

Impact par disciplines des opérations « Profils de Postes » de la Guilde des Doctorants

Cette note dresse un premier bilan des opérations menées depuis 1997 par la Guilde des Doctorants relatives à la diffusion d'informations relatives aux emplois d'enseignants chercheurs. Nous étudions l'impact de ces opérations **suivant les différents champs disciplinaires** et l'évolution depuis 1998. La présente note n'analyse pas l'impact de l'opération par établissement.

Les opérations « Profils de Postes »

Principe général

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. Pour permettre à chacun de candidater là où ses chances sont les meilleures, l'opération Profils de Postes permet de rendre accessibles un certain nombre d'informations utiles aux candidats.

Notre objectif consiste à mutualiser ces informations en un lieu unique, afin de donner aux candidats aux postes d'enseignants chercheurs un accès facile à l'offre d'emplois qui les concernent.

Historiquement la première opération « **Profils de Postes** » remonte à 1997. Depuis, l'infrastructure informatique a évolué et la Guilde en est à la troisième génération de « Machines à Profils »¹.

Il s'agit d'informations **complémentaires des informations officielles**. Elles ne prétendent pas se substituer aux informations officielles. **Seul le Journal Officiel de la République Française a valeur légale**. Cependant dans la pratique, les candidats ont souvent besoin de d'informations complémentaires pour pouvoir se faire une idée juste des opportunités d'emploi. Selon la catégorie d'emplois considérée, la Guilde permet de rendre disponible sur un seul site Internet les informations suivantes :

Emplois proposés

Informations collectées

Enseignants chercheurs

- Pré-profils (annonces avant publication des emplois)
- Profils de postes (annonces liées aux emplois publiés)
- Dates d'auditions
- Annuaire des commissions (un contact par commission de spécialistes)

ATER

- Informations par établissements (dossiers de candidatures, dates limites de dépôt de dossier, emplois disponibles, coordonnées du service à contacter)

¹ Nom donné au logiciel « fait maison » qui permet de gérer les opérations d'affichage des profils.

- Profils des postes

Important : la Guilde ne rend pas disponibles les résultats de ces concours de recrutement. En effet, elle considère que cela ne relève pas de ses compétences. Pour les enseignants-chercheurs et pour les PRAG/PRCE, il s'agit d'un concours de recrutement de la fonction publique nationale. La Guilde estime qu'il s'agit d'informations nominatives à caractère sensible. La Guilde estime donc que seule l'[administration centrale](#)² peut assurer la qualité nécessaire à la diffusion de ces résultats.

Déroulement chronologique

Pour les emplois d'enseignants chercheur, l'opération se déroule selon trois phases :

- **Préprofils :** 3 à 4 mois avant la publication des postes, la machine permet aux universités de saisir des « préprofils » qui correspondent aux **opportunités d'emploi susceptibles d'être proposés au concours**. L'idée consiste à permettre aux universités de faire connaître leurs besoins aux candidats afin que ceux ci puissent prendre contact avec elles et afin de mieux cerner l'activité des laboratoires et des départements d'enseignement.
- **Profils :** c'est la phase entre la publication des emplois au Journal Officiel et la date limite des dossiers de candidature. Dans ce cas, **la machine à profils prend en compte les emplois publiés** et permet de transformer les « préprofils » en « profils de postes » associés à un poste effectivement publié au Journal Officiel. Dans un profil est explicitement rappelé le « profil officiel » qui figure sur le Journal Officiel.
- **Auditions :** A partir de la date limite de dépôt des dossiers de candidature, nous permettons aux commissions de spécialistes d'entrer dans la base de données des informations pratiques comme les coordonnées d'un contact ainsi que les dates de début et de fin des auditions. Ces données sont liées aux emplois proposés au concours. L'objectif est ici de permettre aux candidats de prévenir dans les meilleurs délais les commissions en cas de risque de « collision » entre des auditions simultanées dans des villes différentes.

Pour les emplois d'ATER, nous avons changé notre dispositif suite à la déconcentration de la gestion des emplois d'ATER de 2001. Depuis ce concours, nous proposons donc :

- **Informations par établissement :** affichage des modalités de candidature (localisation et dates limites de dépôt du dossier de candidature, page web sur le site de l'université, liste des postes éventuelle).
- **Profils de postes ATER :** c'est l'analogue des profils de postes d'enseignant-chercheur mais dans ce cas, il n'y a pas lieu de distinguer entre profils et préprofils vu que les emplois d'ATER ne sont pas publiés au Journal Officiel.

