



Synthèses des contributions recues sur les forums du Sénat dans le cadre du rapport d'information 54 (2001 – 2002) et consacré aux enseignants-chercheurs.

Cette note reproduit les messages de synthèse du modérateur postés sur le forum du Sénat ayant servi à la consultation du rapport sur le rapport d'information du Sénat 54 (2001-2002) intitulé « *Des universitaires mieux évalués, des universités plus responsables* » aussi connu sous le nom de « rapport Fréville ». Nous les avons collecté en un document unique afin de disposer d'une base de travail compacte. Le surlignage ainsi que le rajout de sous titres sont des rajouts de la Guilde des Doctorants.

Message de : modérateur - Mél : moderateur@senat.fr

Date d'envoi : 09 Mai 2001 13:32:25

Sujet : Première synthèse - mercredi 9 mai 2001

Environ une dizaine de jours après l'ouverture de ce forum, il apparaît que les universitaires et les chercheurs ont beaucoup à dire sur leur statut et les conditions d'exercice de leur profession. Le comité d'évaluation des politiques publiques a pris une initiative qui se révèle visiblement nécessaire au regard du nombre et du contenu des messages reçus : la communauté scientifique, apparemment satisfaite que la représentation nationale consacre à ces sujets un espace de discussions libres et ouvertes, s'exprime sans détours et avec franchise sur la façon dont se déroulent le recrutement et la gestion des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

De ces messages se dégage, jusqu'à présent, l'existence d'un sentiment de malaise diffus au sein de ces professions intellectuelles.

La grande majorité des interventions, en effet, comporte une tonalité pessimiste qui n'en revêt pas moins une dimension paradoxale très présente : les enseignants-chercheurs et les chercheurs, bien que faisant état fréquemment de découragement et de démotivation, apparaissent passionnés par leur métier, qu'ils ne regrettent pas d'avoir choisi et pour lequel ils se dévouent, y consacrant un temps et une énergie considérables. D'ailleurs, un enseignant-chercheur étranger a tenu à saluer la compétence et l'efficacité de ses collègues français.

Pour l'essentiel, **ils expriment une déception certaine quant à leurs conditions de travail, à leurs perspectives professionnelles et à la faible considération que leur portent tant les pouvoirs publics que les citoyens en général.** Cela n'empêche heureusement pas certains d'entre vous d'avancer des propositions concrètes et intéressantes destinées à porter remède aux dysfonctionnements constatés.

Conditions de recrutement

Le diagnostic est largement partagé par les intervenants. Les modalités de recrutement sont ainsi souvent critiquées, voire dénoncées, un grand nombre de messages insistant sur le manque de neutralité et d'objectivité des commissions de spécialistes qui privilégieraient de façon quasi-systématique les candidats issus de leur université. **Le " localisme " des recrutements, très souvent dénoncé, aboutirait à des " parodies de concours ", selon**

l'expression de l'un d'entre vous, d'excellents candidats se trouvent systématiquement classés seconds, soit toujours après le candidat local pressenti et finalement retenu. Une telle situation serait ainsi à l'origine de la " consanguinité " de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il apparaît particulièrement injuste à beaucoup que les commissions de spécialistes établissent des profils de poste qui correspondent au profil du candidat local qu'elles savent vouloir recruter, avant même le début de la procédure. Le témoignage d'un intervenant confirmerait l'importance de la cooptation, dans l'enseignement supérieur puisqu'il reconnaît avoir bénéficié, lors de son recrutement, de ses relations ou, selon son expression, du " copinage ".

Certains intervenants proposent ainsi, pour remédier à cette situation, d'organiser un concours national, avec un classement national, qui garantirait une grande égalité des chances entre les candidats. D'autres, estimant peu praticable cette proposition, suggèrent que le recrutement reste local, mais avec une sorte de procédure d'appel nationale, au niveau du conseil national des universités par exemple. D'autres encore estiment que des personnalités extérieures devraient siéger au sein des commissions de spécialistes, afin d'évaluer les dossiers des candidats avec plus d'objectivité. Ainsi, d'une manière générale, le recrutement apparaît semé d'embûches, les inégalités, intrinsèques au système, étant accentuées par le poids de quelques " mandarins ", des grands laboratoires par rapport aux petits, ou de la prédominance de Paris face à la province.

