



CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 15075

Rapport de mission

Recrutement, formation et déroulement de carrière des enseignants-chercheurs de l'enseignement agricole

établi par

Denis FEIGNIER

Inspecteur général de l'agriculture

Michel PENEL

Ingénieur général des ponts,
des eaux et des forêts

Anne-Marie VANELLE

Inspecteur général de la santé
publique vétérinaire

août 2016

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	5
LISTE CHRONOLOGIQUE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. INTRODUCTION.....	11
1.1. L'article 74 de la loi Fioraso.....	11
1.2. Localisme vs endorecrutement.....	12
1.3. Déroulement de la mission.....	12
1.4. Les corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur du MAAF.....	13
1.4.1. Les missions des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur du MAAF.....	14
1.4.2. Deux corps supérieurs, atypiques, classés en A et A+.....	16
1.4.3. Les maîtres de conférences.....	19
1.4.4. Les professeurs.....	20
1.4.5. La CNECA.....	22
2. LE RECRUTEMENT.....	23
2.1. Un enjeu crucial.....	24
2.2. Un encadrement réglementaire solide.....	24
2.3. Des indicateurs à surveiller.....	27
2.3.1. Un recueil des données à organiser.....	27
2.3.2. Un vivier de recrutement à élargir.....	27
2.3.3. Un recrutement d'origine locale difficile à chiffrer.....	31
2.4. Les pratiques.....	31
2.4.1. L'ouverture des postes.....	33
2.4.2. L'information et la communication sur l'ouverture des postes.....	34
2.4.3. L'autorisation à concourir.....	35
2.4.4. Les jurys.....	36
2.4.5. Les épreuves.....	37
2.4.6. Les profils de postes.....	39
2.5. La question de l'endorecrutement.....	39
2.5.1. La nécessité d'une définition.....	39
2.5.2. La nécessité d'un suivi chiffré.....	40
2.5.3. La prise en compte indispensable du contexte.....	40
2.6. De la participation des enseignants-chercheurs du MAAF aux jurys de recrutement des enseignants-chercheurs de l'Université.....	42
3. LA FORMATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	43
3.1. L'information initiale administrative.....	44
3.2. La formation pédagogique initiale.....	45
3.3. Les formations d'accompagnement aux prises de responsabilité.....	47
4. LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	50
4.1. Une faible appétence pour la prise de responsabilités d'encadrement ou de	

management.....	50
4.2. Pour les EC, un environnement administratif complexe, et assez mal connu.....	51
4.2.1. Un environnement complexe	51
4.2.2. qui, ne suscitant qu'une curiosité limitée, reste mal connu.....	53
4.3. L'incitation à la mobilité : l'encourager, bien sûr, mais surtout la faciliter.....	53
4.4. Un régime disciplinaire de création récente.....	57
4.5. L'évaluation des enseignants-chercheurs : un effort de longue haleine.....	58
4.5.1. La préparation du rapport quadriennal d'activité.....	58
4.5.2. Persévérer dans l'effort d'harmonisation des pratiques des sections de la CNECA, pour plus de lisibilité et d'équilibre.....	60
4.5.3. Les retours.....	67
5. PARANGONNAGE INTERNATIONAL.....	68
6. CONCLUSION.....	69
ANNEXES.....	73
Annexe 1 : Lettre de mission.....	74
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées.....	78
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés.....	81
Annexe 4 : Bibliographie.....	83

RÉSUMÉ

Une mission de conseil sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des enseignants-chercheurs de l'enseignement agricole a été confiée au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux.

Pour la mener à bien les trois membres désignés ont, en premier lieu, rencontré deux des membres de la mission de l'IGAENR en charge de préparer un rapport répondant aux attentes de l'article 74 de la loi Fioraso portant sur des questions similaires, puis le professeur Yves Soyeux, qui était chef du service de l'enseignement supérieur à la DGER au moment de la longue élaboration des statuts des enseignants-chercheurs du MAAF (décret n° 92-171), et la DGER, enfin, pour préciser les attentes. Ils ont ensuite procédé à de nombreux entretiens, rencontrant neuf des dix présidents de section de la Commission nationale des enseignants-chercheurs (CNECA), les directeurs d'un large échantillon des établissements concernés, deux des trois responsables des unités géographiques en charge de la formation initiale pédagogique des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés, ainsi que des représentants des différentes listes bénéficiant d'élus au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire (CNESERAAV), qu'il s'agisse des élus des personnels (enseignants ou non) ou des étudiants. Elle a également procédé à une présentation d'étape de ses constats et analyses devant la conférence des directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole, agroalimentaire, vétérinaire et de paysage, le 16 mars 2016.

La mission fait d'abord le constat que la situation prévalant dans l'enseignement supérieur agricole public (relativement au recrutement, à la formation et au déroulement de carrière des enseignants-chercheurs) paraît plus satisfaisante que celle existant à l'Université.

Les dispositions relatives au recrutement (décret statutaire et arrêté du 24 janvier 1994 modifié) constituent un cadre solide pour assurer un recrutement de qualité et on peut tirer un bilan assez satisfaisant du fonctionnement des jurys. La mission a pris acte des efforts déployés pour harmoniser le déroulement des jurys et en faciliter le déroulement. Elle formule quelques recommandations visant à poursuivre ces efforts. Elle suggère d'introduire une épreuve d'admissibilité sur dossier au concours de professeur, afin d'accroître le nombre de candidatures, notamment à l'international. Tous ses interlocuteurs ont affirmé leur attachement à la mise en oeuvre d'une épreuve à vocation pédagogique, aujourd'hui épreuve de « la leçon ». La mission recommande l'engagement d'une réflexion pour faire évoluer les modalités de cette épreuve, celles en vigueur aujourd'hui ne correspondant plus aux véritables conditions de travail d'un enseignant-chercheur et pouvant induire des soupçons de rupture d'égalité des chances entre candidats. Enfin, on observe encore trop de cas où le profil de poste est défini *ad hoc* et la publicité du concours n'est pas recherchée avec ardeur : ce sont deux raisons pour que, *in fine*, le nombre de candidats aux concours de professeurs ouverts soit si malheureusement faible.

La formation pédagogique initiale des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés, portée depuis plus de dix ans par la DGER, mérite d'être redynamisée. Reprenant sur ce point les conclusions faites par les rapporteurs des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2012, la mission recommande de rendre cette formation obligatoire. Par ailleurs, on se réjouit d'initiatives existantes, comme celle de l'INRA qui, avec son Ecole pratique du management de la recherche agronomique (EPMRA), a élaboré un modèle pertinent et efficace et qui s'est déclaré pleinement ouvert à l'accueil de stagiaires appartenant à l'Enseignement supérieur agricole.

Le déroulement de carrière des enseignants-chercheurs de nos établissements, plus favorable que celui des universitaires il y a une quinzaine d'années, s'en est sensiblement rapproché. Il se heurte aux mêmes obstacles à la mobilité. Sur la question de l'évaluation, le fonctionnement de la CNECA est très majoritairement considéré comme légitime et en progrès. Cette instance, malgré des moyens limités qu'il serait souhaitable de conforter par un véritable site dédié, a montré qu'elle savait évoluer dans ses méthodes et veiller à conforter la qualité et l'équité de ses avis. Les résultats de ces acquis sont cependant fragiles et très dépendants de facteurs humains contingents. Par ailleurs, la mission constate que, malgré les efforts faits, ni l'administration ni les impétrants ne sont assurés que les fonctions d'enseignement sont prises en compte à leur juste mesure. Des suggestions sont faites pour remédier à cette critique. *Mutatis mutandis*, la mission recommande, pour l'évaluation des activités de recherche, l'adoption explicite d'une grille de critères rénovée (de type EREFIN) démontrant une acception enrichie de la recherche, en phase avec la loi du 23 juillet 2013 et avec le décret statutaire.

Ce bilan globalement positif doit cependant être pondéré, en raison de la persistance de faiblesses, de fragilités et contingences, qui nécessitent une vigilance constante. En premier lieu, les outils et les moyens dont disposent les services du ministère et les établissements appellent un renforcement et une meilleure coordination. Les acteurs et tout le dispositif gagneraient, ensuite, à ce qu'il soit remédié à une forme d'isolement vécu, mais aussi provoqué, par les enseignants-chercheurs au sein des établissements.

Ayant prodigué des recommandations dont la portée pourrait paraître modeste, mais qui se veulent réalistes et relativement faciles à mettre en œuvre, la mission rejoint les conclusions de l'IGAENR pour estimer que « le recours à un supplément de réglementation ne devrait intervenir que lorsqu'il est absolument nécessaire » et pour considérer que les défis auxquels doit faire face l'enseignement supérieur requièrent une refonte de certains dispositifs statutaires, comme celui des obligations de service.

Mots clés : Enseignement supérieur agricole, enseignants-chercheurs, recrutement, carrière, formation

LISTE THÉMATIQUE DES RECOMMANDATIONS

sur la politique de recrutement

- R1. Adressée à la DGER et aux établissements : Développer les recrutements d'enseignants-associés, en les intégrant dans les contrats quadriennaux. 26
- R4. Adressée à la DGER : Inciter les établissements à établir des plans pluriannuels de recrutement validés par les instances de l'établissement (CE, CS et CA) et les intégrer dans les discussions sur les contrats d'objectifs. 33
- R6. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Reconnaître explicitement, pour les concours de maître de conférences, les diplômes délivrés par les collèges européens de spécialités vétérinaires comme donnant accès de droit à la candidature et ne plus les soumettre à demande de dérogation ponctuelle de la CNECA. 36
- R13. Adressée aux établissements et à la DGER : Veiller à ce que la rédaction des profils de poste soit suffisamment ouverte, pour élargir le vivier des candidats. 39

sur l'organisation des concours

- R3. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Avancer le planning des opérations de recrutement afin qu'il coïncide avec celui des universités et des organismes de recherche, afin d'élargir le vivier des candidats. 33
- R5. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Revoir en profondeur les modalités de la publicité faite au plan national et local sur les ouvertures de postes. La communication nationale sur internet doit être améliorée tandis que la communication locale doit être structurée et placée sous la responsabilité du directeur d'établissement ; l'ouverture à l'international et la recherche d'une amplification de la diffusion par le biais des COMUE sont deux axes à privilégier. 35
- R7. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Mettre en place une information préalable des jurés en leur diffusant les guides de bonnes pratiques et de déontologie en matière de recrutement dans la fonction publique. 36
- R10. Adressée aux directeurs d'établissement : Rechercher, chaque fois que possible, le regroupement de concours entre établissements voisins. 37

R14. Adressée à la DGER : Ouvrir des discussions avec le MENSUR pour obtenir la modification de l'article 6 du décret n° 92-70 ou celle de l'arrêté du 15 juin 1992 de façon à rendre incontestable l'assimilation des enseignants-chercheurs régis par le décret n°92-171 à ceux de l'université. 43

sur le déroulement des concours de recrutement

R8. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Introduire une épreuve d'admissibilité sur dossier au concours de professeur afin d'élargir le nombre de candidatures, notamment à l'international. 37

R9. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Examiner, notamment au plan juridique, les conditions dans lesquelles la langue anglaise pourrait être autorisée dans les concours de recrutement d'enseignants-chercheurs du MAAF. 37

R11. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Fournir aux jurés de concours une grille d'évaluation du travail pédagogique, établie par la CNECA, afin de rééquilibrer la prise en compte de l'enseignement par rapport à celle de la recherche. 38

R12. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Autoriser la préparation de la leçon à distance, pour réduire l'avantage potentiel donné aux candidats issus de l'établissement. 38

sur la formation d'accompagnement à la prise de fonction des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés

R15. Adressée à la DGER et au SG : Organiser, dans l'année suivant le recrutement au plus, une session d'information sur l'environnement administratif et institutionnel dans lequel oeuvrent les enseignants-chercheurs. 44

R16. Adressée à la DGER et au SG : Établir un guide d'accueil des nouveaux enseignants-chercheurs leur fournissant un bagage minimal sur l'environnement administratif et institutionnel dans lequel ils s'insèrent. 45

R17. Adressée à la DGER : Améliorer le dispositif de formation à la pédagogie, initiale et continue, pour les enseignants chercheurs et systématiser ces formations en les rendant obligatoires. 47

R18. Adressée à la DGER et au SG : Diminuer les durées de service d'enseignement des jeunes enseignants chercheurs. Intégrer dans leurs services des heures de formation à la pédagogie pendant les deux premières années. 47

sur l'opportunité d'une école supérieure du management

R19. Adressée à la DGER : Formaliser l'ouverture de l'École pratique du management de la recherche agronomique aux cadres des établissements par une convention-cadre avec l'INRA. 50

sur la gestion des enseignants-chercheurs

- R2. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Organiser au niveau national un recueil coordonné des données nécessaires au suivi du recrutement des enseignants-chercheurs. Ce recueil devrait s'élargir au parcours antérieur au recrutement afin de pouvoir identifier les différentes voies conduisant à la candidature. 27
- R20. Adressée aux DAC et à la CNECA : Procéder à un examen coordonné (annuel ?) CNECA-SRH-DGER des perspectives d'évolution des corps d'EC (la GPEC) : évolution démographique, évolution des disciplines, mobilités, positionnement international, perspectives. 52
- R21. Adressée aux directeurs d'établissement : Impliquer davantage les services RH dans l'appui administratif en développant leur offre d'information et leur activité de conseil. 53
- R22. Adressée à tous les acteurs : Accroître et systématiser l'offre d'information sur le positionnement des corps d'EC et les possibilités de mobilités qui leur sont offertes. 55
- R23. Adressée aux DAC et aux directeurs d'établissement : Engager une réflexion sur la mise en place de dispositifs d'échanges d'enseignants-chercheurs entre établissements, français, européens ou internationaux. 56
- R24. Adressée aux directeurs d'établissement : Proposer un accompagnement RH aux EC en vue de les aider à préparer leur rapport d'activité. 58
- R25. Adressée aux directeurs d'établissement : Proposer un échange entre le directeur et l'enseignant-chercheur intéressé lors de la transmission d'un avis à la CNECA, que cet échange revête ou non la forme d'un entretien individuel. 59
- R26. Adressée à la CNECA et aux DAC : Procéder à un examen régulier de l'équilibre des promotions entre sections, et tenir à jour une liste des candidats non-promus, en tenant une statistique des motifs retenus. 66

sur le développement des relations entre CNECA et directeurs d'établissement

- R27. Adressée à la CNECA : Adresser systématiquement aux directeurs des établissements concernés copie des retours envoyés aux auteurs des rapports quadriennaux ou de promotion. 67
- R28. Adressée à la CNECA et aux directeurs d'établissement : Organiser des rencontres régulières et des échanges d'information entre présidents de section CNECA et directeurs d'établissements. 68

1. INTRODUCTION

Par une lettre de commande du 19 mai 2015, le directeur de cabinet du ministre chargé de l'agriculture a demandé au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) de produire un état des lieux et de formuler des propositions sur le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs, pour améliorer la mobilité, l'innovation pédagogique, la transparence et la publicité des procédures au service d'un fonctionnement coordonné des établissements d'enseignement supérieur relevant de son département.

Deux motivations principales apparaissent dans la lettre de mission (voir annexe 1) :

- établir, par parallélisme des formes avec ce qu'a prévu l'article 74 de la loi Fioraso, un état des lieux de ces questions au ministère chargé de l'agriculture, d'une part ;
- apporter des éclairages plus précis sur certains points (d'ailleurs relevant des mêmes thèmes que les précédents), comme l'endorecrutement ou l'opportunité de la création d'une école pratique du management de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomiques.

Le présent rapport s'attachera dans un premier temps à présenter le contexte qui a fait naître la demande de mission (article 74 de la loi Fioraso, problématique du localisme), décrira brièvement les différentes étapes du travail conduit, puis décrira succinctement les deux corps (maîtres de conférences et professeurs) qui accueillent les enseignants-chercheurs du ministère de l'agriculture ainsi que la commission nationale des enseignants-chercheurs du ministère de l'agriculture (CNECA). Dans un deuxième temps seront décrits les travaux de la mission sur les différents points soumis à sa sagacité. Pour conclure, plusieurs recommandations seront formulées.

1.1. L'article 74 de la loi Fioraso

Lors du débat parlementaire sur le projet de loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche -qui deviendra la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013, dite « loi Fioraso »- le groupe Europe Ecologie Les Verts (EELV) du Sénat déposait, selon la reconstitution des événements faite par le collectif 'Sauvons l'Université', « un amendement d'appel pour la suppression de la procédure de qualification qui permet aux docteurs de candidater à des postes d'enseignants-chercheurs à l'Université. Cette proposition s'inscrivait dans un ensemble cohérent visant à revaloriser le doctorat et à revoir le recrutement des enseignants-chercheurs. Après 24 heures de débats en séance, dans un hémicycle quasi-désert, et par une conjonction assez improbable de votes, la délivrance par le Conseil National des Universités des qualifications [était] supprimée »¹. La proposition 126 présentée dans le rapport Berger se voyait ainsi concrétisée : « 126 – Supprimer la procédure de qualification »².

1 Procédure de qualification des enseignants chercheurs : pour un débat serein - http://www.sauvonsluniversite.com/IMG/pdf/Proce_dure_de_qualification_des_enseignants_chercheurs-2.pdf

2 Rapport Berger (2012), p. 69.

Comme l'avaient prédit les parlementaires appelant à un débat serein, on revint sur la suppression de la qualification par le CNU. Toutefois, l'article 74 de la loi Fioraso disposa que « dans un délai de deux ans suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet[trait] au Parlement un rapport formulant des propositions en vue d'améliorer le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs. Ce rapport analyse les mesures mises en œuvre ou envisagées afin de renforcer la transparence des procédures de sélection des enseignants-chercheurs et de lutter contre le phénomène de localisme dans leur recrutement. »

Cette problématique du localisme n'était évidemment pas nouvelle et, sans remonter trop loin, l'article 26 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (article L.952-1-1 du Code de l'éducation) visait clairement à lutter contre le phénomène, en stipulant que, « dans le cadre des contrats pluriannuels d'établissement mentionnés à l'article L. 711-1, chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel présente les objectifs qu'il se fixe en matière de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement, ainsi qu'en matière de recrutement de professeurs des universités n'ayant pas exercé, immédiatement avant leur promotion à ce grade, des fonctions de maître de conférences dans l'établissement ».

1.2. Localisme vs endorecrutement

La loi emploie donc le terme de localisme. Mais qu'est-ce que le localisme ? Le Petit Larousse et le Petit Robert ne connaissent pas le mot, pas plus que le dictionnaire de l'Académie française. Wikipédia et le Trésor de la Langue Française informatisé (TLFi) donnent des définitions proches soit, pour ce dernier par exemple : « attachement au mode de vie, aux coutumes locales, parfois accompagné d'une résistance aux influences extérieures ». Ce qui est certain c'est que, employé à plusieurs reprises dans la lettre de mission, le mot a été perçu comme provocateur par la communauté enseignante des établissements. Ici et là, dès que ladite lettre a été connue, des enseignants-chercheurs se sont réunis pour savoir quelle attitude ils devaient tenir au regard de la mission, entre propositions de contributions collectives et contre-analyses, entre attentes bienveillantes et méfiance. En tout cas, les esprits étaient prévenus mais, heureusement, si la discussion sur le localisme s'annonçait délicate, celle sur l'endorecrutement a pu se dérouler beaucoup plus sereinement.

1.3. Déroulement de la mission

La mission a été préparée en rassemblant la documentation nécessaire, en rencontrant en tout premier lieu deux des membres de la mission de l'IGAENR en charge de préparer un rapport³ répondant aux attentes de l'article 74 de la loi Fioraso, puis le professeur Yves Soyeux, qui était chef du service de l'enseignement supérieur à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) au moment de la longue élaboration des statuts des enseignants-chercheurs du Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF), et la DGER, enfin, pour préciser les attentes.

³ Rapport IGAENR n° 2015-073 sur Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs – septembre 2015 (mais publié en mars 2016)

Comme l'y invitait la lettre de mission, la mission a procédé à de nombreux entretiens, rencontrant :

- neuf (9) sur les dix (10) présidents de section⁴ de la CNECA et, partant, avec le président de la commission permanente (article 14-1 du décret n°92-172 modifié) de la CNECA , qui est l'un d'entre eux en ce moment ;
- les directeurs d'un large échantillon des établissements concernés ;
- deux des trois responsables des unités géographiques en charge de la formation initiale pédagogique des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés ;
- les têtes de liste des différentes listes bénéficiant d'élus au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire (CNESERAAV), qu'il s'agisse des élus des personnels (enseignants ou non) ou des étudiants.

Ont participé à ces entretiens non seulement les personnes désignées es-qualités ci-dessus, mais également, très souvent, d'autres personnes impliquées à un titre ou à un autre par les procédures étudiées.

Par ailleurs, comme elle l'avait fait savoir, la mission a étudié les documents -très peu nombreux- qui lui ont été envoyés par les personnes qu'elle ne rencontrait pas.

Enfin, elle a procédé à une présentation de ses constats et analyses devant la conférence des directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole, agroalimentaire, vétérinaire et de paysage, le 16 mars 2016, et en a débattu avec les participants.

1.4. Les corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur du MAAF

Il est nécessaire en premier lieu de présenter les deux corps d'enseignants-chercheurs du ministère en charge de l'agriculture.

Ces corps ont été créés par le décret n°92-171 du 21 février 1992 (publié au JORF du 26 février), qui met fin à une grande profusion de statuts d'enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MAAF. En effet :

- l'article 53 met en extinction les corps des assistants, régis par les dispositions du décret n°64-618 du 22 juin 1964 relatif aux conditions d'avancement des assistants de l'Institut national agronomique (INA) et des autres écoles nationales supérieures agronomiques (ENSA) et des établissements assimilés, l'article 62 y ajoutant ceux de l'INRAP et ceux de l'INPSA ;
- l'article 59 met en extinction les corps de chefs de travaux des écoles nationales d'ingénieurs des travaux, celui de l'Ecole nationale supérieure féminine d'agronomie et celui de l'Ecole nationale de formation agronomique. L'article 61 fait de même avec ceux des professeurs de ces mêmes écoles.

4 Le rendez-vous pris avec le président de la section 3, décalé une première fois, a joué de mauvais hasards de calendrier et ne s'est pas tenu.

Les promoteurs de ces statuts ont, en particulier, eu pour objectifs ;

- de donner une vocation nationale aux enseignants-chercheurs relevant de ce décret⁵, en créant deux corps communs à tous les établissements ;
- d'harmoniser les pratiques de recrutement, avec l'exigence⁶ du doctorat pour les maîtres de conférences et celle de l'habilitation à diriger les recherches (HDR) pour les professeurs⁷;
- de faire assurer l'évaluation des enseignants-chercheurs par une structure nationale, composée de pairs : c'est la CNECA, créée par le décret n°92-172 du 21 février 1992.

Par ailleurs, parallèlement, s'élaborent les modalités des concours de recrutement des enseignants-chercheurs. L'arrêté du 24 janvier 1994, fixant la nature des épreuves et les modalités d'organisation des concours nationaux⁸ sur titres, épreuves, travaux et services pour le recrutement des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture, toujours en vigueur, maintient explicitement, tant pour les professeurs que pour les enseignants-chercheurs, des épreuves ou parties d'épreuves visant à tester les capacités pédagogiques des candidats.

Un arrêté du 25 septembre 1992 fixe la liste des sections de la CNECA. Elles sont au nombre de 10 (dix), 9 correspondant à des disciplines ou groupes de disciplines, la dernière (n°10) traitant de l'« animation et administration ». Cet arrêté, inchangé, est toujours en vigueur⁹.

On le voit, il y a à la fois une grande proximité entre les statuts des enseignants-chercheurs universitaires définis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 et les statuts du décret n°92-171 du 21 février 1992, d'une part, et entre les dispositions relatives au Conseil national des universités (décret n°92-70 du 16 janvier 1992) et celles relatives à la CNECA, d'autre part.

En particulier, si tant la CNECA que le CNU sont chargés de « se prononce[r] sur les mesures individuelles relatives au recrutement et à la carrière » des enseignants-chercheurs, le terme de qualification ne figure pas dans le texte relatif à la CNECA, alors que c'est une attribution explicite du CNU.

1.4.1. Les missions des enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur du MAAF

Conformément aux dispositions de l'article L. 800-1 du code rural et de la pêche maritime, les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture « assurent l'acquisition et la diffusion de connaissances et de compétences permettant de répondre aux enjeux de performance économique, sociale, environnementale et sanitaire des activités de

5 Les obstacles à la mobilité, statutaires ou de facto, étaient nombreux. Pour ne citer qu'un exemple, aux termes de l'article 6 du décret n°65-641 du 1er juillet 1965 relatif aux personnels de direction et enseignement des écoles nationales d'ingénieurs des travaux agricoles et portant statut particulier des professeurs et des chefs de travaux de ces établissements, les professeurs et les chefs de travaux « constitu[ai]ent des corps propres à ces établissements », et pourtant, même si l'article 7 de ce décret stipulait que « les professeurs et chefs de travaux peuvent être mutés de l'une à l'autre de ces écoles en cours de carrière », les mobilités étaient quasi inexistantes. La situation était encore plus bloquée du côté de l'INA ou des ENSA.

