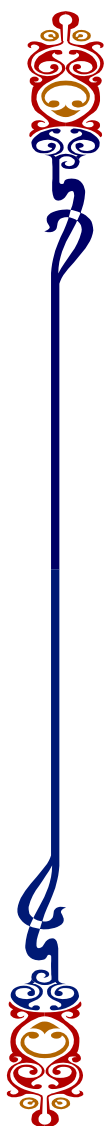




MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT  
SUPERIEUR ET DE  
LA RECHERCHE



Campagne de recrutement et d'affectation  
des maîtres de conférences  
et des professeurs des universités

Session 2010

Bilan de l'enquête qualité auprès des établissements

Avril 2011

SECRETARIAT GENERAL  
DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES  
Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche  
Sous direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes  
DGRH A1-1

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
☞ Table des matières	2
☞ Liste des tableaux statistiques insérés dans l'étude	4
☞ Objectifs de l'enquête	6
☞ Le questionnaire d'enquête	7
☞ Nombre de réponses à l'enquête	12
☞ Publication des postes offerts au recrutement et dossiers de candidatures	13
Publicité des postes offerts au recrutement	13
Mise en œuvre d'outils de dématérialisation du dossier scientifique	13
☞ Eléments quantitatifs relatifs aux comités de sélection	15
Nombre et effectif des comités de sélection	15
Les membres extérieurs à l'établissement	16
L'interdisciplinarité au sein des comités de sélection	18
☞ Constitution des comités de sélection	21
Constitution des listes d'agents susceptibles de participer aux comités de sélection	21
Recrutement des membres extérieurs des comités de sélection	22
Présidences des comités de sélection	23
Gestion du vivier des membres	25
Durée moyenne de formation d'un comité de sélection	25
Modalités de publicité de la composition des comités de sélection	26
☞ Fonctionnement des comités de sélection	27
Modalités pratiques mises en œuvre pour les membres extérieurs	27
Mise en œuvre des règles de quorum et de participation à plusieurs comités de sélection	28
Examen des dossiers des candidats par les comités de sélection	28
☞ Fonctionnement du conseil d'administration en jury de recrutement	31
Documents mis à disposition du conseil d'administration	31
Propositions divergentes entre le conseil d'administration et les comités de sélection	31
Exercice du droit d'avis défavorable du chef d'établissement	32
☞ Acceptation du poste par le candidat retenu	33
☞ Appréciation globale sur la nouvelle procédure	34
Durée globale de la procédure de recrutement	34
Appréciation sur l'organisation générale de la nouvelle procédure de recrutement	34
Volume de travail consacré par un membre d'un comité de sélection au recrutement	37

Eléments chiffrés sur le coût du recrutement	37
☞ Annexe : Dispositions réglementaires	41

## LISTE DES TABLEAUX STATISTIQUES

	Page
☞ Tableau n° 1 - Répartition des réponses à l'enquête qualité par type d'établissement	12
☞ Tableau n° 2 - Mise en œuvre d'outils de dématérialisation du dossier scientifique	14
☞ Tableau n° 3 - Mise en place de comités de sélection ayant la même composition	15
☞ Tableau n° 4 - Effectif moyen des comités de sélection pour les postes de PR selon le type d'établissement	16
☞ Tableau n° 5 - Effectif moyen des comités de sélection pour les postes de MCF selon le type d'établissement	16
☞ Tableau n° 6 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif moyen des comités de sélection pour les postes de PR	17
☞ Tableau n° 7 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif moyen des comités de sélection pour les postes de MCF	17
☞ Graphique n° 8 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des comités de sélection interdisciplinaires	18
☞ Graphique n° 9 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des membres des comités de sélection de PR relevant de la discipline du poste	19
☞ Graphique n° 10 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des membres des comités de sélection de MCF relevant de la discipline du poste	20
☞ Tableau n° 11 - Responsables consultés sur les listes de membres des comités de sélection	21
☞ Tableau n° 12 - Responsables nommés systématiquement membres des comités de sélection	22
☞ Tableau n° 13 - Aire de recrutement des membres extérieurs	23
☞ Tableau n° 14 - Présidence des comités de sélection PR	24
☞ Tableau n° 15 - Présidence des comités de sélection MCF	24
☞ Tableau n° 16 - Modalités d'accueil des membres extérieurs	27
☞ Tableau n° 17 - Durée globale moyenne de la procédure pour la session « synchronisée »	34
☞ Tableau n° 18 - Durée globale moyenne de la procédure pour le recrutement au « fil de l'eau »	34

☞ Tableau n° 19 - Temps moyen consacré au travaux des comités de sélection PR	37
☞ Tableau n° 20 - Temps moyen consacré au travaux des comités de sélection MCF	37
☞ Tableau n° 21 - Coût moyen de la participation d'un membre extérieur	38
☞ Tableau n° 22 - Coût global pour un recrutement de PR	38
☞ Tableau n° 23 - Coût global pour un recrutement de MCF	39

## OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

La session 2009 du recrutement des enseignants-chercheurs a été la première à s'être déroulée selon les dispositions de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU), et du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les statuts particuliers du corps des professeurs des universités (PR) et du corps des maîtres de conférences (MCF), dans la rédaction découlant des décrets n° 2008-333 du 10 avril 2008 et n° 2009-460 du 23 avril 2009.

A cette occasion, le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche a réalisé une enquête auprès des établissements d'enseignement supérieur afin d'apprécier comment la nouvelle procédure a été mise en œuvre et comment elle a été perçue par chacun d'eux. La synthèse des réponses recueillies a été publiée sur le site Internet du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche <sup>1</sup>.

Il a décidé de renouveler cette enquête sur la session 2010, en conservant les mêmes principes et les mêmes objectifs, mais en approfondissant le questionnaire adressé aux établissements à la lumière des éléments recueillis en 2009. Le présent document présente donc la synthèse de leurs réponses.

Il est complémentaire du bilan statistique de la session « synchronisée » <sup>2</sup> du recrutement 2010, également publié sur le site Internet du ministère <sup>3</sup>.

Le questionnaire d'enquête, rappelé ci-dessous, a été mis en ligne sur le portail GALAXIE : une application a été développée pour permettre aux établissements de répondre directement et rapidement aux questions posées. Cette application a été ouverte entre le 15 décembre 2010 et le 10 février 2011. Renseigner le questionnaire a été un acte volontaire de la part des établissements. En plus de ce caractère facultatif, le service s'est engagé à ce que l'exploitation des réponses garantisse leur anonymat.

Par ailleurs, sauf exception, les auteurs ont fait le choix de ne pas comparer les résultats des enquêtes 2009 et 2010 pour deux raisons. D'une part, le questionnaire a été élargi et sensiblement remanié, plusieurs chapitres étant de ce fait différents de ceux proposés l'année précédente ; d'autre part, le panel des établissements ayant répondu en 2010 n'est pas le même que celui de 2009, et il a semblé que la comparaison perdrait beaucoup de sa signification. Maintenant, le lecteur disposant des deux synthèses peut établir ce parallèle.

L'étude a été réalisée par :

☞ Jacques SIMON, chargé de mission auprès du sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes,

avec le concours de :

☞ Michèle GUICHARD, responsable de la cellule de coordination du portail GALAXIE et des outils de gestion des personnels enseignants de l'enseignement supérieur,

☞ Loïc THOMAS, chef du bureau des études de gestion prévisionnelle (DGRH A1-1).

<sup>1</sup> [http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/93/2/recrutement\\_2009\\_bilan\\_enquete\\_qualite\\_144932.pdf](http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/93/2/recrutement_2009_bilan_enquete_qualite_144932.pdf).

<sup>2</sup> La procédure laisse aux établissements une entière liberté pour déclarer la vacance des postes offerts au recrutement : ils peuvent donc organiser ces recrutements au « fil de l'eau ». La DGRH leur a offert l'opportunité de s'inscrire dans une session dite « synchronisée » visant à leur faciliter la tâche et à optimiser l'affectation des nouveaux enseignants-chercheurs dont on sait que, dans une très large majorité, ils prennent leurs fonctions à la rentrée universitaire.

<sup>3</sup> [http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/01/2/Bilan\\_recrutement\\_2010\\_164012.pdf](http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/01/2/Bilan_recrutement_2010_164012.pdf)

## LE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Le questionnaire proposé aux établissements était organisé en 7 chapitres et 143 questions. Il a été conçu pour être traité rapidement. Il comprenait une majorité de questions fermées auxquelles il fallait répondre par oui ou par non (ou sans objet), ou par un chiffre. La réponse oui ou non à une question conduisait logiquement à répondre sans objet, ou à ne pas répondre, à une ou plusieurs questions suivantes.

Mais il proposait aussi des questions ouvertes qui permettaient aux établissements de préciser la réponse apportée, d'indiquer leur appréciation sur un aspect de la nouvelle procédure et de faire des propositions en matière de gestion des recrutements et de partage des expériences.

L'intitulé des chapitres et des questions soumis aux établissements est le suivant.

### 1 - Publication des postes offerts au recrutement et dossiers de candidatures

11 - Outre la publication dans GALAXIE des postes que vous avez proposés au recrutement, avez-vous utilisé d'autres moyens pour assurer cette publicité : O/N ? si oui, lesquels :

111 - sur un ou plusieurs sites Internet spécialisés : O/N ?

112 - dans la presse spécialisée, y compris internationale : O/N ?

113 - autre solution : O/N ? précisez

12 - En dehors des fonctionnalités offertes par l'application ANTÉE pour les candidatures au recrutement, avez-vous ouvert aux candidats les outils leur permettant de dématérialiser les documents scientifiques qu'ils souhaitaient joindre à leur acte de candidature : O/N ?

13 - Si non, envisagez-vous de mettre en place de tels outils : O/N ?

131 - si oui, quelles solutions pouvez-vous prévoir :

1311 - création d'un espace numérique local : O/N ?

1312 - création et mise en commun d'un espace numérique avec d'autres établissements voisins sur un site partagé : O/N ?

1313 - autre solution : O/N ? précisez

132 - si non, pour quelle(s) raison(s) ? précisez

### 2 - Eléments quantitatifs relatifs aux comités de sélection

21 - Eléments sur le nombre de comités de sélection :

211 - combien de postes avez-vous publiés ?

212 - combien de comités de sélection avez-vous constitués ?

213 - combien de comités de sélection avaient une composition identique pour plusieurs postes ?

214 - combien de comités de sélection étaient communs avec un ou plusieurs autres établissements ?

22 - Eléments sur l'effectif global des comités de sélection :

221 - de combien de membres en moyenne était constitué un comité de sélection pour un emploi de PR ?

222 - de combien de membres en moyenne était constitué un comité de sélection pour un emploi de MCF ?

23 - Eléments sur le nombre de membres extérieurs à l'établissement :

231 - combien de membres extérieurs au maximum ont participé à un comité de sélection pour un emploi de PR ?

232 - combien de membres extérieurs au maximum ont participé à un comité de sélection pour un emploi de MCF ?

24 - Eléments sur l'interdisciplinarité des comités de sélection :

- 241 - quelle a été la proportion du nombre de comités de sélection constitués qui étaient interdisciplinaires (composés de représentants d'au moins deux sections du CNU) ?
- 242 - quelle a été la proportion maximale de membres choisis dans la discipline du poste offert qui ont participé à un comité de sélection pour un emploi de PR ?
- 243 - quelle a été la proportion maximale de membres choisis dans la discipline du poste offert qui ont participé à un comité de sélection pour un emploi de MCF ?

### **3 - Constitution des comités de sélection**

---

31 - Selon quelle procédure avez-vous constitué la liste des agents susceptibles d'être membre :

- 311 - avez-vous mis en place un mode de sélection : O/N ? si oui, lequel :
  - 3111 - constitution d'assemblées rassemblant les enseignants-chercheurs de la discipline chargées de choisir les membres potentiels : O/N ?
  - 3112 - élection des membres potentiels au sein des UFR ou des assemblées précitées : O/N ?
  - 3113 - autre moyen : O/N ? précisez
- 312 - les listes de membres potentiels ont-elles été soumises à l'examen de responsables autres que le conseil scientifique : O/N ? si oui, lequel :
  - 3121 - celui des directeurs d'UFR : O/N ?
  - 3122 - celui des directeurs de formations : O/N ?
  - 3123 - celui des directeurs de laboratoires ou d'unités de recherche : O/N ?
- 313 - les directeurs d'UFR, de formations, de laboratoires ou d'unités de recherche d'affectation de l'emploi ont-ils été systématiquement membres d'un comité de sélection : O/N ? si oui, lequel :
  - 3131 - directeurs d'UFR : O/N ?
  - 3132 - directeurs de formations : O/N ?
  - 3133 - directeurs de laboratoires ou d'unités de recherche : O/N ?

32 - Avez-vous organisé une continuité avec les comités de sélection constitués en 2009 :

- 321 - les listes des membres des comités de sélection constitués en 2009 ont-elles constitué un vivier dans lequel vous avez choisi les membres des comités 2010 : O/N ?
- 322 - si oui, comment avez-vous géré ce vivier ?
  - 3221 - dans un fichier local : O/N ?
  - 3222 - dans un fichier partagé avec d'autres établissements voisins : O/N ?
  - 3223 - autre solution : O/N ? précisez

33 - Considérez-vous que les listes des agents susceptibles d'être membre constituées en 2010 sont la base d'un vivier pérenne, appelé à être enrichi au fil des années : O/N ?

- 331 - si oui, quelles propositions faites-vous pour gérer ce vivier :
  - 3311 - création d'un fichier local : O/N ?
  - 3312 - mise en commun avec d'autres établissements voisins sur un site partagé : O/N ?
  - 3313 - mise en commun au plan national dans l'application GALAXIE : O/N ?
  - 3314 - autre solution : O/N ? précisez

34 - Quelles modalités avez-vous retenues pour la participation des membres extérieurs :

- 341 - un enseignant-chercheur a-t-il été spécialement chargé de rechercher les membres extérieurs : O/N ?
- 342 - les membres extérieurs ont-ils été choisis :
  - 3421 - dans les universités de la région ? indiquez une proportion
  - 3422 - au niveau national ? indiquez une proportion
  - 3423 - au niveau international ? indiquez une proportion
- 343 - par quels moyens vous êtes vous assuré de leur participation effective :
  - 3431 - contact téléphonique : O/N ?
  - 3432 - échange de courriels : O/N ?
  - 3433 - confirmation par courrier : O/N ?
  - 3434 - autre solution : O/N ? précisez



- 35 - Pour les emplois de PR, la présidence des comités de sélection a-t-elle été confiée :
- 351 - à un PR de l'établissement : O/N ?
  - 3511 - dans quelle proportion ?
  - 352 - à un PR extérieur à l'établissement : O/N ?
  - 3521 - dans quelle proportion ?
  - 353 - à un DR exerçant dans l'établissement : O/N ?
  - 3531 - dans quelle proportion ?
  - 354 - à un DR extérieur à l'établissement : O/N ?
  - 3541 - dans quelle proportion ?
- 36 - Pour les emplois de MCF, la présidence des comités de sélection a-t-elle été confiée :
- 361 - à un MCF de l'établissement : O/N ?
  - 3611 - dans quelle proportion ?
  - 362 - à un MCF extérieur à l'établissement : O/N ?
  - 3621 - dans quelle proportion ?
  - 363 - à un CR exerçant dans l'établissement : O/N ?
  - 3631 - dans quelle proportion ?
  - 364 - à un CR extérieur à l'établissement : O/N ?
  - 3641 - dans quelle proportion ?
  - 365 - à un PR ou à un DR : O/N ?
  - 3651 - dans quelle proportion ?
- 37 - Des divergences se sont-elles exprimées entre le chef d'établissement et le conseil d'administration à propos des modalités de composition des comités de sélection : O/N ?
- 371 - si oui, pour combien de postes ?
- 38 - Quelle a été la durée moyenne observée entre la publication du poste et la publicité de la composition du comité de sélection (exprimée sous la forme MM/JJ) ?
- 39 - Selon quelles modalités avez-vous assuré la publicité de la composition des comités de sélection :
- 391 - affichage dans les locaux de l'établissement : O/N ?
  - 392 - publication sur le site Internet de l'établissement : O/N ?
  - 393 - seriez vous favorable à une publication dans l'application GALAXIE : O/N ?
  - 394 - autre solution : O/N ? précisez

#### **4 - Fonctionnement des comités de sélection**

---

- 41 - Quelles modalités pratiques avez-vous mis en place pour la convocation des membres extérieurs :
- 411 - avez-vous prévu une procédure de réservation :
    - 4111 - des titres de transport : O/N ?
    - 4112 - de l'hébergement : O/N ?
    - 4113 - ou n'aviez-vous rien prévu : O/N ?
  - 412 - avez-vous organisé une procédure rapide de remboursement des frais de mission : O/N ?
- 42 - Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour l'application de la règle du double quorum :
- 421 - le constat du non respect du double quorum a-t'il abouti à reporter la réunion d'un comité de sélection : O/N ?
  - 422 - le désistement tardif d'un membre a-t'il conduit à interrompre un concours : O/N ?
  - 4221 - si oui, pour combien de concours cela s'est-il produit ?
- 43 - Avez-vous utilisé l'outil disponible dans GALAXIE permettant de vérifier l'incapacité prévue par les textes à être membre simultanément dans plus de trois comités de sélection en activité : O/N ?
- 431 - si non, avez-vous mis en place un outil local permettant cette vérification : O/N ?
- 44 - Avez-vous organisé une ou plusieurs réunions pour l'ensemble des présidents des comités de sélection afin de les informer sur les recrutements à effectuer : O/N ?
- 441 - si oui, quels thèmes ont été présentés ?

- 4411 - aspects réglementaires : O/N ?  
 4412 - politique de l'établissement en matière de recrutement : O/N ?
- 45 - Quelles modalités pratiques ont été mises en place pour le travail des rapporteurs :  
 451 - duplication du dossier des candidats : O/N ?  
 452 - numérisation du dossier des candidats : O/N ?  
 453 - l'interdisciplinarité ayant prévalu à la composition d'un comité de sélection a-t-elle été une gêne pour trouver des rapporteurs compétents : O/N ?
- 46 - Avez-vous organisé des réunions de comités avec visioconférence :  
 461 - pour des membres : O/N ?  
 462 - pour des candidats : O/N ?  
 463 - pour les deux : O/N ?
- 47- Des candidats admis à l'audition ne se sont-ils pas présentés devant le comité de sélection : O/N ?  
 471 - si oui, quel est leur nombre ?  
 472 - quelle proportion du nombre total de candidats admis à l'audition représentent-ils ?
- 48 - Les dossiers des candidats à la mutation ou au détachement ayant reçu un avis défavorable du conseil scientifique ont-ils été traités de façon particulière : O/N ?  
 481 - un ou plusieurs comités de sélection ont-ils passé outre cet avis défavorable : O/N ?
- 49 - Des candidats écartés par les comités de sélection (avant ou après l'audition) ont-ils demandé les motifs de leur éviction : O/N ?  
 491 - si oui, quel est leur nombre ?  
 492 - quelle proportion du nombre total de candidats écartés représentent-ils ?  
 493 - avez-vous mis en place une procédure systématique de notification des avis : O/N ?

## **5 - Fonctionnement du conseil d'administration en jury de recrutement**

---

- 51 - Quels documents le conseil d'administration a-t'il souhaité avoir à disposition :  
 511 - le dossier de candidature : O/N ?  
 512 - les rapports des présidents des comités de sélection : O/N ?  
 513 - d'autres informations : O/N ? si oui, de quel type ? précisez
- 52 - Le conseil d'administration a-t'il souhaité entendre un représentant du comité de sélection : O/N ?
- 53 - L'intégration des avis des comités de sélection dans un outil informatique serait-elle de nature à faciliter le travail du conseil d'administration : O/N ?  
 531 - dans un outil local : O/N ?  
 532 - dans l'application GALAXIE : O/N ?
- 54 - Le conseil d'administration a-t'il rendu des propositions divergentes des avis des comités de sélection : O/N ?  
 si oui :  
 541 - rejets globaux : nombre de postes concernés ?  
 542 - modifications du classement établi par le comité de sélection : nombre de postes concernés ?  
 543 - autres situations ? précisez
- 55 - Pour quel nombre de postes, un avis défavorable motivé a-t'il été exprimé :  
 551 - par le président de l'université ou le directeur de l'établissement ?  
 552 - par le directeur de l'institut ou de l'école faisant partie de l'université ?

## 6 - Acceptation du candidat retenu

---

- 61 - Avez-vous constaté qu'un candidat proposé différerait son acceptation du poste dans l'attente d'un résultat sur un autre poste :
- 611 - dans votre établissement : O/N ?
  - 612 - dans un autre établissement : O/N ?
  - 613 - dans combien de cas ?
- 62 - Avez-vous constaté qu'un candidat qui avait accepté le poste sur lequel il avait été retenu se désistait après avoir obtenu une proposition d'affectation dans un autre établissement : O/N ?
- 621 - dans combien de cas ?
- 63 - Quelles solutions envisageriez-vous pour pallier les deux inconvénients précités ?

## 7 - Bilan global du recrutement

---

- 71 - Quelle est la durée globale de la procédure de recrutement (en moyenne sur l'ensemble des postes publiés dans votre établissement) entre la première réunion du conseil d'administration qui décide d'offrir un poste au recrutement et la création du comité de sélection compétent et la dernière réunion du conseil d'administration qui arrête la proposition de nomination sur ce poste (exprimée sous la forme MM/JJ) :
- 711 - s'agissant de la session « synchronisée » ?
  - 712 - s'agissant du recrutement « au fil de l'eau » ?
- 72 - La nouvelle procédure de recrutement vous est elle apparue plus simple ou plus complexe à gérer que l'ancienne :
- 721 - au plan de l'organisation : O/N ? précisez
  - 722 - au plan du calendrier : O/N ? précisez
- 73 - Quels sont les éléments qui vous ont déterminé à choisir d'offrir vos postes dans la cadre de la session « synchronisée » ou dans celui des recrutements « au fil de l'eau » ?
- 74 - Eléments chiffrés sur le coût du recrutement :
- 741 - Quel est le coût moyen de la participation d'un membre extérieur (exprimé en K€) aux comités de sélection ?
  - 742 - Quel est le coût global d'un recrutement (exprimé en K€), compte tenu des frais divers :
    - 7421 - pour un emploi de PR ?
    - 7422 - pour un emploi de MCF ?
  - 743 - Par rapport aux anciennes modalités du recrutement, quel est le coefficient multiplicateur du coût de la nouvelle procédure :
    - 7431 - pour un emploi de PR ?
    - 7432 - pour un emploi de MCF ?
  - 744 - Selon vous, quel est le nombre d'heures de travail consacré par un membre d'un comité de sélection, en moyenne, pour un recrutement :
    - 7441 - pour un emploi de PR ?
    - 7442 - pour un emploi de MCF ?

## NOMBRE DE RÉPONSES À L'ENQUÊTE

Entre le 15 décembre 2010 et le 10 février 2011, 96 établissements ont validé un enregistrement dans l'application dédiée à l'enquête à partir du portail GALAXIE. Pour 7 d'entre eux, malheureusement, les réponses saisies sont trop partielles pour être exploitées. La répartition par type d'établissement des 89 ayant répondu de façon utile est la suivante :

**Tableau n° 1 - Répartition des réponses à l'enquête qualité par type d'établissement**

Type d'établissement	Nombre d'enregistrements
Universités	53
IUT	8
Ecoles autonomes	17
Grands établissements	4
IUFM	3
IEP	4
Total	89

On a recensé 138 établissements ayant offert au moins un poste de MCF ou de PR au recrutement 2010, sessions « synchronisée » et « fil de l'eau » confondues. Encore faut-il préciser que, dans cette statistique, les IUT et les écoles rattachées ont été comptés avec leur université. Si on les distingue, ce sont 215 établissements qui ont publié des emplois.

Le nombre de réponses enregistrées est donc relativement modeste. On rappellera que l'enquête avait un caractère facultatif.

Par ailleurs, parmi les 89 établissements ayant renseigné utilement le questionnaire, plusieurs n'ont pas pu, ou pas souhaité, répondre à toutes les questions posées. On note aussi que 2 IUT ont enregistré des réponses alors que leur université de rattachement ne l'a pas fait.

En conséquence, les indications qu'on peut retirer de l'enquête expriment simplement des tendances. Toutefois, celles-ci sont intéressantes, et les lecteurs, notamment les responsables des établissements, pourront les confronter avec leur propre expérience de la nouvelle procédure de recrutement.

### **Publicité des postes offerts au recrutement**

Les établissements étaient d'abord invités à indiquer si, en dehors de la publication réglementaire des postes proposés au recrutement dans GALAXIE, ils avaient eu recours à d'autres moyens pour assurer cette publicité (question n° 11).

71 établissements ont répondu positivement, et parmi eux, 45 universités et 13 écoles autonomes. 17, dont 8 universités et 4 écoles autonomes, n'ont pas utilisé d'autres moyens que GALAXIE, et 1 a considéré la question sans objet.

Les questions suivantes permettaient aux 71 établissements ayant déclaré avoir assuré la publicité de leurs emplois en dehors de GALAXIE, de préciser les moyens utilisés.

Seuls 20 établissements ont dit avoir recouru à un site Internet spécialisé (question n° 111). Parmi ceux-ci, 18 se sont limités à ce moyen. Le questionnaire ne leur demandait pas d'indiquer lequel ; toutefois, un établissement a saisi l'opportunité de la question 113 pour préciser qu'il avait publié certains de ses postes sur le site de l'emploi scientifique en France animé par l'association Bernard Grégory et sur le site Euraxess de la Communauté européenne. 41 établissements n'ont pas utilisé un site spécialisé et 10 ont estimé la question sans objet.

5 établissements seulement ont indiqué avoir eu recours à la presse spécialisée (question n° 112) dont 3 ont aussi publié sur un site Internet spécialisé.

53 établissements ont publié les postes offerts au recrutement sur leur propre site Internet. On y retrouve les 41 qui ont dit n'avoir pas utilisé un site spécialisé et les 10 qui ont estimé la question sans objet. Pour quelques uns d'entre eux la publication a également été relayée, soit sur le site particulier du laboratoire ou de la composante, soit par le canal des différentes communautés scientifiques sans qu'ils précisent si cette communauté disposait de son propre site Internet (question n° 113).

### **Mise en œuvre d'outils de dématérialisation du dossier scientifique**

Le questionnaire demandait si, en dehors des fonctionnalités offertes par l'application ANTÉE pour les candidatures au recrutement, les établissements avaient ouvert aux candidats les outils leur permettant de dématérialiser les documents scientifiques qu'ils souhaitaient joindre à leur acte de candidature (question n° 12).

S'ils ne l'avaient pas fait, envisageaient-ils de le faire et, si oui, sous quelle forme (question n° 13 et suivantes) ?

15 établissements seulement ont indiqué avoir offert aux candidats des outils de dématérialisation de leur dossier scientifique, et 74 ne pas l'avoir fait.

Sur les 74 établissements qui n'ont pas mis en œuvre de tels outils, 31 ont déclaré ne pas envisager de le faire. La question 132 les invitait à expliquer cette position. 19 ont saisi cette opportunité : 6 de ces établissements indiquent qu'ils manquent de temps et de moyens matériels pour développer ce type d'outils ; 3 autres précisent qu'ils ont défini d'autres priorités, notamment pour aider leurs services à s'adapter au passage vers les responsabilités et compétences élargies, et 4 que la question est en cours d'étude ; les autres n'ont pas programmé cette évolution, soit parce que le nombre de leurs recrutements ne justifie pas l'investissement, soit parce que les comités de sélection ne sont pas demandeurs de dossiers dématérialisés ou souhaitent disposer de dossiers papier, soit parce qu'il craignent les aléas techniques de l'outil ou les disparités entre les candidats qui n'auront pas tous les mêmes moyens d'y accéder.

13 établissements considèrent la question sans objet.

30 établissements envisagent de développer la dématérialisation des dossiers scientifiques, dont 17 universités et 9 écoles autonomes. 26 prévoient de le faire à travers un espace numérique local, dont 16 universités et 7 écoles autonomes ; 2 d'entre eux pensent le créer et le partager avec un ou plusieurs établissements voisins. On note que 2 établissements imaginent de laisser aux candidats la possibilité d'adresser aux responsables en charge du recrutement soit un CD Rom, soit des fichiers attachés à un message électronique. Un seul établissement a posé la question de l'ouverture éventuelle d'un espace numérique de travail dans GALAXIE.

**Tableau n° 2 - Mise en œuvre d'outils de dématérialisation du dossier scientifique**

	Nombre d'établissements ayant mis en œuvre des outils de dématérialisation du dossier	Nombre d'établissements envisageant de mettre en œuvre des outils de dématérialisation du dossier
Oui	15	30
Non	74	31
Sans objet	0	13
Total	89	74

## ÉLÉMENTS QUANTITATIFS RELATIFS AUX COMITÉS DE SÉLECTION

Le chapitre 2 du questionnaire amenait les établissements à donner quelques éléments quantitatifs sur leurs comités de sélection.

### Nombre et effectif des comités de sélection

⇒ 83 établissements ont fourni une information sur le nombre de postes qu'ils ont offerts au recrutement (question n° 211) et sur celui des comités de sélection qu'ils ont constitués (question n° 212). On n'a pas noté, comme ce fut le cas dans l'enquête 2009, d'incohérences entre ces deux chiffres.

La règle veut qu'un comité soit constitué pour chaque emploi à pourvoir. Toutefois, lorsque plusieurs emplois proposés au recrutement ont la même nature et le même champ disciplinaire, le conseil d'administration peut retenir la même composition pour les comités chargés d'examiner les candidatures sur chacun de ces postes.

Cette possibilité a été mise en œuvre par 25 des établissements ayant répondu (question n° 213). 58 ne l'ont pas utilisé.

**Tableau n° 3 - Mise en place de comités de sélection ayant la même composition**

Nombre de comités de sélection ayant la même composition pour plusieurs postes								
	0	1	2	3	4	5	6	7
Nb d'établissements	58	10	4	2	6	1	1	1

On observe que 10 établissements ont indiqué qu'un seul comité de sélection avait une composition identique pour plusieurs postes : quelle signification a cette réponse ? L'application de la règle statutaire voudrait que ces établissements aient constitué au moins 2 comités, composés des mêmes membres, pour 2 postes distincts, mais ayant les mêmes caractéristiques. A priori, c'est la traduction statistique de la règle qui semble avoir été mal comprise dans ces établissements.

3 établissements seulement ont indiqué avoir partagé un comité de sélection avec un autre établissement (question n° 214).

⇒ Il a été demandé aux établissements quel était le nombre moyen de membres constituant leurs comités de sélection, tant pour les postes de PR (question n° 221) que pour les postes de MCF (question n° 222), sachant que le statut fixe cet effectif entre 8 et 16.

- ♦ S'agissant des **postes de PR**, 74 établissements ont précisé ce chiffre, mais, pour 4 d'entre eux, la réponse apportée se situe en dehors de l'effectif statutaire. On n'imagine pas un établissement constituer un comité comportant un nombre de membres inférieur ou supérieur aux bornes fixées par le texte, ce qui, compte tenu du caractère public de la composition des comités, lui ferait courir un risque contentieux. Il faut donc concevoir qu'il s'agit pour ces établissements d'une erreur de saisie.

15 n'ont pas donné d'information ; toutefois, pour ces derniers, un regard sur les publications montre que seuls 5 ont proposé au moins un emploi de PR dans le cadre du recrutement 2010.

La répartition des réponses par type d'établissement et par effectif moyen des comités est la suivante. On observe que, pour 41 des 70 établissements ayant donné une réponse utile, l'effectif moyen de leurs comités de sélection était au seuil minimum de 8 membres.

**Tableau n° 4 - Effectif moyen des comités de sélection pour les postes de PR  
selon le type d'établissement**

Type d'établissement	Effectif moyen des comités					
	8	9	10	11	12	14
Universités	30	8	5	1	3	
IUT	3	1			1	
Ecoles autonomes	5	1	2	1	2	
Grands établissements	1		3			
IEP	2					1
Total	41	10	10	2	6	1

- ♦ S'agissant des **postes de MCF**, 79 établissements ont indiqué l'effectif moyen de leurs comités. Là encore, on a relevé 2 établissements dont la réponse se situe en dehors des bornes fixées par le statut, et il faut vraisemblablement invoquer une erreur de saisie.

10 n'ont pas donné d'information ; toutefois, ils ont tous proposé au moins un emploi dans le cadre du recrutement 2010.

La répartition des réponses par type d'établissement et par effectif moyen des comités est la suivante. On observe une répartition plus large des établissements : le seuil minimum de 8 membres ne concerne que 22 des 79 établissements ayant donné une réponse utile, et pour le plus grand nombre, 28 sur 79, l'effectif moyen des comités était de 12 membres.

**Tableau n° 5 - Effectif moyen des comités de sélection pour les postes de MCF  
selon le type d'établissement**

Type d'établissement	Effectif moyen des comités							
	8	9	10	11	12	13	14	16
Universités	11	2	7	1	20	2	3	4
IUT	1	1	1		1			
Ecoles autonomes	3		2		6		1	2
Grands établissements	2				1			
IUFM	2		1					
IEP	3							
Total	22	3	11	1	28	2	4	6

### Les membres extérieurs à l'établissement

Les établissements étaient invités à indiquer le nombre maximum de membres nommés dans les comités de sélection extérieurs à l'établissement, tant pour les postes de PR (question n° 231) que pour les postes de MCF (question n° 232), sachant que c'est le conseil d'administration qui en décide.

Pour dégager une tendance, on a cherché à croiser les effectifs moyens déclarés par les établissements, tant pour les comités créés pour le recrutement des PR que pour ceux formés pour le recrutement des MCF, et les saisies du nombre maximum de membres extérieurs. Toutefois, l'interprétation des chiffres croisés doit rester prudente, comme on le souligne ci-dessous. Si cette enquête doit être reconduite, il faudra modifier le libellé de ces deux questions pour demander aux établissements de préciser le nombre moyen des membres extérieurs participant aux comités de sélection.



⇒ Pour les **postes de PR**, il faut prendre en considération les 70 établissements qui ont donné une réponse utile sur l'effectif moyen de leurs comités de sélection. Parmi ceux-ci, on note que 2 universités n'ont pas compris le sens de la question : elles ont, semble t'il, indiqué le nombre total de membres extérieurs ayant participé à leurs comités ; 1 autre n'a pas répondu à la demande.

La tendance majoritaire qu'on peut lire dans le tableau ci-dessous est que les membres extérieurs représentent la moitié de l'effectif des comités de sélection. C'est ainsi que 22 établissements, sur les 41 ayant déclaré que l'effectif moyen de leurs comités PR était de 8 membres, indiquent que le nombre maximum de membres extérieurs participants est de 4 ; 1 établissement précise que ce maximum est 8, ce qui ne signifie pas qu'il a composé un comité de 8 membres qui étaient tous des membres extérieurs : on peut penser que le comité dans lequel le nombre maximum d'extérieurs était 8 avait un effectif plus grand. Ce seul exemple suffit à justifier la remarque faite ci-dessus et la modification du questionnaire qu'il conviendra d'effectuer.

**Tableau n° 6 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif moyen des comités de sélection pour les postes de PR**

Effectif moyen d'un comité PR	Nombre de membres extérieurs indiqué								
	2	4	5	6	7	8	9	10	12
8		22	10	6	1	1			
9			4	3		1	1		
10			5	2	1	2			
11				1		1			
12		1		3			1		
14	1								

⇒ Pour le **recrutement des MCF**, il faut prendre en compte les 77 établissements qui ont apporté une réponse utile sur l'effectif moyen de leurs comités de sélection. On retrouve les 2 mêmes universités qui se sont trompées sur le sens de la question et le même établissement qui n'a pas renseigné la question.

On observe la même tendance majoritaire que pour les comités PR : les membres extérieurs représentent la moitié de l'effectif des comités de sélection. Ainsi, 16 des 22 établissements ayant précisé que l'effectif moyen de leurs comités MCF était de 8 membres, déclarent que le nombre maximum de membres extérieurs participants est de 4 ; de même, pour 20 des 28 établissements qui ont indiqué que l'effectif moyen de leurs comités était de 12, les membres extérieurs sont au maximum 6. Le lecteur comprendra aussi que la remarque faite pour les comités PR vaut également pour les comités MCF.

**Tableau n° 7 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif moyen des comités de sélection pour les postes de MCF**

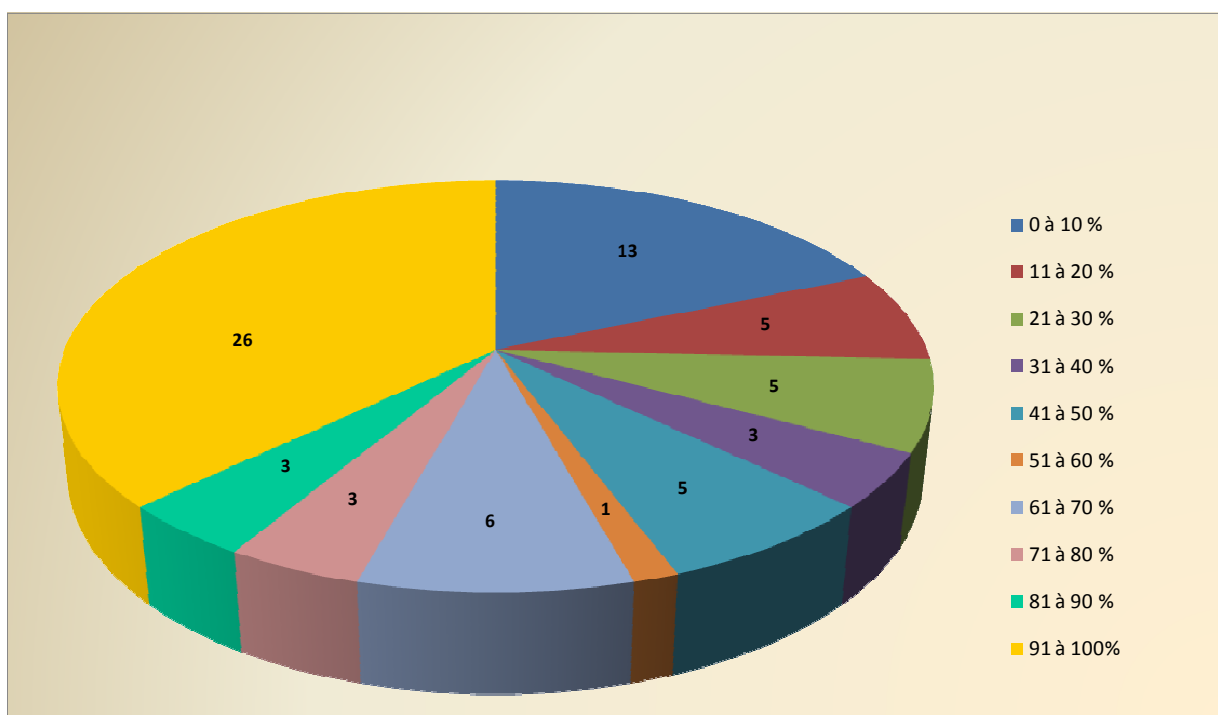
Effectif moyen d'un comité MCF	Nombre de membres extérieurs indiqué					
	4	5	6	7	8	10
8	16	2	4			
9	1			1	1	
10		5	3		3	
11					1	
12			20		6	
13					1	1
14					3	
16					5	1

## L'interdisciplinarité au sein des comités de sélection

⇒ Les auteurs de l'enquête ont souhaité connaître la proportion des comités de sélection constitués au sein de chaque établissement qui étaient interdisciplinaires, c'est-à-dire composés de représentants d'au moins deux sections du CNU (question n° 241).

70 établissements ont répondu à la question. L'éventail des proportions indiquées est très grand, entre 0 % pour 4 d'entre eux, ce qui laisse entendre qu'aucun de leurs comités n'était interdisciplinaire, et 100 % pour 26, ce qui signifie que tous leurs comités étaient interdisciplinaires. On a regroupé les réponses par tranche de pourcentage pour construire le graphique ci-dessous.

**Graphique n° 8 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des comités de sélection interdisciplinaires**



On peut souligner que 11 des 26 établissements ayant précisé que tous leurs comités de sélection étaient interdisciplinaires sont des universités, et 7 des écoles autonomes.

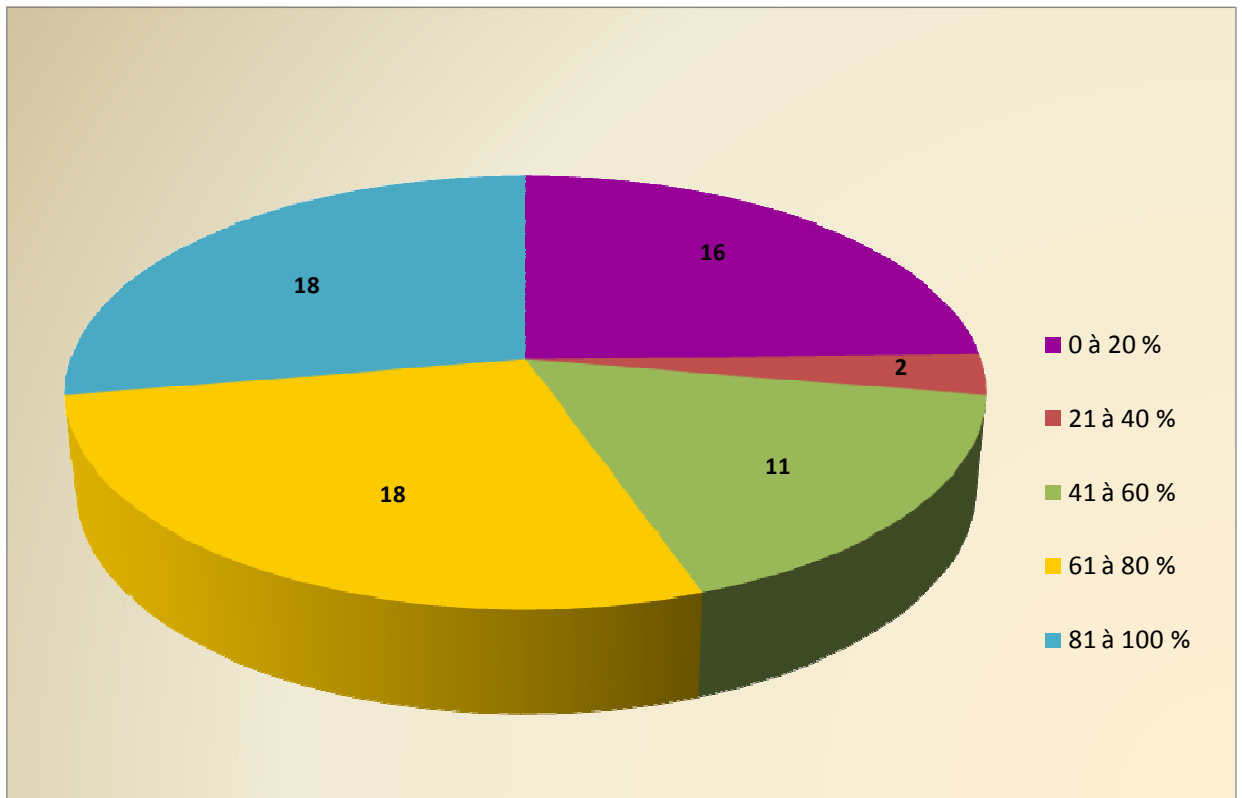
⇒ Il a été également demandé aux établissements quelle a été la proportion maximale de membres choisis dans la discipline du poste offert qui ont participé à un comité de sélection pour un emploi de PR (question n° 242) et pour un emploi de MCF (question n° 243). L'analyse des réponses laisse penser que ces questions n'ont pas été comprises par tous, ou ne reflète pas la réalité de la composition des comités de sélection : il faudra à l'avenir réfléchir à une reformulation de ces deux questions.

- ◆ S'agissant des **emplois de PR**, 65 réponses ont été enregistrées, alors que 70 établissements ont indiqué l'effectif moyen de leurs comités (réponses cohérentes avec les obligations statutaires).

13 établissements déclarent avoir nommé aucun enseignant-chercheur de la discipline du poste offert au recrutement (pourcentage égal à 0 %) ; il est étonnant qu'ils n'aient pas trouvé, en leur sein ou à l'extérieur, un seul enseignant dans la discipline de l'emploi, d'autant que ces établissements sont principalement des écoles d'ingénieurs : cela semble donc un choix délibéré.

A l'opposé, 7 universités indiquent que cette proportion est de 100 % : on peut en déduire qu'au moins un de leurs comités était composé exclusivement de membres relevant de la discipline du poste mis au concours ; cette lecture semble pertinente quand on croise cette information avec la réponse à la question n° 241 : 2 de ces universités ont déclaré que plus de 85 % de leurs comités étaient interdisciplinaires, et 1 près de 60 %. On note que 7 autres établissements, dont 3 universités, ont chiffré le pourcentage maximum de membres de la discipline du poste entre 90 et 99 %.

**Graphique n° 9 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des membres des comités de sélection de PR relevant de la discipline du poste**

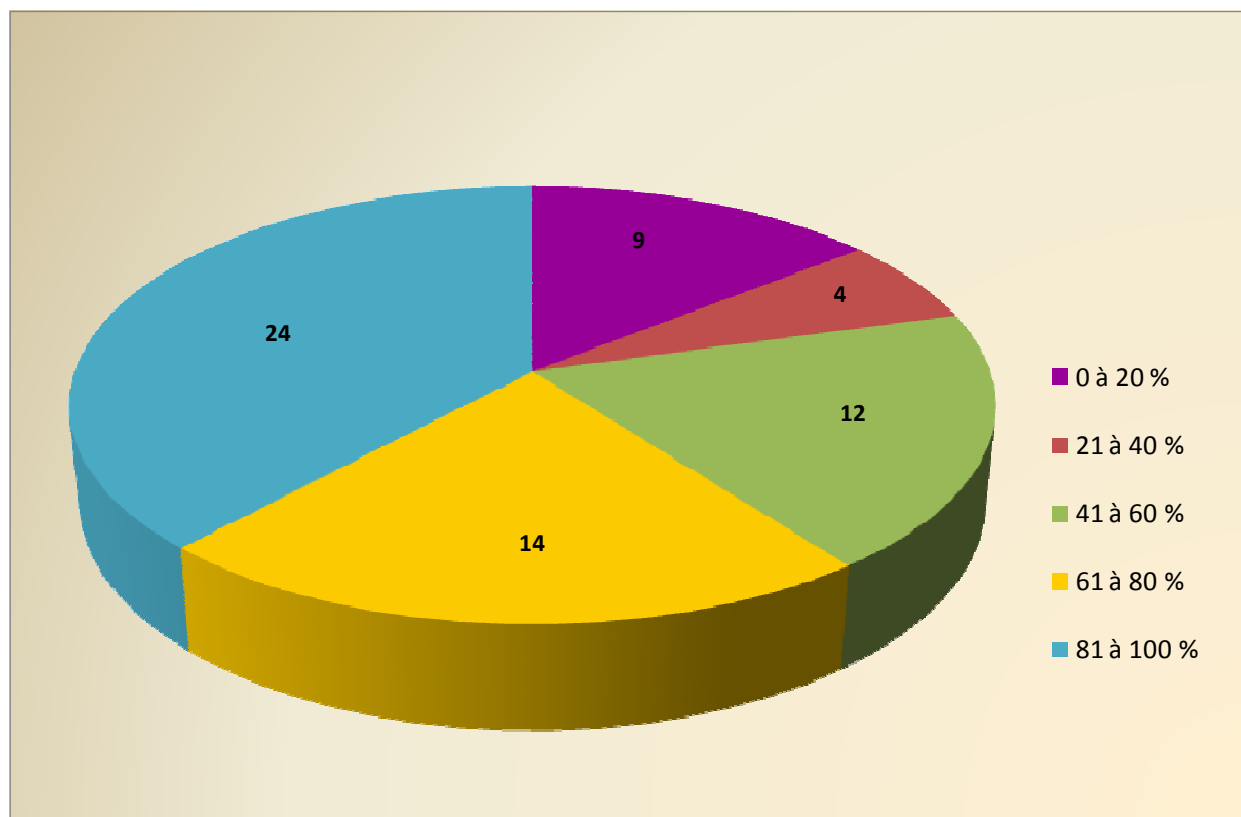


- ♦ S'agissant des **emplois de MCF**, 63 réponses ont été enregistrées, alors que 77 établissements ont indiqué l'effectif moyen de leurs comités (réponses cohérentes avec les obligations statutaires).

Les remarques faites pour les emplois de PR peuvent être renouvelées.

6 établissements indiquent que le pourcentage maximum de membres relevant de la discipline du poste offert est de 0 %. A l'opposé, 9 établissements, dont 8 universités, affichent une proportion de 100 % : on note que l'une d'entre elles a déclaré à la question n° 241 que 100 % de ses comités de sélection, et elle en a constitués 80, étaient interdisciplinaires ; 3 autres ont chiffré la proportion de comités pluridisciplinaires entre 75 et 86 %, mais 3 précisent que celle-ci est inférieure à 30 %. Enfin, 10 établissements ont chiffré le pourcentage maximum de membres de la discipline du poste entre 90 et 99 %.

**Graphique n° 10 - Répartition des réponses des établissements selon la proportion des membres des comités de sélection de MCF relevant de la disciplines du poste**



## CONSTITUTION DES COMITÉS DE SÉLECTION

Avec le chapitre 3 du questionnaire, les établissements étaient invités à expliciter la procédure qu'ils avaient retenue pour constituer les listes des agents susceptibles d'être membres des comités de sélection et les modalités de gestion du vivier des membres ; ils pouvaient indiquer la durée moyenne observée entre la publication du poste et la publicité de la composition du comité de sélection.

### Constitution des listes d'agents susceptibles de participer aux comités de sélection

⇒ A la question concernant la mise en place d'un mode de sélection des personnes susceptibles d'être membres des comités de sélection (question n° 311), l'application a enregistré 78 réponses.

40 établissements, dont 30 universités, ont affirmé avoir mis en place une modalité particulière de sélection des enseignants-chercheurs proposés pour une nomination. 35, dont 17 universités, ont indiqué ne pas l'avoir fait. 3 ont considéré la question sans objet. On observe que la majorité des 38 établissements qui n'ont pas mis en œuvre une procédure spécifique ont publié un petit nombre des postes : cela peut justifier leur choix.

Pour les 40 établissements ayant répondu positivement, on doit constater que l'utilisation des questions subséquentes qui permettaient de préciser le mode de sélection mis en place n'a pas toujours été rationnelle : les indications qu'on peut dégager des saisies reste donc sommaires.

29 établissements ont indiqué avoir réuni des assemblées d'enseignants-chercheurs de la discipline chargées de choisir les membres potentiels ; après cette étape, 15 d'entre eux précisent avoir organisé une élection de ces membres. Dans les 11 établissements qui n'ont pas constitué de telles assemblées, le plus souvent la sélection des éventuels postulants a été confiée aux directeurs de composante et de laboratoire, avec, quelquefois, le concours d'un coordinateur aidant à cette tâche.

⇒ Le décret statutaire prévoit que le chef d'établissement doit, avant de soumettre à son conseil d'administration la liste des membres potentiels des comités de sélection, recueillir l'avis de son conseil scientifique. Au-delà de cet avis, il a été demandé aux établissements si d'autres responsables avaient été consultés (question n° 312).

77 ont répondu à la question, 53 positivement, dont 29 universités, 21 négativement, dont 16 universités ; 3 ont considéré la question sans objet.

Le tableau suivant montre que, dans les 53 établissements qui ont organisé cette consultation, les directeurs d'UFR et les directeurs de laboratoires ou d'unités de recherche ont été des partenaires privilégiés.

**Tableau n° 11 - Responsables consultés sur les listes de membres des comités de sélection**

Responsable consulté	Oui	Non	Sans objet
Directeur d'UFR	35	6	12
Directeur d'une formation	24	21	8
Directeur de laboratoire ou d'U.R.	42	8	3

On note que les trois personnalités ont été sollicitées dans 18 établissements. Dans 12, les directeurs d'UFR et les directeurs de laboratoires ou d'unités de recherche ont été consultés, mais pas les directeurs de formation.

Ces responsables ont-ils été systématiquement membre d'un comité de sélection (question n° 313) ?

77 établissements ont renseigné cette donnée : 23 ont répondu positivement, 50 négativement et 4 ont estimé la question sans objet. On peut penser que, parmi les 50 établissements ayant répondu non, certains ont pu nommer membre d'un comité un directeur d'UFR, un directeur de laboratoire ou d'unité de recherche ou un directeur de formation, sans que cela soit systématique comme la question l'entendait.

Le tableau suivant montre que, parmi les 23 établissements qui ont répondu oui, les directeurs de laboratoire ou d'unité de recherche ont eu la préférence des conseils d'administration.

**Tableau n° 12 - Responsables nommés systématiquement membres des comités de sélection**

Responsable consulté	Oui	Non	Sans objet
Directeur d'UFR	5	11	7
Directeur d'une formation	9	12	2
Directeur de laboratoire ou d'U.R.	21	1	1

On note aussi que 5 établissements ont nommé membres à la fois les directeurs d'UFR et les directeurs de laboratoire ou d'unité de recherche. La nomination conjointe d'un directeur de formation et d'un directeur de laboratoire ou d'unité de recherche est intervenue dans 8 établissements.

⇒ Enfin, très majoritairement (74 des 78 réponses obtenues), les établissements n'ont pas signalé de divergence entre le chef d'établissement et son conseil d'administration quant à la composition des comités de sélection (question n° 37) ; 4 universités ont déclaré le contraire, mais pour un volume de postes limité par rapport au nombre des comités constitués.

### Recrutement des membres extérieurs des comités de sélection

Les établissements étaient conviés à s'exprimer sur le choix des membres extérieurs. Ont-ils spécialement chargé un enseignant-chercheur de les contacter (question n° 341) ? A quel niveau territorial ont-ils été choisis (question n° 342) ? Comment les établissements se sont-ils assurés de leur participation effective aux travaux du comité (question n° 343) ?

⇒ 76 établissements ont répondu à la question n° 341. 52 ont donc demandé à un enseignant-chercheur de prendre en charge les contacts avec les membres extérieurs, dont 31 universités, contre 24 qui ne l'ont pas fait, dont 16 universités.

⇒ 72 établissements ont précisé l'aire de recrutement des membres extérieurs (question n° 342). Le tableau suivant établit la répartition des réponses entre les niveaux régional, national ou international.

En premier lieu, on note que 8 établissements déclarent qu'ils n'ont pas sollicité les membres extérieurs dans les universités de la région, alors que 2 ont, au contraire, recruté ces personnes uniquement au niveau régional. Parmi les 8 qui ont délaissé le niveau régional, 6 ont concentré leur recrutement sur la France entière, alors que 2 ont trouvé une ouverture internationale conséquente pour ce niveau de recrutement (10 % des membres extérieurs). On voit aussi que la proportion des enseignants ou chercheurs internationaux est minimale : dans 24 des établissements ayant trouvé ces personnes, elle est inférieure à 10 %, dont 12 où elle est inférieure à 2 % ; 36 établissements n'ont pas souhaité ou pas pu trouver de membres à ce niveau.

28 établissements ont indiqué les avoir sollicités dans les universités de la région et au niveau national : pour 13, le niveau régional représente plus de 50 % des membres extérieurs et la proportion s'inverse pour les 15 autres. On observe aussi que 21 établissements les ont recrutés aux trois niveaux, dans des proportions variables.

L'ouverture des comités de sélection, voulue par la réforme statutaire, a donc été un succès indéniable.

**Tableau n° 13 - Aire de recrutement des membres extérieurs**

Pourcentage	Aire de recrutement des membres extérieurs		
	Régionale	Nationale	Internationale
0 %	8	2	36
1-9 %	5		24
10-19 %	7	1	6
20-29 %	7	9	2
30-39 %	5	10	1
40-49 %	7	10	1
50-59 %	17	9	1
60-69 %	4	8	1
70-79 %	7	4	
80-89 %	2	6	
90-99 %	1	7	
100 %	2	6	
Total	72	72	72

⇒ La question n° 343 et les questions subséquentes cherchaient à cerner les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la participation effective des membres extérieurs aux travaux du comité avant le début de ceux-ci.

74 réponses ont été enregistrées. 58 établissements ont indiqué avoir eu recours au contact téléphonique et à l'échange de courriels, et parmi eux 33 disent avoir aussi demandé une confirmation par courrier. Parmi les 16 qui ont déclaré n'avoir pas eu de contact par téléphone, 10 ont utilisé les messageries électroniques, dont 4 ont également demandé une confirmation par courrier.

3 réponses laissent penser que le contact avec les membres extérieurs n'a pas été une mission des services de l'établissement ; elle a été confiée soit au président du comité de sélection, soit aux responsables des composantes ou des structures mises en place pour la sélection des membres potentiels des comités.

5 établissements ont déclaré avoir utilisé l'outil Doodle <sup>4</sup> pour aboutir à fixer le calendrier des travaux de leurs comités.

### **Présidence des comités de sélection**

Le questionnaire abordait la question de la présidence des comités de sélection pour les emplois de PR (question n° 35) et pour ceux de MCF (question n° 36).

⇒ S'agissant des **emplois de PR**, 68 réponses utiles ont été enregistrées. La synthèse des déclarations des établissements est indiquée dans le tableau suivant.

<sup>4</sup> Doodle est un service en ligne gratuit qui permet aux participants à un groupe de travail de confronter leurs disponibilités d'agenda et de planifier des réunions : le logiciel analyse les réponses et dégage un calendrier où tous les participants peuvent être présents.

**Tableau n° 14 - Présidence des comités de sélection PR**

% de présidences	PR établissement	PR extérieur	DR établissement	DR extérieur
100 %	43	3	2	
90-99 %	7			
80-89 %	6			1
70-79 %	2	1		
60-69 %				
50-59 %	2	3		1
40-49 %				
30-39 %			1	
20-29 %		1	2	
10-19 %		3	2	
1-9 %		6	5	
0 %	8	51	56	66

Premier constat, 43 établissements, dont 27 universités et 9 écoles autonomes, ont exclusivement confié la présidence des comités de sélection à des professeurs de l'établissement. 8 établissements, dont 1 université, ont fait le choix inverse : aucun professeur de l'établissement n'a été nommé président d'un comité de sélection. 17 ont partagé les présidences.

Sur les 17 établissements ayant partagé les présidences, 11 ont nommé un professeur extérieur, dont 3 ont aussi choisi un directeur de recherche exerçant dans l'établissement ; 6 ont préféré faire confiance aux seuls directeurs de recherche exerçant dans l'établissement ; aucun n'a sollicité un directeur de recherche extérieur.

Parmi les 8 établissements ayant renoncé à choisir un professeur de l'établissement, 6 ont nommé des professeurs extérieurs, dont 3 ont partagé les responsabilités avec des directeurs de recherche exerçant dans l'établissement (1) et extérieurs (2). Enfin, 2 ont choisi exclusivement des directeurs de recherche exerçant dans l'établissement.

⇒ S'agissant des **emplois de MCF**, 73 réponses utiles ont été enregistrées. La synthèse des déclarations des établissements est indiquée dans le tableau suivant.

**Tableau n° 15 - Présidence des comités de sélection MCF**

% de présidences	MCF établissement	MCF extérieur	CR établissement	CR extérieur	PR ou DR
100 %	5				41
90-99 %	1	1			9
80-89 %					6
70-79 %					
60-69 %					5
50-59 %	1		1		2
40-49 %		1			
30-39 %	4				
20-29 %					
10-19 %	5		1		1
1-9 %	9	2	3		
0 %	48	69	68	73	9



On note que 25 établissements ont souhaité confier la présidence des comités constitués pour les recrutements de MCF à des maîtres de conférences affectés chez eux ; mais, pour 14 d'entre eux la proportion des présidences est inférieure à 20 % ; seules 5 universités ont déclaré avoir choisi des maîtres de conférences pour la totalité des postes offerts.

3 établissements seulement ont indiqué avoir partagé les présidences soit avec un maître de conférences extérieur (1) ou avec un chargé de recherche exerçant dans l'établissement (2).

Surtout, 64 établissements, dont 38 universités et 13 écoles autonomes, ont fait le choix de nommer président des comités MCF des professeurs ou des directeurs de recherche : 41, dont 20 universités et 11 écoles autonomes, pour la totalité de leurs emplois, 15 autres, dont 14 universités, dans une proportion de 80 à 99 % des postes.

### **Gestion du vivier des membres**

---

⇒ On demandait aux établissements si les listes des membres des comités nommés en 2009 avaient constitué un vivier dans lequel ils avaient choisi les membres des comités 2010 (question n° 321).

77 établissements ont répondu à la question, mais 10 l'ont considéré comme sans objet. Une minorité des établissements, 31, dont 20 universités, a organisé une continuité entre les comités 2009 et 2010 : les premiers ont constitué un vivier pour choisir les membres des seconds. 36, dont 21 universités, ont fait le choix opposé ; faut-il ajouter à ces 36 établissements les 10 qui ont estimé la question sans objet ?

Parmi les 31 ayant répondu positivement, 24 ont indiqué avoir géré le vivier des membres 2009 dans un fichier local : solution exclusive, puisqu'aucun ne mentionne le partage de ce fichier avec un établissement voisin. Seuls 3 établissements soulignent avoir créé un fichier partagé. Et 5 précisent que le vivier était plus large que la seule liste des membres des comités 2009 : il englobait l'ensemble des enseignants-chercheurs qui avaient été considérés comme membres potentiels.

⇒ Les établissements ont-ils considéré que les listes d'agents pouvant être membres, constituées en 2010, étaient la base d'un vivier pérenne, appelé à être enrichi au fil des années (question n° 33).

48 établissements ont répondu positivement à la question, dont 28 universités et 11 écoles autonomes. 16, dont 10 universités, ont estimé au contraire que ces listes ne constituaient pas un vivier pour les campagnes à venir. Et 11 établissements, dont 8 universités, ont considéré la question sans objet.

40 des 48 établissements qui pensent avoir constitué un vivier de membres pour les futurs comités de sélection envisagent de le gérer dans un fichier local ; parmi eux, 14 se déclarent prêts à le mettre en commun avec des établissements voisins, et 17 souhaiteraient que les listes de membres soient mises à disposition dans GALAXIE. Sur les 8 établissements qui ne prévoient pas la création d'un fichier local, la moitié sont prêts à partager un fichier avec un établissement voisin et 6 proposent la mise en commun des membres dans GALAXIE.

Au total, ce sont 23 de ces 48 établissements qui envisagent de partager le vivier des membres de comités de sélection dans GALAXIE.

### **Durée moyenne de formation d'un comité de sélection**

---

Quelle a été la durée moyenne observée entre la publication du poste et la publicité de la composition du comité de sélection (question n° 38) ?

65 établissements ont saisi une information, mais pour 4 d'entre eux la réponse est une valeur nulle : soit, ces établissements ont publié un poste après avoir constitué le comité de sélection appelé à délibérer, soit il s'agit d'une erreur de saisie.

20 établissements, dont 14 universités, ont indiqué que cette durée moyenne est comprise entre 1 et 1,5 mois. Pour 19 autres, dont 12 universités, elle est comprise entre 15 et 28 jours. Enfin, pour 13, elle s'étend de 1,5 à 2 mois.

Les autres réponses posent un problème d'interprétation. 5 universités ont déclaré que la durée moyenne entre publication du poste et publicité de la composition du comité de sélection était inférieure à 15 jours, ce qui sous-entend une organisation très au point ; pourtant 4 d'entre elles ont indiqué que les listes des membres des comités 2009 n'avaient pas servi de vivier dans lequel les membres des comités 2010 pouvaient être choisis. A l'opposé, 4 établissements ont mentionné une durée moyenne égale ou supérieure à 3 mois ; 3 d'entre eux sont des établissements de taille modeste, ayant publié peu d'emplois : toutefois, il serait hasardeux d'en conclure que les établissements dans cette situation ont pu rencontrer davantage de difficultés pour former leurs comités.

### **Modalités de publicité de la composition des comités de sélection**

Les établissements étaient invités à décrire les formes adoptées pour assurer la publicité de la composition des comités de sélection (questions n° 391 à 394).

- ⇒ L'affichage dans les locaux de l'établissement n'a pas été la modalité retenue en priorité : 51 établissements l'ont délaissée contre 26 qui l'ont adoptée.
- ⇒ En revanche, 70 ont publié la composition des comités de sélection sur le site Internet de l'établissement, alors que 5 ne l'ont pas fait et 2 ont considéré la question sans objet. On notera que 21 ont eu recours aux deux formes de publicité.
- ⇒ Enfin, 55 établissements seraient favorables à la publication dans GALAXIE, contre 13 qui ne l'envisagent pas. On peut remarquer que, sur les 70 établissements qui ont publié la composition de leurs comités sur leur site Internet, 50 souhaiteraient une publication dans GALAXIE. Les 13 établissements qui ne prévoient pas l'utilisation de GALAXIE ont tous publié la liste des membres de leurs comités sur leur site Internet. De même, 8 établissements ont considéré la question comme sans objet, mais 6 ont fait une publication sur leur site Internet.

## FONCTIONNEMENT DES COMITÉS DE SÉLECTION

Le chapitre 4 du questionnaire avait pour but de connaître les modalités de fonctionnement des comités de sélection et de permettre aux établissements de souligner les difficultés qu'ils avaient pu rencontrer.

### Modalités pratiques mises en œuvre pour les membres extérieurs

On a voulu analyser les modalités d'accueil des membres extérieurs des comités de sélection (question n° 41).

La réservation des titres de transport (question n° 4111) était un premier élément de nature à faciliter cet accueil. La réservation de l'hébergement (question n° 4112) était le deuxième. A l'opposé, il n'était pas inintéressant de connaître le nombre d'établissements n'ayant rien prévu à ce sujet (question n° 4113). Enfin, il était demandé aux établissements s'ils avaient organisé une procédure rapide de remboursement des frais de mission (question n° 412).

La synthèse des réponses aux quatre questions est affichée dans le tableau suivant.

**Tableau n° 16 - Modalités d'accueil des membres extérieurs**

		Universités	Autres éta.	Total
<b>Réservation des titres de transport</b>	Oui	29	21	50
	Non	14	4	18
	Sans objet	5	2	7
<b>Réservation de l'hébergement</b>	Oui	20	19	39
	Non	23	3	26
	Sans objet	5	5	10
<b>Aucune modalité</b>	Oui	13	4	17
	Non	10	9	19
	Sans objet	25	14	29
<b>Remboursement rapide des frais</b>	Oui	32	20	52
	Non	12	6	18
	Sans objet	5	2	7

On observe tout d'abord que 14 établissements n'ont pas souhaité répondre aux trois premières questions. Sur les 75 saisies enregistrées, 7 établissements ont estimé ces questions sans objet.

50 établissements ont effectué la démarche de réserver les titres de transport des membres extérieurs, contre 18 qui ne l'ont pas réalisée. En revanche, les établissements ayant prévu les hébergements sont moins nombreux : 39 contre 26 ; il est vrai que gérer l'offre hôtelière et les souhaits des personnes est un problème un peu plus délicat. 39 établissements, dont 20 universités, ont à la fois réservé titres de transport et hébergements. On sera plus prudent sur la lecture des réponses à la troisième question (n° 4113) ; en effet, le croisement avec les saisies aux deux questions précédentes laisse penser que certains établissements ont répondu oui ou non avec le même sens : « je n'ai rien prévu. »

52 établissements ont mis en place une procédure rapide de remboursement des frais de mission, contre 18 qui ne l'ont pas fait, et 7 qui ont considéré la question sans objet. Sur les 52 qui ont répondu positivement, 39 ont réservé les seuls titres de transport, et 29 ont retenu titres de transport et hébergements. En revanche, sur les 18

établissements ayant répondu négativement, 9 ont fourni les titres de transport et 8 ont réservé titres de transport et hébergements.

### **Mise en œuvre des règles de quorum et de participation à plusieurs comités de sélection**

---

Le décret statutaire prévoit un double quorum. Le comité de sélection siège valablement si la moitié de ses membres sont présents, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs. Les membres peuvent participer aux réunions par tout moyen de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective : ils sont alors réputés présents pour tous les calculs de quorum et de majorité ; toutefois, le nombre des membres physiquement présents doit être au moins égal à quatre. En outre, nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements.

⇒ Il était demandé aux établissements de faire part des difficultés rencontrées dans l'application de la règle du double quorum. En particulier, la réunion d'un comité avait-elle dû être reportée parce que le double quorum n'était pas atteint (question n° 421), et le désistement tardif d'un membre avait-il conduit à interrompre un concours (question n° 422).

Globalement, les difficultés évoquées sont restées mineures. 10 établissements seulement (sur 78 réponses) ont du reporter la réunion d'un comité à cause du non respect de la règle du double quorum, et 6 ont dû interrompre un recrutement en raison du désistement tardif d'un membre, cela ne concernant qu'un seul poste dans chaque établissement.

⇒ 16 établissements (sur 78 réponses) ont déclaré avoir utilisé l'outil disponible dans GALAXIE permettant de vérifier l'incapacité à être membre simultanément dans plus de trois comités de sélection en activité (question n° 43). 52 ne l'ont pas fait : connaissaient-ils l'existence de cet outil ? Parmi ces établissements, seulement 19 ont développé un outil local pour cette vérification.

On note que 10 établissements ont estimé cette question sans objet.

### **Examen des dossiers des candidats par les comités de sélection**

---

Le questionnaire évoquait les modalités pratiques mises en place pour le travail des membres des comités de sélection.

⇒ Il était demandé aux établissements s'ils avaient organisé une ou plusieurs réunions pour l'ensemble des présidents des comités de sélection afin de les informer sur les recrutements à effectuer (question n° 44).

Sur 77 enregistrements, 6 établissements ont considéré la question sans objet, 35 ont répondu par la négative et 36 ont organisé ce type de réunions. Tous ces établissements ont abordé les aspects réglementaires, et 25 d'entre eux ont évoqué la politique de l'établissement en matière de recrutement.

⇒ Les établissements pouvaient préciser comment ils avaient traité les dossiers des candidats pour faciliter leur examen par les rapporteurs (question n° 45).

46 établissements (sur 77 réponses) ont dupliqué les dossiers pour les rapporteurs, dont 25 universités (question n° 451) ; 27 ne l'ont pas fait, dont 21 universités ; 4 établissements ont considéré la question sans objet.

La numérisation des dossiers a été réalisée par 24 établissements, dont 12 universités ; la moitié de ces établissements ont aussi réalisé leur duplication (question n° 452). Ces chiffres peuvent être rapprochés des réponses à la question n° 12 : parmi les 24 établissements précités, 10 sont parmi ceux ayant indiqué avoir offert aux candidats des outils de dématérialisation de leur dossier scientifique.

Sur les 64 établissements ayant constitué des comités de sélection interdisciplinaires (dans des proportions variables), 60 ont déclaré que cette interdisciplinarité n'a pas été une gêne pour trouver des rapporteurs compétents (question n° 453). Les 4 derniers ont considéré la question comme sans objet.

⇒ Les membres des comités peuvent participer aux réunions par tout moyen de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective. Les candidats sélectionnés pour l'audition peuvent demander à être entendus par les mêmes moyens. Les établissements ont-ils saisi cette opportunité (question n° 46) ? 78 saisies ont été enregistrées dans l'application.

52 établissements ont organisé, pour les membres de leurs comités, des réunions par visioconférence, et 25 n'ont pas utilisé ce moyen (question n° 461) ; une université a considéré la question sans objet, dans la mesure où elle a indiqué avoir mis en œuvre des visioconférences à la fois pour les membres des comités et pour les candidats.

En revanche, seuls 25 établissements ont eu recours à la visioconférence pour l'audition des candidats sélectionnés par les comités, 52 ayant écarté ce moyen (question n° 462) ; on retrouve logiquement la même université ayant signalé la question sans objet.

22 établissements ont déclaré avoir mis en place ce système de participation, tant pour les membres que pour les candidats (question n° 463).

Dans tous les cas, on remarque que le nombre des réponses positives progresse par rapport à l'enquête 2009, même s'il faut interpréter prudemment cette progression dans la mesure où le panel des établissements ayant répondu à ces questions est différent de celui de l'année précédente.

⇒ La question n° 47 invitait les établissements à préciser si des candidats retenus pour l'audition ne s'étaient pas présentés devant le comité de sélection, combien, et quelle proportion du nombre des sélectionnés ils représentaient.

25 établissements (sur 77 réponses) ont indiqué qu'aucun candidat sélectionné n'a fait défaut lors de l'audition devant le comité de sélection. 3 autres ont estimé la question sans objet.

49 établissements ont donc confirmé que des sélectionnés ne s'étaient pas présentés à l'audition. Cependant, l'exploitation des données chiffrées sur le nombre des candidats ayant fait défection et leur part parmi l'ensemble des sélectionnés est difficile.

Déjà, 15 établissements n'ont pas donné ces chiffres. Pour les 34 qui les ont précisés, l'éventail du nombre des candidats absents à l'audition va de 1 à 155 ; pour 23 d'entre eux, ce nombre reste égal ou inférieur à 6. Le rapprochement entre ce chiffre et le nombre des postes que ces établissements ont offerts pose question dans quelques cas : c'est ainsi que dans un établissement le nombre moyen de défections par poste mis au recrutement serait supérieur à 7, et cependant ces absents ne représenteraient que 15 % du total des candidats admis à l'audition.

Si on considère la proportion des absents par rapport au total des candidats admis à l'audition, on observe que pour 16 établissements elle est inférieure à 10 %, et pour 9 autres elle est comprise entre 10 et 25 %. On relève également des données étonnantes pour quelques établissements : ainsi, l'un d'entre eux indique que le nombre des candidats ayant fait défection est de 3, mais ils comptent pour plus de 80 % des sélectionnés.

⇒ Il était demandé si les dossiers des candidats à la mutation et au détachement, ayant reçu un avis défavorable du conseil scientifique, avaient fait l'objet d'un traitement particulier (question n° 48) ; en particulier, des comités de sélection avaient-ils passé outre cet avis défavorable ?

35 établissements ont considéré la question sans objet (sur 76 réponses) et 39 ont répondu négativement. 2 universités seulement ont indiqué qu'un avis défavorable du conseil scientifique avait fait l'objet d'un traitement spécial et pour autant le comité de sélection n'a pas désavoué cet avis.

⇒ Enfin, les établissements étaient conviés à préciser si des candidats écartés par les comités de sélection, avant ou après l'audition, avaient demandé les motifs de leur éviction (question n° 49), combien et quelle

proportion du nombre des éliminés ils représentaient. (questions n° 491 et 492). Il leur était également demandé s'ils avaient mis en place une procédure systématique de notification des avis des comités (question n° 493).

46 établissements, dont 35 universités, ont indiqué avoir reçu des demandes d'explication de candidats non sélectionnés, alors que 31, dont 13 universités, ont déclaré n'avoir pas été sollicités.

Parmi les 46 établissements ayant répondu positivement à la question n° 49, 8 n'ont pas donné d'éléments statistiques pour apprécier l'ampleur des demandes. Pour les 38 qui ont précisé le nombre des demandeurs, l'éventail va de 1 à 100 ; pour 23 d'entre eux, ce nombre est inférieur à 10, et pour 13 compris entre 10 et 50. En terme de proportion du nombre des candidats écartés par les comités, on n'a recueilli que 31 réponses ; pour 19 établissements, les demandes d'explication représentent moins de 3,5 % des candidats écartés et pour 8 autres entre 5 et 10 % ; les 100 requêtes reçues par un établissement ne représentent que 5 % du total des éliminés.

23 établissements ont indiqué avoir mis en place une procédure de notification systématique des avis des comités de sélection, alors que 52 ne l'ont pas fait. Il est intéressant de constater que 12 de ces 23 établissements ont reçu des demandes d'explications des candidats éliminés et 11 non. C'est peut être en raison de la mise en place de cette notification systématique que ces derniers n'ont pas reçu de demandes des candidats. Mais il n'est pas exclu que la notification automatique, si elle n'est pas réellement personnalisée, suscite des demandes de complément d'explication.

## FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN JURY DE RECRUTEMENT

Le chapitre 5 du questionnaire invitait les établissements à donner des informations sur le fonctionnement de leur conseil d'administration comme jury de recrutement, et sur le droit de refus motivé que le statut confère aux chefs d'établissement.

### Documents mis à disposition du conseil d'administration

⇒ On demandait aux établissements de préciser quels documents leur conseil d'administration avait souhaité avoir à disposition (question n° 51).

73 des 78 établissements ayant répondu ont indiqué que leur conseil d'administration a disposé des rapports établis par les comités de sélection ou leur président ; 5 n'ont pas communiqué ces rapports (question n° 512).

Parmi ces 73 établissements, 19 se sont bornés à transmettre ces rapports à leur conseil. 53 ont précisé avoir communiqué aussi les dossiers de candidature (question n° 511). 1 établissement n'a pas saisi de réponse à cette question. De plus, la communication du dossier de candidature a été effectuée dans 3 établissements qui ont déclaré ne pas avoir transmis les rapports des comités. Enfin 2 établissements ont indiqué n'avoir transmis à leur conseil d'administration aucune de ces pièces.

D'autres informations ont-elles été données aux conseils d'administration (question n° 513) ? 51 établissements ont répondu négativement et 5 ont estimé la question sans objet (sur 78 réponses). 22 établissements ont répondu positivement.

Parmi ces 22 établissements, 19 ont transmis les dossiers de candidatures et les rapports des comités de sélection. Plusieurs ont indiqué avoir communiqué des éléments du CV des candidats non contenus dans leur dossier et notamment des éléments bibliographiques supplémentaires sur les candidats trouvés sur Internet. D'autres ont fourni des listes extraites de l'application ANTÉE comportant des informations synthétiques sur les candidats, en particulier sur leur soutenance de thèse. Dans plusieurs établissements, le conseil a disposé également de statistiques sur le nombre et les caractéristiques des candidats, en distinguant notamment leur origine, externe ou interne à l'établissement, et aussi de l'avis du comité sur l'ensemble des candidats. Quelques uns ont mis à disposition du conseil les profils détaillés des postes à pourvoir.

⇒ On a souhaité savoir si, en plus des documents mis à sa disposition, le conseil d'administration avait souhaité entendre un représentant du comité de sélection (question n° 52).

46 établissements n'ont pas procédé à ces auditions (sur 76 réponses enregistrées), 27 l'ont fait et 3 ont estimé la question sans objet.

⇒ Le questionnaire invitait les établissements à dire si l'intégration des délibérations des comités de sélection dans un outil informatique serait de nature à faciliter le travail du conseil d'administration (question n° 53).

51 ont répondu positivement, 18 négativement et 4 ont considéré la question sans objet. 39 des 51 établissements favorables à l'informatisation des délibérations des comités de sélection imaginent que GALAXIE pourrait être un support, dont 16 pensent néanmoins constituer parallèlement un fichier local. 12 établissements estiment que GALAXIE n'est pas susceptible de les aider en la matière, mais tous ont déclaré utile l'intégration des délibérations des comités de sélection dans un outil informatique local.

### Propositions divergentes entre le conseil d'administration et les comités de sélection

78 réponses ont été enregistrées. 52 établissements signalent aucune divergence de proposition entre le conseil d'administration et le comité de sélection, alors que 1 a considéré la question sans objet. 25 établissements ont

donc précisé qu'il y avait eu des appréciations divergentes entre les comités de sélection et leur conseil d'administration (question n° 54).

Pour 16 d'entre eux, les conseils d'administration ont rejeté la proposition faite par le comité, ceci pour un nombre de postes limité : dans 11 cas, ce rejet n'a concerné qu'1 emploi ; dans 2 universités, il a touché 2 postes, et le maximum cité est de 4 postes (question n° 541).

Pour 12 établissements, il s'agit d'une modification du classement proposé par le comité de sélection (question n°542). Là encore, un petit nombre de postes est concerné : dans 6 cas, 1 seul emploi, et dans 3 cas, 2 emplois ; le maximum cité est de 8 postes.

Seules 3 universités ont indiqué avoir enregistré, de la part de leur conseil, à la fois des rejets globaux des propositions de comités et des modifications de classement.

La question n° 543 visait d'autres situations de divergence que les deux précédentes. Seuls 5 établissements ont saisi une réponse. Sous réserve que les rédacteurs de cette synthèse aient bien compris le sens des réponses données, 4 sont en fait des modifications des classements établis par les comités de sélection.

### **Exercice du droit d'avis défavorable motivé du chef d'établissement**

9 établissements, dont 6 universités, ont précisé que leur président ou leur directeur avaient exercé leur droit de rejet des propositions de leur conseil d'administration en formulant un avis défavorable motivé, pour 1 poste dans 6 cas, 2 emplois dans 2 cas et 4 dans le dernier cas (question n° 551).

Aucun établissement n'a indiqué que le directeur d'un institut ou d'une école rattachés avait exprimé un avis défavorable motivé pour un emploi relevant de sa compétence (question n° 552).

Dans l'étude consacrée au bilan de la session «*« synchronisée »*» 2010, on a noté (au 1<sup>er</sup> septembre 2010) 5 emplois ayant fait l'objet d'un refus du président ou du directeur de l'établissement et 3 par le directeur de la composante de l'université au titre de l'article L. 713-9 du code de l'éducation. L'écart, pour les chefs d'établissement, peut s'expliquer par l'intégration dans le résultat de l'enquête des recrutements au « *fil de l'eau* » ; pour les directeurs d'institut ou d'école rattachés, l'écart serait justifié parce que les établissements concernés n'ont pas répondu à l'enquête.



## ACCEPTATION DU POSTE PAR LE CANDIDAT RETENU

Il semblait intéressant d'interroger les établissements sur le comportement des candidats sélectionnés par leurs instances, s'agissant de l'acceptation du poste sur lequel ils avaient été retenus. C'était l'objet du chapitre 6 du questionnaire.

⇒ Il était demandé si les établissements avaient constaté qu'un candidat proposé différerait son acceptation du poste dans l'attente d'un résultat sur un autre poste dans leur établissement (question n° 611) ou dans un autre établissement (question n° 612).

A la première question, sur 76 réponses, 7 établissements seulement ont répondu de façon positive, et ceci a été observé entre 1 et 4 cas. 64 n'ont pas constaté cette attitude et 5 ont considéré la question sans objet.

Le report de l'acceptation dans l'attente d'un résultat positif dans un autre établissement a été observé par 23 établissements (sur 74 réponses) ; pour 11 d'entre eux, ce constat concerne 1 ou 2 cas seulement, et pour 7 autres le nombre d'emplois va de 3 à 5. 44 établissements n'ont pas été confrontés à ce comportement, et 7 ont considéré la question sans objet.

On note également que 5 établissements ont indiqué avoir rencontré les deux situations.

⇒ Les établissements ont-ils constaté qu'un candidat, ayant accepté le poste sur lequel il avait été retenu, se désistait après avoir obtenu une proposition d'affectation dans un autre établissement (question n° 62) ?

Là encore, le nombre des établissements ayant subi de tels désistements est faible : 22, dont 19 universités, sur 76 réponses enregistrées ; 14 ont indiqué qu'ils n'ont rencontré cet inconvénient que dans 1 ou 2 cas.

52 établissements n'ont pas été confrontés à ce comportement, et 2 ont considéré la question sans objet.

⇒ Les établissements étaient invités à faire part de leurs solutions pour pallier les deux inconvénients qu'on vient d'aborder (question n° 63).

39 réponses seulement ont été enregistrées.

16 établissements ne proposent pas de solution ou s'interrogent, et cependant 4 d'entre eux ont été confrontés à la fois au problème de candidats différant leur acceptation dans l'attente d'un résultat sur un poste dans un autre établissement et à celui de candidats se désistant après avoir obtenu une proposition d'affectation dans un autre établissement ; 3 autres ont uniquement rencontré la seconde difficulté. 7 autres ont considéré la question comme sans objet : parmi eux, 4 ont subi l'un des inconvénients précités ; faut-il interpréter leur réponse comme l'aveu de n'avoir pas de solution ? Enfin, 2 réponses mettent en avant l'attractivité de l'établissement et du poste, seul rempart contre les désistements, mais de fait on ne peut pas dire qu'il s'agit d'une solution concrète.

Dès lors, il est difficile de tirer des enseignements des 14 réponses « utiles », d'autant qu'elles sont univoques ; les établissements auraient pu détailler leur réponse, suggérer plusieurs solutions : aucun ne l'a fait.

8 propositions vont dans le même sens : la synchronisation des recrutements serait la meilleure des solutions, y compris avec les EPST ; les établissements publieraient leurs résultats dans le même temps, les classements des candidats seraient connus de tous (une réponse envisage que GALAXIE soit le lieu de la publication de ces classements), et ceux-ci devraient exprimer leurs vœux d'affectation à la même période. Sur ce dernier point, une réponse va dans le sens de l'allongement de la durée d'expression des vœux, un autre vers un raccourcissement. Une proposition tend à limiter le recours au « fil de l'eau ». Pour lutter contre les désistements, 4 réponses proposent l'allongement des listes de classement, dont 1 envisage la mise en œuvre d'une liste complémentaire.

## APPRECIATION GLOBALE SUR LA NOUVELLE PROCEDURE

Le chapitre 7 permettait aux établissements de donner une appréciation plus globale sur la nouvelle procédure, et de recueillir des éléments chiffrés sur le coût du recrutement.

### Durée globale de la procédure de recrutement

Il était demandé aux établissements d'indiquer la durée globale de la procédure de recrutement, en moyenne sur l'ensemble des postes publiés, entre la première réunion du conseil d'administration qui décide d'offrir un poste au recrutement et la création du comité de sélection compétent et la dernière réunion du conseil d'administration qui arrête la proposition de nomination sur ce poste, pour la session « synchronisée » (question n° 711) et pour le « fil de l'eau » (question n° 712).

60 établissements ont répondu à la question concernant la session « synchronisée », dont 43 universités, sachant qu'on a écarté 4 réponses qui sont apparues incohérentes (durée égale ou inférieure à 30 jours). La synthèse des réponses est affichée dans le tableau suivant.

**Tableau n° 17 - Durée globale moyenne de la procédure pour la session « synchronisée »**

Type d'établissement	Durée moyenne (D en mois) <sup>5</sup>				
	1 < D < 3	3 < D < 5	5 < D < 7	7 < D < 8	8 < D < 10
Universités		8	15	11	9
Autres établissements		2	7	7	1
Total		10	22	18	10

48 établissements ont répondu à la question concernant le recrutement au « fil de l'eau », dont 34 universités. La synthèse des réponses est affichée dans le tableau suivant. 22 établissements ont enregistré la valeur zéro : en fait, un contrôle sur les publications montre qu'ils n'ont pas eu recours à ce type de procédure.

**Tableau n° 18 - Durée globale moyenne de la procédure pour le recrutement au « fil de l'eau »**

Type d'établissement	Durée moyenne (D en mois)			
	1 < D < 3	3 < D < 5	5 < D < 7	7 < D < 8
Universités	8	16	5	5
Autres établissements	6	3	3	2
Total	14	19	8	7

### Appréciation sur l'organisation générale de la nouvelle procédure de recrutement

⇒ La nouvelle procédure est-elle apparue plus simple ou plus complexe à gérer que l'ancienne, au plan de l'organisation (question n° 721) ?

76 établissements ont répondu à la question. 33 estiment que l'organisation du recrutement est plus complexe, dont 24 universités, 32 pensent le contraire, dont 14 universités, et 11 ont considéré la question sans objet,

<sup>5</sup> Dans les tableaux 17 et 18, les durées moyennes doivent être lues comme suit : D est égale ou supérieure à la première valeur indiquée et inférieure à la seconde.

tous des universités. Par rapport à 2009, avec toutes les réserves exprimées dans le premier chapitre sur la comparaison entre les deux enquêtes, le nombre des établissements estimant la nouvelle procédure plus complexe a sensiblement diminué ; avec une année d'expérience, on peut imaginer que les services ont mieux rodé leur organisation.

Parmi les 33 établissements qui ont trouvé l'organisation plus difficile, 26 ont précisé en quoi le recrutement était plus lourd à organiser.

Majoritairement (18 sur 26), ces établissements ont mis l'accent sur la constitution des comités de sélection : créer un comité pour chaque emploi à pourvoir, le fait qu'il faut les reconstituer tous les ans, même si quelques uns soulignent que la constitution d'un vivier de membres représente une aide précieuse, alourdit sensiblement la charge de travail des services. La recherche de membres extérieurs et leur gestion sont deux autres points qui contribuent à complexifier la procédure. S'assurer de leur présence, vérifier le respect des règles de quorum rendent difficiles l'organisation des réunions et des travaux ; plusieurs ont également précisé que l'absence de suppléants (non prévus par le statut) est une difficulté supplémentaire lorsque le service doit faire face à une ou plusieurs absences. La simultanéité des réunions des comités est aussi, pour plusieurs établissements, une source de difficulté.

7 autres établissements, sans viser spécialement les comités de sélection, ont indiqué que la procédure était globalement plus lourde à organiser et à gérer. Plusieurs ont précisé en quoi, et ils mettent en avant la multiplication des réunions des instances, conseil scientifique et conseil d'administration ; 2 ont souligné que l'extension des compétences du conseil scientifique, d'abord sur les mutations et les détachements, puis sur la dispense de diplôme et/ou de qualification, leur avait posé problème.

Un seul établissement a regretté le manque de lisibilité de la réglementation ; pourtant, la DGRH, à travers le portail GALAXIE et les réponses apportées aux questions des établissements, a pu les éclairer sur les aspects réglementaires et organisationnels du travail des comités. Enfin, un établissement a déploré l'absence de mise à jour du guide utilisateurs de GALAXIE bien que l'outil ait évolué ; la cellule de coordination du portail GALAXIE et des outils de gestion des personnels enseignants de l'enseignement supérieur ne manque pourtant pas de réaliser ces mises à jour dès qu'elles sont nécessaires.

Parmi les établissements qui ont répondu négativement à la question ou qui l'ont considéré comme sans objet, 1 a déclaré que la nouvelle procédure était plus simple, et 3 autres correspondants ont indiqué que, nouveaux dans le service, ils n'avaient pas de références pour comparer les deux procédures.

⇒ Au plan du calendrier (question n° 722), sur 74 établissements ayant répondu, 34 ont indiqué que la nouvelle procédure leur apparaissait plus complexe à gérer, dont 23 universités, 30 sont d'un avis contraire, dont 16 universités, et 10 ont considéré la question sans objet.

On remarque que, sur les 33 établissements qui ont trouvé la nouvelle procédure plus lourde au plan de son organisation, 26 l'ont également estimée plus compliquée au niveau du calendrier. Inversement, 6 établissements pour lesquels la nouvelle organisation n'est pas apparue plus complexe, et 2 qui ont considéré cette question sans objet ont rejoint les 26 établissements précédents sur leur appréciation du calendrier.

Sur les 34 établissements qui ont déclaré que la campagne 2010 avait été plus difficile à organiser en terme de calendrier, 27 ont précisé en quoi. Tous déplorent que le calendrier soit trop serré, et on retrouve les raisons déjà évoquées l'an dernier. Elles recoupent logiquement les explications données à la question précédente.

Explicitement ou implicitement, la totalité de ces 27 établissements déplorent les contraintes du calendrier ministériel de la session « synchronisée » ; 11 regrettent qu'il ne tienne pas compte des vacances universitaires, l'étalement sur les trois zones les contraignant à un exercice difficile pour s'assurer de la participation des membres extérieurs aux réunions des comités de sélection. L'harmonisation des calendriers des différentes instances intervenant dans la procédure est donc une préoccupation majeure.

Avant les travaux des comités de sélection, la procédure de leur constitution, avec l'aller et retour entre le chef d'établissement, les conseils et les services, est en elle-même chronophage, d'autant plus que l'établissement consulte d'autres instances pour arrêter la liste des membres. Quelques établissements ont aussi souligné que

les compétences données au conseil scientifique sur les mutations et les détachements, sur les dispenses de qualification ajoutaient au moins une réunion supplémentaire de l'instance qu'il fallait caler dans le planning d'organisation.

La simultanéité des travaux des comités de sélection, imposée par les contraintes du calendrier, locales et nationales, laisse peu de marges pour organiser l'ensemble des réunions, en s'assurant que les quorum seront atteints. Plusieurs établissements ont notamment souligné le problème rencontré par leurs comités pour laisser un temps suffisant aux rapporteurs afin d'étudier les dossiers de candidature et organiser le planning des auditions. Quelques uns ont fait observer que les candidats, souvent convoqués dans plusieurs lieux en même temps, sont eux aussi contraints à choisir leurs auditions, ce qui peut être dommageable.

Ceci étant, très peu d'établissements ont souhaité explicitement un allongement de la durée de la procédure.

L'analyse de ces réponses montre clairement que la taille de l'établissement n'est pas en cause. Les difficultés sont réelles dans les universités qui ont à gérer un nombre important de comités, mais aussi dans les établissements de taille plus modeste qui ont moins de comités à gérer, mais sont confrontés aux délais de leur constitution à cause de la concurrence qui s'exerce sur les membres extérieurs, et de leurs travaux en raison de la disponibilité de ces membres extérieurs.

Il aurait été intéressant de connaître les raisons ayant conduit 30 établissements à considérer que la procédure n'était pas plus complexe à gérer au plan du calendrier : ils n'ont pas expliqué leur position. Seul l'établissement qui a trouvé la nouvelle procédure plus simple a déclaré que le calendrier était plus souple : on a noté qu'il avait publié tous ses postes dans le cadre du recrutement au « fil de l'eau ».

⇒ Le questionnaire invitait les établissements à préciser les éléments les ayant déterminés à choisir d'offrir leurs postes dans le cadre de la session « synchronisée » ou dans celui des recrutements au « fil de l'eau » (question n° 73). 56 établissements se sont exprimés.

Deux raisons principales ont conduit la majorité des établissements ayant répondu à choisir la session « synchronisée ». D'une part, elle s'inscrit dans le calendrier habituel de l'année universitaire, où la majorité des postes sont vacants à la rentrée : elle permet donc une meilleure gestion prévisionnelle des emplois ; secondairement, les nouveaux enseignants-chercheurs sont nommés au moment où commencent les enseignements : elle est donc adaptée à l'organisation pédagogique de l'année universitaire. D'autre part, elle offre la possibilité d'avoir un vivier de candidats plus large, en particulier en s'adressant aussi à la dernière promotion des qualifiés, de s'assurer une meilleure visibilité de leurs offres de recrutement.

Le choix de la « session « synchronisée » est également motivé par les contraintes d'organisation qui sont estimées plus simples, davantage conformes au rythme des conseils de l'établissement. Toutefois, plusieurs réponses évoquent la similitude avec les sessions du passé en matière d'organisation et de calendrier : l'habitude de la gestion des campagnes antérieures compte. Quelques établissements ont aussi souligné qu'ils n'avaient pas les moyens humains de conduire en parallèle session « synchronisée » et recrutement au « fil de l'eau » ; ce dernier mode restait donc exceptionnel.

Moins nombreux sont les établissements qui ont évoqué le recrutement au « fil de l'eau », alors que tous ceux qui se sont exprimés sur le sujet ont, selon leurs déclarations aux questions n° 711 et 712, publié des postes dans les deux systèmes. Ils reconnaissent que cette modalité permet de répondre à une urgence, à un besoin spécifique de recrutement.

C'est le cas lorsqu'un poste devient vacant de façon imprévue ou trop tardive, notamment lorsque, dans le cadre de la session « synchronisée », un emploi reste vacant ou est libéré par le départ de son titulaire ; le « fil de l'eau » est ainsi le moyen de republier rapidement ce poste afin qu'il demeure inoccupé le moins longtemps possible. Dans ces circonstances, plusieurs établissements ont néanmoins souligné que le recours au « fil de l'eau » suppose qu'ils aient connaissance d'un vivier de candidats potentiels de qualité.

Quelques réponses évoquent l'opportunité offerte par ce mode de recrutement de cibler un candidat ayant un profil scientifique très particulier, notamment un chercheur étranger. Le « fil de l'eau » présente l'avantage de pouvoir raccourcir les délais du recrutement et de pouvoir procéder à une prise de fonctions rapprochée.

On constate que les établissements ayant évoqué ce mode de recrutement sont d'abord des universités. Quelques unes ont souligné que conduire parallèlement session « synchronisée » et recrutement au « fil de l'eau » est consommateur de temps et de moyens : il faut donc que le besoin soit important pour utiliser le « fil de l'eau ».

### **Volume de travail consacré par un membre d'un comité de sélection au recrutement**

Selon les établissements, quel a été le nombre d'heures de travail consacré par un membre d'un comité de sélection, en moyenne, pour un recrutement de PR (question n° 7441) et de MCF (question n° 7442) ?

42 établissements seulement ont répondu à la question concernant le recrutement des PR, sachant que 9 d'entre eux ont saisi la valeur zéro ; l'application a enregistré 43 réponses pour le recrutement des MCF, dont 7 sont des valeurs nulles. Par rapport aux autres chapitres du questionnaire, le taux de réponses utiles est donc moindre. Il est vrai que ces questions demandaient aux établissements un travail de recherche d'information conséquent auprès des membres de leurs comités de sélection ; à la date où ils ont pris connaissance du questionnaire, il est vraisemblable que seuls les membres locaux ont pu être contactés, et compte tenu du délai écoulé depuis la fin des travaux des comités, il n'est pas certain que ceux-ci aient pu apporter une réponse précise quant au volume horaire qu'ils avaient consacré à ce travail.

⇒ Pour les postes de PR, l'éventail des 33 réponses est très large, comme l'illustre le tableau suivant :

**Tableau n° 19 - Temps moyen consacré au travaux des comités de sélection PR**

Type d'établissement	Temps moyen (T en heures) <sup>6</sup>				
	T <5	5 < T <10	10 < T <20	20 < T <40	40 < T
Universités	3	3	5	7	2
Autres établissements	2	3	4	4	
Total	5	6	9	11	2

⇒ Pour les postes de MCF, les 36 réponses couvrent un éventail aussi large.

**Tableau n° 20 - Temps moyen consacré au travaux des comités de sélection MCF**

Type d'établissement	Temps moyen (T en heures)				
	T <5	5 < T <10	10 < T <20	20 < T <40	40 < T
Universités	2	2	6	7	3
Autres établissements	1	3	4	8	
Total	3	5	10	15	3

### **Éléments chiffrés sur le coût du recrutement**

Une des nouveautés de l'enquête 2010 concernait les aspects financiers du recrutement : les établissements étaient conviés à indiquer quelques éléments chiffrés relatifs au coût moyen de la participation d'un membre extérieur et au coût global du recrutement. On remarque également que le nombre de réponses est plus faible que pour les autres aspects du recrutement. Là aussi, les questions posées demandaient aux établissements un investissement important pour recueillir et traiter l'information. Il est donc difficile de tirer des enseignements significatifs des données recueillies.

<sup>6</sup> Dans les tableaux 19 et 20, les temps moyens doivent être lus comme suit : T est égal ou supérieur à la première valeur indiquée et inférieur à la seconde.

⇒ 43 établissements ont précisé le coût moyen de la participation d'un membre extérieur aux travaux des comités de sélection, et 7 ont enregistré la valeur zéro (question n° 741). Là encore, l'éventail des réponses utiles est large.

**Tableau n° 21 - Coût moyen de la participation d'un membre extérieur**

Coût moyen (C en euros) <sup>7</sup>	Type d'établissement		
	Universités	Autres établissements	Total
C <150	5	2	7
150 < C <250	6	2	8
250 < C <500	9	5	14
500 < C <1000	5	4	9
1000 < C	2	3	5

A priori, le coût moyen des membres extérieurs participants dépend de leur aire de recrutement, régionale, nationale ou internationale, et aussi de la situation géographique de l'établissement recruteur. On a donc cherché à croiser l'indication du coût moyen avec la proportion de membres extérieurs sollicités au niveau national et international.

On constate logiquement que les établissements qui ont déclaré les coûts les plus bas sont ceux qui ont privilégié le niveau régional ; inversement, les coûts les plus élevés sont là où la proportion des membres recrutés au niveau national est grande. On note donc que 3 des 5 établissements ayant indiqué que le coût moyen d'un membre extérieur est égal ou supérieur à 1000 € sont insulaires, ce qui induit des frais de déplacement plus importants. Parmi les métropolitains qui ont affiché un coût égal ou supérieur à 500 €, 6 ont précisé avoir sollicité les membres extérieurs au niveau de la France entière à plus de 80 %, et 3 autres au niveau international entre 10 et 15 %.

⇒ 36 établissements ont répondu à la question n° 7421 sur le coût global d'un **recrutement de PR**, 9 ayant enregistré la valeur zéro. 27 de ces 36 établissements ont précisé le coefficient multiplicateur du coût de la nouvelle procédure par rapport à l'ancienne (question n° 7431).

S'agissant du coût global, on observe un grand étalement des réponses, synthétisé dans le tableau suivant.

**Tableau n° 22 - Coût global pour un recrutement de PR**

Coût global (C en euros) <sup>8</sup>	Type d'établissement		
	Universités	Autres établissements	Total
C <1500	8	7	15
1500 < C <2500	6	1	7
2500 < C <4500	3	1	4
4500 < C <7500	4	3	7
10000 < C	3		3

Lorsqu'on analyse les réponses, une première observation peut être faite : les établissements ont-ils pris en compte les mêmes éléments pour aboutir au chiffre indiqué ? Le questionnaire n'apportait pas de précisions à

<sup>7</sup> Dans le tableau 21, le coût moyen doit être lu comme suit : C est égal ou supérieur à la première valeur indiquée et inférieur à la seconde.

<sup>8</sup> Dans le tableau 22, le coût global doit être lu comme suit : C est égal ou supérieur à la première valeur indiquée et inférieur à la seconde.

ce sujet, parce qu'il était apparu difficile aux auteurs d'imaginer toutes les natures de dépenses entrant dans le coût global d'un recrutement.

On retiendra le cas des 3 universités ayant déclaré un coût global supérieur à 10 000 €. On trouve une université ultramarine : l'éloignement peut constituer une explication. Pour les deux autres, métropolitaines, la question précédente reste entière ; par rapport à des établissements affichant un coût moindre, on ne peut pas établir de lien évident entre le chiffre mentionné, la proportion de membres extérieurs sollicités au niveau de la France entière (qui est plutôt plus faible), et l'effectif des extérieurs dans la composition des comités. On ne peut pas davantage trouver ce lien pour les établissements qui ont déclaré un coût global inférieur à 1 500 €.

Sur les 27 établissements ayant précisé le coefficient multiplicateur entre l'ancienne et la nouvelle procédure, 2 ont saisi la valeur zéro : doit-on en déduire que ce coût n'a pas augmenté ou qu'ils n'ont pas eu les références qui leur permettaient de calculer le coefficient ? Une université a indiqué un coefficient inférieur à 1, alors que 3 autres établissements ont affiché le coefficient 1 : dans la première, la nouvelle procédure aurait conduit à une diminution du coût du recrutement, alors qu'il serait resté constant dans les 3 autres. Dans 12 établissements, le coefficient multiplicateur est compris entre 1,2 et 2 ; 7 autres indiquent une valeur comprise entre 2,5 et 5 ; enfin, 1 école affiche un coefficient 8 et 1 université un coefficient 15.

Les données recueillies sur ce point sont trop fragmentaires et imprécises pour en tirer quelque conclusion que ce soit. Cet aspect du recrutement mérite une étude à lui-seul.

⇒ S'agissant du **recrutement des MCF**, 38 établissements ont précisé le coût global d'un recrutement, alors que 8 ont saisi la valeur zéro (question n° 7422). 28 de ces 38 établissements ont précisé le coefficient multiplicateur du coût de la nouvelle procédure par rapport à l'ancienne (question n° 7432).

L'éventail des réponses à la première question est tout aussi grand que pour les PR.

**Tableau n° 23 - Coût global pour un recrutement de MCF**

Coût global (C en euros) <sup>9</sup>	Type d'établissement		
	Universités	Autres établissements	Total
C <1500	8	3	11
1500 < C <2500	3	5	8
2500 < C <4500	5	1	6
4500 < C <7500	4	5	9
10000 < C	4		4

Les remarques faites pour le recrutement des PR peuvent être réitérées.

On retrouve parmi les 4 universités ayant déclaré un coût global supérieur à 10 000 € les 3 évoquées ci-dessus. De même, 11 établissements affichent une dépense inférieure à 1 500 € : 10 d'entre eux ont affiché un coût aussi bas pour les PR.

Lorsqu'on compare les chiffres indiqués pour les deux corps, on observe que 5 établissements ont déclaré des coûts égaux pour le recrutement des PR et des MCF ; 16 indiquent que le coût du recrutement du rang B est supérieur à celui du rang A, et 13 disent le contraire. On note que 4 établissements qui ont précisé le coût d'un recrutement de MCF ont saisi la valeur zéro pour le recrutement d'un PR (2), ou n'ont pas renseigné cette donnée (2).

Sur les 28 établissements ayant précisé le coefficient multiplicateur entre l'ancienne et la nouvelle procédure, 3 ont saisi la valeur zéro : la même question est posée. La même université a indiqué un coefficient inférieur à 1, alors que 3 autres établissements ont affiché le coefficient 1 ; parmi ces 3, 2 ont aussi affiché le même

<sup>9</sup> Dans le tableau 23, le coût global doit être lu comme suit : C est égal ou supérieur à la première valeur indiquée et inférieur à la seconde.

coefficient pour le recrutement des PR. Dans 10 établissements, le coefficient multiplicateur est compris entre 1,5 et 2 ; 10 autres indiquent une valeur comprise entre 2,5 et 5 ; l'université qui affichait un coefficient 15 pour les PR précise la même valeur pour les MCF.

Comparons là encore les coefficients précisés pour les deux corps. On note que 15 établissements ont déclaré des valeurs égales pour le recrutement des PR et des MCF ; 7 indiquent un coefficient multiplicateur supérieur pour le rang B que pour le rang A, et 2 disent le contraire. 1 établissement qui précise que le coefficient est 1 pour les MCF a saisi le valeur zéro pour les PR.





## ANNEXE : DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Le recrutement des enseignants-chercheurs est organisé selon les dispositions de la loi LRU et du décret statutaire du 6 juin 1984, dans sa rédaction résultant des décrets du 10 avril 2008 et du 23 avril 2009. De ces dispositions, il convient de mettre en exergue le rôle dévolu aux instances de l'établissement : comités de sélection, conseil d'administration et chef d'établissement.

### Les comités de sélection

Les comités de sélection ont été institués par le décret du 10 avril 2008, en vue du recrutement des PR et des MCF. Ils sont chargés d'étudier et de donner un avis sur les dossiers des candidats.

Un comité est constitué pour chaque emploi à pourvoir. Le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et personnels assimilés, délibère une première fois pour préciser l'effectif total du comité, entre 8 et 16, le nombre des membres choisis hors de l'établissement et le nombre de ceux choisis parmi les enseignants de la discipline du poste publié. Au cours d'une seconde délibération, il adopte la liste des membres, lesquels ont été proposés par le président ou le directeur de l'établissement qui a recueilli l'avis du conseil scientifique. Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui ne sont pas électeurs pour les élections au conseil d'administration ; peuvent être choisis des universitaires et des chercheurs d'institutions étrangères, d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidats. La composition de chaque comité est rendue publique avant le début de ses travaux.

Lorsqu'il s'agit d'un recrutement de maître de conférences, le comité de sélection est composé à parité de MCF et personnels assimilés et de PR et personnels assimilés. Pour un recrutement de professeur, seuls des PR et personnels assimilés doivent former le comité. Le conseil d'administration choisit le président du comité parmi ses membres.

Il faut signaler que nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements. Un comité cesse son activité à la date à laquelle il transmet ses avis au conseil d'administration de l'établissement.

Lorsque plusieurs emplois offerts au recrutement présentent les mêmes caractéristiques de nature et de champ disciplinaire, le conseil d'administration peut retenir la même composition pour les comités chargés d'examiner les candidatures sur chacun de ces postes.

Un comité de sélection peut être commun à plusieurs établissements associés à cette fin, notamment dans le cadre d'un pôle de recherche et d'enseignement supérieur. Il est créé par une délibération adoptée en des termes identiques par chaque conseil d'administration des établissements concernés. Ses membres sont proposés en commun par les présidents et directeurs des établissements associés. Les modalités de composition de ce comité sont identiques à celles des comités constitués pour un établissement. Dans un tel comité, sont considérés comme membres extérieurs les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui ne sont pas électeurs pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel le poste est à pourvoir.

Le comité de sélection examine les dossiers des candidats à un recrutement, par la voie de la mutation, du détachement ou du concours.

Lorsque des candidats se présentent au titre de la mutation ou du détachement, leurs dossiers sont étudiés par le conseil scientifique qui émet un avis sur chaque candidature. Cet avis est transmis au comité de sélection.

Au vu des rapports présentés pour chaque candidat par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. Il siège valablement si la moitié de ses membres sont présents, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs. Les membres peuvent participer aux réunions par tout moyen de

télécommunication permettant leur identification et leur participation effective : ils sont alors réputés présents pour tous les calculs de quorum et de majorité ; toutefois le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à quatre.

Les candidats sélectionnés pour l'audition peuvent demander à être entendus par les mêmes moyens de télécommunication.

Le comité de sélection examine en même temps les candidatures à la mutation, au détachement et au concours. Il peut toutefois soumettre au conseil d'administration des avis distincts pour chacune des trois voies de recrutement.

Après ces auditions, le comité de sélection délibère et donne un avis motivé sur toutes les candidatures et, le cas échéant, sur un classement des candidats ; la délibération est acquise à la majorité des membres présents et, en cas de partage des votes, la voix du président est prépondérante. Ces avis sont transmis au conseil d'administration, après quoi il est mis fin à l'activité du comité.

Une décision du Conseil d'Etat du 9 février 2011 a précisé l'étendue des compétences du comité de sélection. Elle rappelle que si le comité de sélection doit avant tout évaluer les mérites scientifiques des candidats, il lui revient aussi d'apprécier l'adéquation entre le profil du candidat et celui du poste mis au concours.

### **Le conseil d'administration**

Le conseil d'administration de l'établissement fonctionne comme jury de recrutement. Il siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui de l'emploi postulé. Le Conseil Constitutionnel a rappelé dans sa décision du 6 août 2010 qu'il délibère à partir des avis motivés du comité de sélection, accompagnés le cas échéant de celui du conseil scientifique ; il peut, s'il l'estime nécessaire, se faire communiquer toute pièce du dossier des candidats.

Il propose au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom du candidat sélectionné ou une liste de candidats classés par ordre de préférence. Il ne peut pas proposer à la nomination le nom d'un candidat non sélectionné par le comité de sélection.

Le 9 février 2011, le Conseil d'Etat a rendu une seconde décision qui précise les compétences du conseil d'administration. Elle indique que le conseil ne peut écarter un candidat retenu par le comité de sélection au motif principal que l'activité de recherche présentée dans son dossier est insuffisante pour le poste postulé ; il doit apprécier l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'établissement, mais ne peut mettre en cause l'évaluation des mérites scientifiques des candidats qui relève de la compétence du comité de sélection.

La nomination dans le corps des MCF relève toujours de la compétence du ministre, celle dans le corps des PR de la compétence du président de la République.

### **Le président ou le directeur de l'établissement**

Le président ou le directeur de l'établissement peut émettre un avis défavorable motivé sur le candidat retenu par le conseil d'administration ou sur l'un des candidats classés.

Sauf le cas où il émet un avis défavorable motivé, il transmet le nom du candidat sélectionné ou la liste des candidats classés au ministre ; en aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement.

Lorsque l'emploi à pourvoir est affecté à une école ou à un institut faisant partie d'une université, le président ou le directeur de l'établissement ne peut transmettre le nom du candidat sélectionné ou la liste de classement si, dans les 15 jours suivant la réunion du conseil d'administration, le directeur de l'école ou de l'institut a émis un avis défavorable motivé sur ce recrutement.

