



Dépêche n°661869

INFOGRAPHIE **5 à 10% des recrutements d'enseignants-chercheurs restent infructueux : le décompte par université sur 2016-2020**

Si, entre 2016 et 2020, la grande majorité des postes d'enseignants-chercheurs publiés ont été pourvus – 95,8 % chez les maîtres de conférences et 90,5 % chez les professeurs –, pour certaines disciplines ou implantations, les établissements sont plus à la peine pour recruter. Toulouse-II compte ainsi 18 postes de MCF non pourvus sur 165 publiés. Selon l'Unsa, l'ANVPRH et le Snesup-FSU contactés par AEF info, ce décalage peut s'expliquer par l'étroitesse du vivier sur des profils de postes très pointus, voire par la "remise au frais" des offres, quand le candidat pressenti fait défaut.

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Nous avons utilisé les données de la DGRH publiées par le MESRI sur les recrutements des enseignants-chercheurs, lors des campagnes synchronisées et des publications des postes "au fil de l'eau", de 2016 à 2020. Nous avons retenu pour cette dépêche le nombre total de postes pourvus rapporté au nombre de postes ouverts et par grande discipline dans chacune des 69 universités françaises (la pharmacie a été regroupée avec les sciences) sur l'ensemble de cette période de quatre ans.

C'est le 4e volet de la série qu'AEF info consacre aux recrutements des enseignants-chercheurs, après :

- une première dépêche sur la baisse des recrutements de MCF et des professeurs,
- une deuxième sur l'évolution, discipline par discipline, des recrutements d'enseignants-chercheurs depuis 2016,
- et une troisième sur le nombre de candidats par poste proposé, qui était de 33 les MCF et de 6 chez les professeurs.

En parallèle, nous avons également fait le point sur :

- l'évolution du taux d'encadrement des étudiants par les enseignants titulaires dans chaque université,
- l'ampleur de la dégradation de ce taux sur dix ans,
- et la place du recours aux contractuels pour faire tenir l'équation.

Les établissements ne sont pas obligés de publier les postes de titulaires laissés vacants par un départ (mutation, recrutement, retraite...) : ils peuvent le geler – pour des raisons économiques – ou le réaffecter à une autre discipline. Et de fait, ils diffèrent souvent cette publication : l'embauche d'un contractuel pour une année, lors du départ en retraite d'un enseignant-chercheur, permet par exemple de temporiser avant d'engager des fonds sur une longue période comme le suppose le recrutement d'un titulaire. En outre, les établissements sont incités à ne pas "saturer leur plafond d'emploi", c'est-à-dire ne pas pourvoir tous les postes de titulaires qu'ils sont autorisés à recruter, afin de se laisser des marges de manœuvre.

Mais lorsque le poste est publié, il s'avère que celui-ci n'est pas toujours pourvu. Quelle est l'ampleur du phénomène dans chacune des universités ? Et comment les universités, pourtant en proie à un besoin d'enseignants, en arrivent-elles à ces décalages ?

mcf : 12 universités pourvoient l'ensemble des postes ouverts

Les postes de MCF sont en moyenne relativement bien pourvus dans les établissements avec un taux de remplissage moyen de 95,8 %, et plus précisément de 96,4 % en sciences, 95,6 % en droit et 94,4 % en lettres et SHS.

Douze universités pourvoient même l'ensemble des postes toutes disciplines confondues sur la période 2016-2020 : Saint-Étienne, Rouen, Rennes-I, Pau, Paris-II, Nanterre, Le Havre, La Rochelle, l'INU Champollion, Corte, Bretagne-Sud, Avignon. Les ultramarines, en revanche sont les plus à la peine, tout comme Toulouse-II (18 postes non pourvus sur 165), Grenoble (15 non pourvus sur 213), et à une échelle plus réduite, Toulouse-I (5 postes non pourvus sur 42), ou Évry (4 postes non pourvus sur 38).

