

Référentiel métier de l'enseignant-chercheur

Plan général

1. Préambule

2. Missions et activités de l'enseignant-chercheur

- Développement d'activités de recherche et/ou d'innovation
- Élaboration et mise en œuvre d'enseignements
- Accompagnement des publics : soutien pédagogique, conseil en orientation et insertion professionnelle
- Formation par et à la recherche
- Diffusion et transfert de connaissances, valorisation des résultats de la recherche
- Coordination de projets, animation d'équipes
- Participation à la vie de la communauté scientifique au niveau local, régional, national et international

3. Référentiel de compétences

- Compétences communes à toutes les missions
 - Agir de manière éthique et responsable
 - Connaître et comprendre son environnement
 - Adopter une posture réflexive
 - Maîtriser les techniques de communication
 - Travailler en équipe et en réseau, éventuellement en situation de pilotage
- Compétences spécifiques à la formation
 - Concevoir des enseignements qui favorisent l'apprentissage de chacun
 - Encadrer les activités d'apprentissage
 - Evaluer les connaissances et compétences
- Compétences spécifiques à la recherche
 - Maîtriser une ou plusieurs disciplines scientifiques
 - Construire et conduire des projets de recherche
 - Diffuser, transférer et valoriser les connaissances produites

4. Recrutement et parcours professionnels

Partie 1. Préambule

L'augmentation du niveau de formation et des qualifications ainsi que l'investissement dans la recherche sont une priorité pour la nation, et ces enjeux sont au cœur de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur a pour spécificité de considérer les deux dimensions que sont l'enseignement et la recherche, comme intimement liées, nourries l'une de l'autre. C'est bien une spécificité de l'enseignant-chercheur que d'enseigner un savoir appuyé sur la recherche.

Le paysage de l'enseignement supérieur a considérablement évolué depuis les années 1960 et encore récemment avec le déploiement du processus de Bologne qui œuvre au rapprochement des systèmes européens, ainsi que l'attention davantage portée aux acquis d'apprentissage dans une logique d'amélioration continue [ou dans une démarche qualité des formations]. La massification de l'enseignement supérieur intervenue dans les dernières 25 années a également eu des effets importants sur la pratique des enseignants-chercheurs. Ces évolutions ont fortement modifié le rôle et les missions des enseignants-chercheurs [1],[2].

Dans le domaine de la recherche, l'internationalisation extraordinairement accrue ces dernières années et la diversification des modes de financement ont également eu des conséquences sur les modes de production du savoir, la création de l'agence nationale de la recherche et les investissements d'avenir étant emblématiques en France de l'attention portée à la recherche.

Outre ces réformes qui ont eu un impact sur les deux missions principales du métier d'enseignant-chercheur, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) en 2007 et la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) en 2013, ont affirmé les missions d'insertion professionnelle et de formation tout au long de la vie. Ce mouvement est significatif du rapprochement de la société et de l'enseignement supérieur. Et c'est en ce sens que le décret 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut dont relève une large part des enseignants-chercheurs définit les missions.

Parallèlement à ces évolutions, les transformations du contexte social et culturel et du profil des étudiants contribuent à modifier profondément le rôle et les modalités de travail des enseignants-chercheurs.

La révolution numérique et le développement du travail en réseau multiplient les sources de savoirs accessibles. Ainsi, dans le domaine de l'enseignement, le rôle des enseignants-chercheurs va bien au-delà de la transmission des connaissances. Son rôle est aujourd'hui également de guider les étudiants dans la sélection et la hiérarchisation des informations disponibles, afin d'élaborer une connaissance fondée sur l'esprit critique et la démarche scientifique

La sociologie des étudiants évolue avec l'impératif de démocratisation de la formation et sa transformation vers une formation tout au long de la vie. Il devient nécessaire, encore plus qu'auparavant, de s'adapter à la diversité des publics étudiants, de prendre en compte leurs attentes et leurs motivations, d'inventer et de développer de nouveaux modes d'apprentissages. Ainsi, les pratiques enseignantes évoluent vers des pédagogies plus actives et contributives, dans lesquelles les étudiants sont acteurs et pour lesquelles les enseignants-chercheurs ont aussi un rôle d'encadrant et de tuteur. Les modalités pédagogiques évoluent également avec le développement des formations à distance ou hybrides.

L'ensemble de ces éléments a accentué chez les enseignants-chercheurs la disparité de leurs représentations et du mode d'exercice de leur métier, en particulier la répartition entre les différentes missions. Cette disparité reflète ses multiples facettes, plus ou moins mises en avant en fonction d'une grande variété de facteurs comme la discipline enseignée, la typologie, missions et caractéristiques de l'établissement (université, école, institut...), le laboratoire d'appartenance, le statut, les équipes d'appui, l'étape de la carrière, les cursus de formation concernés, ou encore les aspirations personnelles de l'enseignant-chercheur.