² C'est la Direction des Personnels Enseignants qui est en charge de l'organisation du concours à l'échelle nationale.

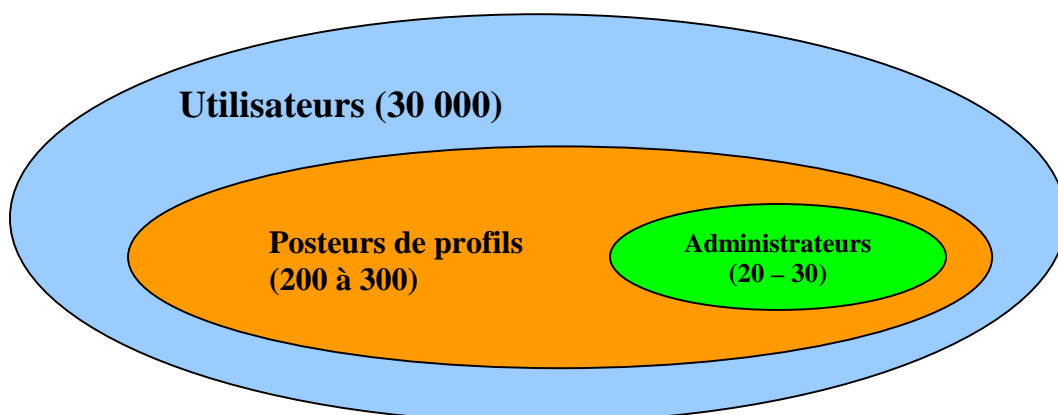
Mise en œuvre

Depuis l'année 2000, l'opération est structurée de la manière suivante :

- La saisie des profils peut être assurée par n'importe quelle personne disposant d'un accès Internet. C'est le principe de la *collecte mutualiste* des informations. Les utilisateurs sont toutefois authentifiés par leur adresse de courrier électronique.
- Une *équipe d'administrateurs* du service est mise en place.

Composée de 25 à 30 personnes, elle a pour mission de veiller au bon déroulement des opérations. Les administrateurs répondent aux demandes d'aides des utilisateurs et aux demandes des membres des services des personnels universitaires ou des commissions de spécialistes qui souhaitent apporter une correction à un profil existant dans la base.

C'est donc un modèle directement inspiré du Logiciel Libre qui est en place : parmi les dizaines de milliers d'utilisateurs qui consultent le dispositif, quelques centaines de personnes saisissent des profils de postes et bénéficient de l'assistance du petit groupe d'administrateurs. L'opération fonctionne donc selon un schéma concentrique :



Enfin, sous l'impulsion de jeunes enseignants-chercheurs, un partenariat depuis 1999 existe entre la *Guilde des Doctorants* et les sociétés savantes de mathématiques (SMF & SMAI) afin d'impliquer plus encore les universitaires dans l'opération. Le dispositif, connu sous le nom d'« **Opération Postes** »³ dans la communauté mathématique, permet de combiner les profils de postes et les informations relatives aux dates d'auditions fournies par la *Guilde* avec d'autres services spécifiquement fournis par les mathématiciens. La participation active des universitaires a ainsi permis d'atteindre des taux records dans ces sections.

Pour le concours 2002, l'opération postes a été étendue à la section 27 du CNU avec l'appui de SPECIF et de l'AFIT.

³ Site web : <http://postes.emath.fr/>

Pour le moment, cette collaboration ne s'est pas étendue à d'autres disciplines. Cependant, depuis 2001, la Guilde annonce à un panel étendu de sociétés savantes l'opérations Profils de Postes.

Analyse par disciplines pour les emplois MCF & Prof.

Nous avons analysé l'impact de l'opération profil de postes par disciplines. Même si nous disposons des données par section CPU, il est plus pertinent de regrouper les sections en groupes disciplinaires et d'examiner le taux de couverture de l'opération Profils de Postes. Ce taux est défini comme le pourcentage de profils saisis par rapport au nombre de postes proposés au concours.

Nous avons de plus distingué entre les recrutements Maître de Conférences et les recrutement des Professeurs.