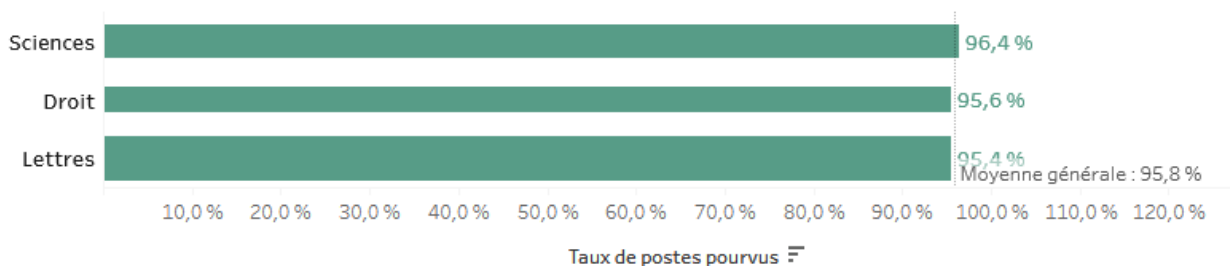
Droit : 100 % de postes pourvus à Paris-II. C'est dans les disciplines juridiques que le plus d'établissements (32 au total sur 69) pourvoient l'ensemble des postes publiés. En ce qui concerne les universités incontournables de la discipline, Paris-II pourvoit 100 % de ses postes de MCF contre 97,4 % à Paris-I. Sous la barre des 90 % toutefois, AMU n'a pourvu que 60 postes sur les 68 publiés, tandis que Grenoble en laissait 6 en souffrance sur 49.

Lettres-SHS : 14 postes non pourvus sur 128 à Toulouse-II. 30 établissements pourvoient l'ensemble de leurs postes dans les disciplines LSH. Les universités les plus identifiées dans ces disciplines, comme Lyon-II ou Sorbonne université, ont recruté à hauteur de 98 % des postes proposés. En queue de peloton à 90 % ou moins, les universités de Franche-Comté (6 postes non pourvus sur 61), Toulouse-II (14 postes non pourvus sur 128) et Sorbonne Paris Nord (4 postes non pourvus sur 32) sont les universités métropolitaines qui peinent le plus à recruter dans ces disciplines.

Sciences : pas d'université en "grande difficulté". Seuls 28 établissements sur 69 pourvoient l'ensemble de leurs postes en sciences, mais cette difficulté relative semble de fait plus répartie sur l'ensemble des universités, aucune ne laissant plus d'une poignée de postes non pourvus, comme c'est le cas à La Réunion avec 6 postes en souffrance sur 26 ou à Lyon-I avec 5 postes non pourvus sur 71 publiés. Les établissements qui offrent le plus grand nombre de postes (AMU, UGA, université de Paris, Bordeaux, Nantes, Lorraine, Strasbourg, université Paris-Saclay) remplissent au moins 97 % des postes publiés.