Ce référentiel prend en compte cette réalité, et décrit un métier en mouvement, ouvert sur l'innovation, le monde socio-économique et l'international. Plus détaillé que la fiche RIME de l'enseignant-chercheur [4], il n'entend toutefois pas décrire la totalité des activités, ni énumérer tout ce que devrait faire un enseignant-chercheur, ni simultanément, ni tout au long de sa carrière. En prenant en compte la multiplicité des spécificités du métier d'enseignant-chercheur et en identifiant ses évolutions, ce référentiel a d'abord pour but d'être la première étape, nécessaire, à l'élaboration d'un cahier des charges de la formation des enseignants-chercheurs, en cohérence avec les engagements de l'agenda social 2015-2016, dans un souci d'explicitation et de valorisation des responsabilités des enseignants-chercheurs. Au-delà, il constitue un élément utile pour la communauté, dont les établissements pourront se saisir pour affirmer leur politique, ou bien encore pour les futurs candidats au métier d'enseignant-chercheur.

[1] Claude Bertrand, « Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur », Rapport à la demande de Madame Simone Bonnafous, Directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, mars 2014

[2] IGAENR, « Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs », Rapport n°2015-073, septembre 2015

[3] Rapport du bureau de la CP-CNU, "Le rôle du CNU dans le recrutement des enseignants-chercheurs", janvier 2015

[4] Répertoire interministériel des métiers de l'état (RIME) - Fiche "Enseignante-chercheuse, Enseignant-chercheur, enseignante/enseignant dans le supérieur"

Partie 2. Missions et activités de l'enseignant-chercheur

L'exposé des missions ci-dessous n'entend pas décrire la totalité des activités et leurs conditions d'exercice, pas plus que les hiérarchiser, ni énumérer tout ce que devrait faire un enseignant-chercheur, ni simultanément, ni tout au long de sa carrière.

Développement d'activités de recherche et/ou d'innovation

- Construction des éléments préparatoires aux travaux (cahiers des charges, bibliographie, etc.)
- Conduite d'activités de recherche, suivi de l'avancement des travaux
- Analyse de résultats d'expériences ou d'études
- Mise en forme des résultats en vue de leur diffusion et de leur valorisation (publications, brevets, etc.)
- Actualisation régulière des connaissances
- Développement des outils et méthodologies de la recherche
- Développement de liens et de coopérations avec :
 - des chercheurs français et étrangers de différentes disciplines et de cultures variées ;
 - les autres milieux professionnels concernés par les résultats de la recherche.

Élaboration et mise en œuvre d'enseignements

- Conception et animation d'enseignements, en appui sur la recherche, permettant l'acquisition et l'évaluation des connaissances et des compétences
- Actualisation régulière des pratiques pédagogiques, en appui sur les recherches en éducation
- Evaluation des acquis de l'apprentissage (connaissances et compétences), au regard des attendus et des publics ; participation aux jurys
- Participation aux travaux de l'équipe pédagogique rassemblant les professionnels (intervenants, personnels de soutien) impliqués dans un programme/cursus

Accompagnement des publics : soutien pédagogique, conseil en orientation et insertion professionnelle

- Proposition d'actions et participation aux dispositifs mis en place en faveur de :
 - l'aide à la réussite, pour des publics divers : étudiants, demandeurs d'emploi, salariés... ;
 - l'orientation, la réorientation des publics d'apprenants ;
 - la construction du projet professionnel des étudiants ;
 - l'entrepreneuriat étudiant ;
 - l'orientation des lycéens et collégiens.

- Développement de liens avec les milieux professionnels extérieurs à l'enseignement supérieur et la recherche, en vue de l'insertion professionnelle des étudiants et de la formation tout au long de la vie

Formation par et à la recherche

- Encadrement de doctorants
- Encadrement d'étudiants lors de stages de recherche
- Sensibilisation des étudiants de premier cycle et deuxième cycle master au raisonnement scientifique et à la conduite de projet de recherche
- Accompagnement des pairs (nouveaux enseignants-chercheurs, chercheurs) et des collègues (post-doctorants, enseignants, ingénieurs de recherche...)

Diffusion et transfert de connaissances, valorisation des résultats de la recherche

- Diffusion des résultats de la recherche dans la communauté scientifique (articles, ouvrages, rapports, communications dans le cadre d'une conférence d'experts, etc.)
- Diffusion des résultats de la recherche vers la société : grand public, décideurs, acteurs économiques (articles ou ouvrages de vulgarisation, conférences grand public, animation scientifique...)
- Valorisation des travaux de recherche sur le plan économique (brevets, création d'entreprises...)
- Diffusion des pratiques pédagogiques *via* différents canaux de communication et d'échange (articles, conférences, réseaux sociaux...)

Conduite et coordination de projets, animation d'équipes

- Direction d'un programme de recherche ou d'une formation
- Animation d'une équipe (pouvant être composée de personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, de professionnels extérieurs et d'étudiants) pour mener à bien des projets de recherche, de formation, d'insertion professionnelle
- Gestion des aspects humains et administratifs
- Recherche de financement : veille et réponses aux différents appels d'offre et appels à projet
- Conduite de projets collectifs divers (organisation de séminaires, de congrès...)