6 Ou la reconnaissance, par la CNECA, de l'équivalence de ces diplômes.

7 Supprimant ainsi l'obligation de l'agrégation pour les enseignants des ENV.

8 La version d'origine du décret n°92-171 qualifie de « nationaux » les concours de recrutement des maîtres de conférences (article 20) et professeurs (article 37) et les rattache à une discipline. Suite aux modifications introduites par le décret n°2009-1030 du 26 août 2009, le qualificatif « national » et la référence à une discipline ont disparu dans le décret mais subsistent dans l'arrêté, non modifié, dans le titre et à l'article 4. Ce peut être source de contentieux.

9 Y compris l'intitulé de la section 4 « Chimie, technologie (*sic*), sciences des aliments ».

production, de transformation et de services liées à l'agriculture, à l'alimentation, aux territoires ou à la sylviculture, notamment par l'agro-écologie et par le modèle coopératif et d'économie sociale et solidaire.

Ils participent, en lien avec les professionnels des secteurs concernés, aux politiques d'éducation, de recherche, de développement scientifique, technologique et d'innovation, de sécurité alimentaire, de sécurité sanitaire et de santé publique, de développement agricole, de développement durable, de promotion de l'agro-écologie, dont l'agriculture biologique, et de cohésion des territoires, aux niveaux national, européen et international. »

Rappelant que l'enseignement supérieur agricole public « constitue une composante du service public de l'enseignement supérieur » l'article L.812-1 de ce code énumère les 10 objectifs généraux qui lui sont assignés par la loi.

Les missions des enseignants-chercheurs font évidemment écho à l'énoncé de ces objectifs, et l'article 3 du décret statutaire n°92-171 indiquent qu'ils « participent à l'élaboration, par leur recherche, et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue définie au 1° de l'article L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des élèves. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans le cadre de départements et en liaison avec les milieux professionnels. A cet effet, ils établissent une coopération avec les entreprises publiques ou privées. Ils concourent à la formation tout au long de la vie.

Ils ont pour mission, en liaison ou en collaboration avec les autres établissements d'enseignement supérieur, les grands organismes de recherche et les secteurs sociaux et économiques concernés :

1° D'assurer la formation initiale et continue d'ingénieurs, de paysagistes, d'enseignants, de chercheurs, de responsables d'entreprises et, plus généralement, de cadres spécialisés ainsi que des vétérinaires, dans les domaines définis au 1° de l'article L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime ;

2° De participer à la politique de développement, à l'expertise et à la coordination scientifique par les activités de la recherche fondamentale ou appliquée, notamment clinique, pédagogique, technologique, et dans le domaine de santé publique, qui est poursuivie dans les laboratoires, départements et cliniques des écoles nationales vétérinaires, ainsi qu'à la valorisation de ses résultats. Ils contribuent à la coopération entre la recherche et l'ensemble des secteurs de production ;

3° De participer au développement agricole et agro-industriel et à l'animation du milieu rural et des territoires, dans le cadre du développement durable ;

4° De contribuer au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche ainsi qu'au progrès de la recherche internationale ; ils peuvent également se voir confier des missions de coopération internationale ;

5° De contribuer au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ; ils assurent, le cas échéant, la conservation et

l'enrichissement des collections confiées aux établissements et peuvent être chargés avec leur accord des questions documentaires dans ces établissements ;

6° De participer aux jurys d'examen et de concours, à la Commission nationale des enseignants-chercheurs prévue par le décret n° 92-172 du 21 février 1992 susvisé, ainsi qu'aux instances prévues par le code rural, le code de la recherche et par les statuts des établissements dans lesquels ils sont affectés. »

Cependant, si « les obligations de service des enseignants-chercheurs sont celles qui sont fixées par la réglementation applicable à l'ensemble de la fonction publique de l'État » (article 5 du décret n°92-171), l'article 6 précise que « le temps de travail de référence des enseignants-chercheurs est constitué à parts égales, dans le respect des dispositions de l'article 5, par des activités d'enseignement et des tâches qui y sont liées et par des activités de recherche [...] » et, notamment, que « les services d'enseignement en présence d'élèves ou d'étudiants sont déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou 256 heures de travaux cliniques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance ». C'est ce que, par raccourci, on appelle les ORS (obligations réglementaires de service).

1.4.2. Deux corps supérieurs, atypiques, classés en A et A+

Le bref rappel historique de la constitution des corps d'enseignants-chercheurs a fait apparaître le caractère spécifique de ces deux corps complémentaires. De fait, si l'échelonnement indiciaire des EC les positionne dans la catégorie supérieure des corps de la fonction publique, l'importance attachée à la notion de pair et leur peu d'attrance pour les fonctions d'encadrement leur confèrent une identité particulière.

a) L'échelonnement indiciaire des E-C les positionne dans la catégorie supérieure des corps de la fonction publique ...

Le classement indiciaire des corps de maîtres de conférences et de professeur est analogue à ceux de corps A et A+ et les positionne dans la catégorie supérieure des corps de la fonction publique.

L'échelonnement indiciaire applicable aux **maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole** est fixé (avec celui d'autres corps du ministère) par le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014.

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
Maître de conférences hors classe	
6e échelon	HEA
5e échelon	1015
4e échelon	958

3e échelon	901
2e échelon	852
1er échelon	801
Maître de conférences de classe normale	
9e échelon	1015
8e échelon	966
7e échelon	920
6e échelon	882
5e échelon	821
4e échelon	755
3e échelon	677
2e échelon	608
1er échelon	530

L'échelonnement indiciaire applicable aux **professeurs de l'enseignement supérieur agricole**, est fixé ainsi qu'il suit :

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
Professeur de classe exceptionnelle	
2e échelon	HEE
1er échelon	HED
Professeur de 1re classe	
3e échelon	HEC
2e échelon	HEB
1er échelon	1015
Professeur de 2e classe	
6e échelon	HEA
5e échelon	1015
4e échelon	958
3e échelon	901
2e échelon	852
1er échelon	801

On peut, par exemple, comparer la grille, plus favorable, des MC avec celles des PCEA (classe normale IB 379 à 801, en 11 échelons, et hors classe : IB 587 à 966 en 7 échelons), des ingénieurs IAE (IB 379 à 801 en 11 échelons, IDAE (IB 593 à 966, en 8 échelons) et IAE chefs de mission (qui accèdent à la HEA), ainsi qu'à celle des professeurs agrégés (classe normale IB 427 à 1015 en 11 échelons; hors classe : IB 801 à HEA en 6 échelons).

La grille des professeurs peut être rapprochée de celle des IPEF (IB 427 à 966 en 10 échelons), des IPEF en chef (750 à HEB en 7 échelons), et des ingénieurs généraux (HEB à HED, et accès contingenté à la HEE). Elle est plus favorable que celle des ISPV, qui n'offre un accès – contingenté- qu'à la hors échelle D. La même comparaison dans le domaine administratif s'opèrerait, par exemple, avec le corps des administrateurs civils, (AC = IB 508 à 966 en 9 échelons, ACHC IB 801à HEBbis en 8 échelons, et administrateur général , 1015 à HED).

Cependant, le régime indemnitaire introduit une différence sensible dans la comparaison, dès lors que le régime indemnitaire des EC est principalement basé sur une Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), fondée sur le décret n° 93-596 du 26 mars 1993 et un arrêté (DGER) du 30 juillet 2015, et ouverte aux professeurs et MC HDR, ou préparant une HDR, ayant fait acte de candidature. La DGER détermine le contingent annuel de primes. Une commission nationale désigne les bénéficiaires, sélectionnés sur la base de leur production scientifique et de leur activité d'encadrement doctoral. Les décisions d'attribution de la PEDR font l'objet d'une notification formalisée aux candidats, dont les établissements reçoivent copie.

Cette prime, servie au niveau national, n'est pas cumulable avec les primes éventuellement versées par les établissements, qu'il s'agisse de la prime pédagogique instituée par le décret n°93-595 du 26 mars 1993, qui rémunère un service supplémentaire, ou de la prime de charges administratives prévue par le décret n°91-580 du 21 juin 1991, pouvant être attribuée aux agents qui « *exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.* »

b) Un avancement opéré au choix, par des pairs, sur candidature

« On peut rester E-C toute sa vie, mais il ne faut pas que ce soit pénalisant. »

Quelles sont les destinées possibles d'un maître de conférences ?

- Le maintien dans le statut de MC de classe normale. En application de l'article 33 du décret statutaire, l'avancement d'échelon des MC se fait à l'ancienneté. Le même article prévoit cependant un dispositif de bonification d'ancienneté pour mobilité au profit des MC qui en font la demande¹⁰.
- La promotion à la hors classe, qui se fait au choix, parmi les MC 7° échelon, ayant 5 années de services dans le corps (article 35). Il appartient à la CNECA d'instruire et de classer les candidatures.
- Enfin, au delà de l'avancement au sein de son corps, le MC peut espérer accéder, par concours, au corps des professeurs.

Quelles sont les perspectives d'avancement pour un professeur ? Deux niveaux successifs d'avancement lui sont ouverts par le statut : accéder à la 1° classe, puis à la classe exceptionnelle. L'avancement de la 2° à la 1° classe des professeurs se fait au choix (article 50).

L'avancement des professeurs de la 1° classe à la classe exceptionnelle se fait au choix parmi les PR 1 ayant au moins 18 mois d'ancienneté (article 51). Certaines distinctions scientifiques (dûment listées) ouvrent accès à nomination hors contingent sur avis de la CNECA.

Le volume des promotions résultant des ratios pro-pro fixés par arrêté du 2 juillet 2015 est appréciable :

PR CI Ex 2° échelon (accès au choix, après 18 mois au premier échelon) : 21 %

PR CI Ex 1° échelon (accès au choix, pour PR1 depuis 18 mois) : 15 %

¹⁰ Il s'agit, à ce stade, de l'unique élément d'incitation statutaire à la mobilité. Ce point sera examiné au §.4.3.

PR1 (accès au choix, pour PR2 titulaire) : 15 %

MC HC (accès au choix, pour MC, 7° échelon, ayant 5 ans de services comme MC) : 20 %

Une caractéristique atypique : évaluation et choix pour l'avancement sont opérés par les pairs

A la différence des corps dont les avancements sont opérés à l'initiative ou sur avis du supérieur hiérarchique du promu, l'avancement des enseignants-chercheurs résulte d'un choix effectué par une assemblée de pairs, la CNECA, qui se prononce sur la base d'un rapport d'activité préparé par le candidat.

Les deux corps rassemblent aujourd'hui près de 850 agents, répartis selon les proportions suivantes, environ 60% de maîtres de conférences (MC) et 40% de professeurs (PR).

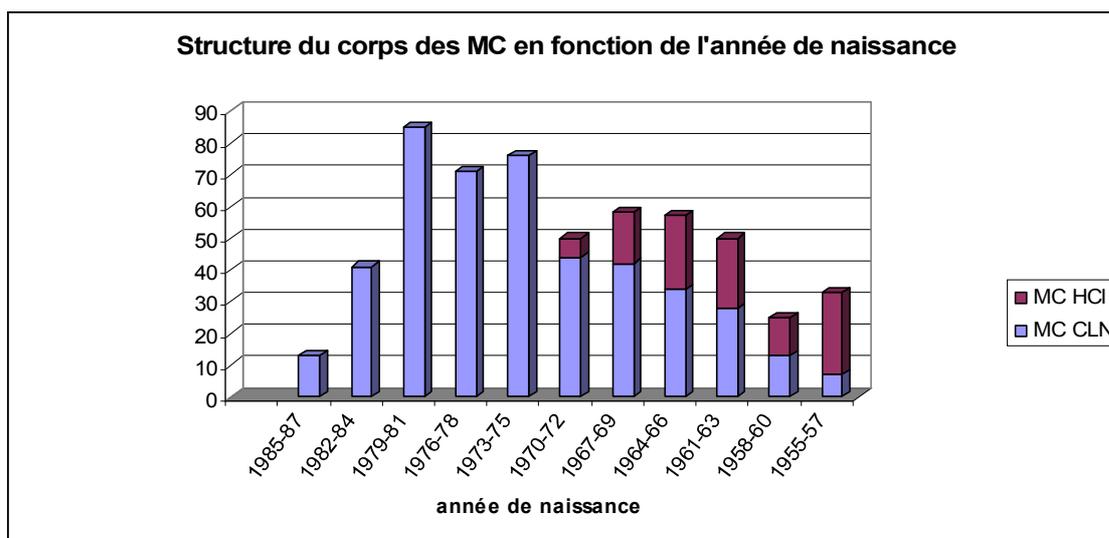
	2010	2011	2012	2013	2014
MC	508	506	513	520	521
PR	325	325	332	325	319
total	833	831	845	845	840
% MC/total	61,0	60,9	60,7	61,5	62,0

Source : Bilan social du ministère de l'agriculture¹¹

Tableau 1 : Effectifs (effectifs physiques) des deux corps d'enseignants-chercheurs du MAAF

1.4.3. Les maîtres de conférences

Le corps des maîtres de conférences comprend 2 classes : la classe normale rassemble 81% des effectifs, la classe exceptionnelle 19%.



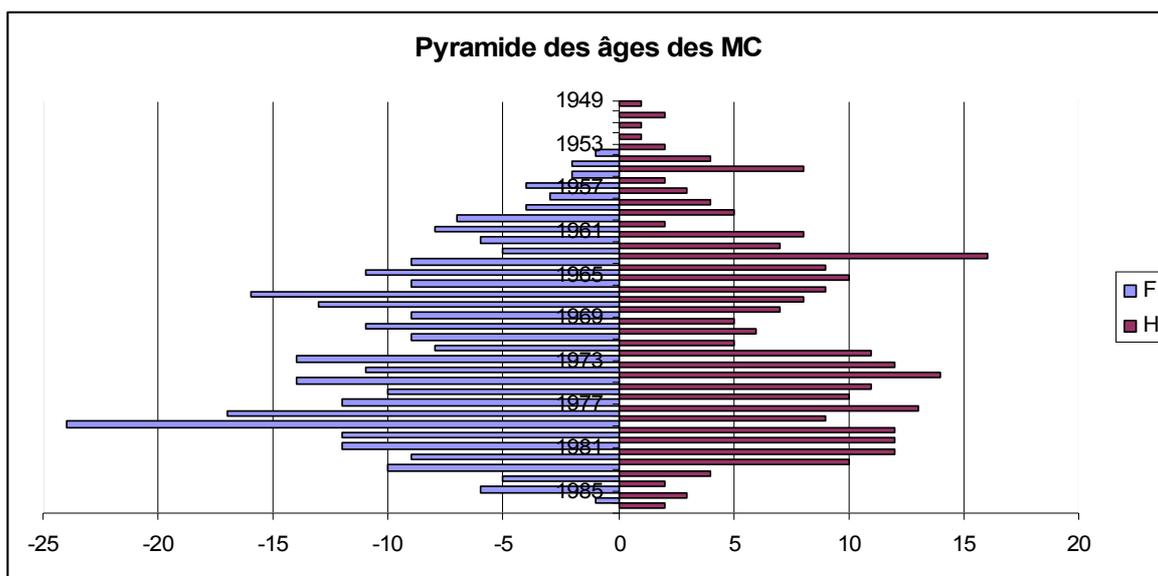
¹¹ Il s'agit des enseignants-chercheurs en activité, en position de carrière active (non détachés sur un autre type d'emploi, fut-il fonctionnel -directeur d'établissement par exemple) dans un des établissements relevant du MAAF.

Le taux de féminité est relativement stable depuis 2012, autour de 52%. Ce taux est plus faible chez les agents Hors Classe (48,3%) que dans la population des Classe normale (53,5%).

L'âge moyen des agents du corps est de 43 ans 10 mois (voir tableau, infra), celui des Classe normale étant de 41 ans 3 mois et celui des Hors classe de 53 ans et 4 mois.

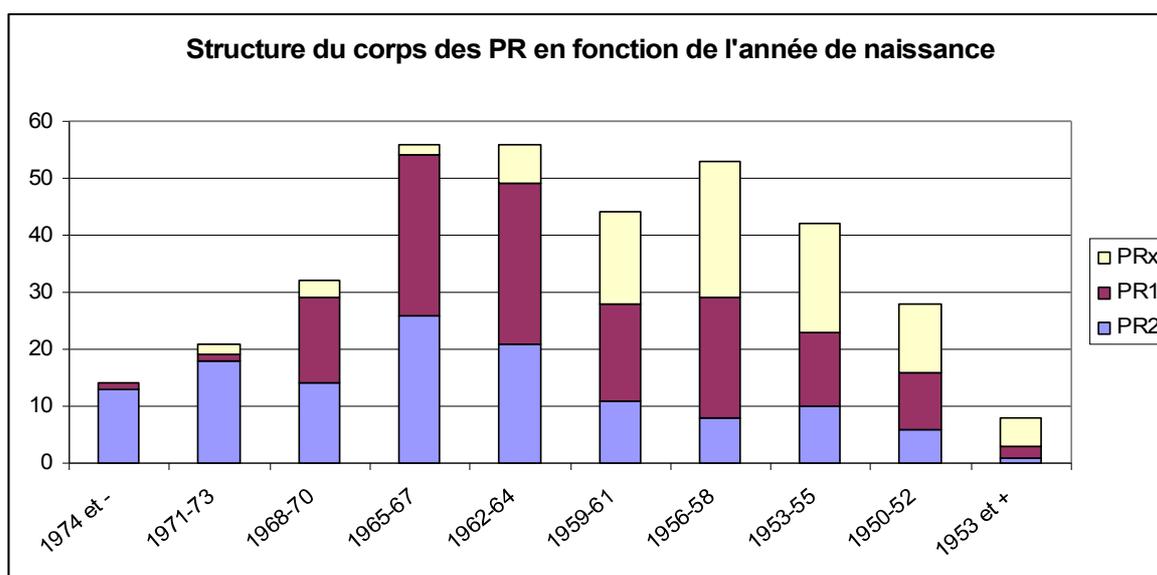
La pyramide des âges des maîtres de conférences est la suivante¹² :

L'âge moyen d'accès à la Hors classe est de 48 ans 1 mois.



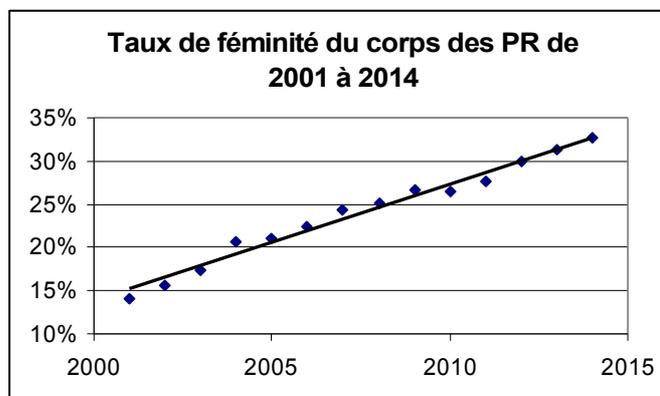
1.4.4. Les professeurs

Le corps des professeurs comprend 3 classes : la seconde classe (PR2), 36,2% des effectifs, la première (PR1), 38,4% des effectifs, et la classe exceptionnelle (PRx), 25,4% des effectifs.



12 Pour établir ces deux pyramides des âges, c'est un fichier du 01/07/2015 qui a été utilisé.

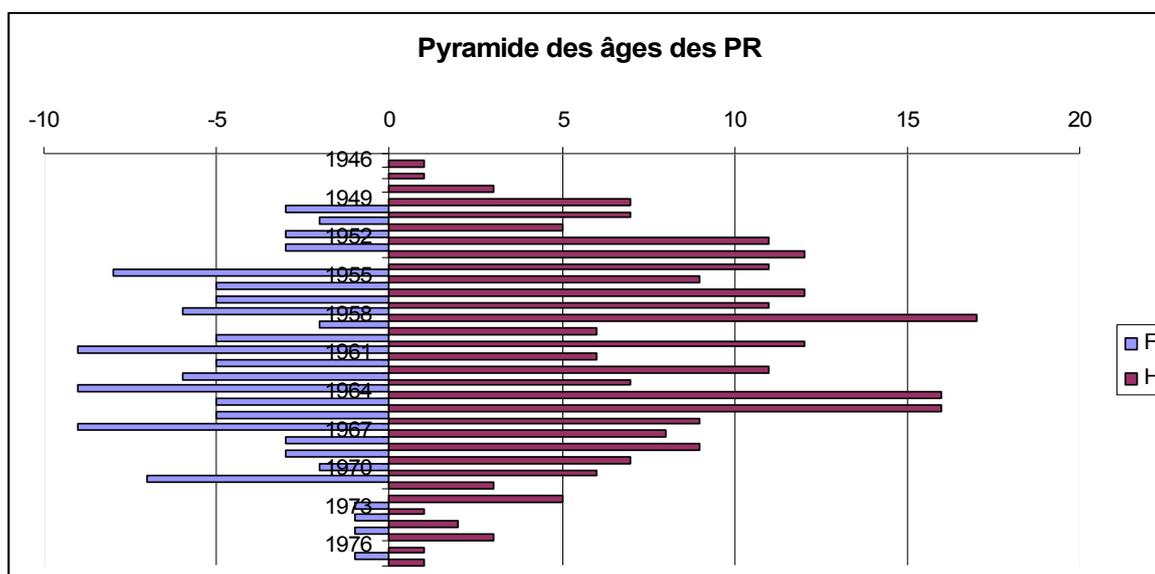
Le taux de féminité de l'ensemble du corps est de 32,2%, mais avec des variations relativement importantes suivant les grades : 31,3% chez les PR2, 37,5% chez les PR1 et seulement 25,6% chez les PRx. Le taux d'ensemble revêt une tendance nettement croissante, comme le montre le graphique ci-dessous¹³.



Source : Bilan social du ministère (éditions 2001 à 2014)

L'âge moyen des agents du corps est de 54 ans 3 mois (voir tableau, infra), celui des PR2 de 51 ans et 1 mois, celui des PR1 de 54 ans et 8 mois, celui, enfin, des PRx de 58 ans et 10 mois.

La pyramide des âges des professeurs est celle-ci :



Âge (au 01/05/2016)	MC Hommes	MC Femmes	MC	PR Hommes	PR Femmes	PR
moyenne	44 ans 6 m	42 ans 8 m	43 ans 10 m	54 ans 10 m	53 ans 0 m	54 ans 3 m
médiane	42 ans 11 m	41 ans 7 m	42 ans 3 m	55 ans 4 m	53 ans 0 m	54 ans 1 m

¹³ La valeur pour l'année 2004 a été redressée, car le bilan social 2004 comporte manifestement une erreur d'impression.

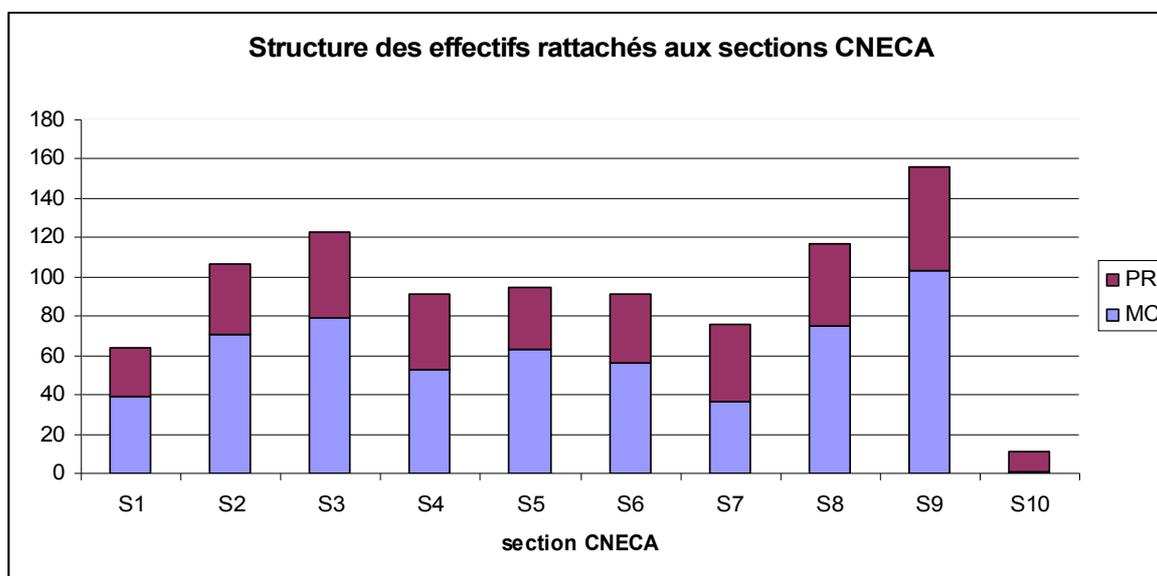
1.4.5. La CNECA

Comme on l'a vu plus haut, la CNECA comprend 10 sections, 9 correspondant à des disciplines ou groupes de disciplines, la dernière (n°10) traitant de l'« animation et administration » :

- 1° Biochimie, biologie moléculaire et cellulaire ;
- 2° Milieu, organismes, populations ;
- 3° Mathématiques, physique, informatique, génies rural et des procédés ;
- 4° Chimie, technologie (*sic*), sciences des aliments ;
- 5° Production végétale ;
- 6° Production animale ;
- 7° Pathologie générale animale ;
- 8° Pathologie clinique animale ;
- 9° Sciences économiques, sociales et humaines ;
- 10° Animation et administration

Chaque enseignant-chercheur est inscrit dans une section et une seule (article 3 du décret n°92-172), étant observé qu'il peut, d'une part, changer de section de rattachement en cours de carrière et, d'autre part, demander à ce que son dossier ou sa demande soit examiné par plusieurs sections conjointement (article 16 du décret n° 92-172).