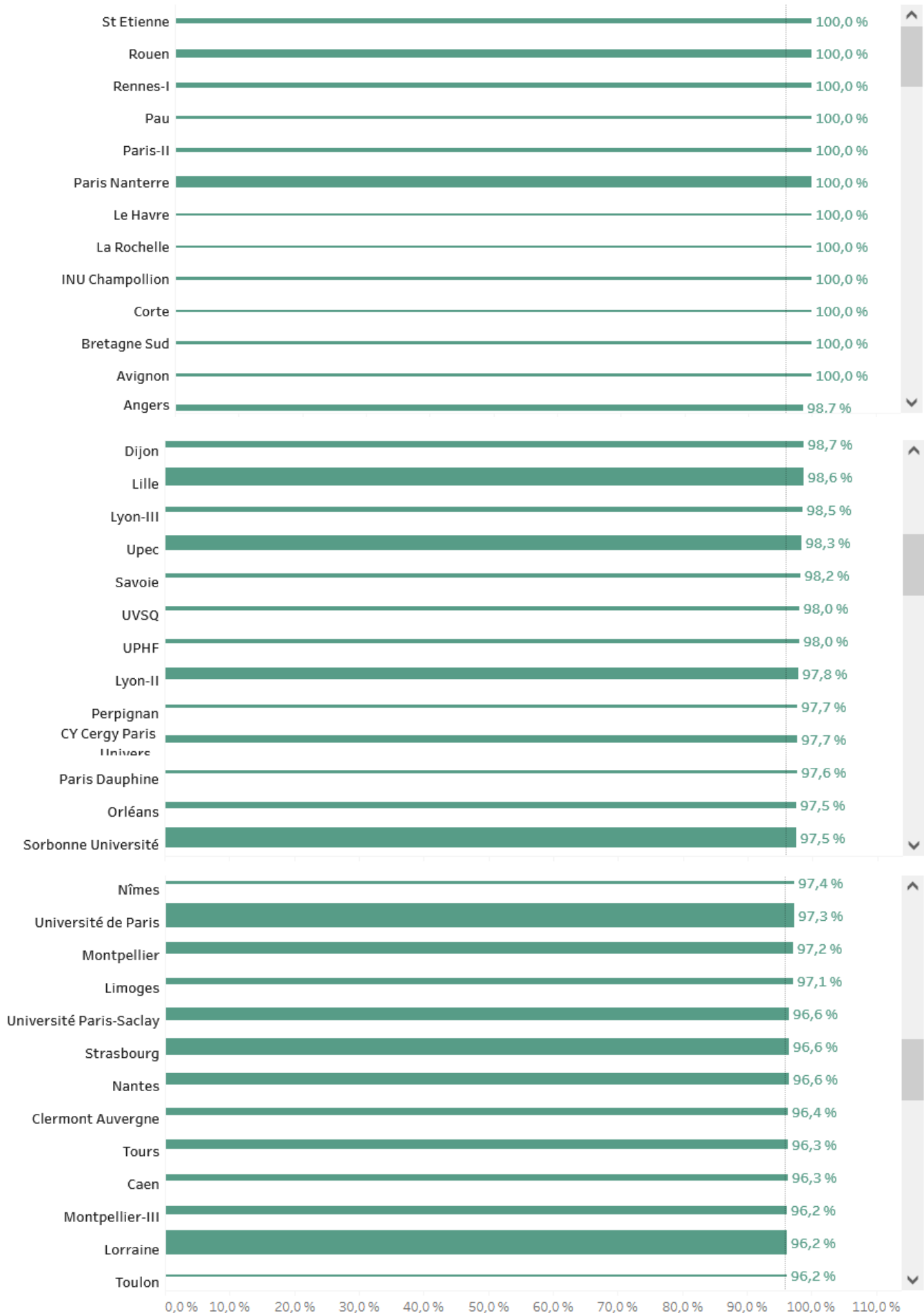
Dans la visualisation ci-dessous, vous pouvez utiliser le filtre pour choisir la discipline à afficher. L'épaisseur des barres reflète le volume de postes publiés.

