mettent des profils en ligne. L'intention est certes louable mais souvent, les pages ne sont pas facilement accessibles, leur emplacement et leur présentation change suivant les années.

La machine à profils de la Guilde pourrait en fait être utilisée par les universités pour leur affichage d'emplois d'enseignants-chercheurs. Afin de prendre en compte le souhait des universités d'utiliser leur propre site WEB, la machine à profils permet la saisie d'une URL renvoyant aux *Pages décrivant le profil*. Cela permet de rendre l'information accessible en quelques clics par les candidats.

1.3 Récapitulatif

Les deux tableaux suivants récapitulent l'état actuel de la diffusion d'information via Internet. Les points faibles sont signalés en *italique*. Pour l'information institutionnelle :

Entité	Phase	Information diffusée
DPE	Qualification (Q1) Concours (C0)	Antares : dossiers de qualification, rapporteurs, qualifiés Publication des emplois (J.O.)
	Affectations (A1) & (A2)	Antares : collecte des vœux, calcul des affectations
CNU	Qualification (Q2)	<i>Informations sporadiques mais rien de global</i>
	Concours (C1)	<i>Pas de serveur délivrant les résultats (auditionnés, classements)</i>

Pour l'information *non institutionnelle* :

Entité	Phase	Information diffusée
GDD	pré & post (C0) pré (C2)	Profils de postes Fourchettes de dates d'auditions
Etablissements	(C2)	Informations pratiques (accès)

Ces deux tableaux montrent la complémentarité qui existe entre les différents lieux d'informations sur Internet relatifs au concours. Mais ils montrent tout aussi clairement les deux maillons faibles de la chaîne : le CNU et la diffusion des résultats du concours.

2 Propositions

Nos propositions visent précisément à éliminer ces deux points faibles.

2.1 Doper Antares

En l'état actuel des choses, Antares peut encore être amélioré sans exploits techniques. Le point faible concerne la phase **résultats** du concours. Nous avons déjà signalé ce problème dans une note synthétique datant de 1997 et force est de constater *qu'aucun progrès n'a été fait dans la diffusion des résultats du concours*.

En effet, actuellement, les classements finaux des commissions de spécialistes ne sont pas diffusés autrement que par l'application télématique, comme en 1997.

Il s'est donc peu à peu développé toute une circulation d'informations sous le manteau aux effets assez négatifs : d'une part elle ne rend pas les choses plus faciles pour les candidats

qui souvent se trouvent obligés d'aller mendier les informations auprès des présidents de commissions de spécialistes; d'autre part de nombreux enseignants-chercheurs perdent un temps considérable en collecte et propagation de bruits de couloirs sur les classement des commissions.

A noter que la SMF et la SMAI mettent depuis 1999 ces informations en ligne dans le cadre de l'*Opération Postes*¹ La Guilde s'est toujours refusée à le faire car nous estimons qu'il s'agit d'une information officielle particulièrement sensible. Nous ne disposons pas des moyens de vérifications qui seraient nécessaires pour une information de cette nature². Par ailleurs, nous pensons qu'il existe un moyen bien plus simple et sûr pour résoudre ce problème de diffusion d'informations. L'opération postes montre la faisabilité technique d'un tel affichage en temps réel.

En fait, nous proposons que Antares soit utilisé pour accélérer la circulation de l'information : les présidents de commissions de spécialistes ont *obligation* de faire remonter par voie télématique à la DPE les classements des candidats. Nous demandons **la mise en place dans le système Antares d'un module qui affiche en temps réel les données saisies par les présidents des commissions de spécialistes**. En permettant de signaler si le résultat a été validé ou non par le conseil d'administration d'établissement, un tel service permettrait un affichage en temps réel de l'information. Bien entendu, l'affichage des classements devrait mentionner que seule la décision du CA est définitive et c'est pour cela qu'il faut intégrer l'état du processus de validation par le CA dans l'affichage.

Cette mesure techniquement simple suffirait pour que cette carence soit définitivement résolue avec une garantie de qualité.

Le même phénomène est présent pour l'étape de sélection des auditionnés. Pourquoi ne pas mettre en place une remontée d'information directement à ce niveau là : les présidents de commissions entreraient les listes de candidats auditionnés et celles-ci seraient directement visibles en temps réel sur Antares.

2.2 Créer un espace WEB du CNU

Actuellement dans le déroulement du concours, la seule instance nationale ne disposant pas d'un site Internet structuré est le CNU. Quelques responsables de section montent parfois sur le site de leur institution d'accueil une page donnant quelques informations sur l'activité de la section mais ce sont des initiatives sporadiques et qui ne sont pas pérennes car à chaque changement de composition de la section, le site est susceptible de changer de localisation. Ajoutons que ce flou ne contribue absolument pas à donner une image positive du CNU.

Pour corriger cette lacune, nous proposons que soit mis en place un site rappelant les missions du CNU et, pour chaque section du CNU, indiquant :

- La composition de la section du CNU

¹Menée par la SMAI et la SMF depuis 1997, l'*Opération Postes* vise à faire circuler l'information relative aux recrutements des enseignants-chercheurs en sections CNU 25 et 26. Pour la phase "Profils de postes", elle utilise la machine à profils de postes de la Guilde. Elle implique aussi SPECIF pour la section 27 mais le succès est moins important que pour les sections 25 et 26.

²Les profils que nous diffusons sont des compléments d'information par rapport au profil J.O. qui est le **seul** à faire foi et qui est diffusé par le Journal Officiel. En diffusant les classements des commissions, nous nous substituerions à la puissance publique, ce qui n'est pas le cas pour les profils

- Les éventuels critères utilisés pour la qualification.

Dans ce cas, il s'agit de donner la possibilité, aux sections qui souhaitent le faire, de mettre en ligne un *vade-mecum* du candidats, sorte de recueil de conseils pour la composition du dossier de qualification.

- Un bref rapport sur l'activité de la section l'année précédente (statistiques sur les qualifications et les promotions).

Copyright (c) 2001, Guilde des Doctorants. Le contenu de ce document peut être redistribué sous les conditions énoncées dans la Licence pour Documents Libres.