Maîtres de Conférences

Le tableau suivant précise le nombre de groupes dans chaque catégorie :

	1998	1999	2000	2001
75 à 100 %	0	1	1	5
50 à 75 %	0	4	4	5
10 à 50 %	6	4	5	1
0 à 10 %	6	3	2	0

Il montre clairement la progression de l'impact de l'opération Profils de Postes menée par la Guilde depuis 1998. On peut maintenant dire que **l'opération est largement utilisée dans la communauté universitaire pour le recrutement des Maîtres de conférences.**

Les disciplines qui ont les taux les plus élevés sont des disciplines de sciences dites exactes. Chaque année, le taux sur l'ensemble des groupes de sciences exactes est considérablement plus élevé que pour les sciences humaines : pour le concours 2001, il est de 76,9 % contre 25,3 % en SHS. Néanmoins, nous avons observé une évolution positive des pratiques y compris dans ces disciplines. En sciences dites exactes, les disciplines des groupes 9 (mécanique) et 11 (pharmacologie) sont un peu à la en retrait.

Professeurs des universités

D'une manière générale, les taux au niveaux professeur sont en retrait par rapport aux taux relatifs aux emplois MCF. Néanmoins l'évolution est la même : on observe un glissement vers les catégories de taux plus élevées avec en particulier les sciences dites exactes.

	1998	1999	2000	2001
75 à 100 %	0	0	0	0
50 à 75 %	0	3	0	5
10 à 50 %	3	4	9	7
0 à 10 %	9	5	3	0

On observe également le même phénomène que pour les emplois maîtres de conférences : les disciplines des groupes 9 et 11 sont un peu en retrait par rapport aux autres disciplines de sciences dites exactes.

Analyse des pratiques selon les disciplines

Nos données montrent aussi bien dans le cas des MCF que des Professeurs une différence entre les disciplines. Le graphique suivant montre l'évolution des taux de couverture des emplois MCF par groupe disciplinaire au cours du temps

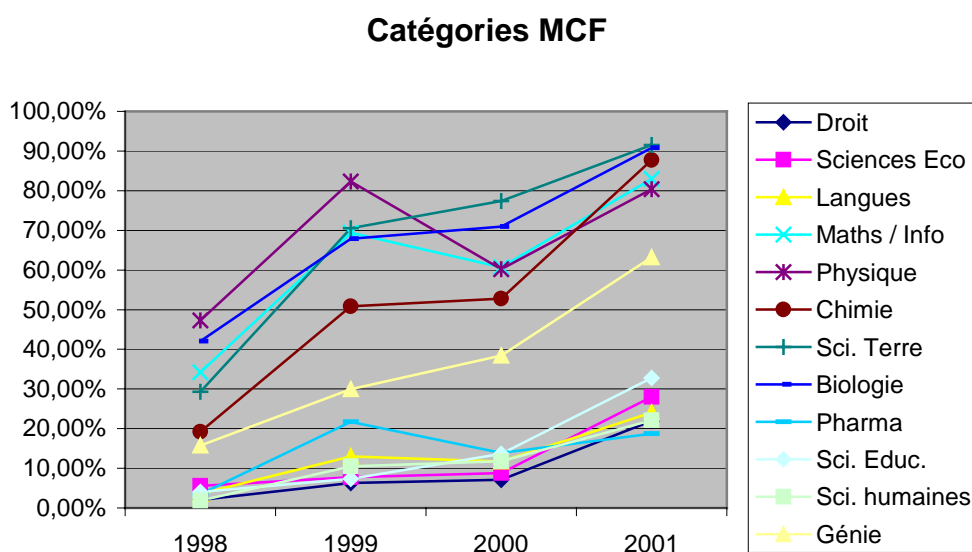


Figure 1 : évolution des taux de couverture des emplois MCF par groupe disciplinaire.

Au vu de ce graphique, nous pouvons distinguer trois grandes familles :

- **Groupe A : Mathématiques et informatiques, Physique, Chimie, Sciences de la Terre et de l'Univers, Biologie.**

Il est formé des disciplines qui ont une forte utilisation de notre site. Elle atteint 80 % ou plus pour le concours 2001 et les taux dans ces disciplines étaient déjà supérieurs à 50 % dès 1999.

- **Groupe B : Génie mécanique et électrique**

Il est constitué du groupe 9 qui a systématiquement un taux situé entre les disciplines du groupe A et du groupe C.

- **Groupe C : Droit, Sciences économiques, Langues, Sciences humaines, Pharmacologie, Sciences de l'éducation**

Il est formé des disciplines qui ont la plus faible utilisation de notre serveur. Elle est restée inférieure à 25 % jusqu'en 2000 inclus et inférieure à 50 % pour le concours 2001.