Les sections de la CNECA présentent des profils différents. La taille, tout d'abord, est un élément marquant. En excluant d'emblée comme atypique la section 10, on constate que la variabilité reste grande, puisque la taille des sections varie sensiblement de 1 à 3.



D'autres caractéristiques peuvent aussi être mises en avant, par exemple celles renseignées dans le tableau ci-dessous :

Section CNECA	% PR	% femmes	% PR1 parmi les PR	% PRx parmi les PR
S1	39,1 %	46,9 %	32,0 %	36,0 %
S2	33,6 %	38,3 %	33,3 %	27,8 %
S3	35,8 %	31,7 %	34,1 %	18,2 %
S4	41,1 %	51,1 %	42,1 %	21,1 %
S5	33,7 %	48,4 %	43,8 %	18,8 %
S6	38,9 %	50,0 %	42,9 %	28,6 %
S7	51,3 %	55,3 %	41,0 %	28,2 %
S8	35,9 %	39,3 %	35,7 %	31,0 %
S9	34,0 %	50,0 %	39,6 %	15,1 %
S10	90,9 %	27,3 %	40,0 %	60,0 %

2. LE RECRUTEMENT

Le sujet du recrutement des enseignants-chercheurs du ministère chargé de l'agriculture (MAAF) est un sujet complexe et sensible, en lien direct avec le statut qui prévoit qu'ils ne peuvent être évalués que par des pairs occupant un emploi d'un rang au moins égal.

A l'instar du code de l'éducation qui confie l'évaluation des enseignants-chercheurs au CNU, le code rural la confie à la CNECA. Si le principe est commun, on peut dès à présent souligner que les modalités d'intervention des deux instances ne sont pas superposables ; la différence de fond concerne la qualification des candidatures par le CNU, qui n'a pas son équivalence au sein de la CNECA.

La CNECA est consultée au long de la procédure de recrutement par concours : sur l'ouverture et les profils de postes, la composition du jury et l'autorisation à concourir. S'agissant des recrutements par mutation ou par détachement, la CNECA formule également un avis sur les demandes.

La qualification par le CNU relève de son côté d'une véritable « présélection », voire d'une sorte de « pré-admissibilité », située en amont des épreuves organisées au plan local. Les taux de qualification sont très variables selon les groupes, mais peuvent descendre jusqu'à 40% en Droit-ScienceEco-SciencePo¹⁴. Cette étape de « présélection » permet aussi de s'adapter au nombre élevé de candidats puisque le CNU a procédé en 2013 à l'examen de 13 242 dossiers de candidature à l'emploi de maîtres de conférences.

Les modalités du recrutement au niveau local diffèrent également entre les Universités et les établissements relevant du MAAF. Dans le premier cas, la qualification est suivie d'un examen de la candidature par un comité de sélection local qui évalue, par un examen de dossier et un entretien, l'adéquation profil-poste. Dans le second cas, le recrutement s'effectue par un concours sur titres, épreuves, travaux et services dont les modalités sont réglementées par un arrêté ministériel.

¹⁴ Chiffre 2013 de qualification aux fonctions de maître de conférences exprimé en nombre de dossiers qualifiés sur le nombre de dossiers examinés dans les domaines disciplinaires du droit, des sciences économiques et des sciences politiques.

Les deux dispositifs, qui recherchent chacun l'équilibre entre le national et le local, le disciplinaire et l'aptitude au poste, diffèrent donc de façon importante dans leurs modalités.

Certains interlocuteurs ont formulé l'hypothèse d'une évolution du recrutement de professeurs vers un système de promotion interne des maîtres de conférences à un grade équivalent à celui de professeur, les deux corps étant alors fusionnés. Cette disposition, qui constituerait une modification majeure du décret statutaire, éloignerait les enseignants-chercheurs du MAAF du cadre qui régit ceux de l'université. Cette évolution ne paraît pas opportune compte tenu des risques d'enfermement qu'elle comporte et n'a pas été retenue comme piste de travail par la mission.

Comme nous le verrons, la réflexion sur le recrutement des EC au sein du MAAF va bien au-delà de l'examen des procédures et soulève la question majeure du vivier des candidats potentiels.

2.1. Un enjeu crucial

Le niveau d'excellence, recherché à la fois en matière disciplinaire et en pédagogie, est un objectif central pour l'établissement et, au-delà, pour l'enseignement supérieur au sein du MAAF. Un directeur exprime ainsi l'ardente obligation de maîtriser la qualité des recrutements : « On peut tuer des écoles en recrutant mal ».

Le défi de la mondialisation de la formation implique aussi que les établissements parviennent à s'inscrire à l'échelle internationale pour contribuer à l'attractivité du dispositif français.

L'enjeu est aussi celui du statut national des enseignants-chercheurs, garant de l'équité dans leur parcours.

Le recrutement comporte donc des enjeux forts et doit composer avec certaines difficultés structurelles. L'attractivité du métier d'enseignant-chercheur est une de ces difficultés, qui influence directement la taille du vivier de recrutement. La complexité de l'évaluation des enseignants-chercheurs en est une autre, surtout dans le domaine de la pédagogie.

2.2. Un encadrement réglementaire solide

Le recrutement des enseignants-chercheurs du ministère de l'agriculture est défini par deux décrets : le décret statutaire n° 92-171 du 21 février 1992 et le décret n° 92-172 du 21 février 1992 relatif à la CNECA.

C'est le décret relatif à la CNECA (article premier) qui définit son rôle en matière de recrutement : « Elle exerce les attributions découlant des dispositions du livre 9 du code de l'éducation, notamment son article L. 952-6 »¹⁵ et, plus précisément, « elle se prononce dans les conditions prévues par les dispositions des statuts particuliers du présent décret sur les mesures individuelles

¹⁵ Article relatif à la qualification confiée à une instance nationale

relatives au recrutement et à la carrière des professeurs et des maîtres de conférences régies par le décret du 21 février 1992 susvisé ». L'article 15 du même décret précise aussi que « l'examen des questions individuelles relatives au recrutement relève des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés occupant un emploi d'un rang au moins égal à celui qui est postulé par l'intéressé ».

Le décret statutaire fixe les modalités du recrutement par concours dans ses articles 20 à 23 pour le corps des maîtres de conférences et dans ses articles 37 à 40 pour le corps des professeurs : diplômes requis, ouverture des concours, nature des épreuves, composition du jury.

Les candidats à l'emploi de maître de conférences doivent être titulaires du doctorat prévu à l'article L.612-7 du code de l'éducation ou être titulaires d'un doctorat d'État, doctorat de 3^{ème} cycle ou diplôme de docteur ingénieur. Les candidats à l'emploi de professeur doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ou être titulaire du doctorat d'État. La CNECA donne un avis sur les candidatures justifiant d'autres diplômes.

Les concours prévus sont des concours sur titres, épreuves, travaux et services. La nature des épreuves est définie au plan national par un arrêté ministériel pris après avis de la CNECA.

Les concours sont ouverts par un arrêté ministériel qui précise le nombre d'emplois concernés et, pour chaque emploi, la section compétente de la CNECA, la discipline, l'établissement d'affectation et la date limite de dépôt des candidatures.

Les caractéristiques des emplois à pourvoir sont précisées dans un arrêté ministériel pris après avis du conseil des enseignants, du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement d'affectation.

Le jury doit inclure le directeur et un enseignant-chercheur de l'établissement d'affectation d'un rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir. Les autres membres du jury sont choisis parmi les personnalités françaises ou étrangères du secteur public ou privé dont les compétences sont liées à la discipline considérée.

Pour chaque concours, le ministre choisit les membres du jury, après avis du président de la section compétente de la CNECA, sur la liste proposée par le directeur, après avis du conseil des enseignants de l'établissement d'affectation. Il désigne le président parmi les personnalités extérieures à l'établissement.

Le jury propose la nomination du candidat déclaré admis au ministre chargé de l'agriculture.

Les recrutements par détachement et mutation sont encadrés par les articles 24 et 28 pour les maîtres de conférences et 41, 46 pour les professeurs. La CNECA donne son avis sur les demandes de détachement, après la formulation de l'avis des membres du conseil des enseignants de l'établissement. Les mutations sont prononcées par arrêté ministériel, après avis d'une commission constituée de membres du conseil des enseignants de l'établissement d'accueil et après avis de la CNECA.

L'arrêté du 24 janvier 1994 fixe la nature des épreuves et les modalités d'organisation des

concours. Le concours de professeur comporte trois épreuves :

- l'appréciation des titres, travaux et services au regard du profil de poste s'effectue sur la base d'un rapport écrit présenté au jury par un rapporteur (qui ne peut appartenir à l'établissement sauf impossibilité matérielle) et d'une discussion avec le candidat sur son parcours ;
- la présentation d'une leçon après 24 heures de préparation libre afin d'évaluer les aptitudes pédagogiques ;
- la présentation d'un programme d'enseignement et de recherche suivie d'une discussion avec le jury à partir d'un mémoire écrit.

Le concours de maîtres de conférences comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. L'admissibilité est prononcée par le jury sur l'appréciation d'une présentation par un rapporteur des titres, travaux et services du candidat.

Les épreuves d'admission comportent une leçon et, le cas échéant et sur décision du jury, une épreuve pédagogique pratique adaptée à la discipline.

Enfin, l'arrêté du 25 janvier 2010 fixe les conditions de fonctionnement des jurys de concours.

En complément des enseignants-chercheurs titulaires, le ministère chargé de l'agriculture recrute aussi des personnels enseignants associés¹⁶. Ces maîtres de conférences et professeurs associés doivent justifier soit d'une expérience professionnelle dans la discipline (7 ans pour les MC et 9 ans pour les PR), soit justifier des diplômes exigés pour les enseignants-chercheurs titulaires (ou estimés équivalents par la CNECA) et exercer dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Les nominations sont prononcées par la même autorité que pour les EC titulaires, sur proposition du conseil scientifique de l'établissement et après avis favorable de son conseil d'administration. Ces nominations peuvent être prononcées pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une seule fois.

Les emplois d'enseignants-chercheurs associés peuvent également être pourvus par détachement de chercheurs titulaires possédant les diplômes exigés pour les enseignants-chercheurs titulaires (ou estimés équivalents par la CNECA) et justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 ans

Ce décret permet donc d'ouvrir les recrutements à trois types de profils : les personnalités ayant une expérience professionnelle dans la discipline, les enseignants issus d'établissements étrangers et les chercheurs issus d'organismes de recherche. Encore trop peu utilisée, cette capacité d'ouverture mériterait d'être encouragée au plan national, en appui aux stratégies des établissements.

R1. Adressée à la DGER et aux établissements : Développer les recrutements d'enseignants-associés, en les intégrant dans les contrats quadriennaux.

¹⁶ Décret n°95-621 du 6 mai 1995 modifié, relatif aux personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture

2.3. Des indicateurs à surveiller

La mission a eu accès à un certain nombre de données, qui ne lui ont toutefois pas permis de dresser un bilan complet des sessions de recrutement.

2.3.1. Un recueil des données à organiser

Le Secrétariat général du MAAF publie dans le bilan social annuel du ministère les résultats des recrutements par voie de concours, qui permettent de calculer la sélectivité des concours d'accès aux deux corps. Le Bureau en charge de la gestion des enseignants-chercheurs du SRH¹⁷ dispose de données dont il est en mesure, sur requête, d'extraire certains indicateurs ; la mission a pu ainsi appréhender pour chacun des deux corps l'évolution du nombre d'agents titulaires (cf tableau page 9) et les recrutements par mode d'accès aux corps (concours, détachement, recrutement). S'agissant de la mesure du recrutement « local », le Bureau ne dispose pas de l'ensemble des données nécessaires à son chiffrage puisqu'il ne gère pas les agents contractuels embauchés sur budget propre des établissements et qu'il ne renseigne pas le lieu d'obtention du doctorat dans la base de données.

La DGER¹⁸ collecte des données complémentaires, dont le mode de recueil n'a cependant pas permis de les rapprocher de celles du Secrétariat général. Ainsi, la mission n'a pas été en mesure de chiffrer le taux de couverture global des emplois offerts (postes pourvus/postes offerts), ni l'attractivité des concours (nombre de candidatures par poste) qui sont pourtant des paramètres déterminants.

Les données concernant les enseignants-chercheurs associés ne font pas l'objet d'un suivi.

Il est à souligner que le MENESR¹⁹ publie chaque année deux bilans statistiques, l'un sur la campagne de recrutement et d'affectation de l'année précédente, l'autre sur l'origine des enseignants-chercheurs recrutés. Au-delà de leur caractère descriptif, qui a le mérite de permettre des analyses objectives, ces données constituent des outils de pilotage et de gestion prospective qui apparaissent indispensables.

R2. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Organiser au niveau national un recueil coordonné des données nécessaires au suivi du recrutement des enseignants-chercheurs. Ce recueil devrait s'élargir au parcours antérieur au recrutement afin de pouvoir identifier les différentes voies conduisant à la candidature.

2.3.2. Un vivier de recrutement à élargir

Le nombre de postes ouverts chaque année est relativement stable depuis 2010 (entre 30 et 40 concours de MCF et environ 20 concours de PR).

¹⁷ Bureau de la gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche du Secrétariat général

¹⁸ Bureau des établissements et des contrats

¹⁹ 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, Département des études d'effectifs et d'analyse des ressources humaines

Le dernier bilan social du ministère renseigne la répartition des candidats aux concours de 2014 comme suit :

Corps	Candidats inscrits	Candidats présents	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Professeurs	27	26	7	19	2	5	11	8
Maîtres de conférences	151	122	44	78	41	72	8	1

Tableau 2 : Répartition par genre et âge des candidats en 2014

Le pourcentage de candidats inscrits qui sont présents aux épreuves est élevé, particulièrement dans le corps des professeurs, montrant que les candidats sont issus d'un vivier limité, échappant au phénomène des candidatures multiples constaté en Université.

La parité progresse puisque le pourcentage de femmes dans la population la plus jeune des candidats au concours de MC atteint 34% contre 27% pour le concours de PR.

La moyenne des recrutements de MC s'effectue parmi les candidats âgés de 30 à 39 ans, et, sur la population des MC en activité au 01/05/2016, l'âge moyen d'entrée dans le corps est de 33 ans et 1 mois. Pour tester l'hypothèse d'un recul de cet âge²⁰ nous avons déterminé, parmi cette population, l'âge d'accès au corps pour 3 périodes de recrutement :

- recrutés du 01/01/1995 au 31/12/1999 : âge moyen au recrutement 33 ans 9 mois (population de taille n=154) ;
- recrutés du 01/01/2000 au 31/12/2004 : âge moyen au recrutement 31 ans 10 mois (n=88) ;
- recrutés du 01/01/2010 au 01/01/2015 : âge moyen au recrutement 33 ans 2 mois (n=157).

La taille de la population et la méthode utilisée²¹ ne permettent pas d'être péremptoire mais on ne peut exclure l'hypothèse d'une augmentation de l'âge d'accès au corps des maîtres de conférences au ministère de l'agriculture. C'est ce que l'on constate à l'université, où l'âge moyen de recrutement à un poste de maître de conférences est passé de 32 ans 8 mois en 2004 à 33 ans et 10 mois en 2014²². En tout état de cause, la situation est très proche de celle qui prévaut à l'université et, s'il y a eu augmentation de l'âge au recrutement, cette augmentation est au plus de l'ordre d'1 an dans les dix dernières années.

Dans la population des PR en activité au 01/05/2016, l'âge moyen d'accès au corps est de 43 ans et 4 mois. Parmi ces PR, ceux qui sont PR2 ont accédé au corps à un âge moyen de 45 ans et 4 mois, ceux qui sont PR1 à l'âge moyen de 43 ans et 3 mois, contre 40 ans et 9 mois pour les PRx.

20 Le bilan social du ministère de l'agriculture pour 2004 (page 20) indique un âge moyen des *candidats* aux concours de maîtres de conférences de 31 ans en 2003 et de 32 ans en 2004.

21 Il faudrait tenir compte des MC recrutés le plus anciennement et qui sont passés PR : rien ne dit qu'ils ne constituent pas une sous-population aux caractéristiques différentes.

22 Rapport IGAENR n°2015-073, p.29

Enfin, les PR1 ont accédé à leur grade en moyenne à 50 ans 0 mois et les PRx à 54 ans et 8 mois.

Nous avons dit plus haut que, s'il y avait augmentation de l'âge des maîtres de conférences lors du recrutement, cette augmentation était tout au plus de l'ordre d'une année sur les 10 dernières années. L'augmentation est plus importante et plus nette pour les professeurs. En effet, si l'âge moyen à l'accès au corps des professeurs pour les PR2 en activité est de 45 ans et 4 mois, on relevait il y a 10 ans que l'âge moyen des candidats²³ aux concours de professeurs était de 41 ans en 2004 et de 42 ans en 2003²⁴. Ainsi au contraire de l'université, où l'on constate que, sur les dix dernières années l'âge au recrutement des PR (hors agrégations) est assez stable -passant de 43 ans 5 mois en 2004 à 44 ans 8 mois en 2014²⁵- il paraît incontestable qu'il y a augmentation sensible de l'âge d'accès au corps des professeurs au ministère de l'agriculture, cet âge moyen étant désormais quasi-identique à celui des professeurs universitaires.

Les résultats des concours sont également issus du bilan social du MAAF :

Concours	Candidats présents	Candidats admissibles	Candidats reçus	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
PR	26	-	20 ²⁶	6	14	0	6	8	6
MC	122	59	27 ²⁷	13	14	10	14	2	1

Tableau 3 : Résultats des concours en 2014 . Structure par genre et âge des candidats et lauréats

En combinant les deux tableaux précédents, on constate que **l'attractivité des concours est faible**, surtout pour celui de professeur. **Les moyennes de 1,2 candidats par poste pour les PR et de 3,9 candidats par poste pour les MC sont des chiffres clés du recrutement, qui montrent la nécessité d'élargir le vivier de recrutement. Ces moyennes ne traduisent pas d'amélioration entre 2003 et aujourd'hui²⁸ et indiquent même, pour les maîtres de conférences, une baisse du taux de pression ou de sélectivité.**

Les chiffres permettent aussi de calculer la sélectivité²⁹ des concours qui est de 77% pour les professeurs et de 22% pour les maîtres de conférences. La sélectivité du concours de MC du MAAF peut être comparée à celle des Universités qui est de 13,57 % en moyenne, avec de très grandes variations selon les disciplines (de 2,8 % en littérature comparée à 41,4% en droit privé). L'épreuve d'admissibilité sur titres et travaux pour les MC élimine la moitié des candidats, à l'égal des épreuves d'admission.

23 Certes, l'analyse portait sur l'âge des candidats, non sur celui des lauréats : mais comme, selon la même source, il y avait 1,07 candidats par poste, l'erreur ne peut pas être très grande.

24 Bilan social du ministère de l'agriculture, année 2004, p.20

25 Rapport IGAENR n°2015-073, p.30

26 Il y aurait eu 1 concours infructueux, car selon les 2 arrêtés du 3 février 2014 (portant ouverture respectivement pour la 1^{ère} et pour la 2^{ème} sessions de concours) 21 concours de PR ont été organisés en 2014

27 Il y aurait eu 4 concours infructueux, car selon les 2 arrêtés du 3 février 2014 (portant ouverture respectivement pour la 1^{ère} et pour la 2^{ème} sessions de concours) 31 concours de MC ont été organisés en 2014

28 Ces moyennes n'ont pas évolué depuis 10 ans. Le bilan social 2004 du MAAF mentionne (p. 20) des moyennes de 1,05 candidats inscrits par poste de PR en 2003 et de 1,1 en 2004 ; de 6,3 inscrits par poste de MC en 2003 et de 5,9 en 2004.

29 Nombre de candidats présents/nombre de postes ouverts au concours

Répondant à la demande des missionnaires, le Bureau de gestion du Secrétariat général a fourni les chiffres des recrutements de MC et de PR par mode d'accès au corps :

Année de nomination	Concours	Intégration par détachement
2010	11	1
2011	16	
2012	15	
2013	17	
2014	16	
2015	22	
2016	4	
Total	101 (99%)	1 (1%)

Tableau 4 : Recrutement (postes ouverts sur les années 2010 à 2015) des PR par mode d'accès au corps

Année de nomination	Concours	Intégration par détachement
2010	23	3
2011	36	1
2012	27	
2013	14	1
2014	36	
2015	29	
2016	17	
Total	182 (97,3%)	5 (2,7%)

Tableau 5 : Recrutement (postes ouverts sur les années 2010 à 2015) des MC par mode d'accès au corps

Le taux du recrutement par voie de détachement est très éloigné de la limite supérieure de 10% de l'effectif fixée par le décret statutaire pour les MC. La situation est celle d'une ouverture quasi-inexistante aux enseignants ou chercheurs venant de l'extérieur (universités ou organismes de recherche). Le manque de visibilité à l'externe des corps des EC du MAAF est vraisemblablement en lien avec cette désaffection.

Cette analyse est toutefois à pondérer par le taux de recrutement des MC par détachement au MENESR qui est encore plus faible (0,4% pour la campagne de recrutement 2014).

Plus largement, la situation s'analyse comme le résultat d'une absence de brassage entre les corps d'EC du MENESR et du MAAF ; l'analyse est à approfondir pour savoir si on constate le même isolement dans les autres corps d'EC à statut particulier³⁰.

³⁰ On pense notamment aux corps d'enseignants-chercheurs cités dans l'arrêté du 15 juin 1992 modifié, fixant la liste des corps de

2.3.3. Un recrutement d'origine locale difficile à chiffrer

Le Bureau de gestion a répondu à la demande de la mission concernant la proportion d'agents issus de l'établissement dans lequel il a été nommé, soit en qualité de MC soit en qualité de PR, en faisant le cumul de ses données de septembre 2012 à janvier 2016 :

- sur 67 PR recrutés, 57 étaient MC dans l'établissement où ils ont été nommés, soit 85% ;
- sur 92 MC recrutés, 43 étaient des agents titulaires dans l'établissement où ils ont été nommés, soit 46%.

Mais il s'agit là de chiffres fortement sous-estimés puisque les agents contractuels, gérés par les établissements sur leurs budgets propres, n'y figurent pas. La sous-estimation est particulièrement forte pour le corps des MC, de nombreux recrutements concernant des thésards, des AERC ou agents contractuels, issus le plus souvent des établissements dans lesquels ils sont recrutés.

La sous-estimation est moindre pour les professeurs qui sont recrutés majoritairement dans le corps de maîtres de conférences titulaires.

Les chiffres à disposition montrent que le corps des PR représente une voie de promotion interne des MC au sein d'un même établissement (85% des cas en estimation basse).

2.4. Les pratiques

Les rôles respectifs de la DGER, de la CNECA et des établissements dans le processus de recrutement par concours sont déterminés précisément par la réglementation et peuvent être résumés comme suit :

Étapes	Établissement	DGER	CNECA
Ouverture des postes		- Détermination du planning de recrutement (détachement, mutation, concours)	
	- Proposition des postes (n-1)	- Arrêté d'ouverture des postes par section, discipline et établissements	
	- Proposition des profils des postes après avis du CE, du CS et du CA* (n-1)	- Arrêté précisant les caractéristiques des emplois à pourvoir	
		- Avis de concours	
Communication	Information locale et dans le réseau disciplinaire (n-1 et n)	Publication de la liste au JO	

fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du CNU, mais aussi aux professeurs et maîtres-assistants des écoles d'architecture, etc.