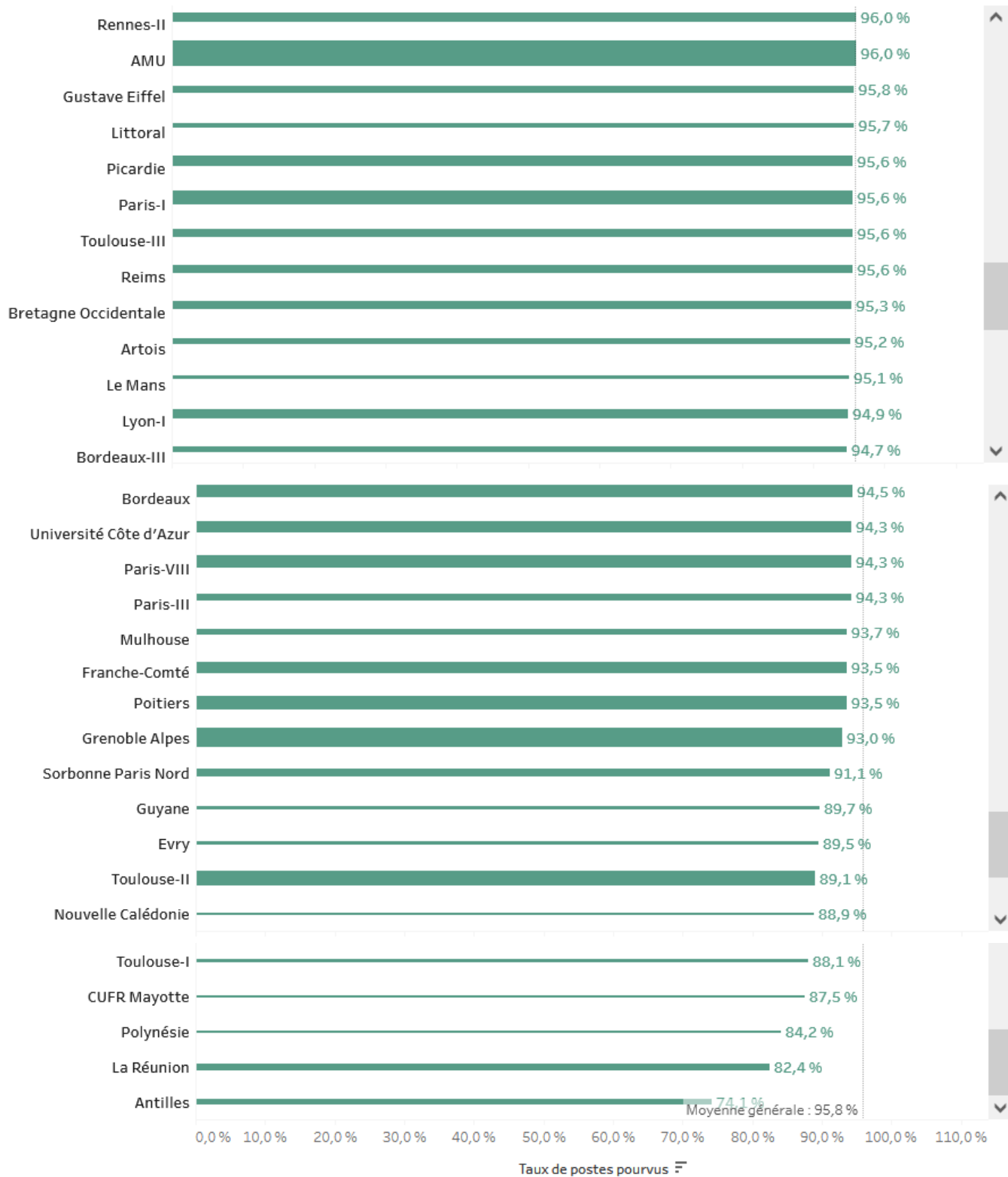
MCF : 12 universités pourvoient tous les postes ouverts, dans les 3 grandes disciplines



Choisir une grande discipline

(Tout)





seuls 5 établissements pouvoient l'ensemble de leurs postes de professeurs

Pour les professeurs en revanche, la part de postes pourvus se situe 5 points plus bas avec un taux de 90,5 % en moyenne : 94,1 % de remplissage pour les sciences, les plus heureuses en la matière, 84,5 % seulement pour le droit, au plus bas, et 90,7 % pour les lettres, au milieu.

Seules les universités de Toulon, Savoie, Bordeaux-III, le CUFM Mayotte et l'INU Champollion (quoique la comparaison avec ces deux derniers établissements soit difficile puisqu'ils ont offert relativement peu de postes) parviennent à recruter sur l'ensemble des postes disponibles. À l'autre extrême, outre les ultramarines, La Rochelle (55 %), Nîmes (67 % sur des effectifs réduits) et Côte d'Azur (75 %++ sur des effectifs plus importants) se trouvent le plus en défaut.

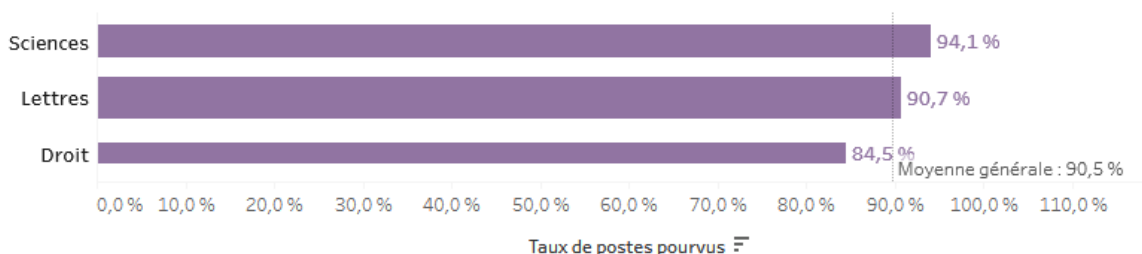
Droit : un vivier de candidats plus réduit. 20 établissements sur les 69 pouvoient l'ensemble des postes de professeurs dans le champ du droit. À l'inverse, l'université de Côte d'Azur n'a recruté que 17 professeurs sur 27 postes ouverts, soit 10 recrutements infructueux, tandis que Bordeaux était à la peine concernant 6 postes sur 20, que Dauphine et l'université de Lorraine ne parvenaient pas à en pourvoir 5 sur 23 publiés, et que Limoges et Littoral en laissaient 4 vacants sur à peine une dizaine publiés. Il est à souligner que dans les disciplines du droit, de la science politique et de la gestion, le vivier de candidats potentiels est plus réduit du fait des taux de qualification très faibles dans ces disciplines. Retrouvez sur AEF le bilan de 14 ans de campagnes de qualification avec les taux par section CNU.

Lettres-SHS : de grandes disparités entre universités. C'est en LSH que les disparités entre établissements sont les plus prononcées. Si l'ensemble des postes de professeurs ont été pourvus dans 19 universités, 11 établissements sont en-dessous de la barre des 76 % de postes attribués (il s'agit toutefois d'effectifs réduits, le volume de postes ne dépassant jamais la vingtaine : Côte d'Azur, Reims, Perpignan, La Réunion, Bretagne-Sud, Toulouse-I, Nouvelle Calédonie, Nîmes, Guyane, Polynésie, Antilles). Les universités les plus identifiées dans ces disciplines, comme Lyon-II ou Sorbonne université, ont à chaque fois recruté à plus de 96 % des postes proposés. En revanche, Toulouse-II en laisse 9 vacants sur 69 publiés, tandis que Strasbourg en laisse 7 non pourvus sur 48, contre 7 sur 53 en Lorraine, et 6 sur 45 à Paris-III.

Sciences : un poste sur deux laissé vacant à La Rochelle. 39 établissements remplissent 100 % des postes de professeurs ouverts en sciences. Sorbonne université, en revanche, en compte 7 recrutements infructueux sur 59. Parmi les universités rencontrant le plus de difficultés, La Rochelle se situe en queue de peloton (5 postes non pourvus sur 10 offerts), devancée par Reims (5 recrutements infructueux sur 18) et La Réunion (3 recrutements infructueux sur 11). Il est à souligner que selon notre décompte de nombre de postes pourvus par discipline, les mathématiques affichent un taux proche de 98 %, sans doute un effet de la stratégie d'autorégulation de cette section consistant à n'avoir jamais recours à l'endorecrutement, pour les postes de professeur.