Il est faut noter que cette classification recoupe assez nettement la dichotomie sciences dites exactes et sciences de l'homme et de la société. Il y a toutefois deux exceptions à cette vision : d'une part les disciplines du groupe 9 que l'on peut rattacher aux sciences dites exactes et qui sont dans le groupe B et d'autre part les disciplines de Pharmacologie qui sont dans le groupe C. L'explication la plus simple réside sans doute dans les traditions de ces disciplines qui ne sont peut être pas aussi ouvertes que celles du groupe A.

Nous avons aussi observé qu'il existe une différence entre le taux de diffusion d'information pour les postes de Maîtres de Conférences et de Professeur. Le graphique suivant donne l'évolution des taux par groupe disciplinaire :

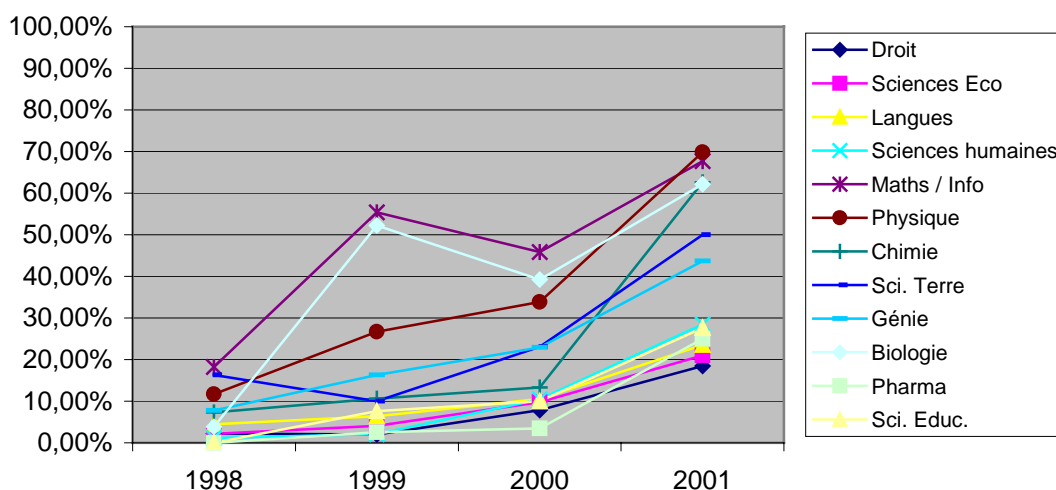


Figure 2 : évolution des taux de couverture par groupe et par année pour les emplois de professeur.

Les trois groupes se retrouvent pratiquement à l'identique si ce n'est que la frontière entre les groupes A et B est moins nette que pour les emplois de MCF. En fait, on note que les Sciences de la Terre seraient plutôt – en ce qui concerne les emplois de professeur – à rattacher au groupe B.

Systématiquement, les taux sont inférieurs pour les emplois de Professeur par rapport aux emplois MCF. Cette différence s'explique d'après nous par deux facteurs :

- En premier lieu, l'opération Profils de Postes a d'abord été lancée en vue d'améliorer le recrutement des MCF et donc ceci explique vu le caractère mutualiste de la collecte que ce soient surtout des emplois MCF qui sont signalés sur notre automate. De nombreux doctorants participent à la saisie des informations et ils sont bien entendu intéressés en premier lieu par les emplois MCF.
- Ensuite, le mouvement d'ouverture qui s'est produit au niveau du recrutement MCF est sans doute encore moins avancé au niveau professeur. Il subsiste encore l'idée qu'un poste est associé à un unique candidat avant même le concours alors que la

croissance de la pression au niveau MCF a poussé au développement de pratiques plus ouvertes sur ces postes.

Les chiffres temporaires dont nous disposons pour l'opération Profils de Postes 2002 montrent que le taux de couverture au niveau des emplois de professeur tend à augmenter pour rattraper celui relatif aux emplois de Maîtres de Conférences. Cela coïncide avec une augmentation de l'implication des universités dans la diffusion d'informations relatives aux emplois. Cela tend aussi à favoriser la première explication et nous espérons que cette tendance à l'ouverture se poursuivra sur les emplois de Professeur des Universités.