Autorisation à concourir		- Examen de la recevabilité des candidatures et transmission à la CNECA des dossiers qui requièrent une autorisation à concourir	Examen des demandes d'inscription individuelles
Composition du jury	Proposition de la liste des jurés après avis du CE	- Choix des membres du jury après avis de la CNECA	Avis du président de la section concernée
		Choix du Président par le ministre parmi les personnalités extérieures à l'établissement	
Tenue des épreuves	- Organisation des épreuves - Choix des sujets - Participation du Directeur et d'un enseignant-chercheur de l'établissement au jury		

- conseil des enseignants, conseil scientifique et conseil d'administration de l'établissement

Tableau 6 : Répartition des rôles dans le processus de recrutement

On constate qu'à la différence du CNU, les attributions données à la CNECA en matière de recrutement par concours sont relativement restreintes. L'avis sur les demandes d'inscriptions individuelles est donné sur les dossiers qui lui sont transmis par la DGER en raison de la justification de diplômes autres que ceux prévus par la réglementation. Cette mission a des objectifs très différents de ceux de la qualification par le CNU ; il s'agit dans le premier cas d'assurer l'équité entre les candidats et de garantir la qualité des futurs recrutements en ce qui concerne le niveau des diplômes. Dans le second cas, le CNU procède à une présélection des candidats sur dossiers, avec une sélectivité qui peut être très élevée dans certaines disciplines.

La polémique sur le maintien ou non d'une instance nationale a d'ailleurs concerné le monde universitaire, compte tenu du poids de la qualification (cf. § 1.1 supra).

La mission a pu constater au cours de ses entretiens l'absence de critique sur le rôle de la CNECA dans le recrutement et le souhait unanime que la situation reste en l'état. Partageant ce point de vue, la mission suggère de ne pas modifier les deux décrets sur la partie des attributions de la CNECA en matière de recrutement.

Par contre, il serait nécessaire d'apporter aux candidats une meilleure information sur le rôle de la CNECA. Cette préconisation est d'ailleurs une obligation réglementaire contenue dans l'article premier du décret n° 92-172 du 21 février 1992 relatif à la CNECA : « Les critères et modalités

d'évaluation et de classement des enseignants-chercheurs sont rendus publics. Il en va de même des conditions dans lesquelles les sections formulent leurs avis. Chacune des sections rend compte annuellement de ses activités.»

Une recommandation générale concernant la communication sur les modes de fonctionnement de la CNECA sera formulée dans la suite du rapport. S'agissant de la phase de recrutement, il conviendrait de mettre en lien la communication sur l'ouverture des postes avec l'information sur le fonctionnement et les attributions de la CNECA.

2.4.1. L'ouverture des postes

Les interlocuteurs de la mission ont été nombreux à témoigner de l'inadéquation du planning national des recrutements. Son retard par rapport aux sessions synchronisées de recrutement de l'université, de l'INRA ou du CNRS, a pour effet de restreindre le vivier des candidats à ceux qui ont été évincés lors des sessions universitaires.

R3. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Avancer le planning des opérations de recrutement afin qu'il coïncide avec celui des universités et des organismes de recherche, afin d'élargir le vivier des candidats.

La proposition d'ouverture de postes par les établissements est le résultat de pratiques qui varient très sensiblement entre elles.

Certains établissements intègrent le processus très en amont, en faisant valider par leurs instances (CE, CS et CA) un plan pluriannuel d'ouvertures de postes. Cette méthode a l'avantage de la transparence et tend à une gestion prospective des ressources humaines. En élargissant le point de vue, le déploiement d'une telle méthode dans l'ensemble des établissements pourrait donner à la DGER une vision à moyen terme des emplois à pourvoir. Cet exercice prospectif a même vocation à intégrer les contrats d'objectifs.

R4. Adressée à la DGER : Inciter les établissements à établir des plans pluriannuels de recrutement validés par les instances de l'établissement (CE, CS et CA) et les intégrer dans les discussions sur les contrats d'objectifs.

Si, réglementairement, le directeur de l'établissement n'est pas tenu de requérir l'avis du conseil des enseignants et du conseil scientifique pour proposer la liste des postes à ouvrir, dans les faits cette liste est indissociable des profils de postes qui sont, eux, soumis à l'avis des instances de l'établissement.

La constitution de la liste des postes et de leurs caractéristiques est sans doute l'étape qui présente le plus de disparités entre établissements et qui est la plus vulnérable aux pressions locales. Elle est au cœur de la gestion des ressources humaines de l'établissement et fait naturellement l'objet de négociations pour trouver l'équilibre entre des objectifs parfois incompatibles.

Le premier d'entre eux est d'ordre stratégique, à savoir pourvoir les postes selon les orientations de développement de l'établissement. Les avis sur les besoins à couvrir peuvent notablement différer, car la défense de la discipline ou de la structure interne de rattachement (unité, département, ...) peut s'affronter à une vision plus globale de l'intérêt de l'établissement. Plus concrètement, le développement de nouvelles matières nécessaires à l'adaptation de la formation peut rencontrer des oppositions de la part d'enseignants-chercheurs attachés à leur discipline et à son maintien au même niveau d'effectif.

Le deuxième objectif est de favoriser autant que possible la promotion des agents, qui s'entend le plus souvent comme une promotion interne dans l'établissement compte tenu de la faible mobilité. Cet objectif louable va conduire inévitablement à des choix dans les postes qui vont contribuer au phénomène d'endorecrutement qui sera analysé dans sa globalité au point 2.5.

Les données chiffrées qui précèdent ont montré en effet que le recrutement des professeurs s'effectuait majoritairement parmi les maîtres de conférences, le plus souvent en poste dans l'établissement. Les textes ne prévoient pas que les établissements puissent opérer un classement des maîtres de conférences selon leur aptitude à occuper un poste de professeur. La mission a cependant constaté que ces classements existent et qu'ils sont établis dans certains cas selon des procédures très précises avec un recours à des commissions de classement ainsi qu'à des grilles d'évaluation. Ces classements ont pour objectifs d'échapper au seul critère de l'ancienneté et de reconnaître des parcours particulièrement méritants.

On pourrait juger qu'il s'agit là d'un détournement de l'esprit des textes puisque l'existence d'une liste de maîtres de conférences «PRisables » peut conduire à ouvrir les postes, et plus largement à recruter, en fonction des objectifs de promotion interne de l'établissement. Ce point, qu'il faut analyser dans son contexte de faiblesse numérique des candidatures, sera détaillé dans la partie consacrée à l'endorecrutement.

2.4.2. L'information et la communication sur l'ouverture des postes

L'insuffisance du nombre de candidatures est patent, pour les trois types de recrutement, détachement, mutation, concours.

Or, les outils de communication sur l'ouverture des postes sont peu exploités, tant au plan national qu'au plan local.

Jusqu'à très récemment, la publication au J.O. constituait l'outil principal de diffusion nationale de l'ouverture des postes vers l'extérieur du ministère. Encore aujourd'hui, le site internet ministériel (agriculture.gouv.fr) ne comporte aucune information (ni aucun lien) sur ces recrutements d'enseignants-chercheurs. Le pavé intitulé « Le ministère recrute » aboutit au site « Télémaque » qui concerne l'ensemble des recrutements d'agents à l'exception des enseignants-chercheurs. Il faut donc connaître le site « ChloroFil », dont la visibilité externe, voire interne, est encore faible, pour avoir accès aux informations.

Par contre, il faut souligner que, depuis début 2016, l'information sur l'ouverture des postes

d'enseignants-chercheurs au MAAF est hébergée sur le site « Galaxie » du MENESR à la rubrique « autres ministères », ce qui constitue un progrès très appréciable.

La logique voudrait que l'information concernant ces postes soit accessible depuis le portail internet du ministère de l'agriculture. Un lien devrait par ailleurs être créé entre le site du MAAF et le site Galaxie du MENESR, ce qui irait dans le sens d'une ouverture aux candidatures issues de l'université.

L'information donnée par les établissements est cantonnée aux réseaux de proximité, le plus souvent disciplinaires, des unités d'enseignement ou de recherche locaux. Il semble qu'elle soit insuffisamment prise en mains par les directions des établissements et qu'elle ne fasse pas l'objet de procédures précises. En particulier, la publicité sur les postes *susceptibles* d'être ouverts est peu répandue alors même qu'une annonce à n-1 serait sans doute la plus efficace. Ce manque d'organisation de la communication contribue à la faiblesse numérique du vivier de candidats. Elle doit faire l'objet d'une révision complète, devenir une obligation placée sous la responsabilité du directeur d'établissement et se rapprocher des procédures communes qui seront mises en place au sein des COMUE.

R5. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Revoir en profondeur les modalités de la publicité faite au plan national et local sur les ouvertures de postes. La communication nationale sur internet doit être améliorée tandis que la communication locale doit être structurée et placée sous la responsabilité du directeur d'établissement ; l'ouverture à l'international et la recherche d'une amplification de la diffusion par le biais des COMUE sont deux axes à privilégier.

2.4.3. L'autorisation à concourir

Les dossiers des candidats qui ne disposent pas des diplômes requis par le décret statutaire sont transmis par le SG à la CNECA, qui est en mesure de déroger en acceptant certains diplômes qu'elle juge équivalents.

Le cas du diplôme des collèges de spécialités européens (European College of Veterinary Specialisation), qui sanctionne trois ans d'études après le doctorat vétérinaire, a été évoqué à plusieurs reprises pour les candidats au concours de maître de conférences, notamment dans les disciplines cliniques. Il semble à la fois que la CNECA reconnaisse régulièrement ces diplômes et que les écoles jugent que cette formation soit bien adaptée à la formation d'enseignants-chercheurs. Ces diplômes ont aussi l'avantage d'être remis en jeu tous les six ans, ce qui entretient la formation continue des EC. Enfin, la reconnaissance officielle de ces diplômes européens permettrait de sortir la question des spécialités vétérinaires du cadre franco-français, même si on doit s'attendre à quelque opposition au principe et à la mise en œuvre de cette recommandation, au motif que ces diplômes, délivrés par des institutions considérées comme privées, ne sont pas des diplômes reconnus par l'État.

R6. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Reconnaître explicitement, pour les concours de maître de conférences, les diplômes délivrés par les collèges européens de spécialités vétérinaires comme donnant accès de droit à la candidature et ne plus les soumettre à demande de dérogation ponctuelle de la CNECA.

2.4.4. Les jurys

La proposition de composition du jury est faite par le directeur de l'établissement à la DGER, le choix revenant au ministre. Cette proposition fait l'objet de discussions internes aux établissements, notamment avec les enseignants de la discipline concernée.

Dans les faits, peu d'outils peuvent prémunir d'une « orientation » du concours par le biais du choix de jurés extérieurs proches ou appartenant à l'unité de recherche du candidat ou d'enseignants d'autres écoles dont la sensibilité est connue au sein d'un cadre disciplinaire restreint. Malgré tout, le choix des jurés et la désignation du président parmi les membres extérieurs sont laissés à la seule décision du ministre, ce qui doit protéger des jurys « sur mesure ».

Si l'ouverture à l'extérieur des jurys n'est pas un gage d'indépendance, elle doit être malgré tout encouragée. La CNECA a un rôle à jouer en ce domaine. Elle le joue assez peu en apparence, car le nombre d'interventions de la CNECA, lorsqu'elle est consultée conformément aux textes en vigueur, est modeste. Mais c'est parce que sa vigilance réelle a conduit à une 'autodiscipline' en amont (en particulier dans les instances des établissements) qu'elle n'a plus trop souvent à la manifester et que le rappel à l'ordre est le plus fréquemment muet.

Le MAAF a mis en place une formation systématique des jurés de concours pour les recrutements des secteurs hors enseignement. Les jurés sont réunis peu avant les épreuves et acquièrent les bases de la déontologie et des bonnes pratiques. Plus généralement, dans le cadre des orientations définies par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), cette dernière a élaboré un guide à l'usage des jurés aux concours de la fonction publique³¹ qui pourrait utilement être diffusé aux jurés des concours d'EC. Il semble nécessaire que les jurés soient formés à ces principes qui ont pour objectif d'assurer l'équité des candidats et de se prémunir contre des recours.

R7. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Mettre en place une information préalable des jurés en leur diffusant les guides de bonnes pratiques et de déontologie en matière de recrutement dans la fonction publique.

31 « Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et des membres de jurys- 27/11/2015 - DGAFP » ; http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-concours-administratifs-jurys-2015.pdf

2.4.5. Les épreuves

L'organisation et le déroulement des épreuves à un niveau national ne sont pas souhaités par les interlocuteurs de la mission, le dispositif actuel qui les confie aux établissements étant jugé plus souple et mieux à même d'évaluer l'adaptation au poste.

L'introduction d'une épreuve d'admissibilité pour le recrutement de professeurs a été proposée par plusieurs interlocuteurs. Il s'agirait d'une admissibilité sur dossier de titres et travaux. Les candidatures externes peuvent en effet être rebutées par le fait d'être confrontées directement à l'obligation d'un déplacement sur site pour soutenir les épreuves d'admission, sans aucune certitude sur l'adéquation de leur parcours au profil du poste proposé. La situation actuelle contribue sans doute au faible nombre de candidatures à l'international ou venant de l'université.

R8. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Introduire une épreuve d'admissibilité sur dossier au concours de professeur afin d'élargir le nombre de candidatures, notamment à l'international.

L'augmentation du nombre de candidats venant d'autres pays est très souhaitable, à la fois pour élargir le nombre de candidatures et pour recruter des profils d'excellence dans des disciplines spécifiques.

Cet objectif justifie de pouvoir s'affranchir de l'obligation de concourir en langue française, tant pour la constitution du dossier de titres et travaux que pour l'épreuve de la leçon.

R9. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Examiner, notamment au plan juridique, les conditions dans lesquelles la langue anglaise pourrait être autorisée dans les concours d'EC du MAAF.

Le regroupement de concours, par exemple au niveau inter-régional tel que cela se pratique entre certains établissements (Grand-Ouest), peut être une source d'économies en même temps qu'un « dépaysement » de nature à mettre l'ensemble des candidats dans les mêmes conditions. Si ces regroupements n'ont pas vocation à être systématisés, ils pourraient sans doute être encouragés.

R10. Adressée aux directeurs d'établissement : Rechercher, chaque fois que possible, le regroupement de concours entre établissements voisins.

L'évaluation des titres et travaux, qu'il s'agisse de l'admissibilité des MC ou de l'admission des PR, est difficile à harmoniser car elle relève de la difficulté générale à évaluer les enseignants-chercheurs, notamment dans le domaine de la pédagogie.

Il est d'ailleurs singulier que le décret statutaire, qui prescrit les modalités de recrutement, ne s'attache pas à en définir les grands objectifs ni les champs qui sont à évaluer : scientifique, pédagogique, services collectifs ...

Il ressort des témoignages que les épreuves telles qu'elles existent permettent difficilement de se faire une idée précise des qualités pédagogiques des candidats, alors même que l'on recrute des enseignants. L'appréciation est conduite au travers de l'examen du dossier et de sa présentation par un rapporteur ainsi que de l'épreuve de la leçon.

Les efforts de la DGER et de la CNECA pour encadrer la présentation écrite de ces activités pédagogiques sont pourtant à souligner. La publication des postes et de leurs profils sur ChloroFil comporte en effet un lien vers le « guide des candidats » rédigé en 2016 et, surtout, vers le « guide de rédaction du rapport d'activité des enseignants-chercheurs » rédigé par la CNECA (réunions du 19 mai 2010 et du 25 mars 2015). Ce guide détaille la manière dont le candidat doit présenter ses activités d'enseignement, ce qui constitue presque une trame d'évaluation. La faible visibilité du site ChloroFil par les candidats extérieurs au MAAF et l'absence de site internet de la CNECA minorent cependant la portée de l'effort consenti. Dans le prolongement de ces travaux, une réflexion sur une grille d'évaluation pourrait utilement être menée par la CNECA.

R11. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Fournir aux jurés de concours une grille d'évaluation du travail pédagogique, établie par la CNECA³², afin de rééquilibrer la prise en compte de l'enseignement par rapport à celle de la recherche,

L'épreuve de la leçon vient compléter l'évaluation du dossier. Le terme « leçon » recouvre un caractère magistral et suranné qu'il faut sans doute faire évoluer à la lumière des nouvelles techniques de pédagogie et d'ingénierie pédagogique. Les entretiens témoignent du fait que cette épreuve reste essentielle car elle est la seule qui vise à évaluer, en pratique, les capacités du candidat à enseigner ; nos interlocuteurs ont été unanimes quant à l'utilité de la conserver tout en la faisant évoluer.

Les limites de l'exercice viennent essentiellement des contraintes pratiques qui ne permettent guère de reconstituer les conditions réelles de l'enseignement dans toute sa variété.

Il est difficile de mettre les candidats internes et externes à l'établissement dans des conditions de préparation identiques, la connaissance des locaux, du matériel, des ressources diverses favorisant naturellement le candidat local. Afin de réduire cet effet, la préparation de la leçon devrait pouvoir s'effectuer à distance.

R12. Adressée au SG-MAAF et à la DGER : Autoriser la préparation de la leçon à distance, pour réduire l'avantage potentiel donné aux candidats issus de l'établissement.

Une autre contrainte est l'impossibilité pratique de tester les aptitudes des candidats à maîtriser les nouvelles techniques d'enseignement numérique ou d'ingénierie pédagogique. Cependant, la

³² Cette grille sera nécessairement différente pour un professeur, disposant a priori d'une expérience pédagogique avérée, et pour un maître de conférences, dont l'expérience en la matière sera a priori plus ténue.

capacité du futur enseignant-chercheur à s'investir dans ces innovations tout en continuant à enseigner de façon directe au contact des élèves et en interaction avec eux, est un véritable enjeu qui doit être au cœur des critères de recrutement.

2.4.6. Les profils de postes

Afin de répondre à la nécessité d'élargir le vivier des candidats, la rédaction des profils de postes doit être aussi ouverte et interdisciplinaire que possible.

Les disciplines se prêtent plus ou moins à cette ouverture, en fonction de leur degré de spécialisation ; l'exemple des sciences cliniques (médecine et chirurgie dans les écoles vétérinaires) illustre une situation où l'ouverture est réduite aux autres écoles vétérinaires, françaises ou étrangères. Mais des disciplines théoriques de l'enseignement vétérinaire, telles que la pharmacie, la microbiologie, la zootechnie, peuvent bénéficier d'un apport des enseignants venant d'autres secteurs : pharmaciens, médecins, biologistes, ingénieurs agronomes.

Dans tous les cas, la fiche de poste ne doit pas être calquée, consciemment ou non, sur la fiche de fonction de candidats internes prédésignés.

Elle devrait intégrer des critères larges tels que la mobilité dans le parcours, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle. Les missions d'enseignement à l'étranger, les recherches avec des unités d'autres pays, l'accueil et l'encadrement d'élèves étrangers, l'enseignement en langue anglaise sont autant de critères qui devraient être pondérés à la hausse, tant dans les fiches de postes que dans l'évaluation par les jurys.

R13. Adressée aux établissements et à la DGER : Veiller à ce que la rédaction des profils de poste soit suffisamment ouverte, pour élargir le vivier des candidats.

2.5. La question de l'endorecrutement

L'endorecrutement est une question complexe qui ne peut être appréciée que si elle est précisément définie et si on prend en compte le contexte dans lequel s'effectue le recrutement, et en premier lieu la dimension du vivier de recrutement.

2.5.1. La nécessité d'une définition

La mesure du degré d'endorecrutement est dépendante du périmètre considéré en termes :

- de structures de rattachement : un recrutement à partir d'un autre établissement du MAAF est-il un endorecrutement, à la différence d'un recrutement en provenance de l'université ou d'écoles relevant d'autres ministères ?
- de corps : l'endorecrutement ne sera pas analysé de la même façon pour les MC et les PR ;

- de formations prises en compte : retiendra-t-on qu'un MC a fait l'objet d'un endorecrutement selon qu'il est un ancien élève, ou un AERC, ou un thésard issu de l'établissement ?
- de mobilité : considérera-t-on qu'un thésard ayant fait une mobilité de post-doctorat à l'étranger entre dans le périmètre de l'endorecrutement ?
- de parcours : un ancien professeur associé, recruté parmi les personnalités ayant exercé leur profession dans la discipline, ou parmi les enseignants d'établissements étrangers ou parmi les chercheurs, est-il un « endorecruté » ?

Par ailleurs, l'emploi indifférencié des termes d'endorecrutement et de localisme (cf. § 1.2 supra), peut donner un sens péjoratif aux deux termes, suggérant qu'il s'agit là du résultat de pratiques de « copinage » local.

Face à cette diversité d'acception du terme, la mission a convenu d'adopter les définitions qui sont celles du MENESR. L'endorecrutement caractérise :

- le recrutement de maîtres de conférences parmi des candidats ayant préparé leur doctorat dans l'établissement d'accueil ;
- le recrutement de professeurs parmi les candidats qui occupaient en dernier lieu un poste de maître de conférences dans l'établissement d'accueil.

Il convient également de distinguer l'endorecrutement du localisme, seul ce dernier terme présentant une connotation péjorative pouvant aller jusqu'à des pratiques de recrutement irrégulières.

2.5.2. La nécessité d'un suivi chiffré

Les éléments chiffrés du recrutement qui ont été développés précédemment font ressortir la question centrale de la faible attractivité des concours et de l'étroitesse du vivier de recrutement.

Ce constat n'a pu être tiré que de l'exploitation rétrospective et incomplète des chiffres de l'année 2014, indiquant que les indicateurs chiffrés de l'endorecrutement doivent faire l'objet d'un suivi au niveau central par campagne de recrutement tel que cela a été recommandé précédemment.

2.5.3. La prise en compte indispensable du contexte

Les facteurs qui favorisent l'endorecrutement au sein du ministère sont directement en lien avec l'attractivité des postes et le vivier de recrutement.

S'agissant de l'attractivité des postes, une majorité de nos interlocuteurs ont souligné le rôle des rémunérations considérées comme insuffisantes après des parcours de formation pouvant atteindre bac+10. Ce facteur joue particulièrement dans des disciplines professionnalisantes où l'exercice privé est plus rémunérateur, comme celui de la médecine et de la chirurgie vétérinaires où les postes sont difficiles à pourvoir.

La spécificité des domaines de formation des établissements du MAAF joue aussi un grand rôle. Le vivier de thésards dans certaines disciplines doit pouvoir s'ouvrir vers l'international pour constituer un réservoir de candidats adapté aux besoins du recrutement.

Cependant, la crainte de mauvaises expériences peut aussi freiner le recrutement de candidats externes dont l'aptitude au poste est plus difficile à évaluer.

Des directeurs d'établissements sont amenés, dans un contexte de ressources rares, à recruter des contractuels sur budget propre, puis à les orienter vers les formations et les travaux leur permettant de candidater ultérieurement aux concours d'enseignants-chercheurs. Un directeur témoigne ainsi de l'existence de six postes vacants dans son établissement, qu'il pallie par le recrutement de contractuels dont il juge par ailleurs qu'ils sont trop nombreux.

Ce contexte restrictif amène à développer des stratégies de « pré-recrutement » de contractuels qui, après avoir passé un doctorat ou commencé des travaux de recherche dans l'établissement pourront, à moyen terme, passer les concours le plus souvent ouverts dans l'établissement dont ils sont issus.

Cette préparation «à façon» de thésards, d'assistants d'enseignement et de recherche contractuels (AERC) ou de professeurs associés relève certes de l'endorecrutement, voire d'un compagnonnage ; pour autant cette pratique ne peut pas être assimilée à du localisme puisqu'elle n'est pas irrégulière et que, sans elle, certains postes ne seraient pas pourvus. Il peut difficilement être reproché aux établissements d'avoir une vision prospective sur les risques de vacance des emplois.

Les potentialités de pratiques répréhensibles se situent plutôt en aval, dans le manque de publicité donnée à l'ouverture des postes, dans une composition biaisée du jury ainsi que dans le déroulement orienté du concours. Si le risque ponctuel d'un manque d'équité ne peut pas être totalement éliminé, l'analyse du processus de recrutement montre qu'il est régulé à ses différentes étapes par l'équilibre entre les prérogatives respectives de la CNECA et des établissements ainsi que par l'obligation de se soumettre à des épreuves normées.

Par ailleurs, malgré l'absence de données chiffrées, le recours au recrutement de professeurs associés au sens du décret du 6 mai 1995 semble être une voie sous-utilisée, qui permettrait pourtant une ouverture.

Seule l'augmentation du vivier de candidatures, par un effort de publicité nationale et locale sur les ouvertures de postes et le développement d'outils puissants d'incitation à la mobilité, **permettrait de diminuer l'endorecrutement d'enseignants-chercheurs titulaires.**

2.6. De la participation des enseignants-chercheurs du MAAF aux jurys de recrutement des enseignants-chercheurs de l'Université

Réglementairement (article 4 du décret n°92-172 relatif à la CNECA), des professeurs et maîtres de conférences universitaires (régis par le décret n°84-431 modifié) sont membres des sections de la CNECA et, par ailleurs, il n'est pas rare que des enseignants-chercheurs universitaires soient sollicités pour participer à des jurys de recrutement d'enseignants-chercheurs des établissements relevant du ministère de l'agriculture. Mais la réciproque n'est pas vraie, ce qui soulève la question de l'assimilation des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur agricole aux enseignants chercheurs des universités.