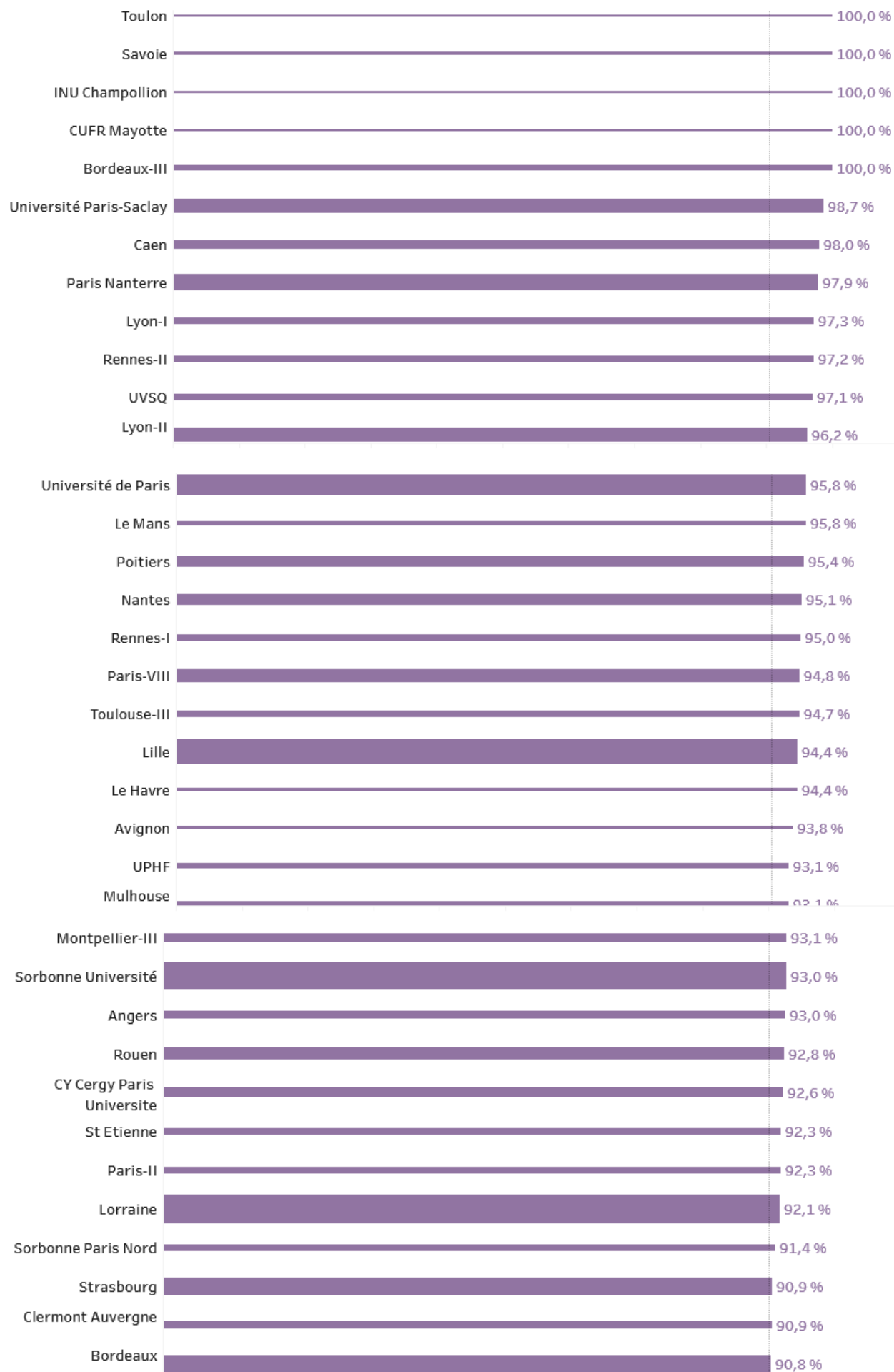
Dans la visualisation ci-dessous, vous pouvez utiliser le filtre pour choisir la discipline à afficher. L'épaisseur des barres reflète le volume de postes publiés.