Remarques complémentaires

L'opération « Profils de Postes 2000 » a montré un certain recul du taux de couverture dans certaines disciplines. En fait, ce recul est principalement dû à un défaut d'organisation interne au niveau de la Guilde. C'est à partir de 2001 que nous avons mis en place une équipe d'administrateur de profils structurée et relativement nombreuse et développé la documentation de notre système informatique. L'opération de l'année 2000 n'ayant pas bénéficié de ces améliorations, elle fut marquée par quelques reculs au niveau de l'impact.

La comparaison entre la phase « préprofils » et « profils » est intéressante. Sur les années 2001 et 2002, nous avons en effet signalé largement auprès des communautés scientifiques la possibilité de diffuser des « préprofils » dès le mois de novembre, soit 4 mois avant la publication des emplois au Journal Officiel. Cependant nous avons observé que seuls 100 à 120 préprofils étaient saisis sur notre serveur avant la publication des postes au Journal Officiels. En clair, **entre 80 et 90 % des informations sur les emplois disponibles sont rendues publiques moins d'un mois avant la date limite de dépôt des dossiers !**

Recrutement des ATER

Du fait de la déconcentration du recrutement des ATER, deux périodes doivent être distinguées : de 1998 à 2000 puis à partir de 2001. Durant la première période, nous avons collecté des informations comme les listes de postes par académie et des profils détaillés :

Année	Listes de postes	Profils
1998	15	27
1999	12	11
2000	5	44

A partir de 2001, nous avons collecté les informations par établissement et mis à niveau la « machine à profils ATER » :

Année	Informations établissements	Profils
2001	114	111

Il est immédiat que la déconcentration a eu un effet bénéfique quant à la diffusion de l'information. Non seulement les informations ont pu être récoltées dans un très grand nombre

d'établissements (114 sur un total de 176) mais en plus, nous avons assisté pratiquement à un triplement du nombre de profils publiés⁴.

Conclusions

La présente note montre que l'affichage sur Internet d'informations relatives aux emplois d'enseignants chercheurs proposés dans les universités est maintenant bien ancrée dans les mœurs dans les disciplines de sciences dites exactes. Cette pratique est nettement moins fréquente dans les disciplines de sciences de l'homme et de la société.

Toutefois, 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 un certain archaïsme et 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 au dernier moment 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 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.

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

⁴ Cet effet demande à être confirmé car il est peut être du à l'amélioration de l'ergonomie du dispositif gérant les profils ATER en 2001.

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.

Annexe : définition des groupes disciplinaires

Le présent tableau rappelle la définition des groupes en terme des sections du Comité National des Universités. Nous avons indiqué la dénomination qui apparaît dans la légende de nos graphiques.

Numéro de la section	Titre de la section
Groupe I : droit	
01	Droit privé et sciences criminelles
02	Droit public
03	Histoire du droit et des institutions
04	Science politique
Groupe II : sciences économiques	
05	Sciences économiques
06	Sciences de gestion
Groupe III : langues	
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales
08	Langues et littératures anciennes
09	Langue et littérature françaises
10	Littératures comparées
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves
13	Langues et littératures slaves
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques
Groupe IV : sciences humaines	
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
17	Philosophie
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art
19	Sociologie, démographie
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire
21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux ; de l'art
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde

	contemporain ; de l'art ; de la musique
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale
24	Aménagement de l'espace, urbanisme
	Groupe V : maths / info
25	Mathématiques
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
27	Informatique
	Groupe VI : physique
28	Milieux denses et matériaux
29	Constituants élémentaires
30	Milieux dilués et optique
	Groupe VII : chimie
31	Chimie théorique, physique, analytique
32	Chimie organique, minérale, industrielle
33	Chimie des matériaux
	Groupe VIII : sciences de la Terre et de l'Univers
34	Astronomie, astrophysique
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement
	Groupe IX : génie
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal
62	Energétique, génie des procédés
63	Electronique, optronique et systèmes
	Groupe X : biologie
64	Biochimie et biologie moléculaire
65	Biologie cellulaire
66	Physiologie
67	Biologie des populations et écologie
68	Biologie des organismes
69	Neurosciences
	Groupe XI : pharmacologie
39	Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques
40	Sciences du médicament
41	Sciences biologiques
	Groupe XII : sciences de l'éducation
70	Sciences de l'éducation

71	Sciences de l'information et de la communication
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
73	Cultures et langues régionales
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives