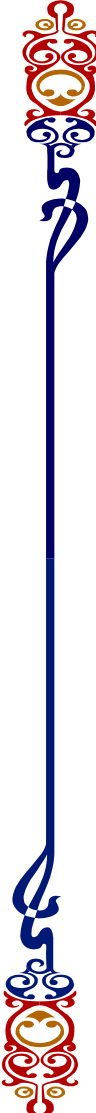




MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET DE
LA RECHERCHE



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

Session 2009

Bilan de l'enquête qualité auprès des établissements

Février 2010

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DIRECTION GÉNÉRALE 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	3
☞ Objectifs de l'enquête	4
☞ Rappel réglementaire	5
☞ Le questionnaire d'enquête	7
☞ Nombre de réponses à l'enquête	11
☞ Traitement des dossiers de candidature au recrutement	12
☞ Constitution des comités de sélection	13
Nombre et effectif des comités de sélection	13
Les membres extérieurs à l'établissement	14
L'interdisciplinarité au sein des comités de sélection	16
Modalités de constitution des comités de sélection	18
Durée moyenne de formation d'un comité de sélection	20
Modalités de publicité de la composition des comités de sélection	20
☞ Fonctionnement des comités de sélection	22
Modalités pratiques mises en œuvre pour les membres extérieurs	22
Mise en œuvre des règles de quorum et de participation à plusieurs comités de sélection	23
Examen des dossiers des candidats par les comités de sélection	23
☞ Fonctionnement du conseil d'administration en jury de recrutement	25
Documents mis à disposition du conseil d'administration	25
Propositions divergentes entre le conseil d'administration et les comités de sélection	25
Exercice du droit de veto du chef d'établissement	26
☞ Acceptation du poste par le candidat retenu	27
☞ Appréciation globale sur la nouvelle procédure	28
Durée globale de la procédure de recrutement	28
Appréciation sur l'organisation générale de la nouvelle procédure de recrutement	28

LISTE DES TABLEAUX STATISTIQUES

	Page
☞ Tableau n° 1 - Répartition des réponses à l'enquête qualité par type d'établissement	11
☞ Tableau n° 2 - Mise en œuvre d'outils de dématérialisation du dossier scientifique	12
☞ Tableau n° 3 - Effectif des comités de sélection pour les postes de PR selon le type d'établissement	13
☞ Tableau n° 4 - Effectif des comités de sélection pour les postes de MCF selon le type d'établissement	14
☞ Tableau n° 5 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif des comités de sélection pour les postes de MCF	15
☞ Tableau n° 6 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif des comités de sélection pour les postes de PR	15
☞ Tableau n° 7 - Aire de recrutement des membres extérieurs	16
☞ Tableau n° 8 - Interdisciplinarité dans l'effectif des comités de sélection pour les postes de MCF	17
☞ Tableau n° 9 - Interdisciplinarité dans l'effectif des comités de sélection pour les postes de PR	17
☞ Tableau n° 10 - Responsables consultés sur les listes de membres des comités de sélection	19
☞ Tableau n° 11 - Présidence des comités de sélection selon le type d'établissement	19
☞ Tableau n° 12 - Modalités d'accueil des membres extérieurs	22
☞ Tableau n° 13 - Durée globale moyenne de la procédure de recrutement	28

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

La session 2009 du recrutement des enseignants-chercheurs universitaires a été organisée selon la nouvelle procédure issue de la loi n° 2007-1199 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 dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier 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.

C'est la première campagne où le nouveau dispositif a concerné tous les établissements d'enseignement supérieur.

Le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche de la DGRH a publié le bilan statistique de la session synchronisée¹ du recrutement 2009, à l'image des études réalisées les années précédentes. Le lecteur trouvera cette étude sur le site Internet du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/45/4/bilrec09synchro_130454.pdf).

Le service a souhaité également apprécier comment la nouvelle procédure a été mise en œuvre dans les établissements et comment elle a été perçue, afin d'y apporter, le cas échéant, des améliorations. L'enquête s'est inscrite dans la démarche d'accompagnement des établissements que le service souhaite mettre en place. Elle a pu aussi contribuer à une forme d'auto-évaluation par les établissements de leur action.

Pour cela, il a élaboré le questionnaire ci-dessous mis en ligne sur le portail GALAXIE : une application a été développée par le prestataire chargé de la maintenance applicative de GALAXIE, pour permettre aux établissements de répondre directement et rapidement aux questions posées. Cette application a été ouverte entre le 23 novembre et le 15 décembre 2009. Renseigner le questionnaire a été un acte volontaire de la part des établissements. En plus de ce caractère facultatif, le service s'était engagé à ce que l'exploitation des réponses garantisse leur anonymat.

Le présent document présente donc la synthèse des réponses recueillies.

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

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.



¹ Dans le cadre de la nouvelle procédure, les établissements ont 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.

RAPPEL RÉGLEMENTAIRE

La session 2009 du recrutement des enseignants-chercheurs est donc la première campagne où tous les établissements d'enseignement supérieur ont mis en œuvre la nouvelle procédure issue 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.

Les nouvelles dispositions réglementaires portent principalement sur la création de comités de sélection, le rôle du conseil d'administration de l'établissement, et le droit de veto dont dispose le chef d'établissement.

Les comités de sélection

Les comités de sélection ont été institués par le décret du 10 avril 2008. Ils sont chargés d'étudier et de donner un avis sur les dossiers des candidats au recrutement et exercent de ce point de vue les compétences dévolues antérieurement aux commissions de spécialistes.

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.

Les articles 35 et 51 du statut établissant la priorité des mutations sur les concours ont été abrogés. Le comité de sélection examine donc 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.

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. Il délibère à partir des avis formulés par le comité de sélection, accompagné le cas échéant de celui du conseil scientifique, et 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.

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.



LE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Le questionnaire proposé aux établissements était organisé en 6 chapitres et 84 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 d'indiquer leur appréciation sur 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 - Dossiers de candidatures au recrutement

11 - 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 ?

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

121 - Si oui, quelles solutions pouvez-vous prévoir :

1211 - création d'un espace numérique local : O/N ?

1212 - création et mise en commun d'un espace numérique avec d'autres établissements voisins sur un site partagé : O/N ?

1213 - autre solution : O/N ? précisez

2 - Constitution des comités de sélection

21 - Donnez quelques éléments statistiques :

211 - combien de postes avez-vous publié ?

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

213 - combien de comités de sélection étaient communs à plusieurs postes ?

214 - combien de comités de sélection étaient partagés avec un autre établissement ?

215 - combien de membres au maximum constituaient un comité de sélection :

2151 - pour un poste de PR ?

2152 - pour un poste de MCF ?

216 - combien de membres au maximum étaient extérieurs à l'établissement ?

217 - combien de membres au maximum ont été choisis dans la discipline du poste offert ?

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

221 - tous les enseignants-chercheurs de la discipline du poste étaient-ils par principe sélectionnables : O/N ?

222 - ou avez-vous mis en place un mode de sélection, notamment par voie d'élection : O/N ?

2221 - précisez :

223 - les listes de membres potentiels ont-elles été soumises à l'examen de responsables autres que le conseil scientifique : O/N ? si oui, lequel :

2231 - celui des directeurs d'UFR : O/N ?

2232 - celui des directeurs de formations : O/N ?

2233 - celui des directeurs de laboratoires ou d'unités de recherche : O/N ?

224 - les directeurs d'UFR, de formations, de laboratoires ou d'unités de recherche ont-ils été systématiquement membres d'un comité de sélection : O/N ?

- 225 - un enseignant-chercheur a-t-il été spécialement chargé de contacter les membres extérieurs : O/N ?
- 226 - les membres extérieurs ont-ils été choisis :
- 2261 - dans les universités de la région ? indiquez une proportion
 - 2262 - au niveau national ? indiquez une proportion
 - 2263 - au niveau international ? indiquez une proportion
- 227 - comment s'est-on assuré de leur participation effective ?
- 228 - avez-vous recherché à travers la composition d'un comité de sélection une certaine interdisciplinarité : O/N ?
- 229 - la présidence d'un comité de sélection a-t-elle été confiée systématiquement :
- 2291 - à un PR : O/N ?
 - 2292 - à un enseignant-chercheur de l'établissement : O/N ?
 - 2293 - à un enseignant-chercheur extérieur : O/N ?
- 23 - Considérez-vous que les listes des agents susceptibles d'être membre constituées en 2009 sont la base d'un vivier pérenne, appelé à être enrichi au fil des années : O/N ?
- 231 - quelles propositions faites-vous pour gérer ce vivier :
 - 2311 - création d'un fichier local : O/N ?
 - 2312 - mise en commun avec d'autres établissements voisins sur un site partagé : O/N ?
 - 2313 - mise en commun au plan national dans l'application GALAXIE : O/N ?
 - 2314 - autre solution : O/N ? précisez
- 24 - Avez-vous constaté des divergences posant problème entre le chef d'établissement et le conseil d'administration : O/N ?
- 25 - Quelle a été la durée moyenne observée entre la publication du poste et la publicité de la composition du comité de sélection ?
- 26 - Selon quelles modalités avez-vous assuré la publicité de la composition des comités de sélection :
- 261 - affichage dans les locaux de l'établissement : O/N ?
 - 262 - publication sur le site Internet de l'établissement : O/N ?
 - 263 - seriez-vous favorable à une publication dans l'application GALAXIE : O/N ?
 - 264 - autre solution : O/N ? précisez

3 - Fonctionnement des comités de sélection

- 31 - Quelles modalités pratiques avez-vous mis en place pour la convocation des membres ?
- 311 - en particulier, pour les membres extérieurs, avez-vous prévu :
 - 3111 - la réservation des titres de transport : O/N ?
 - 3112 - la réservation de l'hébergement : O/N ?
 - 3113 - ou n'aviez-vous rien prévu : O/N ? - 312 - avez-vous organisé une procédure rapide de remboursement des frais de mission : O/N ?
- 32 - Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour l'application de la règle du double quorum :
- 321 - le constat du non respect du double quorum a-t-il abouti à reporter la réunion d'un comité de sélection : O/N ?
 - 322 - le désistement tardif d'un membre a-t-il conduit à interrompre un concours : O/N ?
 - 3221 - si oui, pour combien de concours cela s'est-il produit ?
- 33 - Avez-vous mis en place des outils permettant de vérifier l'incapacité prévue par les textes à être membre simultanément dans plus de trois comités de sélection en activité : O/N ?
- 34 - Envisageriez-vous la mise en place d'outils permettant cette vérification : O/N ? si oui :
- 341 - au niveau de votre établissement : O/N ?
 - 342 - dans l'application GALAXIE : O/N ?
- 35 - Quelles modalités pratiques ont été mises en place pour le travail des rapporteurs :

- 351 - duplication du dossier des candidats : O/N ?
- 352 - numérisation du dossier des candidats : O/N ?
- 353 - 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 ?

36 - Avez-vous organisé des réunions de comités avec la participation d'acteurs par visioconférence :

- 361 - pour des membres : O/N ?
- 362 - pour des candidats : O/N ?
- 363 - pour les deux : O/N ?

37 - Quel est la proportion de candidats admis à l'audition qui ne se sont pas présentés devant le comité de sélection ?

38 - 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 ?

- 381 - un comité de sélection a-t'il passé outre cet avis défavorable : O/N ?

39 - Dans quelle proportion les candidats écartés par les comités de sélection (avant ou après l'audition) ont-ils demandé les motifs de leur éviction ?

4 - Fonctionnement du conseil d'administration en jury de recrutement

41 - Quels documents le conseil d'administration a-t'il souhaité avoir à disposition :

- 411 - le dossier de candidature : O/N ?
- 412 - les rapports des présidents des comités de sélection : O/N ?
- 413 - d'autres informations : O/N ? si oui, de quel type ?

42 - Le conseil d'administration a-t'il rendu des propositions divergentes des délibérations des comités de sélection : O/N ? si oui :

- 421 - rejets globaux : nombre de postes concernés ?
- 422 - modifications du classement établi par le comité de sélection : nombre de postes concernés ?
- 423 - compléments à la liste établie par le comité de sélection : nombre de postes concernés ?

43 - Pour quel nombre de postes, le droit de veto dont disposent les chefs d'établissement s'est-il exercé :

- 431 - par le président de l'université ou le directeur de l'établissement ?
- 432 - par le directeur de l'institut ou de l'école faisant partie de l'université ?

44 - L'intégration des délibérations des comités de sélection dans un outil informatique serait-elle de nature à faciliter le travail du conseil d'administration : O/N ?

- 441 - dans un outil local : O/N ?
- 442 - dans l'application GALAXIE : O/N ?

5 - Recrutements au fil de l'eau : acceptation du candidat retenu

51 - Avez-vous constaté qu'un candidat proposé différerait son acceptation du poste dans l'attente d'un résultat sur un autre poste :

- 511 - dans votre établissement : O/N ?
- 512 - dans un autre établissement : O/N ?
- 513 - dans combien de cas ?

52 - 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 ?

- 521 - dans combien de cas ?

53 - Quelles solutions envisageriez-vous pour pallier les deux inconvénients précités ?

6 - Bilan global du recrutement

61 - 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 ?

62 - La nouvelle procédure de recrutement vous est elle apparue plus simple ou plus complexe à gérer que l'ancienne :

621 - au plan de l'organisation : O/N ?

6211 - précisez

622 - au plan du calendrier : O/N ?

6221 - précisez

63 - 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 ?



NOMBRE DE RÉPONSES À L'ENQUÊTE

Entre le 23 novembre et le 15 décembre 2009, 108 établissements ont accédé à l'application dédiée à l'enquête à partir du portail GALAXIE. Pour 22 d'entre eux, malheureusement, les réponses enregistrées sont trop partielles pour être exploitées. La répartition par type d'établissement des 86 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	52
IUT	4
Ecoles rattachées aux universités	1
Ecoles autonomes	14
Grands établissements	5
IUFM	2
IEP	7
Autres établissements	1
Total	86

On observe aussi que plusieurs IUT ont enregistré leur réponse à l'enquête, alors que leur université de rattachement n'a pas souhaité intervenir dans l'application.

Dans le bilan de la campagne de recrutement établi au 1^{er} septembre 2009, on a recensé 139 établissements ayant offert au moins un poste de MCF ou de PR au recrutement. 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 284 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 86 établissements ayant renseigné utilement le questionnaire, plusieurs n'ont pas pu, ou pas souhaité, répondre à toutes les questions posées.

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.



TRAITEMENT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE AU RECRUTEMENT

Le chapitre 1 du questionnaire visait d'abord à savoir 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° 11).

S'ils ne l'avaient pas fait, envisageaient-ils de le faire (question n° 12) et, si oui, sous quelle forme (question n° 1211 et suivantes) ?

9 établissements seulement ont indiqué avoir offert aux candidats des outils de dématérialisation de leur dossier scientifique, 72 ne pas l'avoir fait ; 5 réponses n'ont pu être exploitées.

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	9	26
Non	72	38
Réponse inexploitée	5	8
Total	86	72

Sur les 72 établissements qui n'ont pas mis en œuvre de tels outils, 38 ont déclaré ne pas envisager de le faire. Le questionnaire ne demandait pas de d'expliquer cette position. On peut toutefois s'interroger : est-ce parce que ces établissements n'en ressentent pas aujourd'hui le besoin ? Ou parce qu'ils manquent des moyens matériels et/ou humains pour réaliser ces outils ?

On observe que plus de la moitié de ces établissements (25) sont des universités, et plusieurs implantées en Ile-de-France et dans des métropoles régionales. Une seule d'entre elles entrouvre une porte puisqu'elle a posé la question de l'ouverture éventuelle d'un espace numérique de travail dans GALAXIE.

8 réponses n'ont pas été exploitées, soit que l'établissement n'a pas répondu à la question ou qu'il l'a considérée comme sans objet.

Sur les 26 établissements qui ont manifesté leur intention de mettre en place des outils de dématérialisation des dossiers scientifiques, 22 envisagent d'ouvrir un espace numérique de travail, dont 4 pensent le créer et le partager avec un ou plusieurs établissements voisins. 2 autres établissements se limitent à prévoir la possibilité pour les candidats d'adresser aux responsables en charge du recrutement soit un CD Rom, soit des fichiers attachés à un message électronique.



CONSTITUTION DES COMITÉS DE SÉLECTION

Le chapitre 2 du questionnaire amenait les établissements à préciser les conditions dans lesquelles ils ont formé leurs comités de sélection.

Nombre et effectif des comités de sélection

Il a été demandé aux établissements de donner des éléments chiffrés sur le nombre et la composition de leurs comités de sélection.

⇒ 76 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 a noté quelques rares incohérences entre ces chiffres : par exemple, davantage de comités que de postes publiés.

La règle veut qu'un comité soit constitué pour chaque emploi à pourvoir. Toutefois, lorsque plusieurs emplois offerts 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 41 des établissements ayant répondu (question n° 213) : 21 dans un seul cas et 10 pour 2 comités. 35 établissements ne l'ont pas utilisée.

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 maximum de membres constituant leurs comités de sélection, tant pour les postes de PR (question n° 2151) que pour les postes de MCF (question n° 2152), sachant que le statut fixe cet effectif entre 8 et 16.

S'agissant des postes de PR, 72 établissements ont précisé ce chiffre. La répartition des réponses par type d'établissement et par effectif des comités est la suivante.

Tableau n° 3 - Effectif des comités de sélection pour les postes de PR selon le type d'établissement

Type d'établissement	Nombre de membres							
	8	9	10	11	12	13	14	16
Universités	17		8	1	8	1	3	7
IUT	2							
Ecoles autonomes	6	2	2	1	1			1
Grands établissements	2		1		1			
IUFM	1							
IEP	3				1			
Autres établissements	1							
Total	32	2	11	2	11	1	3	8

On observe que 14 établissements n'ont pas donné d'information sur l'effectif des comités formés pour les emplois de PR ; 6 d'entre eux ont toutefois déclaré en avoir constitué, mais seulement 3 ont publié au moins un poste de cette nature.

S'agissant des postes de MCF, 72 établissements ont indiqué le nombre de membres de leurs comités. La répartition des réponses par type d'établissement et par effectif des comités est la suivante.

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

Type d'établissement	Nombre de membres					
	8	10	12	14	15	16
Universités	7		7	3	1	26
IUT	1		2			
Ecoles rattachées aux universités			1			
Ecoles autonomes	3	2	1			5
Grands établissements	1	1	2			
IUFM	1		1			
IEP	2					2
Autres établissements	1					
Total	16	3	14	3	1	33

14 établissements n'ont pas précisé l'effectif des comités formés pour les emplois de MCF ; 6 d'entre eux ont toutefois indiqué en avoir constitué, mais seulement 3 ont publié au moins un poste de cette nature.

Pour les deux natures d'emplois, on observe que 2 établissements, les mêmes, ont déclaré avoir nommé moins de 8 membres dans leurs comités : 4 membres dans un cas, 6 dans l'autre. On n'imagine pas un établissement constituer un comité ne comportant pas le nombre minimum de membres requis par le texte, ce qui, compte tenu du caractère public de la composition des comités, lui ferait courir un risque contentieux. Bien qu'il soit difficile de penser qu'il s'agisse d'une double erreur de saisie, à la fois pour les postes de PR et pour ceux de MCF, on ne voit pas quelle autre explication pourrait justifier cette incohérence.

Parmi les établissements n'ayant pas précisé l'effectif de leurs comités de sélection, 9 n'ont saisi cette donnée, ni pour les postes de PR, ni pour ceux de MCF ; un seul a déclaré avoir constitué des comités pour les postes qu'il a publiés.

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 (question n° 216), sachant que c'est le conseil d'administration qui en décide.

On note que 73 établissements ont répondu à cette question, 13 n'y ont pas répondu, dont 8 n'avaient déjà donné aucune information quant au nombre de comités constitués.

L'analyse des réponses montre que la question était trop imprécise : on ne parvient pas à déterminer si les chiffres déclarés concernent les comités constitués pour les postes de PR, pour les postes de MCF, ou s'il s'agit d'une moyenne calculée pour les deux natures de postes. Il semble toutefois qu'ils sont plutôt relatifs aux comités compétents pour les emplois de MCF. Si l'enquête qualité sur les recrutements doit être reconduite, le questionnaire devra être amélioré sur ce point.

Pour dégager une tendance, on a cherché à croiser les saisies de l'effectif total déclaré par les établissements, tant pour les comités créés pour le recrutement des MCF que pour ceux formés pour le recrutement des PR, et celles du nombre de membres extérieurs. Compte tenu de l'imprécision de la question posée, il est clair que la pertinence de ce croisement de données peut prêter le flanc à la critique.

Dans les comités créés pour le recrutement des MCF, on observe que, majoritairement, le nombre de membres extérieurs est égal à la moitié de l'effectif total des comités. Le tableau suivant montre assez clairement cette tendance : par exemple, 26 établissements qui ont déclaré que l'effectif maximum de leurs comités était de 16 membres ont précisé que 8 étaient extérieurs à l'établissement.

