

## Internet et le recrutement des enseignants-chercheurs : résumé des principales conclusions.

Cette note résume les principales conclusions des analyses effectuées au printemps 2002 par la Guilde des Doctorants concernant l'utilisation d'Internet dans le processus de recrutement des enseignants-chercheurs. Ces conclusions sont tirées d'un travail d'analyse qui inclut aussi bien l'évaluation des sites Internet universitaires que l'évaluation de l'impact des opérations « Profils de Postes » menées par la Guilde depuis 1997.

### Introduction

Chaque année, pour les candidats aux postes de Maître de Conférences et de Professeur des Universités, le concours de recrutement est une véritable course aux informations. Cette mauvaise circulation des informations s'accompagne par ailleurs d'une mauvaise réputation des concours de recrutement des enseignants-chercheurs. Comme l'a montré la consultation ouverte par le Sénat dans le cadre du rapport d'information consacré en 2001 aux enseignants-chercheurs [1], la colère gronde face à des procédures qui résistent mal au mouvement d'ouverture du marché de l'emploi des docteurs. De nombreuses interventions dénoncent les simulacres de recrutement (alors qu'un candidat local a été élu), l'élitisme forcené, les entretiens éclairs où tous les frais de déplacement sont à la charge du candidat.

Alors que l'université s'apprête à renouveler une partie importante de ses personnels enseignants-chercheurs, la qualité du processus de recrutement est un enjeu crucial pour le futur de notre enseignement supérieur. Il s'agit ni plus ni moins de se donner les moyens de recruter des jeunes chercheurs à haut potentiel qui pourront dynamiser les laboratoires de recherches et les équipes pédagogiques. **L'avenir de nos universités se joue en partie dans notre capacité à ouvrir le recrutement des enseignants-chercheurs.**

En effet, dans le contexte hautement compétitif actuel, le vivier de candidats potentiels pour chaque établissement ne saurait se limiter au local, ni même au cadre national. Les laboratoires comme les départements d'enseignement doivent attirer des compétences extérieures pour faire évoluer leur activité et importer de nouvelles méthodes et renforcer leurs réseaux de contacts. Dans ce contexte, **la communication sur les opportunités d'emplois disponibles est un élément crucial de la qualité du processus de recrutement.**

Dans cette optique, nous présentons ici nos conclusions sur l'analyse de l'utilisation d'Internet comme outil de communication dans le processus de recrutement des enseignants-chercheurs [2,3]. Précisons enfin que la présente analyse ne couvre pas l'activité des sections CNU (phase de qualification) mais qu'elle se concentre sur la phase de recrutement à proprement parler.

### Résumé des principales conclusions

Notre analyse montre que l'affichage sur Internet d'informations relatives aux emplois d'enseignants chercheurs proposés dans les universités s'est répandu ces deux dernières années. Toutefois, il existe une énorme disparité suivant les disciplines. **La publicité par**

**Internet sur les emplois proposés est nettement moins fréquente dans les disciplines de sciences de l'homme et de la société que dans les disciplines de sciences dites exactes.**

De plus, il faut noter que les universités ne diffusent les informations qu'après la publication des emplois au Journal Officiel ce qui ne laisse pratiquement pas de temps aux candidats pour vraiment analyser les opportunités offertes par les postes mis aux concours. Les universités utilisent certes l'Internet pour la diffusion d'informations relatives aux emplois d'enseignants chercheurs dont elles disposent mais dans des conditions de délai telles que l'on ne peut comparer cet effort d'ouverture à celui fait par les universités étrangères (en particulier américaines) qui signalent *plusieurs mois à l'avance* les emplois susceptibles d'être ouverts.

Tout se passe donc comme si le mouvement de transparence entamé depuis la première opération Profils de Postes était « au milieu du gué » avec d'une part un grand nombre de profils diffusés grâce à Internet mais d'autre part, une « temporalité » encore marquée par une « culture du concours administratif » qui ne permet pas aux candidats de faire une étude approfondie des emplois susceptibles d'être proposés.

**Nous pensons que le véritable signal d'une évolution des mentalités et des pratiques quant au recrutement sera la diffusion massive des préprofils par les universités au moins trois mois avant l'ouverture des concours. Les pratiques actuelles de diffusion sur un mois sont évidemment un progrès majeur par rapport à l'absence de diffusion d'informations qui prévalait jusqu'aux dernières années mais elles ne créent pas encore les conditions d'un recrutement véritablement approfondi et ouvert.**

Enfin la dispersion des informations et leur très grande hétérogénéité constitue une difficulté pour les candidats. Elle est en partie compensée par les outils développés par la Guilde des Doctorants qui permettent d'une part un affichage sous une forme homogène des informations sur les opportunités d'emplois et qui, d'autre part, donnent une vision globale de l'offre par disciplinaire. Malheureusement, ce dispositif est encore trop peu utilisé spontanément par les universités en particulier au niveau d'un affichage précoce des pré-profils.

## **Suggestions d'études complémentaires**

Il conviendrait de mener une enquête qualitative sur les profils publiés afin d'essayer de dégager une typologie. Une question souvent soulevée est celle de la spécialisation des profils. Un profil trop spécialisé peut en effet être utilisé comme un moyen pour recruter un candidat bien précis ou un candidat local en invitant d'autres candidats à ne pas se présenter. Pour mesurer l'ampleur du phénomène, les données disponibles sur notre serveur constituent un fond documentaire qu'il serait intéressant d'exploiter. Cependant la Guilde ne dispose pas des moyens humains nécessaires pour mener cette analyse.

Il conviendrait également d'analyser la corrélation entre le localisme des recrutements et la politique de communication des universités. Une telle étude nécessite une participation active du ministère en charge de l'enseignement supérieur qui dispose des données nécessaires à la détermination des taux de recrutement local.

Enfin, nous remarquons que **la déconcentration du recrutement des ATER semble avoir catalysé un mouvement d'ouverture au niveau de ces emplois**. Néanmoins, il faudra attendre quelques années pour voir si cette tendance se confirme. Il faudrait également disposer de données sur l'utilisation des emplois d'ATER (financements de fin de thèse, de

docteurs ayant soutenus dans l'établissement ou bien de docteurs venus d'un autre établissement). Enfin il serait intéressant de croiser les données sur l'utilisation des supports budgétaires d'ATER avec les données dont dispose la Guilde sur l'effort de publicité effectué via la diffusion des profils d'ATER.

## Références

1. *Synthèses des contributions reçues sur les forums du Sénat dans le cadre du rapport d'information 54 (2001 – 2002) et consacré aux enseignants-chercheurs*, extrait du site du Sénat.
2. *Impact par disciplines des opérations « Profils de Postes » de la Guilde des Doctorants*, note d'information de la Guilde des Doctorants (Avril 2002).
3. *Analyse des sites Internet des établissements d'enseignement supérieur pour le recrutement des enseignants – chercheurs*, note d'information de la Guilde des Doctorants (Avril 2002).