Participation à la vie de la communauté scientifique au niveau local, régional, national et international

- Participation aux jurys de concours ou de qualification pour le recrutement des enseignants-chercheurs ou autres personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Expertise de travaux ou projets des autres enseignants-chercheurs ou chercheurs
- Expertise de projets non académiques

- Participation à des programmes, accords, conventions de coopération et de mobilité conclus avec des institutions étrangères ou internationales
- Participation aux fonctions collectives ou électives relevant selon les cas du laboratoire, de la composante ou de l'établissement
- Participation aux actions de communication visant à promouvoir l'établissement

Partie 3. Référentiel de compétences

Ce référentiel se fonde sur la définition de la notion de compétence contenue dans la recommandation 2006/962/CE du Parlement européen : « ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte ». En d'autres termes, une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité dans un contexte donné.

12 compétences principales mobilisées par un enseignant-chercheur sont identifiées, réparties en :

- 6 compétences communes à toutes les missions
- 3 compétences spécifiques à la formation
- 3 compétences spécifiques à la recherche

Compétences communes à toutes les missions

Agir de manière éthique et responsable

- Agir en respect des valeurs du service public
- Respecter les principes d'éthique, de déontologie, de responsabilité environnementale et d'intégrité scientifique (respect des règles de propriété intellectuelle, protection des travaux de recherche et des contenus d'enseignement, etc.)
- Respecter les principes de l'égalité de traitement en adoptant notamment une attitude préventive à l'égard des discriminations, du harcèlement et de l'abus d'autorité
- Prendre en compte les enjeux sociétaux dans l'élaboration de programmes de formation et de projets de recherche
- Promouvoir chez l'étudiant des capacités d'analyse, de débat, d'argumentation et de respect de son environnement et des autres dans une perspective responsable et citoyenne
- Assurer la sécurité et la sûreté des étudiants lors de son activité d'enseignement et de recherche
- Faire un usage professionnel des outils de communication dans le respect des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur (protection des libertés individuelles et publiques, confidentialité des données, droit de/à l'image, etc.)
- Gérer et préserver son identité numérique sur internet et les réseaux sociaux

Connaître et comprendre son environnement

- Comprendre l'organisation du système éducatif et de recherche français et européen ainsi que le fonctionnement d'un EPSCP (Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)
- Situer son rôle et sa mission dans cette organisation (périmètre de ses responsabilités, chaîne hiérarchique...) pour s'adapter et prendre des initiatives
- Prendre en compte, dans sa contribution à la mission de son service, les contraintes et les objectifs des autres fonctions de son établissement
- Être capable d'identifier les personnes ressources de l'établissement en capacité d'accompagner les activités d'enseignement, de recherche et, le cas échéant, la prise en charge de responsabilités administratives
- Mener une veille régulière en recherche et en pédagogie
- Comprendre les attentes des milieux socio-économiques pour faire évoluer les parcours de formation et susciter des actions de recherche et développement
- Comprendre les évolutions des publics étudiants, leurs attentes et leurs besoins

Adopter une posture réflexive

- Adopter une attitude critique et distanciée sur ses pratiques en recherche et en enseignement
- Mettre en œuvre une démarche qualité : évaluer et faire évoluer ses pratiques dans un but d'amélioration continue
- Mobiliser les résultats de la recherche pour décrire, analyser et conceptualiser ses manières de faire
- Partager ses réflexions avec ses pairs, que ce soit dans un cadre informel (co-développement par exemple) ou formel (publications en pédagogie de l'enseignement supérieur)

Savoir communiquer de manière appropriée au contexte

- Produire et diffuser un message compréhensible, structuré et attractif dans les différents registres d'expression écrite et orale de la langue française
- Savoir s'exprimer et rédiger dans au moins une langue étrangère
- Mettre en œuvre une communication interpersonnelle adaptée au contexte
- Maîtriser et choisir les outils de communication appropriés pour transmettre son message de manière synchrone (webconférence, chat...) ou asynchrone (messagerie, forums, réseaux sociaux...)
- Concevoir, scénariser, médiatiser des contenus informationnels ou pédagogiques via les supports physiques ou numériques adaptés

Travailler en équipe et en réseau, éventuellement en situation de pilotage

- Savoir écouter, prendre en compte les points de vue et contraintes de ses collègues
- Être capable de formuler des attentes claires
- Communiquer et partager les informations
- Prendre des initiatives
- Savoir motiver ses collègues, susciter une dynamique
- Développer et entretenir un réseau, notamment à l'international

De plus, en situation de pilotage :

- Adapter son style d'animation aux situations et aux personnes
- Savoir dégager des priorités, prendre des décisions et les expliquer
- Savoir déléguer
- Développer les compétences de ses collaborateurs ; leur fixer des objectifs clairs, précis et atteignables ; permettre à chacun de situer son rôle et le sens de son action au sein de l'équipe
- Faire valoir et défendre les intérêts de son équipe auprès de l'organisation
- Maîtriser les techniques et outils de planification et de conduite de projet
- Connaître les règles en matière de gestion financière et gestion des ressources humaines