Tableau n° 5 - Nombre des membres extérieurs selon l'effectif des comités de sélection pour les postes de MCF

Effectif d'un comité MCF	Nombre de membres extérieurs indiqué							
	4	5	6	7	8	9	10	12
8	15			1				
10		2						
12			9	1		2		1
14				1	1			
15					1			
16				1	26		3	

Dans les comités créés pour le recrutement des PR, la tendance relevée pour les emplois de MCF est moins nette. Lorsque l'effectif total est restreint, le nombre de membres extérieurs est limité : 16 établissements qui ont déclaré que l'effectif maximum de leurs comités était de 8 membres ont précisé que 4 étaient extérieurs à l'établissement. Mais déjà, on remarque que plusieurs établissements ont sollicité davantage de membres extérieurs, et cela se confirme quand l'effectif global des comités s'étoffe. On peut en déduire que, pour le recrutement des PR, les établissements ont été davantage enclins à solliciter des professeurs venant d'autres institutions, peut-être parce que l'effectif de leurs professeurs, compétents pour l'emploi, était trop restreint. Il est possible aussi que, comme on l'a suggéré ci-dessus, les chiffres saisis concernent plutôt les comités constitués pour le recrutement des MCF.

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

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

⇒ Les établissements ont été conviés à s'exprimer sur le choix des membres extérieurs. Ont-ils spécialement chargé un enseignant-chercheur de les contacter (question n° 225) ? A quel niveau ont-ils été choisis (question n° 226) ? Comment les établissements se sont-ils assurés de leur participation effective aux travaux du comité (question n° 227) ?

72 établissements ont répondu à la question n° 225. 31 ont donc demandé à un enseignant-chercheur de prendre en charge les contacts avec les membres extérieurs, dont 21 universités, contre 40 qui ne l'ont pas fait, dont 21 universités ; 1 établissement a considéré la question sans objet.

Le tableau suivant dessine l'aire de recrutement des membres extérieurs (question n° 226). 58 établissements ont indiqué les avoir sollicités dans les universités de la région et/ou au niveau national. 24 seulement ont précisé les avoir trouvés au niveau international : assez logiquement, la part des membres venant de l'étranger reste faible. On observe aussi que 22 établissements les ont « recruté » aux trois niveaux, dans des proportions variables. Par ailleurs, on note que 4 établissements ont dit avoir choisi les membres extérieurs uniquement en France, et 2 à ce niveau et à l'étranger, sachant que, pour ces 2 établissements, la proportion des enseignants ou chercheurs internationaux est restée minime (1 %).

L'ouverture des comités de sélection, voulue par la réforme statutaire, a donc été un succès indéniable : on note que, dans 31 des établissements ayant répondu à la question, la moitié ou plus des membres extérieurs ont été trouvés au niveau de la France entière.

Tableau n° 7 - Aire de recrutement des membres extérieurs

Pourcentage	Aire de recrutement des membres extérieurs		
	Régionale	Nationale	Internationale
0-9 %	1		20
10-19 %	5	7	3
20-29 %	4	8	1
30-39 %	5	5	
40-49 %	7	7	
50-59 %	15	17	
60-69 %	4		
70-99 %	13	10	
100 %	4	4	
Total	58	58	24

La question n° 227 cherchait 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. Les réponses (61 établissements) sont très diverses et difficilement exploitables. Une minorité des établissements ayant répondu n'ont pas compris le sens de la question : son intitulé était sans doute insuffisamment clair. Une majorité a pris contact avec ces personnalités par téléphone et/ou par courriel, une confirmation écrite ayant été souvent demandée ; plusieurs établissements ont précisé avoir renouvelé ces contacts. 2 établissements ont déclaré avoir utilisé l'outil Doodle² pour aboutir à fixer le calendrier des travaux de leurs comités.

L'interdisciplinarité au sein des comités de sélection

⇒ Les établissements étaient invités à préciser le nombre maximum de membres nommés dans les comités de sélection choisis dans la discipline du poste offert (question n° 217), la règle voulant là aussi que ce soit le conseil d'administration qui en décide.

On se doit d'exprimer la même réserve sur l'imprécision de la question posée : l'analyse des réponses ne permet pas de déterminer si les chiffres déclarés concernent les comités nommés pour le recrutement des PR, pour celui des MCF, ou s'il s'agit d'une moyenne calculée pour les deux natures de postes. Là encore, ils semblent concerner plutôt les comités compétents pour les emplois de MCF.

² 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.

L'interprétation de ces données doit rester prudente. D'autant que 20 établissements n'ont pas pu ou pas souhaité répondre à la question posée, dont 16 universités.

On a choisi là encore, et avec la même précaution que celle soulignée ci-dessus, de croiser les saisies de l'effectif total déclaré par les établissements, tant pour les comités créés pour le recrutement des MCF que pour ceux formés pour le recrutement des PR, et celles du nombre de membres choisis dans la discipline du poste.

Dans les comités créés pour le recrutement des MCF, on note une plus grande dispersion des situations, entre les établissements qui ont constitué des comités avec très majoritairement des enseignants de la discipline du poste et ceux qui ont recherché une plus grande interdisciplinarité. Ainsi, parmi les établissements qui ont déclaré que leurs comités de sélection comportaient 16 membres, 13 ont indiqué que tous relevaient de la discipline du poste, alors que 5 ont précisé que la moitié seulement étaient de la discipline de l'emploi.

Tableau n° 8 - Interdisciplinarité dans l'effectif des comités de sélection pour les postes de MCF

Effectif d'un comité MCF	Nombre de membres de la discipline du poste indiqué											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16
8	6	1	1	2	6							
10					1		1					
12			1			1	5	1	4			
14										2		
15					1							
16			1		5	2			1	1	3	13

Le croisement des données, s'agissant des comités créés pour le recrutement des PR, aboutit à un nombre d'aberrations plus important, ce qui permet de penser que les chiffres saisis par les établissements portent effectivement sur les comités formés pour les MCF. Le tableau suivant confirme la dispersion des situations notée pour le recrutement des MCF, dispersion qui s'accroît avec l'effectif total des comités. Il ne paraît pas possible d'en tirer un quelconque enseignement.

Tableau n° 9 - Interdisciplinarité dans l'effectif des comités de sélection pour les postes de PR

Effectif d'un comité PR	Nombre de membres de la discipline du poste indiqué											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16
8	7	1	1	2	9							
9	1											
10					1	1	2					
11												
12			1		1	1			1			
13									1			
14										1		
16			1		2						2	2

⇒ 37 établissements sur les 72 ayant répondu ont recherché l'interdisciplinarité dans la composition de leurs comités de sélection (question n° 228), 27 ne l'ont pas fait et 8 ont considéré la question comme sans objet.

On a cherché à croiser cette réponse avec les données saisies précédemment (question n° 217) : le croisement aboutit à des constats curieux. Un exemple : 33 établissements ont déclaré que leurs comités formés pour les postes de MCF comportaient au maximum 16 membres ; 13 d'entre eux ont indiqué que tous ces membres avaient été choisis parmi les enseignants relevant de la discipline du poste ; malgré cela, 7 ont dit avoir recherché l'interdisciplinarité : on peut penser qu'ils l'ont fait, mais n'ont pas trouvé les membres correspondants à leur souhait ; toutefois, un doute peut subsister sur la cohérence des réponses apportées. Il n'est donc pas possible de tirer des enseignements de ce croisement.

La composition des comités de sélection, du point de vue de leur élargissement aux enseignants-chercheurs extérieurs à l'établissement et de leur interdisciplinarité, était une donnée intéressante à étudier pour l'information des acteurs intervenant dans la procédure.

En fait, l'analyse des réponses est en partie insatisfaisante parce que les questions posées n'ont pas permis aux établissements de s'exprimer avec toute la précision attendue.

Modalités de constitution des comités de sélection

Les établissements étaient invités à expliciter les modalités retenues pour constituer les listes d'enseignants-chercheurs susceptibles d'être membres des comités de sélection.

⇒ 74 établissements ont précisé la procédure qu'ils ont suivie.

52 établissements, dont 31 universités, ont indiqué que tous les enseignants-chercheurs de la discipline du poste étaient par principe sélectionnables (question n° 221), contre 19, dont 13 universités, qui n'ont pas retenu ce principe. Les 3 derniers ont estimé la question sans objet, et, compte tenu de leur taille, on peut penser que c'est en raison de l'effectif limité des enseignants-chercheurs de la discipline dans l'établissement.

43 des 52 établissements ayant répondu positivement à la question précédente, dont 25 universités, ont déclaré ne pas avoir mis en place une modalité particulière de sélection des enseignants-chercheurs proposés pour une nomination (question n° 222). 2 d'entre eux ont toutefois indiqué que le conseil des études et de la vie universitaire pour l'un, un groupe d'experts pour l'autre, avaient été chargés d'opérer une présélection des enseignants pour les conseils de l'établissement ; un troisième a précisé qu'une procédure de sélection serait mise en place en 2010.

Parmi les 19 établissements qui ont répondu négativement, 12 seulement ont indiqué avoir mis en place une procédure de sélection. Les modalités de cette procédure sont diverses ; pour les uns, il a été demandé aux agents de faire acte de candidature aux comités de sélection ; pour d'autres, le rattachement à une unité de recherche ou un laboratoire a été une condition nécessaire ; ailleurs, des commissions ad-hoc, quelquefois calquées sur le périmètre des sections du CNU, ont été soit élues, soit désignées pour faire la sélection. 3 des 7 établissements qui ont déclaré ne pas avoir mis en œuvre une procédure de sélection ont néanmoins souligné avoir recensé (par des moyens non précisés) les candidats potentiels à une nomination.

⇒ 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° 223).

75 ont répondu à la question, 49 positivement, dont 27 universités, 22 négativement, dont 15 universités ; 4 ont considéré la question sans objet.

Le tableau suivant montre que, dans les 49 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. On note que les trois personnalités ont été sollicitées dans 8 établissements.

Tableau n° 10 - Responsables consultés sur les listes de membres des comités de sélection

Responsable consulté	Oui	Non	Sans objet
Directeur d'UFR	30	8	11
Directeur d'une formation	18	26	5
Directeur de laboratoire ou d'U.R.	40	7	2

Ces responsables ont-ils été systématiquement membre d'un comité de sélection (question n° 224) ? Le questionnaire ne prévoyait pas que l'établissement indique lequel.

Seuls 20 établissements, dont 10 universités, ont répondu oui, 48, dont 33 universités, non, et 7 ont considéré la question comme sans objet. Parmi les 48 établissements ayant répondu négativement, 30 avaient consulté au moins un de ces responsables sur les listes d'agents susceptibles d'être nommés. A l'opposé, 3 des établissements ayant systématiquement inclus un de ces responsables dans un comité ne les avaient pas consultés préalablement.

⇒ Le questionnaire abordait la question de la présidence des comités de sélection, trois possibilités étant ouvertes : l'établissement avait systématiquement nommé un professeur des universités (question n° 2291), un enseignant-chercheur de l'établissement (question n° 2292), un enseignant-chercheur extérieur à l'établissement (question n° 2293). Le questionnaire n'établissait pas de lien entre la première question et les deux suivantes.

La synthèse des réponses est affichée dans le tableau suivant.

Tableau n° 11 - Présidence des comités de sélection selon le type d'établissement

Type d'établissement	Professeur		E-C de l'établissement		E-C extérieur	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Universités	22	20	20	20	4	35
IUT	1	2	3			3
Ecoles rattachées aux universités	1			1		1
Ecoles autonomes	9	4	9	4	1	12
Grands établissements	1	3	1	3	2	2
IUFM	2			2	1	1
IEP	5	1	4	1		5
Autres établissements	1			1	1	
Total	42	30	37	32	9	59

Premier constat : une majorité des établissements ayant répondu ont systématiquement confié la présidence de leurs comités de sélection à un PR.

Le rapprochement des réponses aux deux autres questions soulève une difficulté.

36 des 37 établissements ayant déclaré avoir nommé à la présidence des comités des enseignants-chercheurs affectés dans l'établissement, ont indiqué logiquement ne pas l'avoir donnée à des enseignants-chercheurs extérieurs ; un seul a dit le contraire.

Mais, sur les 32 établissements qui ont déclaré ne pas avoir choisi les présidents parmi les enseignants-chercheurs de l'établissement, 24 indiquent ne pas les avoir trouvés parmi les enseignants-chercheurs

extérieurs. Que peut-on en déduire ? Qu'ils auraient confié la présidence à un chercheur ou à un personnel assimilé ? Plus sûrement, on peut penser que l'adverbe « systématiquement » dans la question posée a pu paraître ambigu : ces établissements n'ont pas nommé systématiquement président un enseignant-chercheur local, mais n'ont pas davantage choisi systématiquement un enseignant-chercheur extérieur. Si l'enquête doit être reconduite, ce point du questionnaire devra être précisé.

⇒ On demandait aussi aux établissements si les listes d'agents pouvant être membres des comités, constituées en 2009, étaient la base d'un vivier pérenne, appelé à être enrichi au fil des années (question n° 23). Si oui, on souhaitait qu'ils expriment leurs propositions pour gérer ce vivier (questions n° 2311 à 2314).

49 établissements ont répondu positivement à la question, dont 30 universités. 17, dont 12 universités, ont estimé au contraire que ces listes ne constituaient pas un vivier pour les campagnes à venir. 6 établissements, principalement des écoles autonomes, ont considéré la question sans objet.

10 des 49 établissements qui pensent avoir constitué un vivier de membres pour les futurs comités de sélection n'ont pas formulé de propositions pour sa gestion.

34 envisagent de gérer leur vivier dans un fichier local, dont 10 se déclarent prêts à le mettre en commun avec des établissements voisins et, parmi eux, 5 qui proposent de le partager dans GALAXIE. 4 autres indiquent qu'une gestion locale n'est pas opportune et souhaiteraient mettre leur vivier à disposition des autres établissements dans GALAXIE.

Sur les 17 établissements qui considèrent que les listes d'agents susceptibles d'être nommés au sein de leurs comités ne constituaient pas un vivier, 2 universités ont répondu positivement à deux des questions suivantes. Cela peut apparaître contradictoire avec le sens premier de ces questions, mais on peut aussi considérer qu'elles envisagent de créer un fichier local pour les campagnes prochaines, l'une soulignant qu'elle est disposée à le partager dans GALAXIE.

Au total, 26 établissements (sur 68 ayant répondu à la question) envisageraient que le vivier des membres de comités de sélection puisse être partagé dans GALAXIE.

⇒ Enfin, très majoritairement (65 des 74 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° 24) ; 7 établissements ont déclaré le contraire, mais le questionnaire ne demandait pas le nombre de postes concernés : on peut donc penser que le nombre de cas a été très limité.

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° 25) ?

Sur les 53 établissements qui ont saisi une information, 33, dont 23 universités, ont indiqué que cette durée est comprise entre 1 et 1,5 mois. Pour 13 autres, dont 6 universités, 2 mois en moyenne ont été nécessaires pour constituer leurs comités.

Les 7 derniers établissements ayant répondu à la question ont mentionné une durée égale ou supérieure à 3 mois. Parmi ceux-ci, on note 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° 261 à 264).

- ⇒ L'affichage dans les locaux de l'établissement n'a pas été la modalité retenue en priorité : 42 établissements l'ont délaissée contre 31 qui l'ont adoptée ; 1 a considéré la question comme sans objet et 12 n'y ont pas répondu.
- ⇒ En revanche, 70 ont publié la composition des comités de sélection sur le site Internet de l'établissement, alors que 6 ne l'ont pas fait. On notera que 27 ont eu recours aux deux formes de publicité.
- ⇒ Enfin, 61 établissements seraient favorables à la publication dans GALAXIE, contre 10 qui ne l'envisagent pas et 3 qui ont considéré la question comme sans objet. On peut remarquer que, sur les 70 établissements qui ont publié la composition de leurs comités sur leur site Internet, 57 souhaiteraient une publication dans GALAXIE.



FONCTIONNEMENT DES COMITÉS DE SÉLECTION

Le chapitre 3 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

L'accueil des membres extérieurs des comités de sélection est un point qu'il était intéressant d'analyser.

La réservation des titres de transport (question n° 3111) était un premier élément de nature à faciliter cet accueil. La réservation de l'hébergement (question n° 3112) 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° 3113). Enfin, il était demandé aux établissements s'ils avaient organisé une procédure rapide de remboursement des frais de mission (question n° 312).

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

Tableau n° 12 - Modalités d'accueil des membres extérieurs

		Universités	Autres éta.	Total
Réservation des titres de transport	Oui	24	18	42
	Non	15	10	25
	Sans objet	4	3	7
Réservation de l'hébergement	Oui	16	15	31
	Non	21	13	34
	Sans objet	5	3	8
Aucune modalité	Oui	13	6	19
	Non	10	7	17
	Sans objet	13	16	29
Remboursement rapide des frais	Oui	23	19	42
	Non	15	8	23
	Sans objet	4	4	8

42 établissements (sur 74 réponses) ont effectué la démarche de réserver les titres de transport des membres extérieurs, contre 25 qui ne l'ont pas réalisée. En revanche, les établissements ayant prévu leur hébergement sont très légèrement minoritaires : 31 contre 34 ; il est vrai que c'est une question un peu plus délicate à gérer, l'offre hôtelière étant plus importante et les souhaits des personnes plus diversifiés. Les réponses à la question n° 3113 s'inscrivent dans la logique des saisies aux deux questions précédentes.

42 établissements (sur 73 réponses) ont mis en place une procédure rapide de remboursement des frais de mission, mais ce ne sont pas nécessairement ceux qui ont effectué les réservations précitées. Ainsi 10 établissements ayant réservé les titres de transport des membres extérieurs et 7 ayant réservé l'hébergement n'ont pas organisé cette procédure, ou ont considéré la question sans objet.

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° 321), et le désistement tardif d'un membre avait-il conduit à interrompre un concours (question n° 322).

Globalement, les difficultés évoquées sont restées mineures. 11 établissements seulement (sur 74 réponses) ont dû reporter la réunion d'un comité à cause du non respect de la règle du double quorum, et 2 ont dû interrompre un recrutement en raison du désistement tardif d'un membre, cela pour un nombre limité de postes (3 au total).

⇒ 13 établissements (sur 73 réponses) ont déclaré avoir mis en place des outils permettant de vérifier l'incapacité à être membre simultanément dans plus de trois comités de sélection en activité (question n° 33). 4 d'entre eux ont indiqué qu'ils seraient favorables à la mise en œuvre de cette vérification dans GALAXIE.

Parmi les 60 établissements qui n'ont pas organisé cette vérification, 30 envisagent sa mise en œuvre (question n° 34), dont 24 la verraient dans GALAXIE. 19 ne la prévoient pas et 9 ont considéré la question sans objet, et cependant 9 d'entre eux seraient favorables à ce que GALAXIE propose les outils de cette vérification. On notera que les 2 établissements qui n'ont pas souhaité répondre à la question rejoignent néanmoins les 9 précédents quant au rôle que pourrait jouer GALAXIE sur le sujet.

Au total, ce sont 39 établissements qui voient GALAXIE les aider à contrôler l'incapacité des membres à siéger dans plus de trois comités de sélection en activité.

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.

⇒ Les établissements pouvaient préciser comment ils avaient traité les dossiers des candidats pour faciliter leur examen par les rapporteurs (question n° 35).

Pour 45 établissements (sur 70 réponses), l'interdisciplinarité ayant prévalu à la composition des comités de sélection n'a pas été une gêne pour trouver des rapporteurs compétents (question n° 353) ; parmi eux, 30 ont préalablement répondu avoir recherché une certaine interdisciplinarité dans la composition de leurs comités et 13 ne l'avaient pas recherchée (question n° 228). 4 établissements ont exprimé un avis contraire. 21 ont estimé la question sans objet.

38 établissements (sur 74 réponses) ont indiqué avoir dupliqué les dossiers pour les rapporteurs, dont 15 universités (question n° 351) ; 33 ne l'ont pas fait, dont 25 universités ; 3 universités ont considéré la question sans objet.

La numérisation des dossiers a été réalisée par 18 établissements (sur 72 réponses), dont 8 universités (question n° 352) ; 52 n'ont pas mis en œuvre cette modalité. Ces chiffres peuvent être rapprochés des réponses à la question n° 11 : parmi les 18 établissements précités, 6 seulement sont parmi les 9 qui ont indiqué avoir offert aux candidats des outils de dématérialisation de leur dossier scientifique.

⇒ 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° 36) ?

43 établissements (sur 75 réponses) ont organisé, pour les membres de leurs comités, des réunions par visioconférence, et 30 n'ont pas utilisé ce moyen.

En revanche, seuls 10 établissements (sur 75 réponses) ont eu recours à la visioconférence pour l'audition des candidats sélectionnés par les comités, 62 ayant écarté ce moyen.

9 établissements ont déclaré avoir mis en place ce système de participation, tant pour les membres que pour les candidats.

⇒ La proportion des candidats retenus pour l'audition qui ne se sont pas présentés devant le comité de sélection est très variable (question n° 37). Toutefois, il faut relativiser les chiffres communiqués car, d'une part 43 établissements seulement ont répondu, d'autre part on ignore évidemment le nombre de candidats retenus pour ces auditions.

20 établissements ont affiché une proportion d'absents aux auditions égale ou inférieure à 5 %, 14 un pourcentage compris entre 15 et 50 %. Parmi ces derniers, 8 sont des établissements de taille modeste, ayant publié peu de postes : les proportions indiquées portent vraisemblablement sur un nombre restreint de candidats 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° 38). L'analyse des réponses montre que la question a sans doute été mal posée.

42 établissements ont considéré la question sans objet (sur 75 réponses) et 31 ont répondu négativement. 2 universités seulement ont indiqué qu'un avis défavorable du conseil scientifique a été outrepassé par un comité.

⇒ Enfin, les établissements étaient conviés à préciser dans quelle proportion les candidats écartés par les comités de sélection (avant ou après l'audition) avaient demandé les motifs de leur éviction (question n° 39).

39 enregistrements ont été implémentés dans la base de données. Là encore, les chiffres communiqués doivent donc être relativisés du fait du nombre des réponses et parce qu'on ignore le nombre de candidats ayant postulé, puis sélectionnés pour l'audition.

17 établissements ont indiqué une proportion égale ou inférieure à 1 %, 12 un pourcentage compris entre 1,1 et 5 %, et 10 une proportion supérieure à 10 % ; parmi ces derniers, on rencontre 8 universités.



FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN JURY DE RECRUTEMENT

Le chapitre 4 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 veto 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° 41).

71 des 75 établissements ayant répondu ont indiqué que leur conseil d'administration a disposé des rapports établis par les comités de sélection ou leur président (question n° 412).

Parmi ces établissements, 16 se sont bornés à transmettre ces rapports à leur conseil. 55 ont précisé avoir communiqué aussi les dossiers de candidature ; de plus, la communication du dossier de candidature a été effectuée dans 2 établissements qui ont déclaré ne pas avoir transmis les rapports des comités (question n° 411).

D'autres informations ont-elles été données aux conseils d'administration (question n° 413) ? 29 établissements (sur 74 réponses) ont répondu positivement, 33 négativement et 12 ont considéré la question sans objet.

Parmi les 29 établissements, plusieurs ont indiqué avoir établi des listes extraites de l'application ANTÉE comportant des informations synthétiques sur les candidats, en particulier sur leur soutenance de thèse : certains ont précisé que ces documents servaient de tableau de bord pour les travaux du conseil. D'autres ont communiqué les rapports rédigés par les rapporteurs désignés pour étudier la candidature. Certains ont aussi demandé au président du comité de venir exposer devant le conseil les motivations du comité pour sa proposition ; dans un cas, cet entretien a été organisé par audioconférence. 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. Quelques uns ont mis à disposition du conseil les profils détaillés des postes à pourvoir.

Enfin, 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° 44).

43 ont répondu positivement, 18 négativement et 10 ont considéré la question sans objet. 33 des 43 établissements favorables à l'informatisation des délibérations des comités de sélection imaginent que GALAXIE pourrait être un support, dont 19 pensent néanmoins constituer parallèlement un fichier local.

24 établissements estiment que GALAXIE n'est pas susceptible de les aider en la matière et 11 ont considéré la question sans objet. Cependant, parmi ces établissements, 10 ont déclaré utile l'intégration des délibérations des comités de sélection dans un outil informatique, mais au niveau local uniquement.

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

76 réponses ont été enregistrées. 40 établissements signalent aucune divergence de proposition entre le conseil d'administration et le comité de sélection, alors que 2 ont considéré la question sans objet. 34 établissements ont donc précisé qu'il y avait eu des appréciations divergentes entre les comités de sélection et leur conseil d'administration (question n° 42).

Pour 25 d'entre eux, les conseils d'administration ont rejeté la proposition faite par le comité, ceci pour un nombre de postes limité : dans 16 cas, ce rejet n'a concerné qu'1 emploi ; dans 2 universités, il a touché 5 postes (question n° 421).

Pour 17 établissements, il s'agit d'une modification du classement proposé par le comité de sélection (question n°422). Là encore, un petit nombre de postes est concerné : dans 10 cas, 1 seul emploi, et dans 6 cas, 2 emplois. Pour 2 établissements et un seul poste chaque fois, le conseil d'administration a complété le classement proposé par le comité (question n° 423).

9 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.

Exercice du droit de veto du chef d'établissement

5 établissements, dont 2 universités, ont précisé que le président ou le directeur de l'établissement avaient exercé leur droit de veto, pour 1 poste dans 4 cas et pour 2 dans le dernier cas (question n° 431).

3 universités ont indiqué que le directeur d'un institut ou d'une école rattachée avait également opposé son veto, ceci pour 4 emplois (question n° 432)

Dans l'étude consacrée à la session synchronisée 2009, on a noté (au 1^{er} septembre 2009) 3 emplois ayant fait l'objet d'un refus du président ou du directeur de l'établissement et 5 par le directeur de la composante de l'université au titre de l'article L. 713-9 du code de l'éducation.



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 5 du questionnaire.

⇒ Il était demandé si les établissements avaient constaté qu'un candidat proposé différait son acceptation du poste dans l'attente d'un résultat sur un autre poste dans leur établissement (question n° 511) ou dans un autre établissement (question n° 512).

A la première question, sur 74 réponses, 9 établissements seulement ont répondu de façon positive, et ceci a été observé dans 1 ou 2 cas seulement. 56 n'ont pas constaté cette attitude et 9 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 26 établissements (sur 73 réponses) ; pour 15 d'entre eux, ce constat concerne 1 ou 2 cas seulement. 38 n'ont pas été confrontés à ce comportement, et 9 ont considéré la question sans objet.

On note également que 6 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° 52) ?

Là encore, le nombre des établissements ayant subi de tels désistements est faible : 15, dont 11 universités, sur 76 réponses enregistrées ; 12 ont indiqué qu'ils ont rencontré cet inconvénient que dans 1 ou 2 cas.

54 établissements n'ont pas été confrontés à ce comportement, et 7 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° 53).

30 réponses ont été enregistrées, mais 20 n'expriment pas d'avis sur la question. Cependant 7 établissements ont rencontré le problème de candidats différant leur acceptation dans l'attente d'un résultat sur un poste dans un autre établissement.

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

Parmi les 10 établissements qui ont formulé une proposition, 2 estiment que la session synchronisée est la meilleure réponse à apporter. 1 autre préconise une unité du calendrier de recrutement, en particulier avec le CNRS, suggestion qu'on peut rapprocher de la précédente. 2 autres penchent vers un raccourcissement du délai laissé aux candidats pour se déterminer. Ces propositions vont sensiblement dans le même sens : en effet, on peut penser que le fait d'avoir une unité de temps dans la publication des résultats et dans l'expression des vœux des lauréats est de nature à réduire les désistements ou les différés d'acceptation. 1 seul établissement pense au contraire que la session au « fil de l'eau » est la solution. 2 suggèrent que les candidatures dans les autres établissements et les classements qu'ils ont arrêtés puissent être connus de tous. Enfin, 2 établissements envisagent, pour l'un d'interdire les désistements, et pour l'autre l'acceptation de plusieurs postes.



APPRÉCIATION GLOBALE SUR LA NOUVELLE PROCÉDURE

Le chapitre 6 visait à permettre aux établissements de donner une appréciation plus globale sur la nouvelle procédure de 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 (question n° 61).

63 établissements ont répondu à la question, dont 40 universités : on remarque une assez grande dispersion des données saisies. La synthèse des réponses est affichée dans le tableau suivant.

Tableau n° 13 - Durée globale moyenne de la procédure de recrutement

Type d'établissement	Durée globale moyenne (D en mois)				
	D < 4	4 < D < 6	6 < D < 8	8 < D < 10	D > 10
Universités	7	11	10	11	1
Autres établissements	3	4	7	6	3
Total	10	15	17	17	4

Pour plus de la moitié des établissements ayant répondu, la durée globale moyenne du recrutement est donc égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 10 mois. On peut penser que les établissements ont calculé cette moyenne sur la session synchronisée et les recrutements au « fil de l'eau » ; à l'avenir, le questionnaire pourra demander la précision.

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° 621) ?

69 établissements ont répondu à la question. 53 estiment que l'organisation du recrutement est plus complexe, dont 35 universités, 12 pensent le contraire, dont 6 universités, et 4 ont considéré la question sans objet, dont 1 université.

Parmi les 53 établissements qui ont trouvé l'organisation plus difficile, 40 ont précisé en quoi le recrutement était plus lourd à organiser.

Majoritairement, ces établissements indiquent que, par rapport aux anciennes commissions de spécialistes, la constitution d'un comité de sélection pour chaque emploi à pourvoir, le fait qu'il faudra les reconstituer tous les ans alourdit sensiblement la charge de travail des services. La recherche de membres extérieurs et la gestion de ce vivier sont deux autres points qui contribuent à complexifier la procédure. S'assurer de leur présence, le fait aussi que les enseignants de l'établissement sont souvent membres de plusieurs comités, et l'application de la règle du double quorum rendent difficiles l'organisation des réunions et des travaux. Plusieurs établissements ont souligné que la logique des comités de sélection est compatible avec le recrutement au « fil

de l'eau », mais que, dans le cadre de la session synchronisée, le système devient très lourd en raison du nombre de comités qui siègent simultanément.

Par ailleurs, des établissements ont signalé que la procédure les avait conduit à un travail d'information des comités sur leur rôle, les contraintes juridiques auxquelles ils ont soumis, plus important que par le passé. On peut imaginer que cette tâche s'allègera avec les prochaines campagnes ; déjà, 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.

Plusieurs établissements ont souligné que la nouvelle procédure conduit à davantage de réunions des instances, conseil d'administration et conseil scientifique, que l'ancienne, ce qui est source de contraintes organisationnelles supplémentaires.

Il faut noter que deux établissements ont déclaré que la nouvelle procédure était plus simple ³.

Et un seul établissement a mentionné que la nouvelle procédure avait abouti à un recrutement de meilleure qualité. La question n'invitait pas les établissements à s'exprimer spontanément sur le sujet : les autres n'ont peut-être pas pensé à donner leur appréciation.

⇒ Au plan du calendrier (question n° 622), sur 68 établissements ayant répondu, 38 ont indiqué que la nouvelle procédure leur apparaissait plus complexe à gérer, dont 24 universités, 27 sont d'un avis contraire, dont 17 universités, et 3 ont considéré la question sans objet.

On remarque que, sur les 53 établissements qui ont trouvé la nouvelle procédure plus lourde au plan de son organisation, 35 l'ont également estimée plus compliquée au niveau du calendrier, mais pas les 18 autres.

Sur les 38 établissements qui ont déclaré que la campagne 2009 avait été plus difficile à organiser en terme de calendrier, 25 ont précisé en quoi. Sans surprise, les motifs avancés recourent très largement ceux qui ont été exposés ci-dessus.

La procédure de constitution des comités de sélection, 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 (UFR, UER).

L'harmonisation de tous les calendriers des comités avec celui du conseil d'administration fonctionnant comme jury laisse peu de marges pour organiser l'ensemble des travaux et réunions, d'autant que la disponibilité des membres est limitée, soit parce qu'ils participent à plusieurs comités, soit parce qu'ils sont extérieurs. La difficulté est accrue alors que le calendrier de la session synchronisée, fixé par l'administration centrale, impose ses propres contraintes. Certains 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, dès lors que ces travaux sont contraints par les contingences du calendrier, locales et nationales. Une discipline très stricte s'impose à tous pour respecter toutes ces échéances.

Il apparaît clairement à l'analyse de ces réponses 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.

⇒ le questionnaire invitait in fine 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° 63). 58 établissements se sont exprimés.

³ Un autre correspondant a indiqué que, nouveau dans le service, il n'avait pas de références pour comparer les deux procédures.

La session synchronisée s'est imposée, pour la majorité des établissements ayant répondu, parce qu'elle s'inscrivait dans le calendrier habituel de l'année universitaire, où la majorité des postes étaient vacants à la rentrée : elle permettait donc une meilleure gestion prévisionnelle des emplois. Pour plusieurs établissements, l'organisation pédagogique de l'année a également commandé le choix de la session synchronisée.

Les contraintes d'organisation qui sont apparues moins lourdes ont également motivé le choix de la session synchronisée pour de nombreux établissements ; certains détails des réponses laissent à penser que l'habitude de la gestion des sessions antérieures a compté. Certains ont aussi souligné que le recrutement au « fil de l'eau » était plus dispendieux en termes de moyens humains à mettre en œuvre et de temps passé à l'organiser.

Enfin, les établissements qui ont opté pour la session synchronisée ont justifié ce choix par la possibilité d'avoir un vivier de candidats plus large, en particulier en s'adressant à la dernière promotion des qualifiés, de s'assurer une meilleure visibilité de leurs offres de recrutement (et plusieurs ont souligné l'apport de GALAXIE de ce point de vue), et enfin de limiter les conséquences du désistement de candidats retenus.

Moins nombreux sont les établissements qui ont évoqué le recrutement au « fil de l'eau » (et l'ont-ils tous mis en œuvre ?). Ils reconnaissent que cette modalité permet de répondre à une urgence, à un besoin spécifique de recrutement. C'est notamment le cas lorsqu'un poste devient vacant de façon imprévue ou trop tardive, ou que l'opportunité se présente de recruter un candidat brillant, ayant un profil scientifique très particulier. Pour plusieurs établissements, le recrutement au « fil de l'eau » est aussi le moyen de republier rapidement un poste afin qu'il demeure vacant le moins longtemps possible.

Quelques établissements ont indiqué qu'ils ont eu recours au recrutement au « fil de l'eau » dans la mesure où ils ont été dans l'impossibilité de s'inscrire dans la session synchronisée, en raison des retards pris, notamment pour la constitution des comités de sélection. Un seul établissement a déclaré avoir choisi cette modalité de recrutement car elle lui est apparue plus adaptée à son organisation interne.

