

Le recrutement dans les établissements de recherche et d'enseignement supérieur

Matinée ANDÈS du 21 mai 2005

Sophie Leguédais

**Intervention basée sur la synthèse¹ du CLOEG Jeunes Chercheur et les
débatS menés au sein de SLR-JC²**

¹http://etats-generaux.jeunes-chercheurs.org/admin/wiki/SyntheseGlobales/synthese_final..pdf

²Sauvons La Recherche – Jeunes Chercheurs <http://slr-jc.jeunes-chercheurs.org/>

Le processus de recrutement

✘ = concours de la fonction publique

- dossier : parcours du candidat + projet
- audition : environ 30 min (présentation + questions)

✘ Les étapes

- la qualification
 - uniquement pour les universités
- l'admissibilité
 - sur dossier ou épreuve orale
- l'admission

✘ Les niveaux d'entrée

- Chargés de recherche / Maîtres de conférence
 - CR 2 / CR 1
- Directeurs de recherche / Professeurs des Universités

Problèmes constatés



- ✘ Sentiment d'injustice ressenti par les candidats
 - ✘ Localisme
 - ✘ Difficulté de candidater depuis l'étranger
 - ✘ Manque de responsabilisation de la commission de recrutement et des candidats
 - ✘ Parfois manque de considération réciproque
- ⇒ **Le recrutement relève plus de l'examen ou du rituel de passage que de l'entretien d'embauche.**

Les causes

✘ Manque de moyens

- manque de publicité autour des postes
- déplacement pour les auditions entièrement à charge du candidat
- des conditions de dépôt des candidatures encore « archaïques »



Les causes



✘ Manque de temps

- délais entre publication des postes et dépôt des candidatures
- délais entre convocation et l'audition
- durée des auditions

✘ Manque de réflexion

- de la part des organismes vis-à-vis des besoins en recrutement
- de la part des candidats vis-à-vis de leur projet professionnel

✘ Manque de clarté et responsabilisation

- critères des recrutements souvent opaques
- pas d'évaluation de la qualité des recrutements

Des pistes pour professionnaliser le recrutement

✘ Donner des moyens aux candidats pour postuler

- Publicité et disponibilité de l'information
- Temps pour prendre contact avec la structure d'accueil et construire un projet à moyen terme
- Moyens financiers pour ceux qui sont auditionnés

✘ Donner des moyens aux commissions pour évaluer sereinement

- Sélectionner les candidats à auditionner
- Au minimum une demi-journée d'entretien avec les candidats

Des pistes pour professionnaliser le recrutement

- ✘ **Responsabiliser les acteurs** (structures d'accueil, commissions de recrutement, candidats) **et clarifier les procédures**
 - Définition et affichage des critères de recrutement au niveau des organismes
 - Définition et affichage des besoins des organismes
 - Affichage public des résultats
 - Compte-rendus systématiques aux candidats
 - Estimer la qualité du recrutement au regard l'évaluation des recrutés un an ou deux après la prise de fonction
 - Faire jouer la période de pré-titularisation comme une vraie période d'essai