En effet, l'article 4 du décret n°92-70 du 16 janvier 1992 relatif au CNU prévoit, pour chaque section du CNU, des électeurs répartis en deux (2) collèges, l'un comprenant « les professeurs des universités et les personnels assimilés », l'autre « les maîtres de conférences et les personnels assimilés ». L'article 6 du même décret définit quelques-unes de ces assimilations (en l'occurrence les personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur universitaire et, sous certaines conditions, les chercheurs des EPST) et renvoie à une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour assimiler d'autres personnels titulaires relevant de corps de l'enseignement supérieur, de rang au moins égal à celui de professeur des universités ou à celui de maître de conférences.

Mais cet arrêté (arrêté du 15 juin 1992 modifié, fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du CNU) n'assimile pas les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire à leurs homologues de l'université, qui ne peuvent être membres des sections du CNU.

Il en va de même, *mutatis mutandis*, pour les comités de sélection. Selon l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation, les comités de sélection sont composés « d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé ». Il n'est pas précisé si l'assimilation obéit aux mêmes conditions que celles mentionnées à l'article 6 du décret n°92-70 (et, donc, le cas échéant à la liste de l'arrêté du 15 juin 1992), mais on peut le supposer. Par ailleurs, il n'est pas plus précisé que le terme « enseignant-chercheur » s'entende ici exclusivement comme définissant les personnels régis par le décret n°84-431. Pourtant c'est bien ainsi qu'il est entendu dans la quasi-généralité des cas³³, et les enseignants-chercheurs relevant du ministère de l'agriculture sont exclus des comités de sélection.

En pratique, on assiste donc à une collaboration déséquilibrée sur le terrain, mal vécue par les enseignants-chercheurs : les universitaires participent au recrutement et à l'évaluation des enseignants-chercheurs des établissements agronomiques et vétérinaires alors que ces derniers sont exclus de la réciproque. Alors qu'ils sont régis par des statuts homologues, aussi exigeants, et

³³ Par synecdoque, l'enseignant-chercheur est un personnel régi par le décret n°84-431. Le rapport IGAENR n°2015-073 constate pourtant (p.18) l'existence de « corps particuliers d'enseignants-chercheurs dans d'autres ministères [que le MENSUR] » mais considère qu'il s'agit de « régimes dérogatoires ».

exercent des missions équivalentes, parfois ensemble au sein d'UMR ou de COMUE³⁴, n'ont-ils pas droit à la reconnaissance d'une égale dignité ?

La DGER s'est déjà, à plusieurs reprises, ouverte de cette question auprès de ses partenaires du ministère de l'enseignement supérieur, sans réponse jusqu'ici.

R14. Adressée à la DGER : Ouvrir des discussions avec le MENSUR pour obtenir la modification de l'article 6 du décret n° 92-70 ou celle de l'arrêté du 15 juin 1992 de façon à rendre incontestable l'assimilation des enseignants-chercheurs régis par le décret n°92-171 à ceux de l'université.

3. LA FORMATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

« La formation initiale et continue des enseignants-chercheurs n'a pas été considérée jusqu'à présent comme une priorité³⁵ dans le monde universitaire » relève avec beaucoup de délicatesse l'IGAENR³⁶.

Certes le code de l'éducation (article L.612-7) dispose que « les formations doctorales [...] organisées dans le cadre d'écoles doctorales [...] comprennent un encadrement scientifique personnalisé de la meilleure qualité ainsi qu'une formation collective comportant des enseignements, séminaires ou stages destinés à conforter la culture scientifique des doctorants, à préparer leur insertion professionnelle ou leur poursuite de carrière dans le secteur public comme dans le secteur privé [...] ».

Pourtant, il est notoire qu'on y est rarement formé à la didactique et aux métiers de l'enseignement : les recruteurs ne peuvent se reposer sur les formations dispensées dans ce cadre. L'article 15 de l'arrêté du 25 mai 2016, prenant effet au 1^{er} septembre 2016, fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, en stipulant que dorénavant « une formation à la pédagogie est dispensée lorsqu'elle concourt à l'activité ou au projet professionnel du doctorant », vise à remédier à ce malheureux constat.

A ce jour, force est de constater que, pour les enseignants-chercheurs universitaires la formation pédagogique initiale est quasi-absente et la formation continue un parent pauvre.

Bien que le sujet ne soit pas véritablement documenté (par exemple, le bilan social du ministère de l'agriculture ne fait jamais référence aux enseignants-chercheurs comme public de la formation continue), le constat serait très probablement le même dans notre ministère, pour ce qui concerne la formation continue. Au cours de notre mission, il est très clairement ressorti des entretiens - quels que soient les interlocuteurs - que, dans les établissements, priorité était accordée à la

34 Le cas le plus ubuesque est sans doute celui d'AgroSupDijon, EPSCP grand établissement, au sein duquel oeuvrent conjointement des personnels régis par le décret n°84-431 modifié et d'autres régis par le décret n°92-171 modifié. Les enseignants-chercheurs de statut MAAF pourraient-ils être empêchés de contribuer au recrutement de leurs collègues de statut ESR ?

35 Est-ce la raison pour laquelle il a fallu inscrire, dans le décret statutaire des corps enseignants universitaires, par une modification apportée par le décret n°2014-997 du 2 septembre 2014, que « Tout enseignant-chercheur peut bénéficier, sur son temps de travail, d'une formation continue concernant les différentes missions qu'il exerce » ?

36 Rapport IGAENR n°2015-073, p.108

formation continue des personnels IATOSS, et ce d'autant plus que les crédits alloués sont allés en décroissant ces dix dernières années : la formation continue des enseignants-chercheurs est renvoyée à l'initiative et à l'autogestion (notamment financière) des individus ou des départements d'enseignement. Certes des exceptions existent, mais la tendance ultra-dominante est celle-ci.

Il n'en va pas de même pour ce qui est de la formation d'accompagnement à la prise de fonction des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'agriculture. Depuis près de 20 ans, est organisée, de façon centralisée, une formation pour ces néo-recrutés, destinée d'une part à leur donner une connaissance administrative générale de l'organisation du ministère, de leurs droits et devoirs de fonctionnaires, de leurs statuts, etc., et, d'autre part, à leur fournir « les référentiels pédagogiques nécessaires à l'exercice de leurs missions d'enseignement »³⁷.

3.1. L'information initiale administrative

Lorsqu'ils sont recrutés les maîtres de conférences n'ont, dans l'écrasante majorité des cas, qu'une culture administrative très sommaire. Qu'il s'agisse des principes généraux de la fonction publique, du fonctionnement de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire, du fonctionnement de leur établissement, de leurs droits et devoirs de fonctionnaires et du contenu des statuts du décret n°92-171, ou, a fortiori, des missions du ministère de l'agriculture, alors même qu'ils auront, notamment, pour mission « de participer au développement agricole et agro-industriel et à l'animation du milieu rural et des territoires » (article 3 du décret n°92-171).

Les entretiens conduits au cours de la mission ont montré que, faute d'une information structurée dispensée par des personnes compétentes, les jeunes recrutés se forgeaient leurs propres idées et se construisaient un modèle souvent très imparfait et très incomplet de leur environnement et du cadre administratif et juridique de leur activité.

En effet, l'information initiale des jeunes recrutés dispensée par les services centraux a plus ou moins été laissée à l'abandon et ce qui en subsiste ne permet pas de combler les lacunes majeures constatées. Par ailleurs, c'est seulement par exception que les établissements pallient cette absence d'information par les services centraux. Il n'existe pas non plus de livret d'accueil destiné à ce public et, au niveau local, lorsqu'une politique d'accueil des nouveaux recrutés a été mise en place, on constate qu'elle ne vise pas non plus ce public.

D'où la recommandation suivante :

R15. Adressée à la DGER et au SG : Organiser, dans l'année suivant le recrutement au plus, une session d'information sur l'environnement administratif et institutionnel³⁸ dans lequel oeuvrent les enseignants-chercheurs.

³⁷ Note de service DGER/SDDES/2016-77 du 28/01/2016 sur le cycle de formation des enseignants-chercheurs des établissements publics de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage

³⁸ Cette session comprendra des témoignages de responsables d'organismes partenaires de la recherche, du développement, de l'enseignement technique agricole, de l'administration territoriale de l'État, etc.

R16. Adressée à la DGER et au SG : Etablir un guide d'accueil des nouveaux enseignants-chercheurs leur fournissant un bagage minimal sur l'environnement administratif et institutionnel dans lequel ils s'insèrent.

3.2. La formation pédagogique initiale

Longtemps passé sous silence, le besoin d'une formation pédagogique des enseignants-chercheurs est aujourd'hui pleinement reconnu³⁹, et tout particulièrement lorsqu'il s'agit d'évoquer le développement de l'utilisation des technologies numériques ou de développer les compétences qui permettront de bien se positionner et d'assouvir les appétits aiguisés par la création du compte personnel de formation.

Comme on l'a dit plus haut, ce besoin est depuis longtemps identifié au ministère de l'agriculture et, sans revenir aux premiers balbutiements d'organisation pour y répondre, on relèvera que, dès le début des années 2000, la DGER avait, conjointement avec le SG du ministère, mis en place une telle formation. Ainsi, la note de service conjointe DGA/SDDPRS/N2000-1199 et DGER/SDES/N2000-2071 du 17 juillet 2000 « présente le cadre dans lequel la formation des enseignants-chercheurs récemment recrutés [...] sera organisée à partir de la rentrée universitaire 2000/2001 », cette action étant « appelée à être renouvelée chaque année, avec des aménagements possibles, afin de donner les référentiels institutionnels et pédagogiques nécessaires [...] ». La formation est structurée en 4 pôles :

- un pôle « institution », abordé sur 3 jours ;
- 3 pôles dits du processus pédagogique : « analyser », « enseigner » et « évaluer » abordés par 3 modules d'une semaine chacun, auxquels il faut ajouter un module « projet pédagogique personnel ».

On l'a dit, le module « institution » sera de facto abandonné assez rapidement mais, désormais porté par la seule DGER, ce cycle de formation perdure et conserve jusqu'à aujourd'hui (voir, en dernier lieu, la note de service DGER/SDES/2016-77 du 28/01/2016), les mêmes ambitions et la même structuration. La formation au processus pédagogique est régionalisée avec initialement quatre, aujourd'hui trois, unités géographiques offrant l'ensemble du parcours pédagogique, à savoir AgroParisTech, AgroSup-Dijon et l'ENFA-Toulouse⁴⁰.

Le public a toujours été constitué de candidats volontaires. Attirant un pourcentage significatif des nouveaux recrutés au début des années 2000, le cycle ne rassemble plus aujourd'hui que 10 à 20% au plus de ce public cible, alors même que les évaluations réalisées par les stagiaires sont très positives et que ces derniers soulignent le bénéfice retiré, tant sur les acquis de contenus que par le partage d'expérience avec les collègues d'autres établissements.

Les entretiens conduits font ressortir trois facteurs d'explication à cette désaffection : le défaut d'information, le défaut d'organisation collective pour pallier l'absence pendant les sessions de formation du cycle et, plus généralement, le manque de temps.

³⁹ Voir, par exemple, le rapport Bertrand (2014) : Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur, chapitre 5.3.

⁴⁰ Par décret n°2016-854 du 27 juin 2016, l'ENFA-Toulouse est devenue l'ENSFEA (Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole).

Quelques verbatim suffiront à éclairer le propos.

Sur l'opportunité de la formation initiale :

« On est face à une absence totale de préparation au métier d'enseignant » (un directeur d'établissement) et pourtant « les enseignants-chercheurs ont tendance à penser qu'ils savent » et c'est un frein à la motivation pour se former » (un président de section CNECA).

« Cette formation devrait être obligatoire » (un président de section CNECA).

« Les retours post-formation sont bons. Il ne faut pas la rendre obligatoire, car c'est lourd et les jeunes enseignants-chercheurs ont leur programme de recherche à monter » (un président de section CNECA).

« Tout le monde reconnaît qu'il faudrait que tous les jeunes recrutés suivent cette formation. » (un président de section CNECA)

« En compensation du temps qu'ils consacrent à cette formation, les enseignants-chercheurs ne voient pas comment ils vont valoriser ce temps dans leur rapport à la CNECA. » (un animateur d'une des unités géographiques)

Sur le défaut d'information :

« Les enseignants-chercheurs n'ont pas connaissance des notes de service de la DGER. Ca ne descend pas jusqu'à eux. » (Un enseignant-chercheur)

« Il y a un manque d'information. De plus, le délai entre la parution de la note et la date limite d'inscription est souvent très court : les enseignants-chercheurs sont surpris et n'ont pas le temps de s'organiser. Il faudrait que l'information sur l'existence de la formation soit donnée lors de l'accueil du nouveau recruté dans l'établissement. » (un animateur d'une des unités géographiques)

Sur la qualité de la formation pédagogique :

« Les retours des MC qui ont suivi la formation sont très positifs. Ca permet de comprendre le système. Cette formation initiale doit absolument être maintenue.» (un président de section CNECA)

Sur la durée et les modalités :

« La durée -4 sessions d'une semaine- est importante. C'est lourd et les décharges d'horaire sont insuffisantes ou inexistantes. » (un président de section CNECA)

« L'obstacle au départ en formation des enseignants-chercheurs ? C'est principalement la recherche, car le vivant n'attend pas et c'est une contrainte pour les manip. » (élue Etudiants au CNESERAAV)

« La DGER devrait imposer la participation à cette formation et mettre en place un système de décharge horaire. L'idéal serait d'avoir un tuteur du jeune recruté, éventuellement en dehors de son unité de formation et de recherche » (un président de section CNECA).

« De retour dans son établissement après la formation, l'enseignant-chercheur se

sent souvent seul. Il faudrait un tuteur. » (un animateur d'une des unités géographiques)

« Il faut être vigilant. Le vocabulaire des sciences de l'éducation n'est pas accessible aux enseignants-chercheurs praticiens. Il faudrait que ce soit fait par des pairs ». (un directeur d'établissement)

Tous les obstacles mis en avant sont réels, et sont généralement ceux que rencontre tout agent qui part en formation pour quelques jours. La façon dont ils sont identifiés et exprimés montre que, dans la plupart des cas, il y a peu d'organisation collective (qu'elle soit à l'échelle du département, de l'UFR, ou de l'établissement) pour aider les jeunes recrutés à prendre leurs marques et acquérir ou conforter des compétences pédagogiques. Ainsi, les avantages, tant individuels (pour les jeunes recrutés) que collectifs (pour la structure d'accueil et l'institution plus largement) sont insuffisamment mis en balance avec ces inconvénients.

C'est pourquoi nous ferons pleinement nôtres les deux recommandations suivantes, tirées du rapport Berger et issues des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche de 2012 :

R17. Adressée à la DGER : Améliorer le dispositif de formation à la pédagogie, initiale et continue, pour les enseignants chercheurs et systématiser ces formations *en les rendant obligatoires*⁴¹.

R18. Adressée à la DGER et au SG : Diminuer les durées de service d'enseignement des jeunes enseignants chercheurs. Intégrer dans leurs services des heures de formation à la pédagogie pendant les deux premières années.

Bien évidemment, il faut, par ailleurs, continuer d'encourager le développement des relations locales tissées dans les différentes structures fédératives (on pense en particulier aux COMUE) qui, progressivement, s'emparent des questions de formation des enseignants-chercheurs. Diverses initiatives ont déjà été relevées et mises en exergue par des rapports récents⁴².

3.3. Les formations d'accompagnement aux prises de responsabilité

Parmi les différentes natures de « foyers de tensions potentielles » qui conduisent l'enseignant-chercheur à être en permanence débordé, Aït Ali et Rouch (2013)⁴³ identifient notamment le « décalage entre des représentations personnelles du métier d'enseignant-chercheur et l'évolution d'injonctions institutionnelles de productivité, de rentabilité et d'instantanéité relative, couplé à un rythme d'activité en accélération ». Et les auteurs d'ajouter : « les EC peuvent ainsi se sentir contraints de combiner deux systèmes de valeurs antagonistes (l'un managérial, l'autre académique) ».

41 Le terme de phrase en italiques est ajouté par nous, pour être clair sur le sens de « systématiser ».

42 Rapport IGAENR n°2015-073, mais aussi rapport CGAAER n°14042, entre autres

43 AÏT ALI Nawel, ROUCH Jean-Pierre : Le 'je suis débordé' de l'enseignant-chercheur : petite mécanique des pressions et ajustements temporels, consulté le 3 mai 2016. URL : <http://temporalites.revues.org/2632>

Qu'advient-il donc lorsque l'enseignant-chercheur -plus souvent par obligation que de son gré- se trouve confronté à l'exercice de compétences managériales (direction d'UFR, d'UMR, voire d'établissement) ?

Écoutons quelques verbatim recueillis au cours des entretiens :

« Il y a un vrai problème de compétence d'un certain nombre d'enseignants-chercheurs à qui ont été confiées des responsabilités d'encadrement d'équipe ou d'unité. Dans mon établissement, nous avons demandé que la prise de responsabilité soit accompagnée d'une formation obligatoire. » (un élu IATOSS au CNESERAAV)

« Lorsque j'ai pris des responsabilités à la CNECA, la direction de mon établissement a dégagé des moyens pour que je puisse bénéficier d'une formation destinée initialement aux cadres de l'INRA. » (un président de section CNECA)

« Il faudrait des formations au management, mais les enseignants-chercheurs sont très, trop, pris par la recherche. » (un membre de comité de direction d'établissement)

« La communauté de travail voit d'un mauvais œil le fait qu'un enseignant-chercheur occupe des fonctions administratives (directeur d'établissement, directeur des études, etc) car ça éloigne trop de la recherche. » (un animateur d'une des unités géographiques)

« Franchement, cette [formation à la prise de responsabilité] n'est vraiment pas ressentie comme prioritaire ! Ca existe à l'INRA. Pourquoi pas à l'IAVFF. Mais ce n'est pas une priorité ». (un président de section CNECA)

« Les enseignants-chercheurs portent souvent un regard défavorable sur la prise de responsabilité dans l'investissement collectif. » « Ils ont besoin, au fur et à mesure de l'évolution de leurs activités, de développer des compétences de management de projet (gestion des mois x homme, finances, logistique, etc). » (un directeur d'établissement)

« Être « chef de » c'est être entre le marteau et l'enclume » (un enseignant-chercheur)

« Au début, je voulais que ces formations managériales soient obligatoires. » (un élu IATOSS au CNESERAAV)

De nos entretiens ressortent à la fois l'expression – franchement inquiète chez certains de nos interlocuteurs- du peu d'appétence (et qui, de plus, va décroissant selon les propos recueillis) pour la prise de responsabilités collectives chez les enseignants-chercheurs, d'une part, et l'évident besoin d'acquisition ou renforcement de compétences pour y faire face, le cas échéant, d'autre part.

Dans ces conditions, est-il opportun de « confier à l'IAVFF la création d'une école pratique du management de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomiques » dont la lettre de mission (voir annexe 1) évoque l'éventualité ?

Certains propos recueillis au cours de la mission n'écartent pas cette hypothèse (voir un exemple de verbatim, supra) mais presque toujours sans enthousiasme. Au contraire, d'autres propos (non reproduits ici) en récusent, parfois fermement, la validité.

Nous pensons que ce ne serait pas un bon service à rendre à l'IAVFF que de lui confier, dans le

moyen terme tout au moins, une telle mission. Non pas seulement en raison du manque d'enthousiasme ici décrit. Ce serait également méconnaître l'excellent travail réalisé par l'INRA au travers de la très importante réflexion sur le management conduite depuis de nombreuses années pour déboucher sur des outils opérationnels. Le plan d'action actuel, découpé selon 10 grands chapitres (INRA, 2014), identifie en particulier un chapitre « évolution du management » au sein duquel quatre axes principaux structurent le travail à conduire : les directeurs d'unité, les responsables de proximité, les cadres supérieurs et l'entretien d'activité.

Nous relèverons ici notamment ce qui a trait à l'École pratique du management de la recherche agronomique (EPMRA), déployée au bénéfice de 5 à 6 promotions à compter de 2008, et concernant environ 100 personnes à ce jour. La formation dispensée dans le cadre de l'EPMRA a permis un questionnement de fond sur les valeurs collectives, la constitution et l'entretien d'un vivier des personnes à potentiel, une anticipation et une incitation à la prise de responsabilité en développant les capacités stratégiques et les approches systémiques, par l'identification des aptitudes au management. En effet, la formation vise à « permettre aux responsables, actuels ou futurs de :

- mieux connaître l'étendue de leurs compétences sur les trois talents suivants : compétences liées à l'action (décider en situation complexe, implication personnelle, adaptabilité, résistance au stress, sens de l'organisation opérationnelle directement liée à l'analyse stratégique, conception de plan d'action), compétences liées à la relation (force de conviction, capacité à conduire le changement, écoute, développer ses compétences et celles de ses collaborateurs, déléguer en organisant un reporting efficace, communiquer, coopérer, proposer, comprendre le jeu des acteurs, s'y intégrer et défendre sa vision, capacité et entretien de leadership), compétences liées à l'intelligence des situations (sens de l'intérêt collectif, vision stratégique, ouverture d'esprit, créativité, capacité de projection, capacité de réactivité, sens tactique),
- étendre leur compréhension de la diversité : champ d'analyse et de veille aux plans de la recherche nationale et internationale, compréhension des évolutions de la société et des contextes de travail, diversité au sein des communautés de travail, appréhension de l'interculturalité dans les organisations, diversité d'exercice de la responsabilité (management de coordination, de réflexion collective, management hiérarchique, leadership scientifique),
- comprendre les enjeux immédiats et à moyen terme de la recherche agronomique, environnementale et alimentaire nationale, européenne et mondiale tout en approfondissant sa connaissance des acteurs et des lieux de programmation et/ou de décision (Agence nationale de la recherche, tutelles, Commission européenne, programmation hors Europe), des modèles d'organisation adoptés par d'autres pays et des enceintes internationales relatives aux secteurs concernés (OCDE, G20, FAO, ONU, etc) ; cet objectif consiste donc à réunir et faire converger à la fois la compréhension des enjeux et la connaissance des acteurs qui portent ou animent la réponse collective à ces derniers,
- développer la connaissance de soi, dans un but de pilotage : connaître son style

managérial, ses limites et ses talents, ses comportements préférentiels ; comprendre la diversité ; s'entraîner à engager un collectif dans un projet, savoir donner des signaux de respect et d'empathie vis-à-vis des collègues ou collaborateurs, ou institutions. »

Ce dispositif a été ouvert à d'autres établissements (CIRAD, Irstea, Ecoles de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire, AfricaRice) et quelques cadres des EPESA AV ont déjà pu, à leur grande satisfaction, en bénéficier.

L'école pratique du management de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomiques n'est-elle pas déjà là ?

En sus de cette formation des cadres stratégiques, il faut conforter les formations managériales des cadres de type président de département ou d'UFR. Le besoin d'ouverture ne plaide pas nécessairement pour que ces formations soient construites nationalement : au contraire, il y a sans doute intérêt à les déployer au niveau local, avec d'autres institutions, qu'elles soient de recherche ou d'enseignement supérieur ou non.

R19. Adressée à la DGER : Formaliser l'ouverture de l'Ecole pratique du management de la recherche agronomique aux cadres des établissements par une convention-cadre avec l'INRA.

4. LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

4.1. Une faible appétence pour la prise de responsabilités d'encadrement ou de management

Le répertoire interministériel des métiers et des emplois (RIME) distingue entre les métiers supposant l'exercice de fonctions managériales « systématiques » ou « éventuelles », sauf à ce que la rubrique soit classée « sans objet ». C'est sans doute dans cette dernière catégorie qu'il serait approprié de ranger les métiers d'EC.

Les dispositions de l'article 2 du décret statutaire prévoient que « les enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur agricole définies à l'article L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime et des missions de l'enseignement et de la formation professionnelle agricole publics définies à l'article L. 811-2 du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'à celles de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche. »

Il en ressort que, tout en pouvant prendre en compte d'autres activités et modes de participation à

la vie de l'établissement où ils oeuvrent, c'est avant tout en termes *d'enseignement et de recherche* que les enseignants-chercheurs décrivent leur activité. A cet égard, s'ils acceptent de s'impliquer en participant à différents conseils ou instances (conseil d'administration, conseil des enseignants, comités de sélection, groupes de travail, contribution à la préparation du projet d'établissement, ...) au sein de leur établissement, les EC ne sont tout simplement guère tentés par une prise croissante de responsabilités, de management ou de direction, qui ne constitue pas pour eux une ambition professionnelle, à la différence de la plupart des autres corps A et A+, dont elle constitue un facteur clef de l'évolution.

Ainsi, pour nombre d'EC entendus par la mission, il n'y a pas pour eux « *de logique de carrière via ou vers les responsabilités : ce n'est pas dans le métier.* » Ils expliquent ce manque d'appétence pour la prise de responsabilités par la priorité donnée à l'approfondissement de leur activité de recherche et d'enseignement, constatent "*l'image plutôt négative de la prise de responsabilité*", observent qu'il n'y a "*pas d'effet de carrière positif à en attendre*", et soulignent "*la difficulté à retrouver, ensuite, sa place d'enseignant-chercheur*". Aussi bien, la prise de responsabilités par des EC doit-elle être perçue pour eux plutôt comme un handicap que comme un atout ?

A ce titre, l'insistance paradoxale des EC à rappeler « *qu'ils préfèrent être dirigés par des pairs* » suppose a minima que certains d'entre eux se dévouent ... Encore faut-il qu'ils n'en soient pas pénalisés. Un interlocuteur de la mission résumait ainsi le sujet : « *Y a-t-il une autre vie possible dans le corps, après avoir été chef d'établissement ?* ». Comment avancer non pas *en raison*, mais *malgré* les responsabilités prises ? Comment susciter des candidatures dès lors que la prise de responsabilités, pénalisant l'activité de recherche, concourra à compromettre les perspectives de retour ultérieur du responsable à ses activités de recherche ? Surmonter cette contradiction constitue un enjeu majeur et requiert un accompagnement RH approprié.

4.2. Pour les EC, un environnement administratif complexe, et assez mal connu

4.2.1. Un environnement complexe

Certains de ses interlocuteurs ont exprimé auprès de la mission leur perplexité face à l'écheveau de compétences liant instances nationales, directions et services d'administration centrale, services administratifs et RH de proximité. Au delà, a été regrettée la difficulté à identifier parfois le bon interlocuteur pour des circonstances professionnelles, qu'il s'agisse de sujets de routine ou de difficultés plus graves.

Ce ne sont pourtant pas les interlocuteurs qui manquent. On en fait ci-dessous une brève présentation.

a) - Instances nationales à représentation électorale

Le CNESERAAV, instance principalement composée d'élus des personnels, est consulté sur tous les projets de loi et décrets relatifs aux missions des écoles et à la politique proposée par les pouvoirs publics. Il examine le budget et se prononce sur les modifications statutaires, les orientations générales, les diplômes et la gestion des écoles.

La CNECA, assemblée de pairs élus, « procède à l'évaluation de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs (...). Elle se prononce (...) sur les mesures individuelles relatives au recrutement et à la carrière des professeurs et des MC. » Les critères et modalités d'évaluation, comme le mode d'élaboration des avis sont rendus publics.

b) - La gestion administrative

La gestion administrative des EC de l'enseignement supérieur agricole, prise au sens le plus large, collective et individuelle, est assurée par le Secrétariat général et la DGER . Il ne paraît pas que les EC soient tous très au fait de la répartition des tâches entre ces deux services, qui, au delà de leur coopération, peut être ainsi grossièrement résumée :

- Le SG/SRH assure la gestion administrative-paye : tenue des dossiers administratifs et paye ; fourniture des éléments supports (listes, éléments de situation individuelle); formalisation des titularisations, reclassements ; rappel de l'obligation de rapport quadriennal ; fixation des taux-pro pro, appel de candidatures pour avancement, ...).
- La DGER est en charge des moyens de fonctionnement : suivi de l'évolution du corps, ouvertures de postes, commission nationale PEDR et détermination du contingent annuel de primes MC.
- Le sujet de la gestion prévisionnelle des corps est partagé. Le décret 92-172 du 21 février 1992 relatif à la CNECA confie à cette instance le soin d'émettre « des propositions en termes de gestion prospective des corps et des emplois d'enseignants-chercheurs (...). » Parallèlement, c'est à la DGER qu'il incombe de répartir les moyens entre établissements et c'est à partir des demandes de ces derniers que sont décidées les ouvertures de postes.

R20. Adressée aux DAC et à la CNECA : Procéder à un examen coordonné (annuel ?) CNECA-SRH-DGER des perspectives d'évolution des corps d'EC (la GPEC) : évolution démographique, évolution des disciplines, mobilités, positionnement international, perspectives...

c) - L'accompagnement RH de proximité relève des établissements

Chacun des établissements d'enseignement supérieur agricole est doté d'un service en charge de la gestion des ressources humaines. Leur taille est assez diverse selon les établissements ; l'implication des personnes est reconnue, mais leur activité est décrite comme ordinairement circonscrite à l'exécution des tâches administratives de proximité relative à la situation individuelle des EC de l'établissement et à un mode de communication d'éléments d'information qui ne peut être véritablement assimilé à du conseil.

L'entretien professionnel de chaque fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique immédiat constitue pour la plupart d'entre eux une modalité bienvenue d'échange sur ses activités, son positionnement et les perspectives qui lui sont offertes. Les EC n'en bénéficient pas, sans doute en raison de la difficulté d'apprécier, en ce qui les concerne, la notion de supérieur hiérarchique immédiat. Cependant, on peut regretter qu'ils soient ainsi privés de cette modalité de retour sur soi, d'information et de conseil, à laquelle la préparation du rapport d'activité ne saurait qu'imparfaitement se substituer.

4.2.2. qui, ne suscitant qu'une curiosité limitée, reste mal connu.

a) Le bon accueil de principe réservé à la formation d'administration générale proposée au cours de la première année témoigne de l'intérêt porté par les EC à la connaissance des principes généraux du droit public, du droit de la fonction publique et des caractéristiques inhérentes à la qualité de fonctionnaire de l'État, en termes de droits et de devoirs. La culture du service public, la connaissance des règles de la fonction publique, des principes de management constituent un fonds culturel dont une trop faible maîtrise serait pour eux de nature à constituer un handicap en termes de compréhension de leur milieu professionnel. Il est dommage à cet égard que des considérations d'ordre pratique freinent la participation des EC à cette formation (cf. § 3.2).

b) De même doivent-ils pouvoir disposer d'un minimum de connaissance et de compréhension de l'organisation administrative de l'Etat, de ses institutions, ministères, directions d'administration centrale, établissements publics, leur fonction, leur articulation. Une maîtrise appropriée de ces thématiques est à même de renforcer leur capacité à monter et construire des partenariats; il en irait de même s'agissant de l'identification de perspectives ou de possibilités d'extension du champ professionnel et de mobilités, en France ou à l'international.

c) Enfin, la perception par les EC des services RH des établissements comme véritable ressource professionnelle, quoique très diverse selon les établissements, reste contrastée et pourrait certainement être améliorée. Au delà des différences de culture administrative, les services administratifs et RH des établissements sont insuffisamment connus et leur compétence trop peu utilisée. Les contacts inévitables (délais de formalisation de décisions administratives, remboursements de frais, congés, maternités, etc) se limitent alors à des échanges de routine, que certains présentent comme « *souvent longs et éprouvants* ». La consultation des services RH en termes de conseil de carrière ne paraît pas constituer un réflexe prioritaire des EC ; symétriquement, l'offre de conseil ne constitue pas un axe stratégique des services RH.

R21. Adressée aux directeurs d'établissement : Impliquer davantage les services RH dans l'appui administratif en développant leur offre d'information et leur activité de conseil.

En cas de difficulté, qu'elle soit personnelle, professionnelle ou administrative, la question est ainsi de savoir vers qui se tourner car il apparaît bien que le conseil en RH au profit des EC constitue une tâche incombant souvent, de fait, au directeur en personne. Une de ses applications majeures porte sur la mobilité.

4.3. L'incitation à la mobilité : l'encourager, bien sûr, mais surtout la faciliter

Leur statut ouvre aux EC des possibilités de mobilités, géographiques ou fonctionnelles, variées (a), mais qui ne suscitent qu'un enthousiasme limité (b), et requièrent pour réussir des mesures d'accompagnement.

a) Principe et modalités : la mobilité est une faculté statutaire dûment mise en évidence ...

Neuf articles du décret statutaire des enseignants-chercheurs portent sur les modalités de mobilité qui leur sont offertes. Les articles 10 à 13 traitent de la délégation ; les articles 14 à 16 du détachement ; les articles 17 et 18 de la position hors cadres, et des congés pour recherche ou conversions thématiques.

Enfin, l'article 33 prévoit un dispositif de bonification d'ancienneté pour mobilité au profit des MC qui en font la demande :

« Une bonification d'ancienneté d'une année prise en compte pour l'avancement d'échelon est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences qui ont accompli en cette qualité une mobilité au moins égale à deux années ou à une année si la mobilité est effectuée dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un Etat de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France. Une même personne ne peut bénéficier qu'une seule fois d'une telle bonification.

Sont seuls considérés comme ayant satisfait à la mobilité les maîtres de conférences qui ont exercé des fonctions d'enseignant-chercheur ou une activité de recherche ou une autre activité professionnelle à temps plein après mutation dans un autre établissement ou mise en congé pour recherches ou conversions thématiques ou mise en position de détachement ou de délégation selon les modalités prévues aux b, c et d de l'article 13 ci-dessus ou de disponibilité en application du a de l'article 44 du décret du 16 septembre 1985 susvisé.

La bonification mentionnée aux deux alinéas ci-dessus prend effet le premier jour du mois suivant la demande.

Une bonification d'ancienneté d'une année, cumulable avec celle qui est prévue au troisième alinéa ci-dessus, est accordée, sur leur demande, aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches. »

Cette bonification se traduit par le gain d'une année d'ancienneté de l'agent dans son échelon. Ainsi la situation d'un MC classé au 5^e échelon de la classe normale depuis le 1 septembre de l'année N, bénéficiaire de la bonification, serait-elle corrigée dès le mois suivant dans le SIRH, l'intéressé étant reclassé dans son échelon, avec une ancienneté dans cet échelon au 1^{er} septembre de l'année N-1.

Les notes de service semestrielles de mobilité *DGER/SG*, qui « visent à organiser les modalités de transmission et de traitement des demandes de candidatures à la mobilité (mutation et détachement) sur des postes d'enseignants-chercheurs du ministère de l'agriculture, au titre de l'année X », précisent quels sont les personnels concernés, ainsi que la procédure applicable à la mutation et à l'accueil en détachement sur emploi d'EC. Elles fournissent en annexes (I et II) les listes par corps de postes ouverts et susceptibles d'être ouverts (en précisant pour chacun la section CNECA compétente), anticipent les mouvements à venir en proposant de renseigner des fiches d'intention ; enfin, le guide de rédaction du rapport d'activité vient compléter cet utile ensemble d'informations.

b) ... mais dont la mise en œuvre contrariée par de multiples freins ... :

En dépit de l'importance attachée par le statut à la mobilité des enseignants-chercheurs, les mouvements restent particulièrement limités.

Le SRH fait état au plus de quelques mobilités par an effectuées en application des art. 10 à 18. Quant à la bonification d'ancienneté prévue par l'art.33, cette disposition est si peu souvent mise en oeuvre (1 demande au cours des 3 dernières années au titre de la mobilité, et 5 au titre de la HDR) que le SRH n'en a pas établi de tableau de suivi et se borne, en cas de candidature, à s'assurer que l'intéressé n'en a pas bénéficié antérieurement.

Quelle qu'en soit la forme, le peu d'attractivité de la mobilité pour les enseignants-chercheurs a été confirmé au long des entretiens que la mission a pu avoir, aussi bien avec les responsables de structures qu'avec les intéressés eux-mêmes. Parmi les observations recueillies à cet égard, et sans prétendre à l'exhaustivité, on peut noter les suivantes.

- Une image ambiguë, et encore assez peu attractive :

En dépit de la variété des mobilités possibles, qu'elles soient structurelles ou fonctionnelles, thématiques ou géographiques, le principe même de la mobilité paraît souffrir d'une *image* assez peu enthousiasmante. L'exercice des missions d'enseignement et de recherche ne requiert pas en soi d'être pratiqué successivement dans des lieux divers, au risque d'une remise en cause de facilités ou d'acquis ; à ce titre, le mouvement peut aussi bien être perçu par les équipes et les pairs comme le signe d'un insuccès, ou d'une difficulté d'adaptation que comme le point de départ d'une étape nouvelle.

Dans l'ensemble, il ne paraît pas non plus que la curiosité ou l'appétence pour des domaines nouveaux de pratique professionnelle comme pourraient l'être l'Université, l'entreprise, l'administration soient particulièrement développées. Pourquoi partir ? partir où ? Dans quel domaine d'activité ? d'institution ? de discipline ? Changer de localité ? de niveau de responsabilité ? Comment trouver l'information ad hoc ? sont autant de questions qui ne se poseraient vraiment que dans le cas d'une motivation préalable assez forte, que la mission n'a pas rencontrée chez ses interlocuteurs.

Enfin, la mobilité n'apparaît pas parmi les critères déterminants pour une promotion, ce qui ne concourt pas à en renforcer l'attractivité.

R22. Adressée à tous les acteurs : Accroître et systématiser l'offre d'information sur le positionnement des corps d'EC et les possibilités de mobilités qui leur sont offertes.

L'effet d'attraction que peuvent exercer des mobilités à l'international, sans doute un des moins sensibles à ce déficit d'image, se heurte davantage aux difficultés professionnelles et pratiques rencontrées par les candidats.

R23. Adressée aux DAC et aux directeurs d'établissement : Engager une réflexion sur la mise en place de dispositifs d'échanges d'EC entre établissements, français, européens ou internationaux.

- Une prise de risque professionnel :

Quelle qu'en soit la portée, quitter un poste et un environnement professionnel est toujours une aventure, dans laquelle nul ne tient à se hasarder inconsidérément, et qui requiert pour réussir une implication coordonnée des trois partenaires que sont le personnel considéré et les deux établissements de départ et d'accueil.

Le relatif manque de contacts des EC avec les service RH des établissements a été évoqué plus haut ; il trouve là un point d'application particulier. Les EC devraient pouvoir identifier commodément leur(s) interlocuteur(s) de référence dans ce domaine et trouver auprès d'eux le soutien technique approprié, dans tous ses aspects (professionnel, administratif, économique, ...). La formule employée par plusieurs EC désabusés, « On m'a dit : débrouille-toi », témoigne de leur isolement. Il serait certainement avisé à ce titre de chercher à tirer parti de la formation de première année⁴⁴, d'essayer de pérenniser les liens entre agents formés, et de favoriser échanges et croisements d'expériences.

- un enjeu pour les établissements : quels freins pratiques, professionnels et financiers ?

La faiblesse du vivier de candidats pour les postes ouverts a été évoquée plus haut. S'agissant de **la mobilité à l'entrée**, l'enjeu pour les établissements sera de trouver des candidats (quel vivier, en France et à l'étranger) , de bien les choisir, et de bien les accueillir. Concrètement, la publicité faite pour les postes offerts, la précision apportée non seulement au profil professionnel du poste, mais aussi aux éléments de contexte qui accompagnent, la systématisation des contacts préalables (« *Pour inviter des gens chez soi, il faut les connaître* » sic) sont autant de points de vigilance à même de conditionner le succès (ou non) de l'accueil d'un mobile.

S'agissant de l'aide apportée aux mobilités à **la sortie**, l'enjeu est également partagé entre les agents intéressés et leur établissement d'origine. S'il s'agit d'abord, pour l'intéressé, de trouver un poste et de surmonter les difficultés matérielles liées au mouvement, il appartiendra à l'établissement, d'assurer les conditions de la continuité du service notamment en termes d'enseignement, en organisant son remplacement, et en aidant les équipes allégées .

A ce titre, les modalités financières de mise en œuvre des mobilités offertes (libération de postes, remboursement, etc) pourraient utilement faire l'objet d'une étude nationale dont les résultats faciliteraient le travail d'accompagnement des mobilités par les établissements.

c) ...doit être effectivement facilitée par des mesures appropriées

En somme, l'administration demande de la mobilité, les établissements des moyens pour cela et les personnels de la cohérence.

44 Voir § 3.2 l'intérêt des nouveaux recrutés pour des échanges avec les collègues des autres établissements et des confrontations de pratiques

En termes d'information des postulants éventuels à une mobilité, l'inscription sur le site Galaxie⁴⁵ des postes offerts ou susceptibles de l'être dans l'enseignement supérieur constitue un progrès récent, que salue la mission. S'agissant des perspectives ou des possibilités de mobilité dans d'autres domaines d'activité (entreprise, collectivités, international, ...), leur visibilité demeure encore perfectible.

Le sujet des compensations financières à apporter aux établissements temporairement privés d'un enseignant-chercheur, comme celui de l'aide à apporter aux EC s'engageant dans une mobilité requiert une analyse fine et coordonnée entre les DAC et les établissements. A cet égard, parmi les suggestions entendues par la mission, la création d'un volant national de postes (qui existe à l'EN), ou la mise en place d'un système d'échange formalisé paraissent constituer des pistes de recherche dignes d'intérêt.

4.4. Un régime disciplinaire de création récente

Parmi les éléments particuliers de l'identité des corps d'EC figurait l'absence de dispositions fixant la procédure disciplinaire qui leur serait applicable. Cette caractéristique a disparu au mois de mars 2014, date à laquelle a été publié le décret n° 2014-297 du 5 mars 2014 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements d'enseignement supérieur agricole public et au CNESERAAV statuant en matière disciplinaire. Les dispositions de ce décret, applicable aux EC ainsi qu'aux usagers (des établissements) qui seraient auteurs ou complices d'une faute, créent deux instances disciplinaires, l'une de 1° niveau : une section disciplinaire composée d'enseignants, élue au sein du CA de l'établissement, et l'autre de 2° niveau, au sein du CNESERAAV, statuant en appel et en dernier ressort.

Si les responsables d'établissements ont réservé à ce texte un accueil simplement poli, les représentants du personnel en revanche ont estimé qu'ils disposaient avec le décret d'une garantie nouvelle, et de voies de recours qui n'existaient pas.

De fait, il ne paraît pas qu'il ait été recouru à ce texte au cours de ses deux premières années d'existence. La mission s'interroge cependant, d'un point de vue tout théorique et prospectif, sur l'articulation de ces dispositions avec la logique de suivi et d'évaluation présentée plus haut. Ainsi, sous quelle forme et en quels termes d'éventuelles sanctions devraient-elles apparaître ensuite dans les dossiers, qu'ils soient quadriennaux ou de promotion ? Incombe-t-il au rédacteur du dossier d'en faire mention ? Le directeur serait-il fondé à en faire état, n'ayant pas vocation à donner un avis sur ce qui ne figure pas dans le dossier ? Plus grave sans doute, de quel poids la sanction doit elle peser dans l'évaluation ? Et qu'advierait-il en cas de refus de prise en compte par la CNECA de la sanction résultant de la consultation des instances disciplinaires ?

Ce sujet – à ce stade clairement marginal – confirme cependant l'importance d'une réflexion à approfondir sur les relations entre la CNECA et les établissements.

45 Site <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

4.5. L'évaluation des enseignants-chercheurs : un effort de longue haleine

4.5.1. La préparation du rapport quadriennal d'activité

L'obligation faite aux EC de produire tous les quatre ans un rapport d'activité (article 7 du décret n°92-171), qui servira de base à l'évaluation opérée par la CNECA, est rappelée chaque année par une note de service du secrétariat général qui en rappelle le principe, la procédure et le calendrier, et en fournit le modèle, sous la forme d'un guide de rédaction, élaboré par la CNECA.

Le rapport, limité en volume à 20 pages hors annexes, comporte cinq rubriques à renseigner, ainsi qu'un résumé de l'ensemble :

- Présentation du candidat : cursus, fonctions exercées, mobilité, titres et formations complémentaires, etc.
- Activités d'enseignement.
- Activités de recherche et de développement.
- Autres activités.
- Réflexion sur les activités et perspectives.

Il s'avère que cette obligation statutaire est diversement respectée par les EC, sans que les oublis ou négligences constatés fassent l'objet de sanction, ni même de reproche.

En dépit de l'effort de normalisation des contenus et de recherche de la pertinence dans les items et leur présentation (enseignement, recherche, autres activités), l'utilité de ce rapport quadriennal est en effet diversement appréciée.

Indépendamment du rejet du principe même de l'exercice par certains EC pour qui « *leur indépendance doit se traduire par l'absence de comptes à rendre* », la préparation de ce rapport suscite des réticences liées à son caractère jugé « fastidieux » ou « chronophage », « au détriment de l'enseignement ou de la recherche », ainsi qu'à des observations ou des incidents d'ordre matériel : « *Certaines données factuelles doivent parfois être répétées sous des formes différentes (publications, heures sup., annexes 3 et 4)* ». Est également évoqué le cas d'un dossier envoyé à la CNECA, et égaré à deux reprises.

R24. Adressée aux directeurs d'établissement : Proposer un accompagnement RH aux EC en vue de les aider à préparer leur rapport d'activité.

Si, globalement, l'ensemble des parties prenantes (EC, directions d'établissements, élus à la CNECA et au CNESERAAV) admettent qu'il s'agit d'un moyen pour l'intéressé d'opérer un retour sur soi (« en miroir »), le peu de conséquences, positives comme négatives, de cette transmission rituelle a pour effet d'en diminuer la portée dans l'esprit de beaucoup d'EC.

Aussi bien, au delà de la posture d'indépendance revendiquée par certains des interlocuteurs de la

mission, qui déclarent avoir choisi de s'exonérer de cette obligation, la question a-t-elle été posée de la pertinence de sa périodicité. Quatre ans, est-ce trop long ? ou trop court ? La note de service rappelle que « *pour les demandes de promotion, le candidat devra présenter son projet et les éléments d'une progression significative depuis sa dernière promotion le cas échéant.* » Cela a pu être lu par certains comme l'aveu du manque d'enjeu du rapport quadriennal « hors promotion ».

En est-il de même s'agissant du rapport établi en vue d'une demande d'avancement ?

Dans le cas d'une demande d'avancement, de changement de corps, de mutation, ou d'intégration, l'architecture du rapport attendu est la même, mais la 5^e partie « Réflexion sur les activités et perspectives » revêt cette fois une importance soulignée. C'est dans ce cadre que, au delà de la présentation des activités et acquis des quatre dernières années qui constituent les premières parties du rapport, l'enseignant-chercheur va présenter l'ensemble de son parcours, de ses réalisations, et de sa progression. Comment l'EC candidat peut-il au mieux justifier sa demande de promotion ?

L'exercice est assez délicat pour certains, qui reculent devant l'obstacle. Plusieurs directeurs ont fait état de candidatures qui paraissaient légitimes, et qui pourtant n'ont pas été formalisées. Pourquoi ces enseignants-chercheurs promouvables ne candidatent-ils pas ? Temps de préparation ? Découragement ?

Conformément à l'article 7 du décret n° 92-171, le rapport doit, lors de sa transmission à la CNECA, être accompagné d'un avis du directeur sur « les activités d'enseignement et les tâches d'intérêt général figurant dans le rapport d'activité de l'intéressé ; cet avis est [...] communiqué à l'intéressé ».

La mission observe à cet égard que la rédaction du décret n'invite pas le directeur à exprimer un avis sur des éléments ne figurant pas dans le rapport fourni par l'intéressé. Aussi bien le risque de le voir se borner à donner un avis de conformité, relevé par de nombreux interlocuteurs de la mission, n'est-il pas infondé.

Il est cependant apparu que la plupart des directeurs prennent cet aspect de leur mission assez à coeur pour rédiger des avis argumentés, à même d'éclairer effectivement la CNECA sur les qualités et compétences du candidat. « *Les avis des directeurs sont souvent plus argumentés pour les « rapports promo » : on peut même en déduire le classement proposé.* » précise un président de section. Ces éléments, communiqués au rédacteur du dossier, candidat à la promotion, ne donnent cependant pas lieu à échange formalisé, comme ce pourrait être le cas dans le cadre d'un entretien annuel (ou quadriennal). Une exception : Montpellier, où l'entretien individuel en vue de titularisation est systématique, par une collaboratrice directe de la directrice générale de l'établissement.

R25. Adressée aux directeurs d'établissement : Proposer un échange entre le directeur et l'E-C intéressé lors de la transmission d'un avis à la CNECA, que cet échange revête ou non la forme d'un entretien individuel.

4.5.2. Persévérer dans l'effort d'harmonisation des pratiques des sections de la CNECA, pour plus de lisibilité et d'équilibre

« *L'ensemble des activités conduites par les EC est évalué par la CNECA* » (Décret 92-171, art 6)
« *Le cadre de l'exercice professionnel de l'enseignant constitue une particularité qui rend nécessaire une évaluation experte.* »⁴⁶

Pratiquée entre pairs, l'évaluation des EC par la CNECA constitue un exercice de recherche d'équilibre entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres activités de chaque candidat, opéré au sein de chaque section et, le cas échéant, entre sections, en veillant à assurer les meilleures conditions possibles d'égalité de traitement entre les candidats.

a) La clarification des critères

Il y a quelques années, les procédures de travail de la CNECA ont fait l'objet d'un effort significatif d'harmonisation, à l'initiative du président de sa commission permanente. Depuis lors, les outils ont peu évolué et restent très perfectibles. Toutefois, si chaque section est laissée à elle-même dans la première phase du travail d'évaluation, un site dédié, mis en place par Eduter à AgroSup-Dijon, est déployé pour faciliter les travaux de l'intersection.

La commission permanente de la CNECA (4 membres du bureau de chaque section) a actualisé, au cours de l'année 2015, une fiche portant critères d'évaluation d'un candidat à la promotion. Cette fiche offre aux rapporteurs des dossiers de 9 sections (la section 10 - atypique- faisant usage d'un modèle spécifique) un cadre harmonisé de présentation de leurs avis. Prenant appui sur le dossier de candidature, elle en reprend les quatre premières rubriques : I- présentation du candidat, II - activités d'enseignement (formation initiale de l'établissement y compris les formations cohabilitées – formation continue, diplômante et non-diplômante), III - activité de recherche et développement , IV- autres activités. A cette dernière rubrique se rattache une ligne « Faits marquants depuis la dernière promotion (le cas échéant) ».

Le rapporteur (les deux rapporteurs, dans le cas d'une fiche en vue de promotion) est invité à apporter les éléments factuels et, pour chacune des rubriques, à porter une appréciation chiffrée (sur 5) accompagnée d'un commentaire. L'avis du directeur de l'établissement ayant transmis le dossier est reporté dans la fiche, juste avant la « Synthèse sur points remarquables et équilibre du dossier » qui précède « l'Évaluation finale (et recommandations au candidat pour le RQ) ».

L'existence de ces fiches – fruit d'une réalisation concertée - est perçue comme un facteur d'harmonisation bienvenu, facilitant à la fois les comparaisons au sein de chaque section et entre sections. L'ensemble des présidents de section et des rapporteurs en font usage ; elles sont accessibles aux membres des sections. Il ne semble pas en revanche que cette évolution (matérielle) du dispositif CNECA d'instruction des dossiers ait été repérée par les enseignants-chercheurs.

Sur le fond, la fiche ne propose pas de pondération des critères plus fine que l'échelle de 5 points applicable à chacune des 4 rubriques. Il avait été envisagé en 1992 de formaliser une répartition

46 L'évaluation des enseignants : Rapport IGEN n° 2013-035, avril 2013, p.39

des activités dans les proportions de 40 pour l'enseignement, 40 pour la recherche et de 20 pour d'autres activités, mais cette répartition n'avait pas été inscrite dans la version initiale du décret n° 92-171. La modification introduite en 2009 à l'article 6 du décret, a précisé que le temps de travail des EC « est constitué à parts égales [...] par des activités d'enseignement et des tâches qui y sont liées et par des activités de recherche ».

Cette approche binaire ne correspond cependant pas au modus operandi plus subtil des sections CNECA, dont les présidents prennent en compte, dans l'évaluation faite par la section, les quatre composantes renseignées par la fiche.

De fait, la plupart des interlocuteurs de la mission s'accordent à considérer que le critère majeur est celui de la recherche. Il est le premier à apparaître dans leurs propos, et l'état d'esprit des EC rencontrés paraît bien reconnaître à l'activité de recherche une « noblesse » particulière. En tout état de cause, la recherche paraît être en soi plus facile à quantifier, notamment par le nombre de publications, ou l'importance des contributions. Les principes fondamentaux de l'évaluation de la recherche ont été réaffirmés dans la loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006, modifiée par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, cette dernière organisant une stratégie nationale de recherche, pour en accroître la visibilité à l'extérieur, et insistant sur la « valorisation des résultats de la recherche au service de la société, [...] et sur le] développement de l'innovation, du transfert de technologie, de la capacité d'expertise et d'appui aux politiques publiques et aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique ». C'est ce qu'avait anticipé un groupe de travail inter-établissements en proposant, pour l'évaluation de la recherche finalisée (EREFIN)⁴⁷, un panel de critères dépassant de beaucoup la seule bibliométrie. Dans le même esprit, le risque inhérent aux stratégies exclusivement inspirées par l'esprit du « *publish or perish* » a été analysé par Grégoire Chamayou dans un article de « Contretemps », où il démonte avec un humour acidulé la mécanique et les effets collatéraux fâcheux de la recherche d'un *facteur h*, résultant d'une *visibilité citationnelle* érigée en objectif en soi.⁴⁸

Ainsi la CNECA pourrait-elle conduire une réflexion sur les modalités de prise en considération de la contribution au « *développement rural et agro-industriel* » (article 3-3° du décret statutaire) dont on peut se demander si la recherche le concernant peut et doit s'apprécier prioritairement par des publications. La loi du 22 juillet 2013 ajoute aux missions de l'enseignement supérieur et de la recherche le transfert des résultats de la recherche au service de la société, et prévoit que les inventions issues de la recherche publique devront être valorisées de préférence auprès de PME et d'ETI sur le territoire européen. Dans cet esprit, ne convient-il pas de ménager, au titre de la recherche, une place à la notoriété professionnelle, à l'expertise ou aux récompenses et distinctions académiques ou professionnelles obtenues ?

D'autres difficultés tiennent aux disciplines exercées et aux modalités d'évaluation d'enseignants « qui ne répondent pas au modèle classique ». Ont ainsi été évoquées les difficultés d'appréciation des activités des cliniciens ou des paysagistes qui peuvent se sentir quelque peu isolés au sein de la S9 « sciences économiques, sociales et humaines », et dont le champ d'activité n'est pas toujours très familier aux rapporteurs, ou, d'une manière générale, des « *formes de production des savoirs qui s'écartent de la production académique traditionnelle, que ce soit parce qu'elles*

47 Voir http://www.obs-ost.fr/frressources_en_ligne/erefin

48 Voir : Grégoire Chamayou « Petits conseils aux enseignants-chercheurs (...) » , <http://www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article3807>

*impliquent le croisement entre les disciplines, ou que ce soit parce qu'elles tentent de répondre à des problèmes de société. »*⁴⁹

C'est certes l'enseignement qui figure en tête des missions imparties aux EC par le décret de 1992. Cependant, la prise en compte de ce critère est perçue et présentée comme plus difficile à opérer. « *L'implication des enseignants est plus difficile à apprécier que la bibliométrie* » observera l'un de nos premiers interlocuteurs. Il n'est manifestement pas le seul à le penser : « *Il est plus facile de compter des publications que d'apprécier le caractère dynamique, innovant, d'un cours* » enchérira un autre. L'évaluation des enseignants a longtemps pu tenir à la mesure de l'écart entre modèle-type et réalité, avant d'intégrer des modalités d'appréciation de personnalité et de capacité d'adaptation à l'institution d'accueil. Cela étant, faute d'indicateurs appropriés, quantitatifs (le nombre d'étudiants encadrés est-il un indicateur significatif ?) comme qualitatifs (assiduité des étudiants en amphithéâtre, leur niveau de satisfaction, leur parcours ultérieur ?) l'activité d'enseignement, pourtant « cœur de métier », reste difficile à apprécier⁵⁰. Il ne semble pas que cela se traduise pour autant dans le processus d'évaluation par l'accroissement de l'importance reconnue aux « autres activités » .

Celles-ci, prestations de services, services à l'établissement, jurys, fonctions externes à l'établissement, rayonnement - international ou pas - appartenances à des instances, apparaissent sous la forme d'une énumération, sans commentaires explicatifs particuliers facilitant l'évaluation de leur importance, et leur poids possible dans l'ensemble.

Quant au parcours du candidat, il apparaît en tête de fiche à la rubrique « présentation », sobrement composée de deux items : « cursus professionnel et mobilité » et « diplômes et formations complémentaires ». Sauf à ce que le candidat fasse apparaître lui-même la ou les mobilités effectuées, on ne peut pas dire que la fiche modèle invite le rapporteur à mettre particulièrement en valeur cet aspect de la présentation. De même, rien ne suggère véritablement de valoriser les prises de responsabilité ou l'aptitude à l'animation d'équipes : « *L'administration vient en sus du reste et ne paye pas en carrière* ».

Les EC se jugent entre pairs et nous ne voudrions pas commettre l'impair d'interférer avec leur *modus operandi* soigneusement ajusté ; il paraît toutefois à la mission que les EC ne se desserviraient pas en élargissant le champ de leurs appréciations à la personnalité des maîtres de conférences et professeurs (qui ne saurait se résumer à l'exercice des deux missions principales qui leur sont dévolues), comme à la nature des contraintes auxquelles ils sont soumis. Bien rares sont les individus qui seront appelés à accomplir leur tâche en solitaire et, ne serait-ce qu'à ce titre, l'aptitude à surmonter les contraintes de l'exercice collectif constitue un atout qui doit pouvoir être mieux valorisé.

b) La recherche de l'équilibre : quels points de vigilance ?

Il ressort de ce qui précède que l'exercice pratiqué par la CNECA est assez conforme à ce que l'OCDE désigne comme une « *évaluation sommative dont le but est de collecter des informations* »

49 Elisabeth de Turkheim : Evaluer la recherche finalisée. In *Nature, sciences, sociétés*, 20, 210-221 (2012)

50 A cet égard, même s'il concerne plus les enseignants que les enseignants-chercheurs, on pourra se référer utilement au rapport n° 2013-035 de l'IGAEN sur « *L'évaluation des enseignants* ».

sur les pratiques passées et sur la performance, et qui a des conséquences pour l'enseignant en termes d'avancement (...). »⁵¹ Sans qu'ils fassent référence aux efforts d'harmonisation des critères de la CNECA et de leur mise en pratique par les sections, les EC ne remettent globalement pas en cause les choix opérés, dont beaucoup – et pas seulement des présidents de section CNECA – se sont déclarés satisfaits.

Au-delà du constat que le dispositif d'évaluation mis en œuvre par la CNECA donne globalement satisfaction, mais ne demeure pas pour autant exempt de critiques, il est apparu à la mission que certains points de vigilance particuliers méritent une attention soutenue. Le respect de l'égalité de traitement entre candidats constitue une exigence permanente et qui revêt des formes multiples. Outre les remarques faites plus haut s'agissant de l'équilibre entre critères, l'influence de l'âge des candidats et de la taille des sections sur les promotions ont, notamment, été mentionnés par plusieurs interlocuteurs, qui ont également évoqué les disciplines ou les établissements d'affectation.

La prise en compte de *l'âge des candidats* constitue un sujet délicat ; il a été dit – et répété – à la mission que le niveau de formation initial des jeunes et de leurs publications sont en progrès, et que, par voie de conséquence, les chances des EC plus âgés et non encore promus diminuent, « *les plus jeunes les dépassant* ». Il ne paraît cependant pas que ce constat fasse apparaître une inégalité de traitement entre candidats, dès lors qu'il résulte de l'application à tous de critères identiques.

S'agissant de « *l'avantage relatif bénéficiant aux petites sections* », à défaut de disposer d'une série pluriannuelle, les tableaux d'avancement pour 2015 procurés par le SG permettent au moins de s'en donner une idée chiffrée et d'en apprécier la portée, comme les limites.

Nombre de promouvables MCHC au 31/12/2015 par section
22 promotions
le 01/09/2015

section	Promouvables 2015	effectif de promus par section	promus/promouvables par section
1	11	0	0,00%
2	15	3	20,00%
3	15	3	20,00%
4	12	4	33,33%
5	13	3	23,08%
6	9	3	33,33%
7	8	1	12,50%
8	14	1	7,14%
9	20	4	20,00%
10	0	0	
total	117	22	18,80%

51 OCDE, 2013, citée par IGAEN, rapport n° 2013-035, p.32

En termes strictement arithmétiques, pour être promu maître de conférence hors classe en 2015, il valait mieux relever des sections 4 et 6 (33,33 % de promus) que des sections 8 et 1 (7,14 et 0% de promus). De fait, l'influence de l'effectif des sections (11 promouvables pour la S1, et 13 pour la S8) n'apparaît pas comme très considérable, si l'on constate qu'avec 15 promouvables chacune les sections 2 et 3 ont toutes deux obtenu un résultat de 20% de promus, taux également atteint par la section 9 avec 16 promouvables.

Nombre de promouvables PR1 au 31/12/2015 par section

17 promotions

le 01/09/2015

section	Promouvables 2015	effectif de promus par section	promus/promouvables par section
1	7	1	14,29%
2	13	1	7,69%
3	24	3	12,50%
4	15	2	13,33%
5	12	1	8,33%
6	13	2	15,38%
7	12	1	8,33%
8	12	1	8,33%
9	26	4	15,38%
10	1	1	100,00%
total	135	17	12,59%

15, 38% des professeurs issus des sections 6 (13 promouvables) et 9 (26 promouvables) ont accédé à la première classe en 2015. La section 2, qui comptait elle aussi 13 promouvables, n'a obtenu qu'une seule promotion, le taux ne dépassant pas 7,69% ; la section 3, avec 24 promouvables, a atteint le taux de 12,50.

Nombre de promouvables PR cIEx 1 au 31/12/2015 par section

14 promotions

le 01/09/2015

section	promouvables 2015	effectif de promus par section	promus/promouvables par section
1	7	1	14,29%
2	10	1	10,00%
3	12	1	8,33%
4	13	1	7,69%
5	13	2	15,38%
6	12	1	8,33%
7	16	2	12,50%
8	13	1	7,69%
9	14	2	14,29%
10	6	2	33,33%
total	116	14	12,07%

S'agissant de l'accès à la classe exceptionnelle, les S4 et S8 (7,69 % de promus pour 13 promouvables chacune) sont loin d'atteindre le même taux de promotion de la S10 (33,33% pour 6 promouvables), et restent en deçà des S3, 5 et 6, qui comptent chacune entre 12 et 13 promouvables.

Nombre de promouvables PR cIEx 2 au 31/12/2015 par section

6 promotions

le 01/09/2015

section	Promouvables 2015	effectif de promus par section	promus/promouvables par section
1	6	1	16,67%
2	5	1	20,00%
3	5	1	20,00%
4	3	0	0,00%
5	1	0	0,00%
6	4	0	0,00%
7	6	1	16,67%
8	7	1	14,29%
9	3	1	33,33%
10	4	0	0,00%
total	40	6	15,00%

Portant sur des chiffres modestes, l'exercice pour être pertinent devrait en tout état de cause être

opéré sur la base d'une comparaison pluriannuelle ; il fait cependant apparaître que l'appartenance à telle section ne saurait être appréciée *en soi* comme un critère facilitant (ou pénalisant), même s'il peut advenir que la combinaison des situations individuelles en interne puisse faire apparaître occasionnellement des effets d'aubaine.

R26. Adressée à la CNECA et aux DAC : Procéder à un examen régulier de l'équilibre des promotions entre sections, et tenir à jour une liste des candidats non-promus, en tenant une statistique des motifs retenus.

c) L'intersection, « un monde à part » ?

En tout état de cause, l'équilibre entre sections constitue un point de vigilance de la CNECA, et figure parmi les préoccupations de l'intersection. « *Nous opérons un calcul de péréquation depuis 3 ans, mais il faudra du temps pour rééquilibrer* », précise un président de section, en ajoutant que parmi les « *indicateurs simples utilisés* » figure l'âge moyen des agents promus, la CNECA s'attachant à éviter les écarts trop marqués entre extrêmes.

En dépit de la clarification entreprise par la commission permanente de la CNECA, les arbitrages entre sections constituent encore pour nombre d'EC une zone de mystère évoquée avec un fatalisme tempéré par le niveau de satisfaction raisonnable évoqué plus haut. Sans parvenir à en quantifier les effets, nombre d'interlocuteurs de la mission se retrouvent pour estimer que l'inégale maîtrise du jeu de rôle par les présidents de section peut, selon le cas, amoindrir ou augmenter les chances de leurs candidats d'obtenir un arbitrage favorable. En tout état de cause, il ne paraît toutefois pas que ce critère « d'expérience » revête une véritable importance lors des élections de président. Néanmoins, tel chef d'établissement observe que cet effet peut être sensible lors des réunions de la commission nationale d'attribution de la PEDR.

d) Quelques constats complémentaires

Ces points de vigilance ne revêtent pas un caractère critique. Il n'a été fait état d'aucun contentieux formalisé devant les instances compétentes, ce qui tend à confirmer la fiabilité du système. La possibilité théorique de recours n'en demeure pas moins une éventualité à laquelle se préparer ne serait pas inutile, d'autant qu'il est difficile d'appréhender ce que serait la position du juge administratif confronté à la remise en cause par un EC du jugement de ses pairs. Même si elle demeure un cas isolé, la situation personnelle difficile d'un PR 2 de 1996, qui n'a pas été promu depuis, revêt un caractère presque public depuis qu'il en a pris à témoin par courrier sa hiérarchie, la hiérarchie du ministère, ses pairs et la CNECA. Son analyse détaillée de la situation – toute *pro domo* qu'elle puisse être – et son argumentaire rappellent leur devoir de vigilance aux institutions en charge de l'évaluation.

A ce titre, mais aussi d'une manière plus générale, la mission estime que les EC auraient beaucoup à gagner à un renforcement des liens entre CNECA et établissements, et au développement de leurs échanges. Ont ainsi été relevés, sans que ce soit exhaustif, l'intérêt d'un partage des avis de la CNECA sur les rapports, quadriennaux ou de promotion, d'une analyse partagée, inscrite dans la durée, des disparités entre sections, d'un conseil sur les perspectives et

conditions de la mobilité.

4.5.3. Les retours

Les rapports sont exploités par la CNECA selon les modalités qui ont été présentées plus haut.

A l'information attendue par les candidats sur les suites données à leur demande de promotion, s'ajoute la contribution de la CNECA à l'amélioration de leur pratique professionnelle. La seconde des deux fonctions de l'évaluation distinguée par l'OCDE, « *l'évaluation pour progresser* » ou « *évaluation formative, dont l'objectif est une amélioration des pratiques* », suppose également un retour argumenté auprès des EC évalués, pour leur permettre d'en tirer le parti attendu.

Nous avons vu que l'obligation d'envoi de rapports est diversement respectée, et que le non-respect n'en est guère sanctionné : « *L'absence de rapport d'activité quadriennal ne fait pas obstacle à la promotion* ». Qu'en est-il du retour d'information par la CNECA, après examen du rapport ?

La question du retour d'information est diversement évoquée par les E-C et les directeurs.

Le principe affiché par la CNECA est celui d'un retour systématique, s'agissant des rapports quadriennaux comme de promotion. Il est opéré par voie électronique, ou papier selon les sections et les circonstances. « *Les non-promus sont informés par mél-feed-back* », « *les envois de rapports quadriennaux donnent a minima lieu à envoi d'un accusé de réception.* »

La réalité paraît être plus nuancée. Les retours des pairs restent très attendus : les EC souhaitent effectivement connaître les observations suscitées par leur dossier. Mais c'est parfois en vain : certains disent n'avoir tout simplement rien reçu . En d'autres cas, le contenu du retour déçoit ; des destinataires ont regretté le caractère laconique de retours « *pas toujours très motivants* », ou qui se bornent « *trop souvent à une simple notification* », à « *quelques lignes, pas toujours explicites et souvent peu utilisables* ». A des EC qui expriment clairement le besoin d'une information, voire d'un conseil sur leur activité et leurs perspectives : « *Dire « continuez comme ça », c'est un peu court* ». A l'évidence, des progrès ont été enregistrés, la rubrique « *recommandation au candidat* » figurant sur la fiche modèle en est certainement un facteur, mais l'effort doit être poursuivi.

Les avis de la CNECA sont transmis par les présidents de section de la CNECA à la DGER et aux EC rédacteurs de rapports, sans passer par le directeur, ni lui en transmettre copie.

S'il paraît satisfaire les EC, ce dispositif asymétrique est peu apprécié par les directeurs, qui estiment manquer ainsi d'une visibilité qui leur serait précieuse, ne serait-ce que pour améliorer la qualité de leur conseil aux intéressés qui le souhaiteraient. « *L'avis de l'école n'est utile que s'il fait l'objet d'un feedback constructif.* »

R27. Adressée à la CNECA : Adresser systématiquement aux directeurs des établissements concernés copie des retours envoyés aux auteurs des rapports quadriennaux ou de promotion.

R28. Adressée à la CNECA et aux directeurs d'établissement : Organiser des rencontres régulières et des échanges d'information entre présidents de section CNECA et directeurs d'établissements.

5. PARANGONNAGE INTERNATIONAL

Un parangonnage avec la situation des enseignants d'établissements étrangers aux missions similaires s'impose mais c'est un exercice extrêmement périlleux. Il n'est pas utile de rappeler les grandes précautions méthodologiques qu'exigent les comparaisons de systèmes, qu'elles soient qualificatives ou, a fortiori, quantitatives. Pour rester dans le secteur éducatif, on se contentera de remémorer les débats que soulèvent des exercices comme l'enquête PISA ou les classements internationaux d'établissements de type « classement de Shangāi » (voir par exemple Dalsheimer et Despréaux, 2008).

Dans ses annexes au rapport n°2015-073 (pp.146 à 153), l'IGAENR fournit une analyse synthétique des modalités de recrutement des enseignants-chercheurs à l'étranger, c'est-à-dire dans 24 pays répartis sur presque tous les continents. Nous renvoyons le lecteur à ces pages, dont nous faisons ci-après un résumé qui emprunte beaucoup aux auteurs de l'IGAENR.

On notera tout d'abord que la France n'est pas le seul pays où les enseignants-chercheurs universitaires⁵² possèdent le statut de fonctionnaires de l'Etat, puisque c'est en particulier aussi le cas dans plusieurs pays de l'Europe du sud (Espagne, Grèce, Italie), de la Turquie et de l'Allemagne (mais, dans ce dernier cas, uniquement pour les professeurs⁵³). Toutefois, il apparaît clairement que le statut de fonctionnaire est minoritaire dans le monde et, de plus, en voie de régression.

Dans le monde anglo-saxon domine le modèle de la *tenure*, qui s'assimile à un CDI emploi à vie, auquel on accède après avoir franchi les étapes d'un parcours appelé *tenure track*, qui prend, le plus souvent, la forme d'un CDD de trois à cinq ans, parfois renouvelable. Ainsi, en 2004, aux Etats-Unis, on relevait que « seuls les 'full Professors' et les 'associate Professors' peuvent prétendre à être '*tenured*', mais ils ne le sont pas tous. La *tenure* est une promotion, au choix, à laquelle n'accède qu'une partie du corps enseignant des Universités américaines. L'exemple de l'Université de Californie (les 10 campus incluant en particulier Berkeley et UCLA) montre qu'environ la moitié des enseignants y sont '*tenured*' dont la presque totalité des 'full Professors'. Aucun 'assistant Professor' n'est donc '*tenured*'. Il en est de même pour une partie des 'associate Professors' et quelques 'full Professors'. [...] De façon très générale, les Professeurs d'Universités, '*tenured*' ou pas, ne sont payés par l'Université que pour 9 mois, leur période d'enseignement. Chaque Professeur peut se faire payer un salaire pour les trois mois restant sur contrats provenant d'une source publique ou privée »⁵⁴.

52 Plus largement, Dalsheimer et Despréaux (2008) mettaient en garde sur le fait que « sous l'appellation 'établissement d'enseignement supérieur', se définissent en fait des entités très diverses aux missions variées ». Il n'est pas surprenant que ce constat emporte des conséquences sur le statut des enseignants de ces établissements.

53 Encore, en Allemagne, les professeurs sont-ils fonctionnaire des Länder et non de l'Etat fédéral.

54 HAGÈGE Serge, BÉNARD Christine : Le statut des enseignants-chercheurs aux Etats-Unis, ambassade de France aux Etats-Unis ; mission pour la science et la technologie ; avril 2004, site http://archive.wikiwix.com/cache/?url=http%3A%2F%2Fwww.france-science.org%2Fphotos%2F1082995417_ChercheursUS2004.pdf, consulté le 6 mai 2016

L'IGAENR note que « le dispositif [...] semble aujourd'hui s'être imposé au niveau international y compris européen, notamment dans les universités membres de la ligue des universités de recherche européennes (LERU) ».

La Suisse est probablement l'un des pays qui a poussé le plus loin la logique de ce dispositif, mais il est vrai que les rémunérations y sont aussi parmi les plus attractives.

En cohérence avec ces dispositions statutaires, c'est, dans la quasi-généralité des cas rapportés, l'établissement qui est l'employeur de l'enseignant. Presque toujours encadrées par des dispositions nationales d'ordre législatif, les modalités des « épreuves » de recrutement comme celles de composition des jurys laissent souvent une latitude importante à l'établissement. Pour autant, on retrouve presque partout la notion de phasage (pré-sélection le plus souvent sur dossier, classement par un jury composé de pairs et de membres extérieurs mais quelquefois aussi d'étudiants (cas de la Finlande)) et choix final revenant au représentant de l'employeur. Les « épreuves » peuvent comprendre des entretiens sur le campus et des conférences en situation (USA par exemple).

6. CONCLUSION

Sans doute n'était-il ni possible ni souhaitable d'établir, pour les enseignants-chercheurs relevant du ministère chargé de l'agriculture, un rapport visant au strict parallèle des formes avec celui produit par l'IGAENR pour répondre aux dispositions de l'article 74 de la loi Fioraso.

Ni possible, car, malgré la taille beaucoup plus modeste de la population à investiguer, les données pertinentes pour répondre aux questions posées par la lettre de commande manquent cruellement. Les membres de la mission n'ont pas rechigné à utiliser les outils de traitement de données à leur disposition, mais, ces données, ils ont souvent eu du mal à les obtenir et, par ailleurs, elles ne sont pas suffisamment riches pour analyser en finesse les problématiques soulevées. La base de données dira si oui ou non tel agent possède un doctorat, à condition que ce soit une condition statutaire requise, mais n'indiquera ni la discipline dans laquelle il est obtenu ni, a fortiori, l'établissement qui l'a délivré. Dans ces conditions, il est évidemment difficile de traiter d'endorecrutement, tout au moins pour les maîtres de conférences.

Ni souhaitable, car, malgré beaucoup de convergences entre CNU et CNECA, les modalités particulières du processus de qualification tel qu'il est défini pour la CNECA, conduisait à s'intéresser beaucoup plus au processus d'évaluation qu'à celui de recrutement (au-delà de la question de l'endorecrutement, en tout cas).

Quel constat tirer des nombreux entretiens conduits par la mission ?

Sur la question de l'**endorecrutement**, nous dirons tout d'abord qu'il nous paraît souhaitable et loisible d'adopter la même définition que propose de retenir l'IGAENR, contenue dans l'article L. 952-1-1 du code de l'éducation : *un MCF endorecruté est un MCF qui est recruté dans l'établissement où il a obtenu sa thèse et un PR endorecruté est un PR ayant exercé, immédiatement avant l'accès à ce corps, des fonctions de maître de conférences dans l'établissement.*

La mission, avec les éléments dont elle a disposés, n'a pas pu documenter ses constats autant qu'elle l'aurait souhaité. Il lui apparaît cependant que les concours d'accès au corps des PR sont, dans 60 à 80 % des cas, orientés pour aboutir à un endorecrutement, c'est-à-dire qu'ils constituent *de facto* des promotions internes. « Orientés » ? Cela ne veut pas dire que les concours sont « arrangés » : la mission a plutôt fait le constat d'un réel engagement des acteurs pour que l'égalité des chances des candidats soit respectée. En revanche, dans de très nombreux cas le profil de poste est défini *ad hoc* et la publicité du concours n'est pas recherchée avec ardeur : ce sont deux raisons pour que, *in fine*, le nombre de candidats aux concours de PR ouverts soit si malheureusement faible.

Pour les concours de recrutement des maîtres de conférences, la situation est différente. Sans pouvoir chiffrer -les raisons en ont été données- avec précision le taux d'endorecrutement, nous affirmons que ce taux est inférieur à 30 %. Les profils de poste sont plus ouverts, et le nombre de candidats par poste est plus important -encore que notoirement insuffisant. De plus, faut-il considérer l'existence d'un certain endorecrutement comme un mal absolu ? Nous ne le pensons pas, car ce serait pour le moins, d'une part, renier les efforts de qualité de l'encadrement doctoral prodigué par les enseignants-chercheurs des établissements et, d'autre part, oublier que certaines disciplines sont spécifiques à nos établissements et trouvent peu de ressources de haut niveau à l'université.

En fait, à l'égard de l'endorecrutement, les établissements se trouvent dans une situation très voisine de celle décrite par l'IGAENR à l'université, avec des taux moyens proches.

De l'avis de la mission, le défaut majeur du dispositif actuel est la **faiblesse dramatique du nombre de candidatures**, conduisant, sauf exception, à des taux de sélection faibles voire très faibles.

En augmentant le nombre des candidats et la pression de sélection, les établissements accroîtront leurs chances de recruter les meilleurs maîtres de conférences et, quand bien même la tentation du profil *ad hoc* perdurerait-elle, puisque les concours ne sont pas « arrangés » et que la préoccupation de l'égalité des chances et de l'équité est réelle, ils ouvriront plus largement leurs portes à des professeurs venus d'ailleurs, sans pour autant réduire trop drastiquement les chances de promotion interne pour les meilleurs maîtres de conférences.

La mission a pris acte des efforts déployés pour harmoniser le déroulement des jurys et en faciliter le déroulement. Elle formule quelques recommandations visant à poursuivre ces efforts. Tous ses interlocuteurs ont affirmé leur attachement à la mise en oeuvre d'une **épreuve à vocation pédagogique**, aujourd'hui épreuve de « la leçon ». La mission recommande l'engagement d'une réflexion pour faire évoluer les modalités de cette épreuve, celles en vigueur aujourd'hui ne correspondant plus aux véritables conditions de travail d'un enseignant-chercheur et pouvant induire des soupçons de rupture d'égalité des chances entre candidats.

La mission salue l'initiative de la DGER et la persévérance de cette dernière pour maintenir un **cycle de formation initiale pédagogique** des nouveaux recrutés. Elle a entendu l'énoncé des obstacles mis en avant par ces jeunes recrutés pour s'excuser (ou pas) de ne pas s'y inscrire. Pour autant, elle reprend les conclusions faites sur ce point par les rapporteurs des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2012 et recommande de rendre cette formation

obligatoire.

Plutôt que d'impliquer l'IAVFF dans la création d'une école pratique du management de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomiques, elle suggère de s'appuyer sur des initiatives existantes, comme celle de l'INRA qui, avec son Ecole pratique du management de la recherche agronomique (EPMRA), a élaboré un modèle pertinent et efficace et qui s'est déclaré pleinement ouvert à l'accueil de stagiaires appartenant à l'Enseignement supérieur agricole.

« *Democracy is the worst form of government - except for all those other forms, that have been tried from time to time.* » On pourrait paraphraser Winston Churchill pour indiquer que, malgré les critiques qui sont apportées de façon récurrente au dispositif d'évaluation des enseignants-chercheurs, la mission n'a pas relevé d'anomalie structurelle obérant la **qualité du travail fourni par la CNECA**. Cette instance, malgré des moyens limités qu'il serait souhaitable de conforter par un véritable site dédié, a montré qu'elle savait évoluer dans ses méthodes et veiller à conforter la qualité et l'équité de ses avis. Les résultats de ces acquis sont cependant fragiles et très dépendants de facteurs humains contingents. En rendant la CNECA plus visible et plus accessible, d'une part on améliorerait ses conditions de travail, mais aussi, d'autre part, on rendrait son public plus exigeant vis-à-vis d'elle en la mettant plus en lumière, ce qui constituerait un aiguillon supplémentaire pour la vigilance sur les méthodes. Par ailleurs, la mission constate que, malgré les efforts faits, ni l'administration ni les impétrants ne sont assurés que les fonctions d'enseignement sont prises en compte à hauteur de leur juste mesure. Parmi d'autres suggestions pour remédier à cette critique, ne serait-il pas possible de demander aux candidats à une promotion de faire figurer, en pièces jointes à leur dossier, des évaluations des enseignements qu'ils dispensent, évaluations réalisées selon des dispositions, à déterminer, telles que celles prévues à l'article 23⁵⁵ de l'arrêté du 9 avril 1997 sur les diplômes DEUG, licence et maîtrise ? *Mutatis mutandis*, la mission recommande, pour l'évaluation des activités de recherche, l'adoption explicite d'une grille de critères rénovée (de type EREFIN) démontrant une acception enrichie de la recherche, en phase avec la loi du 23 juillet 2013 et avec le décret statutaire.

Tout au long des entretiens, la mission a ressenti une sorte de manque de repères des enseignants-chercheurs et un risque de repli sur soi. La modeste culture administrative acquise au cours de leur formation initiale n'est pas enrichie ultérieurement ni par leur environnement dans l'établissement d'affectation ni par la formation continue. Confrontés, comme tous les acteurs du monde du travail, à des évolutions profondes de la société et à des changements des publics qu'ils accueillent, ils vivent les modifications institutionnelles de leur environnement – nombreuses au cours des vingt dernières années- avec une certaine fatalité souvent désabusée. Leur rapport à l'administration – qu'il s'agisse de l'administration centrale ou de l'administration de proximité de leur établissement – est empreint de méfiance, ce qui conduit à faire de ces agents, qui sont au coeur des missions de l'enseignement supérieur, une catégorie à part, d'une certaine manière marginalisée, déjà au sein de leur établissement et, a fortiori, au sein du ministère de l'agriculture. Malgré l'attention portée à ce point par les promoteurs du statut de 1992, il n'y a pas aujourd'hui de véritable gestion collective nationale, et les enseignants-chercheurs sont des individus éclatés

55 « ... Pour chaque cursus, est organisée une procédure d'évaluation des enseignements et de la formation. Cette évaluation, qui prend en compte l'appréciation des étudiants, se réfère aux objectifs de la formation et des enseignements. [...] Ces procédures d'évaluation sont organisées dans le respect des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et des statuts des personnels concernés. »

entre sections de la CNECA et établissements. Leur statut, qui ne promeut pas la prise de responsabilités d'encadrement (« si tu prends des responsabilités, tu te pénalises »), et cette marginalisation réduisent les perspectives de carrière et les limitent trop souvent au « toujours plus de la même chose ».

La mission aime à penser que ce constat n'est pas irrémédiable (d'autant qu'il s'agit d'un idéal-type, les exceptions étant -heureusement- nombreuses). Ses recommandations visant à une gestion nationale mieux coordonnée entre SG/SRH et DGER ; à des contacts plus étroits et plus réguliers entre CNECA, directeurs d'établissement et directions d'administration centrale ; à une prise en charge effective de la gestion des enseignants-chercheurs par la gestion de proximité, s'attachent à corriger les faiblesses les plus flagrantes et les plus accessibles à la remédiation.

Cependant, comme le souligne l'IGAENR, « la diversification des missions des enseignants-chercheurs fait également apparaître le caractère inadapté de certains dispositifs statutaires comme par exemple le mode de comptabilisation des ORS ». Ainsi, s'« il apparaît évident que dans un contexte concurrentiel, [les établissements] doivent davantage rapprocher leurs pratiques des standards internationaux dans plusieurs domaines, et en particulier en matière de recrutement et d'évaluation des enseignants-chercheurs », la description du cœur de métier des enseignants-chercheurs par le seul contenant (volume horaire) apparaît, elle, comme anachronique, irréaliste et génératrice de frustrations. Il faut d'autres ambitions pour un statut rénové des enseignants-chercheurs.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

LE DIRECTEUR DU CABINET

Paris, le 19 MAI 2015

N/Réf : CI 0727833

à

Monsieur Bertrand Hervieu
Vice-Président du Conseil Général
de l'Alimentation, de l'Agriculture et
des Espaces Ruraux
251, rue de Vaugirard
75732 PARIS CEDEX 15

L'article n°74 de la Loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche dispose : « Dans un délai de deux ans suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport formulant des propositions en vue d'améliorer le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs. Ce rapport analyse les mesures mises en œuvre ou envisagées afin de renforcer la transparence des procédures de sélection des enseignants-chercheurs et de lutter contre le phénomène de localisme dans leur recrutement ». Aussi, une étude portant sur le recrutement, la formation et la carrière des enseignants-chercheurs, afin de préparer le rapport du Gouvernement, a été confiée à l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche.

.../...

Les enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du Ministre chargé de l'Agriculture, régis par le décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers, ne font pas partie du périmètre de ce rapport. Pourtant, plus de 20 ans après la création de ce corps, homologué à celui des Universités, les attentes des étudiants, des établissements et de la société à l'égard de ce corps d'enseignants-chercheurs du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) ont fortement évolué. Par les liens étroits que l'Enseignement Supérieur Agronomique, Vétérinaire et paysager entretient avec l'éducation, la recherche, l'expertise, la culture, l'innovation et l'emploi, il est un des leviers essentiels pour relever les défis alimentaires, écologiques, sanitaires et esthétiques (changement climatique, transition agro-écologique, amélioration de la santé globale et paysages). Par ailleurs, l'enseignement supérieur se mondialise, les mobilités des étudiants et des enseignants se développent, les établissements font l'objet de comparaisons et d'évaluations internationales qui nécessitent une palette de compétences pour les enseignants-chercheurs, acquises par des expériences enrichissantes dans diverses organisations. Enfin, le numérique éducatif va probablement bouleverser le métier d'enseignant-chercheur.

Dans ce contexte évolutif, je souhaite confier au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux un état des lieux et la formulation de propositions sur le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs pour améliorer la mobilité, l'innovation pédagogique, la transparence et la publicité des procédures au service d'un fonctionnement des établissements en réseau.

Le recrutement des Maîtres de conférence et des Professeurs de l'enseignement supérieur agricole est un moment particulièrement critique car faisant aujourd'hui l'objet d'ouvertures de concours individuels organisés par les établissements. Le caractère pointu de la discipline, notamment dans les domaines cliniques, l'attractivité insuffisante du poste offert ou de l'établissement d'accueil, le souci d'assurer une carrière à un doctorant ou à un Maître de conférence prometteurs sont les raisons qui vont faire privilégier un endo-recrutement à un recrutement extérieur. Néanmoins, la multiplication des endo-recrutements a des effets collectifs sur les organisations de travail. Aussi, la mesure de la part du « localisme » sur des séries longues révèle le degré d'ouverture des établissements et des disciplines. Vous me proposerez un mode de calcul du « localisme » et un état des lieux des pratiques de programmation des recrutements dans les établissements d'enseignement supérieur agricole. Vous formulerez des propositions de nature à lutter contre le « localisme », tout en garantissant que les enseignants-chercheurs recrutés possèdent les compétences attendues et les capacités d'adaptation nécessaires aux évolutions du métier et de leur discipline au cours de leur carrière. Ces propositions pourront être de l'ordre de modifications statutaires, à l'instar de l'obligation de mobilité prévue à l'article 61-1 du décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des Centres Hospitaliers et Universitaires, de l'ordre de l'amélioration des procédures de recrutement (constitution et fonctionnement des jurys, nature des épreuves, bonnes pratiques, publicité des offres...) ou des modalités de programmation collective des recrutements dans le cadre de la Conférence des Directeurs des Etablissements d'Enseignement Supérieur Agricole...

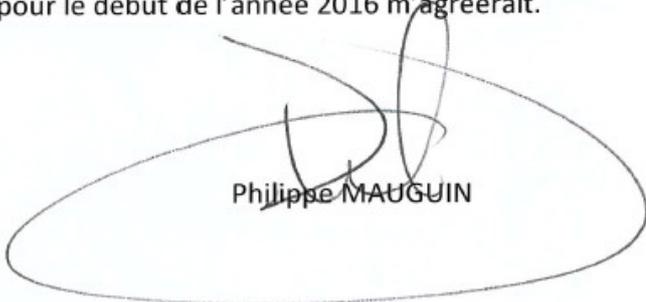
.../...

La formation des enseignants-chercheurs relève actuellement de différentes initiatives : avant le recrutement à l'initiative des écoles doctorales, pendant le stage pour les néo-recrutés à l'initiative de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, tout au long de la vie à l'initiative des établissements ou des regroupements auxquels ils participent. Ces formations, de natures variables, pédagogiques essentiellement, préparent insuffisamment ces cadres A+ à la prise de responsabilités ultérieures. Vous évalueriez l'accueil dans les établissements des jeunes Maîtres de conférence, et proposerez des dispositifs d'accompagnement, dont une éventuelle systématisation de la formation initiale dans le cadre de la période de stage, l'organisation de parcours de formation continue et des actions à confier à l'Institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France (IAVFF), notamment la création éventuelle d'une école pratique du management de l'enseignement supérieur et de la recherche agronomiques destinée à constituer un vivier de personnels pour des prises de responsabilités futures dans les établissements, en développant leurs capacités d'analyses stratégiques et d'animation des équipes.

Les mesures individuelles relatives au déroulement de carrière des Maîtres de conférence et des Professeurs de l'enseignement supérieur agricole sont placées sous la responsabilité des sections de la Commission Nationale des Enseignants-Chercheurs relevant du Ministre chargé de l'Agriculture (CNECA), dont l'expertise, l'indépendance et la transparence des évaluations sont précieuses pour le MAAF. En lien avec la CNECA, vous présenterez des indicateurs sur le déroulement des carrières, en comparant notamment les parcours des femmes et des hommes et entre générations. Une meilleure prise en compte du sens du service public, de l'implication au service collectif, dans un contexte où les exigences éthiques et de déontologie sont de plus en plus sollicitées, mérite une réflexion, sur lesquelles vous formulerez des propositions partagées par la communauté. Par ailleurs, force est de constater que les mutations et les mobilités temporaires, de type mises en congé pour recherches ou conversions thématiques ou mises en position de détachement ou de délégation auprès d'institutions étrangères ou d'entreprises, sont peu nombreuses. Vous dresserez un état des lieux et identifierez les freins à ces mobilités temporaires et proposerez des mesures pour les amplifier, notamment au sein des membres de l'IAVFF, organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur.

Vous prendrez soin d'établir des comparaisons avec les dispositifs de recrutement et d'encadrement de la carrière des personnels d'enseignement et de recherche dans des établissements étrangers (par exemple : Wageningen University, Université de Liège, Université de Montréal et Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne). Vous consulterez les Directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole, le Directeur de l'IAVFF, les Présidents de section de la CNECA, ainsi que les élus étudiants et de toutes les catégories de personnels du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Agricole, Agroalimentaire et Vétérinaire, et vous auditionnerez également toutes les personnes, Institutions et Ministères que vous jugerez pertinents.

Une remise du rapport pour le début de l'année 2016 m'agréerait.



Philippe MAUGUIN

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Fonction
BADUEL Valérie	Adjointe à la Directrice générale – Chef de service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - DGER
BAYOURTHE Corinne	Professeure à l'INP-ENSA de Toulouse, membre de la section 6 de la CNECA
BERTHELOT Xavier	Président de la section 6 de la CNECA
BERTHOMIEU Pierre	Président de la section 5 de la CNECA
BOURBEILLON Julie	Maître de conférences à AgroCampus Ouest
CADORÉ Jean-Luc	Président de la section 8 de la CNECA
CARRIÈRE Tiphaine	Chargée de mission au bureau des formations de l'enseignement supérieur - DGER
CHERIET Foued	Maître de conférences à MontpellierSupAgro
COLLET-SASSERE Jocelyne	Inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche – IGAENR
COPPALLE Jérôme	Sous-directeur de l'enseignement supérieur - DGER
DAVID Geneviève	Maître de conférences à AgroParisTech – Membre de l'équipe d'animation du cycle de formation des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés
DEFLERS Carole	Elue au CNESERAAV – Collège des Etudiants
DELVERDIER Maxence	Président de la section 7 de la CNECA
DESFONTIS Jean-Claude	Président de la section 1 de la CNECA et Président de la Commission permanente de la CNECA
d'EPENOUX Françoise	Chef du bureau des formations de l'enseignement supérieur - DGER
FABRE Isabelle	Maître de conférences à l'ENFA Toulouse – Membre de l'équipe d'animation du cycle de formation des enseignants-chercheurs nouvellement recrutés
FRASCARIA-LACOSTE Nathalie	Présidente de la section 2 de la CNECA

Nom Prénom	Fonction
GALÉOTE Virginie	Elue SYAC-CGT au CNESERAAV – Collège des Chercheurs des EPST
GOGNY Marc	Directeur de l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
GRANDA Pablo	Elu SYAC-CGT au CNESERAAV – Collège des Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche
GRENIER Gilbert	Professeur à Bordeaux SciencesAgro
HEUZÉ Christine	Elue Force Ouvrière au CNESERAAV – Collège des Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche
LECERF Frédéric	Maître de conférences à AgroCampus Ouest
MARTINOT Stéphane	Directeur général de VetAgroSup
MARTY Fabrice	Directeur des ressources humaines - INRA
de MAUREY Maryvonne	Cheffe du bureau des personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche - SG-MAAF
MEDIENE Safia	Elue suppléante SYAC-CGT au CNESERAAV – Collège des Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole
MOQUAY Patrick	Professeur à l'École nationale supérieure de paysage de Versailles
NAU Françoise	Présidente de la section 4 de la CNECA
NAVAS Marie-Laure	Professeure à MontpellierSupAgro – Directrice déléguée aux formations et à la politique scientifique
NETTER Jean-Pierre	En charge du suivi des concours de recrutement des EC - DGER/SESRI/SDESR - Bureau des établissements et des contrats
OLLÉ Didier	Elu SYAC-CGT au CNESERAAV – Collège des Ingénieurs et personnels techniques de formation et de recherche
PELLEGRINO Carole	personnels enseignants et des personnels de la filière formation-recherche - SG-MAAF
PIVETEAU Vincent	Directeur de l'École nationale supérieure de paysage de Versailles
POLACK Bruno	Elu FSU au CNESERAAV – Collège des Maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole
PUECH Philippe	Conseiller de la Directrice générale de MontpellierSupAgro - Responsable de la Mission d'appui au pilotage
QUICAMPOIX Hervé	Elu suppléant SYAC-CGT au CNESERAAV – Collège des Chercheurs des EPST

Nom Prénom	Fonction
SABATIER Philippe	Elu CFDT au CNESERAAV – Collège des Professeurs de l'enseignement supérieur agricole
SIRIEIX Lucie	Présidente de la section 9 de la CNECA
SOYEUX Yves	Professeur émérite à AgroParisTech
THOMAS Grégoire	Directeur général d'AgroCampus Ouest - Président de la section 10 de la CNECA
TOURNU-SAMMARTINO Cécile	Responsable de la formation permanente nationale – DRH INRA
TRYSTRAM Gilles	Directeur général d'AgroParisTech
VERHAEGHE Damien	Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche – IGAENR
VISMARA Philippe	Maître de conférences à MontpellierSupAgro
WACK Anne-Lucie	Directrice générale de MontpellierSupAgro

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

CDESA	Conférence des directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole
CNECA	Commission nationale des enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'agriculture
CNESERAAV	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire
CNU	Conseil national des universités
COMUE	Communauté d'universités et d'établissements
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche du MAAF
EC	Enseignant-chercheur
ENFA	Ecole nationale de formation agronomique
ENSA	Ecoles nationales supérieures agronomiques
ENV	Ecoles nationales vétérinaires
EPESA AV	Etablissement public d'enseignement supérieur agronomique, agroalimentaire et vétérinaire
EPMRA	Ecole pratique du management de la recherche agronomique
EPSCP	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
HDR	Habilitation à diriger des recherches
IAVFF	Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France
IGAEN	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
INA	Institut national agronomique
INPSA	Institut national de promotion supérieure agricole
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRAP	Institut national de recherches et d'applications pédagogiques de l'enseignement agricole
IRSTEA	Institut national de recherche en sciences et techniques pour l'environnement et

l'agriculture

MAAF Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

PEDR Prime d'encadrement doctoral et de recherche

RH Ressources humaines

SG Secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture

Annexe 4 : Bibliographie

AÏT ALI Nawel, ROUCH Jean-Pierre : Le 'je suis débordé' de l'enseignant-chercheur : petite mécanique des pressions et ajustements temporels, *in* Temporalités – Revue de sciences sociales et humaines, 18-2013, consulté le 3 mai 2016. URL : <http://temporalites.revues.org/2632>

BERGER Vincent (rapport général) : Rapport au Président de la République. Synthèse des principales propositions issues des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, 17 décembre 2012, 88p.

BERTRAND Claude : Rapport à Mme Simone Bonnafous : Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur, 17 mars 2014, 38 p.

CGAAER : Rapport n°14042 sur L'état des lieux du numérique dans l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et paysager, décembre 2014, 200 p.

DALSHEIMER Nadine, DESPRÉAUX Denis : Analyses des classements internationaux des établissements d'enseignement supérieur, *Educations et formations*, 78, novembre 2008, p.151-173.

HAGÈGE Serge, BÉNARD Christine : Le statut des enseignants-chercheurs aux Etats-Unis, ambassade de France aux Etats-Unis ; mission pour la science et la technologie ; avril 2004, site http://archive.wikiwix.com/cache/?url=http%3A%2F%2Fwww.france-science.org%2Fphotos%2F1082995417_ChercheursUS2004.pdf, consulté le 6 mai 2016

IGEN : Rapport n° 2013-035 sur L'évaluation des enseignants – avril 2013, par Brigitte DORIATH, Reynald MONTAIGU, Yves PONCELET et Henri-Georges RICHON, 59 p.

IGAENR : Rapport n° 2015-073 sur Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs – septembre 2015 (rendu public en mars 2016), par Jocelyne COLLET-SASSERE, Christian BIGAUT, François PAQUIS et Damien VERHAEGHE, 154 p.

INRA : Plan d'action RH : Mise en oeuvre de la note de cadrage en 10 chapitres, Bilan à fin 2014, 20 p.

OECD : Review on Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, 2013 : <http://www.oecd.org/edu/evaluationpolicy>