Enfin, des intervenants ont également dénoncé les contraintes budgétaires qui, à certaines périodes, empêchent tout nouveau recrutement, ceux des post-doctorants par exemple, qui sont alors contraints, pour éviter le chômage ou des emplois sous-qualifiés, à l'expatriation. **La lecture de nombreux messages laisse ainsi transparaître un sentiment de déception de la part de personnes ayant effectué des études longues et difficiles qui, faute de débouchés suffisants, paraissent sans utilité.**

Perspectives de carrières

Un autre élément de ce diagnostic partagé concerne le **blocage des carrières**. La faiblesse des promotions, tant dans l'enseignement supérieur, pour devenir professeur d'université, que dans la recherche, pour accéder au grade de directeur de recherche, entraîne une démotivation certaine.

Un intervenant a laissé plusieurs messages regrettant **l'extrême difficulté des professeurs agrégés du supérieur - les PRAG - à accéder au grade de maître de conférences ou de professeur, alors que nombre d'eux présenteraient souvent de plus grandes qualités pédagogiques et sont astreints à un service d'enseignement beaucoup plus lourd.**

Cette absence de perspectives professionnelles est plus durement ressentie encore lorsque les enseignants-chercheurs et les chercheurs comparent leur situation à celle de la recherche privée. **Les carrières comme les rémunérations sont plus attractives pour les ingénieurs du secteur privé**, ce qui ne va pas sans conséquences potentiellement dangereuses pour la recherche publique : baisse de la qualité des recrutements, obligation d'effectuer de nombreuses heures complémentaires, " captation " des meilleurs éléments par les entreprises privées, y compris étrangères... Ce phénomène est du reste accentué par l'extrême difficulté de passer de la recherche publique à la recherche privée. Plus généralement, il conduit certains enseignants-chercheurs potentiels à renoncer à une carrière universitaire, tel cet

intervenant qui, en dépit de sa thèse, a opté pour l'enseignement secondaire, où il reconnaît bénéficier de conditions de vie beaucoup plus favorables.

La mobilité géographique et thématique

Quant à la mobilité, géographique comme thématique, elle fait l'objet d'une analyse paradoxale : elle est reconnue par presque tous les intervenants comme quasi-inexistante ou alors peu valorisée, voire pénalisante en termes de déroulement de carrière, mais beaucoup paraissent fatalistes sur ce point. C'est un peu comme si elle n'était pas vraiment souhaitée. Un message la considère d'ailleurs comme un indicateur technocratique, facile à mesurer, mais ne recouvrant guère de réalité et se révélant peu pertinent. Toutefois, un autre message voit dans la mobilité la garantie d'une évaluation objective et d'un recrutement évitant les excès du localisme : il propose ainsi qu'aucun changement de corps ne puisse intervenir au sein d'une même université, la promotion étant conditionnée par une mobilité obligatoire.

Les obligations de services des enseignants-chercheurs

Enfin, **un consensus très large apparaît sur la nécessité d'alléger les obligations de service des enseignants-chercheurs, en particulier l'obligation d'effectuer 192 heures équivalents TD d'enseignement par an.** Cette obligation d'enseignement, en effet, est présentée comme préjudiciable à la conduite de recherches de haut niveau, pour les maîtres de conférences en particulier.

Cette revendication naît d'un constat sur la surcharge de travail et le risque d'une perte de cohérence du métier engendrée par l'émergence de nouvelles responsabilités au sein de l'enseignement supérieur comme de la recherche (stages, tutorat, relations avec les entreprises, activités administratives...).

Un intervenant propose ainsi de dresser la liste de l'ensemble des tâches relevant des missions des enseignants-chercheurs, afin de promouvoir la " modularisation " de leurs activités. Il s'agirait de traduire ces dernières en différents modules : une carrière serait ainsi constituée de plusieurs modules, ce qui permettrait non seulement de faciliter les réorientations de carrière, mais aussi de **tenir compte des aspirations individuelles**, tout en conservant une cohérence d'ensemble au sein des laboratoires, dans le cadre de la politique contractuelle. En effet, alors que les activités de recherche, appréciées sur le seul critère des publications, demeure le principal indicateur de l'évaluation des enseignants-chercheurs et des chercheurs, d'autres activités se développent sans être prises en compte au titre de ladite évaluation, comme les activités pédagogiques et les activités administratives.

De surcroît, **une évaluation uniquement basée sur le nombre de publications favoriserait les thèmes récurrents et empêcherait l'émergence d'approches novatrices.** Certains intervenants estiment d'ailleurs que l'évaluation individuelle de la recherche, activité créative, est relativement délicate, beaucoup de travaux restant inexploités, du fait de la lourdeur des procédures d'évaluation, alors que d'autres sont le fait d'un travail d'équipe. Cette absence de reconnaissance est considérée comme beaucoup plus importante au sein de la recherche publique, et contribue à accentuer un appel d'air favorable à la recherche privée.

Nous vous remercions pour chacun de vos messages, et vous incitons à continuer d'alimenter une discussion aussi intéressante sur ce forum.

Message de : modérateur - Mél : modérateur@senat.fr
Date d'envoi : 14 Mai 2001 15:50:50

Sujet : 2ème synthèse des messages - 14 mai 2001

Plus de 150 messages sont parvenus sur ce forum depuis la première synthèse des contributions, diffusée le 9 mai. Il s'agit d'un indéniable succès, dû à la libre expression des participants, à la qualité des messages et aux nombreux échanges entre les intervenants. Il convient de se féliciter de ce dialogue nourri et fructueux.

Conditions de recrutement

De très nombreux messages insistent sur les défauts des modalités de recrutement. Le " localisme " des candidatures constituerait ainsi la principale source d'iniquité en matière de recrutements, à tel point que beaucoup d'intervenants considèrent, en recourant à des expressions souvent sévères (" piston ", " mandarinat ", " magouilles ", " monde de requins "...), que les avantages des candidats locaux constituent un dévoiement des principes du droit de la fonction publique par les commissions de spécialistes. Cette inégalité des chances lors des concours, qui ne respecteraient pas les conditions dignes de véritables concours de recrutement de fonctionnaires, ne serait pas la seule source d'inéquité. Les différences entre Paris et la province, la réputation d'un laboratoire de recherches ou celle d'un directeur de thèse placent les candidats dans une situation délicate lors des recrutements. **Ces derniers se dérouleraient d'ailleurs dans des conditions hypocrites, car ils seraient fondés sur les procédures classiques des concours, alors que, en réalité, ils seraient réalisés comme dans le secteur privé, donnant une large place à des considérations subjectives, comme la capacité des candidats à s'intégrer au sein d'une équipe.** Face à ce phénomène, certains préconisent d'instaurer un concours national, sur le modèle du CAPES ou de l'agrégation, ce qui garantirait plus de transparence et d'équité. D'autres proposent d'interdire aux universités de recruter un candidat ayant fait sa thèse en leur sein. Il est également suggéré d'introduire des personnalités extérieures au sein des commissions de spécialistes, afin de rendre les recrutements plus objectifs.

Ce pessimisme est toutefois nuancé par certains intervenants qui font part de leur propre expérience de candidats non locaux et cependant recrutés comme maîtres de conférences. Le concours de l'agrégation, lui non plus, ne serait de toute façon exempt de dérives localistes.

Les critiques de beaucoup d'intervenants s'adressent non seulement aux commissions de spécialistes au sein des universités, mais également au Conseil national des universités lui-même, qui qualifie les titulaires d'un doctorat candidats aux postes de l'enseignement supérieur. **Les sections du CNU examineraient trop sommairement les dossiers, seraient de parti pris syndical, voire seraient incompetentes.** Certains s'interrogent sur les raisons qui poussent les sections à qualifier autant de candidats, alors que le nombre d'emplois offerts dans les universités est de toute façon très restreint. **Un intervenant a toutefois souligné les conditions matérielles très difficiles dans lesquelles travaillent les sections du CNU,** et a insisté sur la qualité des débats existant au sein de certaines d'entre elles, refusant l'appréciation globalement négative dont elles font l'objet.