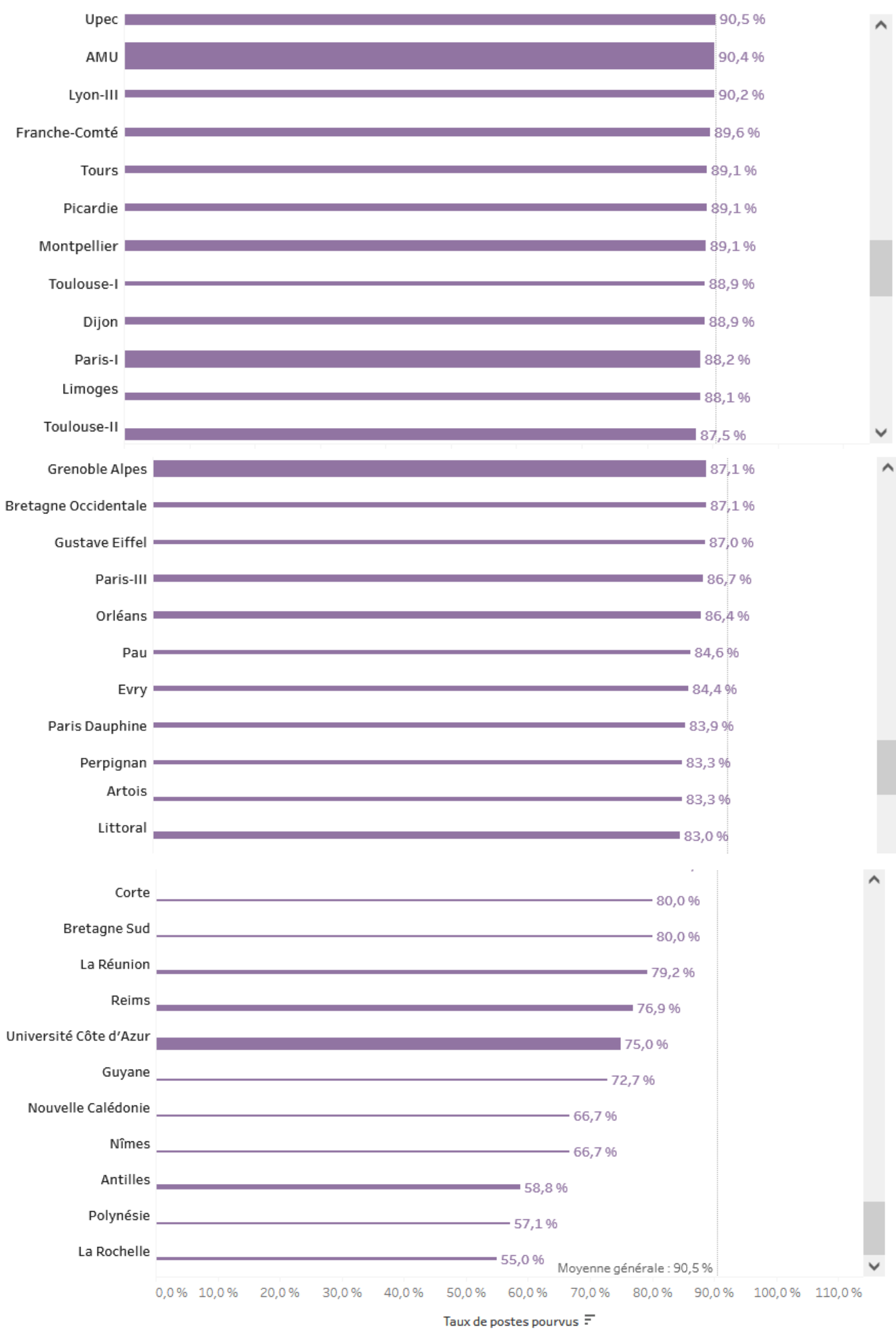
Professeurs : 5 universités pouvoient tous les postes ouverts, dans les 3 grandes disciplines



Choisir une grande discipline

(Tout)





Pourquoi ces recrutements infructueux ?

"Les établissements n'ont pas l'obligation de publier les postes", souligne Philippe Aubry, secrétaire général du Snesup-FSU. S'ils le font, c'est bien qu'ils ont décidé de recruter. Dès lors, quels mécanismes peuvent expliquer ces recrutements infructueux ?

Une somme de cas isolés ? "Ce ne sont jamais des décisions d'établissement destinées à faire des économies. Quand un poste est publié, c'est que l'on souhaite qu'il soit pourvu. Et dans le contexte budgétaire actuel, si un poste est accordé par la présidence, c'est qu'il est nécessaire", souligne Georgette Dal, ancienne VP "Ressources" à l'université de Lille, présidente de l'Association des VP RH.

Vivier. Ce qui est en cause plutôt selon Georgette Dal, c'est l'étroitesse ou l'inadéquation du vivier. "En particulier sur les recrutements de professeurs où, à la différence des maîtres de conférences, les effectifs sont très réduits : pour un poste donné, 5 personnes pourraient postuler en France. Pour peu qu'un autre poste du même acabit soit publié au même moment, le vivier s'assèche."

Attractivité. "Quand on ne reçoit qu'une dizaine de candidatures, et qu'on ne classe que 2 ou 3 candidats qui se sont positionnés sur d'autres postes en parallèle, on épuise vite la liste s'ils sont pris ailleurs", renchérit Jean-Pascal Simon, secrétaire général de Sup-Recherche-Unsa. "Intervient alors la question de l'attractivité : quand un candidat peut aller à La Rochelle et Saclay, je ne sais pas s'il choisira La Rochelle..."

Le manque de candidat peut ponctuellement se faire sentir sur les postes de maîtres de conférences également. "Nous avons vécu cela à Lille, la personne ayant préféré partir en post-doc à l'international pour étoffer son parcours en recherche", témoigne Georgette Dal (ANVPRH).

Profilage. Georgette Dal pointe également "la distorsion très forte entre le profil enseignant, plutôt large, et le profil recherche, très pointu, sur lesquels portent les offres de recrutement. Or ça ne serait pas une bonne stratégie de recruter une personne en mesure d'enseigner la discipline en question, dont on se dirait qu'elle s'adaptera à l'unité de recherche tant bien que mal : dans ce cas, autant embaucher un Prag/PRCE... On est sans arrêt sur un paradoxe de deux profils impossibles à marier et cela peut s'avérer insoluble. Il faudrait que les composantes d'une part, et les unités de recherche d'autre part, dialoguent davantage afin que l'on joue sur le tiret du mot 'enseignant-chercheur' pour répondre à cette double exigence. Viser l'alliance plutôt que la dichotomie. Et il est crucial que les composantes et les unités de recherche, qui ne jouent pas toujours le jeu, s'assurent qu'il existe un vivier à l'heure de décrire le profil souhaité", martèle-t-elle.

Localisme. "Il arrive aussi que des universités aient un 'poulain' pour le poste, et que cela soit assez évident à la lecture de l'offre, amenant peu de candidats extérieurs à postuler. Si pour une raison ou pour une autre, le candidat pressenti opte pour une autre solution de carrière, l'établissement se retrouve le bec dans l'eau", pose-t-elle. Il est ainsi arrivé qu'un individu ne puisse se rendre à l'audition "pour des raisons personnelles", et que l'université "recoure à une republication pour la prochaine campagne", relate-t-elle.

"Parfois les directions des établissements attendent une personne bien précise sur un poste", corrobore Philippe Aubry, secrétaire général du Snesup-FSU. "Quand cette personne n'est pas le candidat le mieux classé par les comités de sélection, il arrive que la procédure soit arrêtée par le CA. Il retire alors le poste en arguant d'un problème dans le recrutement ou du fait qu'il n'y a plus besoin de pourvoir le poste... Il faudrait pouvoir distinguer les postes non pourvus en l'absence de candidat retenu par le comité de sélection ou encore parce qu'aucun candidat classé n'a donné suite, de ceux qui ont été 'remis au frais' de cette façon."

"Des collègues nous alertent quand cela se produit et nous pouvons éventuellement fournir une aide juridique pour qu'ils engagent des recours. Face au poids des universités, un enseignant-chercheur isolé peut vite renoncer à tout recours", remarque le syndicaliste.

Rétrograder le profil de poste. Mais jouer la montre et conserver des postes "au frais" ne peut être une stratégie viable. "On joue malheureusement sur des postes limités et si au bout de deux ans, la procédure n'aboutit pas, la présidence ne les propose plus. Pour sortir de cette difficulté, plutôt que de perdre le poste, parfois, si l'on n'arrive pas à recruter un professeur, mieux vaut rétrograder l'offre au niveau inférieur", témoigne Georgette Dal. "Cela a été le cas à Lille en musicologie : après un recrutement vain, l'offre a été republiée l'année suivante pour un profil de MCF."

Des auditions déterminantes. "Parfois, des candidats semblent présenter les compétences nécessaires à la lecture du dossier, mais lorsqu'ils sont auditionnés, le comité achoppe sur leur personnalité pour s'engager sur une aventure au long cours. Dans les comités de sélection, les discussions sont alors bien longues et il arrive que la décision finale, prise à contrecœur mais relevant de la sagesse, soit de ne pas recruter", ajoute la présidente de l'ANVPRH.