Compétences spécifiques à la formation

Concevoir des enseignements qui favorisent l'apprentissage de chacun

- Définir, au sein de l'équipe pédagogique, les objectifs du module ou du cursus de formation, en termes de connaissances et de compétences
- Prendre en compte dans son enseignement :
 - les avancées les plus récentes du champ disciplinaire ;
 - la diversité, les acquis et besoins des publics ciblés ;
 - une pluralité d'approches et d'outils pédagogiques ;
 - les nouveaux espaces physiques et virtuels d'apprentissage,
- Choisir et planifier les activités et séquences d'apprentissage, les critères et méthodes d'évaluation (formative et certificative) en respectant la cohérence entre objectifs, méthodes pédagogiques et évaluations
- Structurer le contenu de l'enseignement et concevoir des ressources adaptées en profitant, le cas échéant, de supports numériques

Encadrer les activités d'apprentissage

- Motiver, entraîner, impliquer les apprenants au sein de groupes de tailles variables
- Favoriser les interactions et le travail collaboratif
- Accompagner les apprentissages et permettre un positionnement régulier par rapport aux attendus
- Affirmer son autorité et communiquer ses exigences
- Gérer le temps et les aléas

Evaluer les connaissances et compétences

- Diversifier les méthodes d'évaluation et favoriser l'apprentissage en privilégiant des évaluations formatives régulières
- Prendre en compte dans sa pratique les limites et biais possibles des méthodes d'évaluation (docimologie)
- Elaborer une analyse des résultats d'évaluation pour diagnostiquer les difficultés rencontrées et le cas échéant proposer une évolution de la formation
- Communiquer, en les expliquant, les résultats des évaluations

Compétences spécifiques à la recherche

Maîtriser une ou plusieurs disciplines scientifiques

- Disposer de connaissances issues d'une recherche de haut niveau
- Actualiser et développer ses connaissances
- Confronter ses connaissances dans le cadre des enseignements
- Savoir positionner sa discipline dans un champ plus large, identifier les interfaces avec d'autres disciplines
- Disposer d'un esprit critique
- Faire preuve d'ouverture et de curiosité intellectuelles



Construire et conduire des projets de recherche

- Savoir identifier les directions de recherche pertinentes et novatrices
- Définir et positionner un thème de recherche : identifier les disciplines contribuant/pouvant contribuer à son exploration ainsi que les applications possibles, dresser un état de l'art
- Elaborer des modes d'approches, des démarches, des protocoles
 - préparer la mise en œuvre d'un projet
 - construire des partenariats, y compris en dehors de son champ disciplinaire
 - définir des sujets de doctorat ou de stage de recherche, attirer et recruter des étudiants
- Réaliser des études théoriques, des expérimentations ou des simulations numériques ; analyser, interpréter les résultats, assurer leur traçabilité
- Encadrer des travaux de recherche

Diffuser, transférer et valoriser les connaissances produites

- Savoir mettre en forme ses résultats conformément aux attentes, aux normes et aux exigences de la communauté scientifique
- Communiquer des résultats de haut niveau au sein de sa communauté (publications, colloques nationaux et internationaux)
- Savoir synthétiser et mettre en forme des résultats spécialisés pour les rendre accessibles à tout public ; prendre en compte le niveau de connaissances et les attentes spécifiques de chaque type de public
- Identifier les professionnels (industries, services, décideurs politiques) susceptibles d'appliquer les résultats de sa recherche ;
- Gérer et valoriser des collections, organiser et assurer le contrôle scientifique d'expositions

Partie 4. Recrutement et parcours professionnels

Les éléments ci-dessous concernent les enseignants-chercheurs relevant du décret n°84-431 du 6 juin 1984 (statut de maître de conférences et professeur des universités). Pour plus de précisions, se reporter aux textes réglementaires listés dans le tableau figurant à la fin du référentiel métier et au rapport du bureau de la CP-CNU, "Le rôle du CNU dans le recrutement des enseignants-chercheurs".

Les procédures de recrutement des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs (par exemple, enseignants-chercheurs des grands établissements) et des personnels contractuels d'enseignement et /ou de recherche ne sont pas traitées.

I - Recrutement des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont recrutés par des concours ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline, parmi les candidats inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences ou sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le Conseil national des universités (CNU). Le nombre maximum d'emplois à pourvoir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Les établissements ont la possibilité de procéder à des recrutements à tout moment de l'année « au fil de l'eau » et dans le cadre de la session dite « synchronisée » caractérisée par un calendrier commun à l'ensemble des établissements publiant leurs postes, avec une affectation des lauréats à partir du 1^{er} septembre de l'année du concours. En 2015, 1925 postes ont été publiés au titre de la session synchronisée, soit 88,9 % de la totalité des postes publiés (89,91 % en 2014).

La procédure se déroule en deux étapes.

A - Première étape - la qualification

1) Pour être inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences, les candidats doivent être titulaires d'un doctorat, de qualifications ou titres de niveau équivalent. Peuvent également être qualifiés, les candidats justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans dans les six ans précédents (à l'exclusion des activités d'enseignement, de recherche dans un EPST - établissements publics à caractère scientifique et technologique - et des activités accessoires), les enseignants associés à temps plein, les fonctionnaires détachés dans le corps des maîtres de conférences et les chercheurs des EPST.

2) Pour être qualifiés aux fonctions de professeur des universités, les candidats doivent être titulaires d'une habilitation à diriger des recherches, de qualifications ou titres de niveau équivalent. Peuvent également postuler les candidats ayant une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans les huit ans qui précèdent la demande d'inscription (à l'exclusion des activités d'enseignement, de recherche dans un EPST et des activités accessoires), les enseignants associés à temps plein, les fonctionnaires détachés dans le corps des professeurs des universités et les directeurs de recherche des EPST.

3) Procédure de qualification

Les sections du CNU examinent les dossiers des candidats, qui comprennent notamment une description de leurs activités d'enseignement, de recherche, d'administration, d'autres responsabilités collectives et une présentation de leurs travaux, ouvrages et articles en nombre limité. Le CNU décide souverainement des critères d'examen des candidatures et de l'importance qu'il y accorde. Les modalités et critères d'appréciation des dossiers de qualification sont rendus publics par chaque section du CNU, sur son site internet. L'inscription sur les listes de qualification est valable quatre ans au 31 décembre de son obtention.

En 2015 : 8 243 candidats ont été inscrits sur les listes de qualifications, dont 6 459 personnes qualifiées aux fonctions de maître de conférences, 1 750 qualifiées aux fonctions de professeur des universités et 34 inscrites sur les deux listes de qualification ; 26 % de personnes ont été qualifiées dans plusieurs sections du Conseil national des universités (disciplines voisines).

Près de la moitié des enseignants-chercheurs recrutés en 2015 ont été qualifiés par le CNU la même année (44,3% des maîtres de conférences et 46,3% des professeurs des universités).

4) Situations particulières

Les candidats aux concours peuvent être dispensés de qualification s'ils exercent des fonctions d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France et peuvent candidater directement auprès des établissements sur les emplois vacants d'enseignants-chercheurs. La recevabilité de leur candidature est examinée par le conseil académique de l'établissement, avant le passage devant le comité de sélection.

En 2015, 2 maîtres de conférences et 4 professeurs des universités exerçant des fonctions équivalentes d'enseignant-chercheur à l'étranger et dispensés de qualification ont été recrutés.

B - Deuxième étape : les concours de recrutement ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline

Les **maîtres de conférences** sont recrutés au moyen de quatre types de concours prévus par l'article 26-I du décret du 6 juin 1984.

- Le **premier concours** est ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat, d'une habilitation à diriger des recherches ou de qualifications et titres de niveau équivalent. Il représente la plus large part des recrutements. Au titre de la campagne de recrutement 2015, 1 130 postes étaient offerts et 1 009 pourvus par concours.

- Les **deuxième, troisième et quatrième concours** sont réservés aux candidats qui possèdent une expérience professionnelle : enseignants titulaires de l'enseignement du second degré, enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers ou, sous certaines conditions, autre expérience professionnelle d'au moins quatre ans (se référer au I de l'article 26 du décret du 6 juin 1984 pour les conditions d'accès à ces concours). Au total, 11 postes ont été publiés et pourvus en 2015.

Les **professeurs des universités** sont recrutés au moyen de six catégories de concours prévus par les articles 46 et 46-1 du décret du 6 juin 1984.

- Le **premier concours** est ouvert aux candidats titulaires d'une habilitation à diriger des recherches, de qualifications ou titres de niveau équivalent. Il s'agit du concours le plus important numériquement. En 2015, sur 605 postes publiés, 491 ont été pourvus par concours.
- Les **deuxième, troisième, quatrième et cinquième concours** sont réservés aux candidats ayant une expérience professionnelle, notamment aux maîtres de conférences remplissant certaines conditions d'ancienneté ou à des profils ayant exercé des missions ou des responsabilités particulières précisées par l'article 46 du décret du 6 juin 1984. Au total, en 2015, 47 postes ont été publiés et 43 pourvus.
- Enfin, dans les conditions prévues par l'article 46-1, des concours sont réservés aux maîtres de conférences ayant achevé depuis moins de cinq ans un mandat de président d'université.

Procédure de recrutement des enseignants-chercheurs

La procédure de recrutement repose essentiellement sur l'intervention d'instances composées d'enseignants-chercheur. Les candidatures sur les emplois vacants sont d'abord examinées par un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs et assimilés au moins de même niveau que l'emploi à pourvoir.

Le comité de sélection auditionne les candidats qu'il a retenus en première sélection, effectue un classement de l'ensemble des candidats par un avis motivé unique et émet un avis motivé sur chaque candidature. L'avis du comité de sélection est transmis au conseil académique de l'établissement qui propose le candidat retenu (ou une liste de candidats classés par ordre de préférence). Le conseil d'administration a la possibilité d'émettre un avis défavorable motivé en cas de désaccord sur le recrutement envisagé. Le président de l'établissement communique au ministre le nom du candidat sélectionné ou la liste de candidats. Les lauréats sont affectés selon leur classement et leurs vœux préférentiels pour les postes publiés dans le cadre de la session synchronisée caractérisée par un calendrier commun à l'ensemble des établissements.

Les maîtres de conférences sont nommés en qualité de stagiaire pour un an par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et titularisés par arrêté du président d'université, après avis conforme du conseil académique. Les professeurs des universités sont nommés par décret du Président de la République.