En revanche, **beaucoup d'entre vous ont mis en évidence l'indifférence et le peu d'intérêt portés aux candidats par les instances de recrutement : temps d'audition extrêmement**

bref, traitement administratif des dossiers, absence de toute prise en charge financière et matérielle des déplacements. Cette situation, que certains jugent méprisante, tranche avec ce qui se passe sur les campus américains, où les candidats passent au moins une journée entière dans l'université, rencontrent leurs futurs collègues éventuels, visitent le laboratoire dans lequel ils pourraient se retrouver... Du reste, et d'une manière générale, **les enseignants-chercheurs, qui pourtant ont, eux, été recrutés, ne reçoivent ni formation ni même information à leur arrivée à l'université.**

Les obligations de service

De nombreux messages, comme la semaine dernière, ont déploré également le poids excessif des obligations de service en matière d'enseignement, qui serait préjudiciable à la conduite de recherches approfondies. Beaucoup suggèrent de les réduire, notamment pour les jeunes maîtres de conférences qui doivent passer beaucoup de temps à préparer leurs premiers cours, mais aussi dans certaines situations précises, comme à l'occasion d'une réorientation thématique, qui demande un investissement important. Un intervenant a indiqué que beaucoup d'enseignants du supérieur réclamaient une refonte de leur statut de 1984, une pétition destinée au gouvernement étant actuellement largement diffusée.

Le déroulement de carrière peut être freiné par des possibilités de promotion en nombre insuffisant, mais pas seulement : **la charge d'enseignement empêche également d'effectuer des recherches approfondies ou d'établir des collaborations de nature interdisciplinaire, internationale ou industrielle en matière de recherche** ; la mobilité thématique peut aussi retarder la production scientifique. En outre, la suppression de la première classe des maîtres de conférences est dénoncée comme portant préjudice à l'esprit d'émulation au sein des laboratoires.

Relations entre recherche publique et privée

Par ailleurs, le contenu de nombreux messages indique une appréciation incertaine sur les relations qu'il convient d'établir entre la recherche publique et le monde industriel. Si **beaucoup d'intervenants sont d'accord pour déplorer le trop faible niveau des rémunérations des enseignants-chercheurs et chercheurs**, qui démotive les jeunes docteurs préférant se tourner vers les entreprises privées, certains insistent sur le manque d'intérêt que le monde économique manifesterait à l'égard des docteurs, qui n'ont de toute façon pas tous vocation à devenir enseignants-chercheurs ou chercheurs. En outre, alors que certains d'entre vous dénoncent la " privatisation " de la recherche publique, notamment par l'élaboration de parcours ou de formation universitaires uniquement destinés à être " vendus " aux entreprises, d'autres estiment au contraire qu'il n'y a pas concurrence entre la recherche publique et les entreprises privées, mais complémentarité et partenariat.

Moyens matériels et humains dans les universités

Enfin, il convient d'apporter une précision concernant **les personnels administratifs de l'enseignement supérieur (IATOSS) et de la recherche (ITA). Leur nombre insuffisant expliquerait en partie la surcharge des enseignants-chercheurs et des chercheurs, contraints à consacrer trop de leur temps à la gestion.** Si ce problème est réel et important, il faut préciser qu'il a été volontairement exclu du champ, déjà large, de cette étude,

essentiellement parce que le recrutement et la gestion de ces personnels ne présentent pas les mêmes caractéristiques que ceux des universitaires et des chercheurs.

Merci de continuer à nous faire part de vos appréciations, jugements et propositions : ils ne pourront qu'alimenter notre réflexion.

Message de : modérateur - Mél : moderateur@senat.fr
Date d'envoi : 21 Mai 2001 17:29:45

Sujet : 3ème synthèse des contributions - 21 mai 2001

Conditions de recrutement

La grande majorité des messages reçus sur le forum insiste sur les problèmes qui se posent aux candidats lors des recrutements d'enseignants-chercheurs et de chercheurs : opacité des procédures, mais aussi situation contre-productive pour l'administration elle-même, obligée d'engager de gros moyens pour des résultats somme toute décevants. C'est pourquoi de nombreux intervenants avancent des propositions destinées à rendre les modalités de recrutement plus transparentes, mais aussi plus simples sur le plan pratique, la prise en charge par les universités des frais de déplacement aux auditions en particulier. Le remboursement des frais de déplacement éviterait ainsi aux commissions de spécialistes, selon certains intervenants, de convoquer des candidats, dont elles savent à l'avance qu'elles ne les recruteront pas. **L'exemple des Etats-Unis a du reste été plusieurs fois cité, comme ce qu'il conviendrait de faire en matière de recrutement (prise de contact avec l'ensemble de l'équipe de recherche, audition longue et approfondie, rencontres avec les responsables du campus...).**

Toutefois, selon un intervenant, beaucoup des difficultés matérielles soulevées par les auditions résulteraient des trop nombreuses contraintes administratives imposées par le ministère. **Certains d'entre vous proposent donc de procéder à une présélection des candidats après examen de leur dossier, afin d'alléger le fonctionnement des auditions.**

Enfin, en ce qui concerne la capacité d'un candidat à bien s'intégrer dans une équipe de recherche, elle resterait certes subjective, mais néanmoins si importante qu'elle pourrait expliquer en partie la raison pour laquelle de nombreux candidats locaux, déjà connus, sont finalement choisis. D'autres internautes estiment toutefois que l'appréciation portée, de l'intérieur, sur la facilité d'intégration à une communauté scientifique établie aboutit au conformisme intellectuel, ou à des effets d'éviction vers le secteur privé ou vers l'étranger. C'est pourquoi l'un d'entre vous a estimé qu'il fallait compter, pour faire évoluer le système, sur une lente modification des mentalités, résultant notamment de la circulation rapide de l'information et d'une plus grande mobilité internationale, plutôt que sur des modifications réglementaires.

Perspectives de carrières

Quant au **déroulement des carrières**, il est dénoncé comme **trop lent**, les possibilités de promotions étant trop peu nombreuses et attribuées dans des conditions qui ne paraissent pas satisfaisantes à beaucoup d'entre vous. Il convient en particulier de remarquer le nombre important de messages évoquant la difficulté des professeurs agrégés à devenir maîtres de

conférences. Certains considèrent que la spécificité de la recherche, profession intellectuelle par excellence, et qui exige une véritable passion, rend indispensable l'octroi d'années sabbatiques permettant de se consacrer exclusivement à des travaux de recherche. La charge de service, les heures d'enseignement notamment, s'en trouverait nécessairement modifiée dans le sens d'une modulation. Le même intervenant s'interroge d'ailleurs sur l'adaptation des principes du droit de la fonction publique à régir le recrutement d'enseignants-chercheurs et de chercheurs.

Les postdocs

La **situation des post-doc** suscite également de nombreuses interventions. D'aucuns regrettent le manque d'intérêt du marché français, dans le secteur privé en particulier, pour les thésards et les post-doc. **D'autres déplorent l'absence de statut pour les post-doc, notamment au regard du droit du travail et de la sécurité sociale, qui ne manquerait pas d'entraîner un préjudice matériel et moral certain.**

Merci de continuer à nous faire part de vos réflexions, et d'attacher autant d'importance à votre participation à ce forum et à la qualité de vos échanges.

Message de : modérateur - Mél : moderateur@senat.fr

Date d'envoi : 06 Jui 2001 12:02:24

Sujet : Quatrième synthèse des contributions

La dénonciation des dysfonctionnements constatés lors du recrutement prend une fois encore une grande place parmi les récents messages que vous avez envoyés sur le forum, d'autant plus **qu'un nombre relativement important de thésards ou de post-docs formulent des inquiétudes quant à leur avenir professionnel, certains n'hésitant pas à faire part de leur souhait de s'expatrier, aux Etats-Unis en particulier.** Mais les enseignants-chercheurs et les chercheurs s'étant exprimés sont en tout cas extrêmement attachés à leur liberté, tant en matière d'organisation du travail que pour le choix de leurs thèmes de recherche.

Conditions de recrutement

Les propositions qui ont été " testées " auprès des intervenants n'ont guère rencontrées l'enthousiasme, ce qui démontre que les solutions contraignantes ne sont guère considérées comme aptes à régler les problèmes. Des propositions intéressantes ont alors été formulées par de nombreux enseignants-chercheurs et chercheurs.

Par exemple, les commissions de spécialistes devraient accorder un délai plus long - d'un mois minimum, au lieu d'une semaine parfois - entre la décision d'auditionner un candidat et l'audition proprement-dite, d'autant plus que certains candidats se rendent à plusieurs auditions, voire viennent de l'étranger.

D'une manière générale, la plupart de vos messages insistent sur la nécessité de " nationaliser " les procédures de recrutement, c'est-à-dire de rompre avec les principes de la cooptation par le jugement des pairs en vigueur jusqu'à présent. Considérant que le recrutement était un métier spécifique, **certains proposent d'ouvrir les commissions de spécialistes à des professionnels de la gestion des ressources humaines.** Pourtant, d'autres internautes sont intervenus pour souligner la qualité du travail accompli par les commissions de spécialistes,

ainsi que leur sens des responsabilités. Du reste, **un intervenant a estimé qu'une procédure nationale de recrutement ne résoudrait en rien les problèmes, tel qu'ils sont mis aujourd'hui en évidence par les effets du " localisme ", tant que les relations entre l'enseignement supérieur et la recherche ne seraient pas appréhendées de façon globale.** De surcroît, un cadre supérieur du secteur privé, titulaire des diplômes requis, a regretté qu'il ne puisse enseigner dans le supérieur, se heurtant au refus des instances nationales, le conseil des universités en particulier, qui lui reprochent son manque d'expérience pédagogique.

Organisation du premier cycle universitaire

Plusieurs d'entre vous ont jugé insatisfaisante la réforme dite Bayrou des études universitaires, en particulier la semestrialisation, qui aurait considérablement accru les tâches liées aux examens (préparation de sujets, surveillance, correction de copies, délibérations des jurys...). Cette mesure traduirait, selon certains d'entre vous, l'importation du " modèle " américain, mais sans prise en considération du contexte qui, lui, reste français, de telle sorte que les inconvénients des deux systèmes se cumuleraient.

Mobilité géographique

S'agissant de la mobilité, un intervenant propose d'appliquer aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs le régime de droit commun applicable aux hauts fonctionnaires, c'est-à-dire changer d'université ou de laboratoire au moins une fois dans sa carrière, pour une période de deux à trois ans.

Merci de continuer à alimenter le débat sur ce forum ainsi que notre réflexion.

Message de : modérateur - Mél : moderateur@senat.fr
Date d'envoi : 25 Jui 2001 09:55:08

Sujet : 5ème synthèse des contributions

Le débat se poursuit sur le forum, les intervenants formulant des propositions et relatant leur expérience personnelle, ce qui est extrêmement intéressant dans le cadre de cette étude. Il convient de voir dans l'importance du nombre des messages et dans leur qualité le grand intérêt que les membres de la communauté scientifique portent à leurs conditions de travail et, plus généralement, la passion qu'ils vouent à leur métier. Il faut également se réjouir de la forte interactivité qui prévaut sur ce forum, les internautes dialoguant entre eux, en toute liberté et en toute franchise.

Conditions de recrutement

La très grande majorité des messages continue de porter sur les conditions du recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Beaucoup d'internautes font état de la façon dont s'est passé leur propre recrutement, ou des déceptions qu'ils ont connues à cette occasion. Certains intervenants estiment du reste qu'il conviendrait de mettre en place des procédures de recrutement différentes en fonction des disciplines.

Des questions plus précises ont également été soulevées, en ce qui concerne par exemple la place des agrégés (PRAG) dans l'enseignement supérieur. A cet égard, **des internautes ont**

suggéré que des modalités de déroulement de carrière spécifiques soient définies pour les enseignants du supérieur non chercheurs.

Les ATER et postdocs

Par ailleurs, **des interrogations sur le statut des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont apparues.** Plusieurs points semblent en effet ambigus : **l'insuffisante publicité sur les postes offerts, le flou juridique de leur statut, les critères d'attribution de ces postes...**

La **situation des post-doctorants** suscite toujours de nombreux messages, qui, presque tous, insistent sur leur manque de perspectives en France, qui les oblige à s'expatrier. Afin de remédier à la précarité de leur statut, **certains intervenants proposent de donner une existence formelle aux stages post-doctoraux, qui seraient pris en compte dans le calcul de l'ancienneté professionnelle.**

Evaluation

Plusieurs intervenants ont considéré que **la qualité de l'évaluation des chercheurs était médiocre** en France, et **qu'il paraissait indispensable de prendre en compte d'autres éléments que le nombre des publications scientifiques, tels que les activités d'enseignement ou les actions de vulgarisation de la science.** D'autres ont rappelé que des entretiens annuels d'évaluation avaient été annoncés au CNRS, mais qu'ils n'ont jamais été organisés.

Enfin, certains internautes sont d'avis que les enseignants-chercheurs sont insuffisamment formés à l'enseignement et au développement de leurs qualités pédagogiques. Ils proposent ainsi de mettre en place un tutorat, comme dans les pays anglo-saxons.