C - Le concours national d'agrégation dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion

L'accès au corps des professeurs des universités se fait soit par des concours ouverts par établissement, soit par la voie du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur. Les candidats à l'agrégation doivent justifier du doctorat, ou de qualifications et titres de niveau équivalent. Le concours comporte trois ou quatre auditions selon la discipline du concours devant un jury nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les lauréats de ce concours choisissent, en fonction de leur rang de classement, leur affectation à partir d'une liste d'emplois établie par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

En 2015, 50 postes ont été offerts aux concours d'agrégation de l'enseignement supérieur en droit privé et sciences criminelles, science politique et sciences de gestion et ont été tous pourvus.

D - Les détachements dans les corps d'enseignants-chercheurs

L'accès aux corps de professeurs et de maîtres de conférences est également possible par la voie du détachement sous certaines conditions et modalités. Les fonctionnaires doivent appartenir à un corps assimilé aux enseignants-chercheurs ou à l'un des corps listé par le statut du 6 juin 1984. Le détachement est prononcé par arrêté du président ou du directeur de l'établissement. Les agents détachés dans un des corps d'enseignants-chercheurs peuvent demander à être intégrés dans ce corps à l'issue d'un délai d'un an sous certaines conditions.

Le nombre de détachements est très faible : 3 détachements dans le corps des maîtres de conférences et 2 dans le corps des professeurs des universités (0,3 % des postes pourvus).

E - Les candidats ne possédant pas la nationalité française

Ils peuvent être qualifiés par le CNU, puis postuler sur les emplois d'enseignants-chercheurs vacants publiés par les établissements, s'ils remplissent les conditions prévues par la réglementation en vigueur, identiques à celles applicables aux candidats de nationalité française.

En 2015, 15 % des maîtres de conférences et 8 % des professeurs des universités recrutés étaient de nationalité étrangère :

- 40 professeurs des universités de nationalité étrangère, dont 27 ressortissants de l'Union européenne et un suisse soit 28
- 155 maîtres de conférences de nationalité étrangère, dont 78 ressortissants de l'Union européenne et 8 d'autres pays européens soit 86.

II - Parcours professionnels d'enseignants-chercheurs

Les maîtres de conférences

Toutes disciplines confondues, les maîtres de conférences sont recrutés à un âge moyen de 34 ans (en 2015) et étaient lors de leur recrutement :

- Post doctorants (32 % en 2015 contre seulement 13 % en 2002)
- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) non fonctionnaires (14 % en 2015, alors qu'ils représentaient 41 % de recrutements en 2002)
- Enseignants non permanents, catégorie regroupant les enseignants titulaires de l'enseignement scolaire exerçant des fonctions d'ATER, les chargés d'enseignement et les agents temporaires vacataires (ATV), les associés, les lecteurs et maîtres de langues étrangères (18 % en 2015 contre 15 % en 2002).
- Enseignants titulaires de l'enseignement scolaire (14 % en 2015 contre 17,5 % en 2002).

En 2015, la durée écoulée entre l'obtention du doctorat et le recrutement est supérieure à deux ans pour près de la moitié des nouveaux des maîtres de conférences (contre 28 % en 2002).

Toutes disciplines confondues, un peu moins d'un cinquième des maîtres de conférences recrutés ont obtenu leur doctorat dans l'établissement qui les a recrutés.

Les expériences professionnelles antérieures à l'entrée dans la carrière peuvent être reconnues et valorisées sous certaines conditions par un meilleur classement dans un échelon du corps plus élevé que celui du début de carrière et donc une meilleure rémunération.

Les professeurs des universités

Ils sont recrutés à un âge moyen de 45 ans et 7 mois toutes disciplines confondues. Les professeurs des universités recrutés via les concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur sont âgés en moyenne de 36 ans et 10 mois, plus jeunes que leurs collègues non agrégés (44 ans et 4 mois) dans les mêmes disciplines.

La plupart des professeurs des universités sont recrutés parmi les maîtres de conférences avec une ancienneté moyenne de 12 ans et 10 mois (89 % des recrutements de PR en 2015). Un peu plus de quatre sur dix d'entre eux exerçait en qualité de maître de conférences dans le même établissement. Les autres professeurs recrutés exerçaient des fonctions d'enseignement ou de recherche.

Evolution de carrière et mobilités

Version d'étape du 12/01/2017 du groupe de travail « Référentiel enseignants-chercheurs » du ministère de l'éducation nationale

Au fil de la carrière, le métier d'enseignant-chercheur évolue progressivement, à des degrés divers, vers des fonctions de coordination, de responsabilité de formation, de conduite d'équipes, de projets, voire de structures, incluant les aspects humains, financiers, administratifs, éventuellement politiques.

Parmi les évolutions de carrière possibles, on peut citer :

- Les responsabilités collectives et de direction :
 - Directeur de laboratoire, d'unité de formation et de recherche, d'institut ou d'école interne aux universités
 - Directeur d'école supérieure du professorat et de l'éducation.
 - Président ou vice-président d'université, président, directeur général ou directeur d'un autre établissement public de l'Etat, directeur d'un groupement d'intérêt public, président ou directeur d'un établissement d'enseignement supérieur et/ou de recherche à l'étranger
 - Président d'une communauté d'universités et établissements
 - Membre d'instances nationales : Conseil national des universités (CNU), Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) ou autre autorité administrative indépendante
- L'exercice d'autres fonctions au sein de l'administration :
 - Recteur d'académie, directeur général, directeur d'administration centrale, conseiller, expert ou chargé de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère chargé de l'enseignement supérieur
 - Chercheur d'un établissement public de l'Etat
 - Magistrat administratif (Conseil d'Etat et autres juridictions administratives), financier (Cour des comptes, chambres régionales des comptes) ou judiciaire
 - Inspecteur générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche ou d'un autre corps d'inspection générale

La mobilité sur un poste d'enseignant, de chercheur ou de personnel scientifique contractuel dans une institution étrangère ou internationale

Autres mobilités professionnelles : recherche, valorisation ou autres activités dans le secteur privé

Formations et accompagnement

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit que tout enseignant-chercheur peut bénéficier, sur son temps de travail, d'une formation continue concernant les différentes missions qu'il exerce.

Pour l'ensemble des activités, la formation continue s'effectue pour une large part via des échanges avec les pairs, de manière formelle (dans le cadre de congrès par exemple) ou informelle.

Les services RH des établissements proposent par ailleurs des formations sur différents aspects du métier. Concernant le volet recherche, des sessions de formation sont également proposées par des organismes comme le CNRS ou l'INSERM. Pour le volet enseignement, la formation et l'accompagnement des enseignants-chercheurs sont assurés, dans de nombreux établissements, par des services d'appui spécifiques ou par l'ESPE (école supérieure du professorat et de l'éducation) de l'académie.

Illustration par quelques exemples de parcours d'enseignants-chercheurs

Exemple 1 - parcours type d'un enseignant-chercheur

Fonction (s)	Organisme(s)	Durées/Périodes
Allocataire de recherche - moniteur	Ministère de la recherche	1 ^{er} octobre 1991 au 30 septembre 1994 (3 ans)
ATER à temps incomplet	Université Paris V	1 ^{er} octobre 1994 au 30 septembre 1995 (1 an)
Post doctorat contrat à durée déterminée	CNRS	1 ^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1999 (3 ans)
Nomination en qualité de maître de conférences stagiaire	MENESR	1 ^{er} septembre 2000
Titularisation dans le corps des maîtres de conférences	Université Paris XI	1 ^{er} septembre 2001
Nomination dans le corps des professeurs des universités	MENESR (affectation Université Paris VII)	1 ^{er} septembre 2014

Exemple 2 - Agent non titulaire de nationalité française nommé MCF - Cas d'un maître de conférences recruté en septembre 2015 après avoir exercé des fonctions d'agent non titulaire d'une collectivité locale, d'un rectorat, d'un EPLE, d'établissements public de l'Etat

Fonction (s)	Organisme(s)	Durées/Périodes
Assistant de conservation du patrimoine territorial contractuel (fonctions du niveau de la catégorie B)	Mairie de Saint-Denis	2 mai 2001 au 31 août 2001 16 septembre 2001 au 15 mai 2002
Agent du patrimoine territorial contractuel (fonctions du niveau de la catégorie C)	Mairie de Saint-Denis	16 mai 2002 au 15 juin 2002
Assistant de conservation du patrimoine 2 ^{ème} classe	Mairie de Saint-Denis	29 juillet 2002 au 31 août 2002
Enseignant vacataire	Rectorat de Créteil	24 novembre 2003 au 15 janvier 2004
Vacataire (services d'enseignement)	Collège Hoche Versailles	16 janvier 2004 au 26 avril 2004
Enseignant contractuel (service d'enseignement)	Collège Hoche Versailles	4 mai 2004 au 23 juin 2004
Vacataire (services d'enseignement)	Collège Henri Matisse Issy les Moulineaux	20 septembre 2004 au 31 mars 2005
Enseignant contractuel (service d'enseignement)	Collège Henri Matisse Issy les Moulineaux	5 avril 2005 au 22 juin 2005
Chargé d'étude contractuel	INED	17 novembre 2008 au 31 décembre 2008 1 ^{er} février 2009 au 30 septembre 2009
ATER	Université de Strasbourg	15 octobre 2009 au 31 août 2011
Commissaire d'exposition	Cité nationale de l'histoire de l'immigration	12 septembre 2010 au 30 avril 2013
Intervenant social	FNARS Alsace	3 juin 2013 au 31 juillet 2013
Représentant local	IFE Strasbourg	30 septembre 2013 au 20 décembre 2013 3 mars 2014 au 23 mai 2014
Professeur (niveau étudiant L1)	IFE Paris	19 août 2014 au 31 août 2014
Enseignant vacataire	Université de Strasbourg	1 ^{er} septembre 2014 au 31 décembre 2014
Enseignant contractuel	Rectorat de Strasbourg	16 septembre 2014 au 30 novembre 2014 8 décembre 2014 au 16 juin 2015

Enseignant vacataire	Université de Strasbourg	1 ^{er} avril 2015 au 30 juin 2015
Professeur/tuteur	IFE Paris	5 janvier 2015 au 30 juin 2015
Nomination en qualité de maître de conférences stagiaire	MENESR	1 ^{er} septembre 2015 au 31 août 2016
Titularisation dans le corps des maîtres de conférences		1 ^{er} septembre 2016

Exemple 3 – enseignant de nationalité allemande nommé MCF

Fonction (s)	Organisme(s)	Niveau de rémunération	Durées/Périodes
Chercheur	Université de BONN (Allemagne)	4 582,67 DM mensuels brut, soit 2 343,08 euros mensuels brut	1 ^{er} septembre 1998 au 31 août 1999 (1 an à temps complet)
Post-doctorant/chercheur	Dans le cadre du réseau de recherche « ENDEAR » de la Commission européenne : - Université de POMPEU FABRA (Espagne)	27 981 euros annuels brut, soit 2 331,75 euros mensuels brut	25 septembre 1999 au 24 septembre 2000 (1 an à temps complet)
	- Institut d'analyse économique à BARCELONE (Espagne)	29 148 euros annuels brut, soit 2 429 euros mensuels brut	25 septembre 2000 au 24 septembre 2001 (1 an à temps complet)
	- Institut d'analyse économique à BARCELONE (Espagne)	4 015,26 euros Brut pour la période	25 septembre 2001 au 31 janvier 2002 (4 mois 6 jours à temps complet)
Chercheur	- Institut d'analyse économique à BARCELONE (Espagne)	23 558,84 euros annuels brut, soit 1 963,23 euros mensuels brut	1 ^{er} février 2008 au 31 août 2009 (2 ans 7 mois à temps complet)
Nomination en qualité de maître de conférences stagiaire et classé au 3 ^{ème} échelon de la classe normale	MENESR	Brute annuelle au 1 ^{er} septembre 2009 : 31 337,81 euros (Indice brut 677)	1 ^{er} septembre 2009

TEXTES EN VIGUEUR (au 12/01/2017)

	Textes de références
Indépendance	Principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des enseignants-chercheurs dégagé par plusieurs décisions du conseil constitutionnel : Décisions n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, n° 93-322 DC du 30 juillet 1993, n° 94-355-DC du 10 janvier 1995, n° 94-358 DC du 26 janvier 1995 et n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010 Articles L. 952-2, L. 952-6, L. 952-6-1 et L. 952-15 du code de l'éducation Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 2)
Qualification	Articles L. 952-1-1, L. 952-6, L. 952-6-1 et L. 952-15 du code de l'éducation Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (articles 22 à 24 et 43 à 45) Décret n° 87-31 du 20 janvier 1987 relatif au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques Décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités Arrêté du 28 septembre 1987 relatif aux modalités de fonctionnement du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques Arrêté du 29 juin 1992 fixant la liste des sections, des sous-sections et des options ainsi que le nombre des membres de chaque sous-section des groupes du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques Arrêté du 2 mai 1995 fixant la liste des groupes et des sections ainsi que le nombre des membres de chaque section du Conseil national des universités Arrêté du 16 juillet 2009 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités Arrêté du 19 mars 2010 fixant les modalités de fonctionnement du Conseil national des universités Arrêté du 28 mars 2011 relatif à la procédure d'inscription après deux refus sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités par les groupes du Conseil national des universités

Qualification Au titre du 5° de l'article 46	Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 46 5°) Arrêté du 1er mars 2016 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de professeur des universités prévue par l'article 46 (5o) du décret no 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants- chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences
Recrutement	IV de l'article L₉₃ 712-6-1, articles L₉₃ 952-1-1, L₉₃ 952-6, L₉₃ 952-6-1 et L₉₃ 952-15 du code de l'éducation Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (notamment les articles 9 à 9-3, 22 à 31, 42 à 49-3) Décret n° 2014-780 du 7 juillet 2014 relatif à la composition de la formation restreinte du conseil académique des universités Décret n° 2015-455 du 21 avril 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités Arrêté du 13 février 1986 relatif à l'organisation générale du premier concours d'agrégation pour le recrutement des professeurs des universités des disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion Arrêté du 10 février 2011 relatif à la grille d'équivalence des titres, travaux et fonctions des enseignants-chercheurs mentionnée aux articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Arrêté du 13 février 2015 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités Arrêté du 13 février 2015 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences Circulaire DGRH A1-2 n° 2008-69 du 23 avril 2008 relative aux comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs Circulaire n° 2015-0013 du 4-5-2015 (NOR > MENH1509914C) relative aux dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur établi par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Diplômes	Articles L₉₃ 612-7, D₉₃ 613-1 à D₉₃ 613-7, D₉₃ 613-11 et D₉₃ 613-17 à D₉₃ 613-25 du

	code de l'éducation Articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches
Classement, missions et obligations de service des enseignants-chercheurs	Articles L. 123-2, L. 123-3, L. 123-5, L. 123-6 L. 952-2-1 L. 952-3, L. 952-4, L. 954-1 du code de l'éducation Article L. 112-1 du code de la recherche Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 34 à 35 et 37 à 40) Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature (article 1^{er}) Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat Décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences