

SOCIÉTÉ DES NEUROSCIENCES

La Lettre.

Le Dossier

Les neurosciences
à l'Université :
questions de recrutement

Photographie :

Astrocytes réactifs dans le cerveau lésé : réaction immunocytochimique pour la PSA-NCAM
(D.T. Theodosis, INSERM U. 378, Bordeaux).

Extrait de
La Lettre des Neurosciences
Printemps-Été 1999 N° 16

Les neurosciences à l'université : questions de recrutement

par C. Hammond, D. Di-Scala, J. Demotes-Mainard,
J. Epelbaum, H. Chneiweiss

Pourquoi cette enquête ?

À l'heure où le fonctionnement des EPST est en question, avec une réflexion centrale sur la place péri-universitaire des laboratoires et la mobilité entre recherche à plein temps et statut mixte enseignant-chercheur, nous avons voulu porter notre regard sur l'une des différences majeures entre organismes et universités : le mode de recrutement. L'un est clairement national, avec vocation même à s'ouvrir sur l'espace européen, l'autre reste obstinément local. Paradoxe ? En effet, le chercheur spécialisé ne trouvant au sein de l'espace national qu'un nombre restreint de laboratoires pouvant lui assurer le développement de sa thématique, "l'effet de site" pourrait être majeur. Au contraire, l'enseignement est porteur d'une valeur d'universalisme, et chaque université française possède par exemple un département de biochimie avec de nombreux enseignants, la mobilité devrait alors être simple. Pour mieux comprendre le système de recrutement universitaire, première visite. Nous espérons recueillir de nombreuses réactions et des témoignages issus du terrain pour poursuivre ce débat.

1. Le recrutement local en questions

Les deux particularités du mode de recrutement des enseignants-chercheurs

a) Le CNU est 100 % universitaire

Seule instance universitaire nationale d'évaluation, le Conseil National des Universités (CNU) est uniquement composé d'enseignants, définissant ainsi très précisément la notion de milieu fermé. Rappelons que toutes les commissions CNRS ou INSERM sont mixtes entre collège des chercheurs plein-temps et des enseignants-chercheurs, souvent à parité ou peu s'en faut (*tableau 1*). En fonction des jurys auxquels les universitaires participent, leurs critères peuvent changer. Par exemple, dans certaines sections médicales du CNU une publication en français dans un journal de spécialité "vaut autant" qu'un article dans une grande revue internationale de recherche fondamentale (vécu !).

b) Le concours de recrutement universitaire est local (en dernier lieu) à la différence des concours CNRS et INSERM qui eux sont nationaux.

En 1996 et 1997, le système fonctionnait en trois temps (réforme Allègre revue Bayrou).

1. L'Université qui avait un poste présentait au CNU une liste de n candidats non classés.

2. Les candidats retenus par l'Université à des postes de professeurs étaient auditionnés par le CNU. Pour les candidats à un poste de maître de conférence, seul le dossier était analysé par le CNU. Le CNU décidait alors quels candidats pouvaient être retenus pour ces postes.

3. L'Université classait les candidats retenus par le CNU et recrutait le premier du classement local.

À partir de 1998, retour à un système en 2 temps (réforme Allègre):

1. le CNU établit une liste de candidats dits qualifiés.
2. L'Université qui a un poste fait son classement et recrute le premier classé.

La première faiblesse du système est le caractère local de la commission. Que celle-ci inclue ou non des chercheurs statutaires, c'est la porte ouverte aux échanges de bons procédés : "tu m'aides à faire recruter mon collaborateur, je t'aiderai à faire passer le tien à l'occasion". Les chercheurs sont tout aussi sensibles à ces arguments que les universitaires, et même peut-être plus, dans la mesure où il est certainement plus difficile pour un chercheur des EPST que pour un universitaire de faire recruter un collaborateur sur un poste de MCU.

La seconde faiblesse de ce système tient à la définition des profils de poste. Certains sont passés maîtres dans la rédaction de profils de postes qui ne peuvent s'appliquer qu'à un seul candidat - ô surprise, le candidat local. Dans ce cas, même si la commission locale estime d'autres candidats nettement supérieurs, elle est amenée à s'incliner (ou utilise ce prétexte pour le faire) et à nommer le candidat correspondant le mieux au profil. Rappelons que les chercheurs se sont battus plusieurs années pour obtenir la suppression des "postes fléchés" qui s'avéraient presque toujours un piège infernal au profit du candidat local.

Enfin, il existe un paradoxe fondamental entre l'objectif universaliste de l'enseignement universitaire, la dimension nationale des diplômes distribués et la procédure de cooptation par les futurs collègues associée au recrutement local. En effet, dans un jury de concours d'EPST, la qualité scientifique prime avec une place modérée pour

Les neurosciences à l'université : questions de recrutement (suite)

	LES CONCOURS DE RECRUTEMENT		LES COMMISSIONS		
	Type de concours	Délai de publication des postes avant concours	Intitulé	% universitaires	% membres CNRS / INSERM
Université	local en dernier lieu	1 mois	CNU 69*	24/24 100 %	0 CNRS 0 INSERM 0 %
CNRS	national	4 mois minimum	commission 25	3/21 14 %	11 CNRS 7 INSERM
			commission 26	7/21 24 %	12 CNRS 1 INSERM
			commission 29	8/20 32 %	12 CNRS 0 INSERM
INSERM	national	4 mois minimum	commission 5	9/25 36 %	7 CNRS 8 INSERM
			commission 6	10/25 40 %	4 CNRS 8 INSERM

Tableau 1

* CNU : Comité National des Universités. La 69^e est la principale section de neurosciences au CNU. Voir texte pour le fonctionnement du CNU par rapport aux commissions locales.

l'avis de l'environnement local, et l'on part du principe qu'un(e) bon chercheur le sera n'importe où. Par contre, une place prépondérante à l'intégration au site et à l'avis du collège des enseignants de l'UFR seront nécessaires pour un recrutement universitaire. On recrute un enseignant précis pour un poste déterminé. Dans le premier cas, une évaluation de type concours, avec classement par ordre de mérite, dans le second le CNU se contente d'une validation de type diplôme donnant l'autorisation de poursuivre la procédure à l'échelon local. Reconnaissons que ce système a fonctionné comme un filtre minimal, comme l'a montré la session de 97 où plusieurs postes n'ont pas été pourvus faute de candidats jugés de valeur suffisante par le CNU. Et le système en deux temps devrait conforter ce rôle de filtre minimal. Pourquoi ne pas réduire encore d'un temps ?

1. 2 Pourquoi la mobilité entre enseignants et chercheurs est-elle si importante ?

La faible mobilité des chercheurs des EPST est devenue un leitmotiv des ministères successifs, assimilant mobilité

à amélioration de la qualité de la production scientifique, sur des critères qui n'ont jamais été présentés, ou encore faisant de la mobilité un moyen de nettoyage par le vide permettant de faire de la place aux jeunes. De multiples actions incitatives, souvent exclusivement incantatoires, ont été engagées en vue de permettre à des chercheurs d'aller vers l'université. Le résultat est faible. Pourquoi ?

Pour le recrutement des Professeurs des Universités, le recrutement local fige le système (tableau 2). De plus, l'incitation au passage de chercheurs vers l'université a eu comme premier effet de dresser contre ces passerelles les MCU inquiets d'un blocage de leur carrière, et donc de faire pression sur les jurys pour préserver pour les universitaires les postes universitaires.

En plus de ce conservatisme universitaire, apparemment peu de chercheurs se pressent pour devenir PU. Mais au fait, de quelle mobilité parle-t-on ?

La spécialisation du chercheur l'oblige à s'ouvrir sur l'espace européen s'il veut rester dans son sujet et être mobile. Ainsi la mobilité géographique à l'échelle nationale est-elle en générale synonyme de changement thématique.

De plus, en dehors de l'attribution personnelle d'un poste prestigieux, l'université est pauvre à tous les autres niveaux : pas de possibilité d'organiser la mobilité d'un groupe de recherche (donc la mobilité veut en général dire en solitaire), pas de structure pour accompagner la mobilité pour les familles (ex : retrouver un emploi pour le conjoint) enfin, misère des moyens mis à disposition pour installer un laboratoire.

Existe-t-il une mobilité des enseignants-chercheurs ? Les chiffres de 1998 communiqués par le Ministère indiquent une forte mobilité entre lieu de formation et lieu d'engagement en ce qui concerne le recrutement des maîtres de conférences. L'analyse des recrutements dont nous avons connaissance dans notre environnement immédiat ne confirme pas ces chiffres. Tendances globales ou biais d'attribution administrative ? Pour les PU, le schéma est plus simple : la mobilité est tout simplement un danger pour la promotion.

1.3 Pourquoi cette pratique du recrutement local est néfaste à l'Université et, de ce fait, aux étudiants ?

Contrairement aux enseignants du secondaire sélectionnés lors des concours (CAPES, agrégation) sur leurs

qualités pédagogiques tout autant que sur leurs connaissances, le concours de recrutement à l'Université se fait essentiellement sur l'appartenance au milieu et les publications. Dès leur recrutement, les maîtres de conférences doivent de suite enseigner seuls alors que les professeurs certifiés et agrégés du secondaire ont une année de stage où ils apprennent avec des enseignants expérimentés la pratique pédagogique (stage de formation). Seuls les maîtres de conférences ayant fait un monitorat encadré ont pu avoir une formation à l'enseignement mais ce n'est pas toujours le cas, le jeune moniteur étant trop souvent chargé de mettre seul sur pied son enseignement.

En l'absence de formation à l'enseignement, les maîtres de conférences vont reproduire les pratiques d'enseignement qu'ils ont connues durant leurs études. S'ils sont recrutés dans l'université où ils ont fait leur thèse, il leur sera difficile d'apporter de nouvelles idées car leur critère de recrutement aura été la conformité au profil de l'université. L'endogamie n'a jamais été source de diversité. On n'admettrait pas qu'un lycée recrute comme professeur uniquement ses anciens élèves ! Et pourtant c'est ce qui se passe dans certaines Universités et Grandes Écoles.

Commissions	année	PU (69°)	Directeur de Recherche (DR2)					MCU (69°)	Chargé de Recherche (CR1 + CR2)				
			5	6	25	26	29		5	6	25	26	29
Nombre de postes	95	5	3	4	8	5	5	13	3	3	11	10	10
	96	5	3	3	7	5	5	9	6	5	86	6	6
	97	5 dont 1 pourvu	1	1	7	7	5	20	0	0	9	8	7
	98	4	3	4	7	6	6	16	5	7	9	9	9
Total	95-98	19	10	12	29	23	21	60	14	15	37	33	32
% mobilité*	95-98		0/10 0 %	2/12 17 %	1/29 4 %	5/23 22 %	2/21 10 %		4/14 28 %	7/15 47 %	11/37 30 %	11/33 33 %	14/31 45 %
	98	1/4 25 %						9/16 56 %					

Tableau 2

* La mobilité pour les directeurs de recherche et les professeurs d'université a été définie ici comme le fait d'être promu dans un laboratoire ou université autre que celui/celle où ils étaient chargés de recherche ou maîtres de conférences.

* La mobilité pour les chargés de recherche et les maîtres de conférences a été définie ici comme le fait d'être recruté dans un laboratoire ou université autre que celui/celle où leur travail de thèse a été effectué.

Les neurosciences à l'université : questions de recrutement (suite)

*A titre d'exemple,
la création de structures
de recherche de grandes dimensions,
comme c'est le cas de l'Institut François Magendie
à Bordeaux, crée un appel d'air favorable à la mobilité
des chercheurs et des enseignants-chercheurs.
Ceci appelle cependant quelques nuances :*

*- en ce qui concerne les enseignants-chercheurs
la présence d'un institut de recherche spécialisé
en neurosciences sur un campus n'accroît pas,
ou peu, les besoins d'enseignement
dans ce domaine spécifique.
De fait, l'ouverture de Magendie
ne s'est pas traduite par une augmentation notable
des postes universitaires en neurosciences.
En revanche, on peut supposer qu'à l'avenir
un nombre croissant d'enseignants-chercheurs
de disciplines connexes (biochimie, biologie moléculaire,
physiologie, biologie cellulaire, psychologie...)
seront amenés à exercer leur activité de recherche
dans cet institut avec une thématique
orientée vers les neurosciences.*

*- en ce qui concerne les chercheurs statutaires
il apparaît que la mobilité spontanée demeure limitée
en termes de flux et qu'elle concerne les individus
plutôt que les équipes constituées,
ce qui n'est pas en soi une mauvaise chose
dans la mesure où elle favorise,
au travers de la recomposition d'équipes nouvelles,
le brassage des connaissances et des thématiques. ■*

2. Et si l'on changeait le mode de recrutement universitaire ?

2.1 Propositions d'un concours national de recrutement des universitaires avec formation à l'enseignement

Actuellement, l'Université à laquelle un poste a été attribué (sur quel critère ?), juge les candidats à ce poste (concours local). La mise en place d'un concours national pourrait se faire sur la base suivante :

1. des postes en neurosciences seraient attribués aux universités en fonction de leurs besoins (critères à définir) ;
2. les chercheurs post doctorants et maîtres de conférences candidats à ces postes seraient jugés par une instance nationale composée d'universitaires et de chercheurs ;
3. le rôle du CNU serait non seulement de juger mais surtout de classer les candidats dans un concours national. Ces derniers choisiraient ensuite, parmi les postes ouverts, l'université qu'ils préfèrent en fonction de leur rang de classement. En corollaire, il faudrait supprimer toute référence au profil de poste, profil qui deviendrait superflu.
4. un jury de conciliation pourrait être créé en cas de profond désaccord entre l'université et le candidat classé en rang utile par le CNU.
Les qualités pédagogiques seraient prises en compte lors du recrutement des professeurs. Quant aux maîtres de conférences, la mise en place d'une formation à l'enseignement et à l'évaluation des connaissances, dans l'année qui suit leur recrutement, semble plus qu'importante : il s'agit de la formation de centaines d'étudiants et de la correction de centaines de copies par an.

2.2 Et si l'on encourageait la recherche universitaire au lieu d'en faire une course d'obstacles permanente ?

Il faut se donner les moyens de la mobilité en termes de ressources humaines et de fonds de démarrage. Un poste de PU devrait être assorti de crédits spécifiques d'amorçage substantiels afin de permettre le lancement d'un

nouveau laboratoire, plus des crédits permettant l'accueil d'étudiants et/ou de post-doctorants. Le département qui s'enrichit du nouveau venu devrait s'engager à lui faciliter la tâche, par exemple en allégeant ses heures d'enseignement au cours des 2 ou 3 premières années. Quelques expériences pilotes semblent tentées. Par exemple, à Strasbourg, par décision de l'ensemble des enseignants de Physiologie (donc non officielle), un nouveau PU n'effectue que la moitié de son quota d'heures pendant la première année. Le reste est pris en charge par les autres titulaires du département.

Quelle conclusion ?

Tout au long de cette analyse nous avons soigneusement évité de prononcer le mot qui fâche, tabou de l'après-68, le mandarinat. Mais comme toute valeur traditionnelle, tapi dans la douce quiétude des situations acquises, vieillissant tranquillement comme un bon vin issu d'un grand terroir, toujours revitalisé par l'appétit du pouvoir, il demeure. Jamais remis en cause dans le monde hospitalier, il reste le meilleur garant du recrutement local. Cercle vicieux qui prend l'élève au berceau, le moule à son image, et lui transmet le relais en récompense tardive mais suprême des services rendus. Nos tableaux montrent trop explicitement que les chercheurs plein temps auraient grand tort de se moquer impunément des universitaires.

Quel remède ?

Responsabiliser les jurys en les ouvrant sur les différents acteurs de la recherche, rendre attractive la recherche en milieu universitaire, avec de l'argent, avec du temps pour créer des laboratoires. La compétition qui en découlerait pour obtenir un poste universitaire serait le meilleur moteur à une mobilité choisie et la meilleure réponse aux népotismes locaux. Le recrutement à l'université représente deux à trois fois celui des EPSTs (nous avons minoré ce recrutement dans notre tableau en ne présentant que la section 69, neurosciences, du CNU, alors que de nombreux recrutements se font en biochimie ou en physiologie par exemple, et en prenant au contraire toutes les sections des EPST recrutant des neuroscientifiques). Un tel débouché pour les jeunes docteurs mérite mieux que la soigneuse frilosité actuelle. ■

TÉMOIGNAGE

Mon sentiment est que le recrutement universitaire se fait beaucoup en faveur de candidats locaux même si ceux-ci n'ont pas effectué de stage post-doctoral.

La richesse d'un laboratoire et sa performance n'émanent-elles pas aussi des diverses expériences vécues par ses jeunes recrues, expériences qui ont souvent aiguisé leur esprit critique et leur sens de la compétition internationale ? Or ces qualités reconnues outre-Atlantique ne semblent pas convaincre dans les institutions françaises.

C'est bien dommage, car malgré la perte d'un chercheur potentiel (mais nul n'est irremplaçable), c'est aussi le gaspillage des deniers publics qu'il faut souligner. En effet, la majorité des "émigrés forcés" ont été récipiendaires d'une bourse d'étude attribuée par le Ministère de l'Éducation et de la Recherche et cet investissement sur l'avenir est donc perdu.

Ces remarques ne me sont dictées que par mon expérience, hélas malheureuse, des concours de recrutement universitaires. Je me suis présenté quatre fois entre 1994 et 1998. Je me souviens d'une session à laquelle, après avoir été un moment le "favori", j'ai finalement été classé troisième... derrière les deux candidats locaux !

En 1996 j'ai été sélectionné pour l'audition dans toutes les universités où j'avais déposé un dossier (je crois qu'il y en avait quatre) mais suite aux contacts téléphoniques, j'ai compris que dans chacune d'elles, le candidat local était favori. Le fait qu'on n'hésite pas à faire traverser l'Atlantique à un candidat par simple curiosité scientifique témoigne aussi du peu de cas que l'on apporte à la situation financière d'un postdoc. En 1998, du fait de la nouvelle loi de sélection des candidatures, de la lenteur de l'administration, je n'avais toujours pas de numéro de qualification à la date limite de dépôt des dossiers et ce bien qu'étant toujours qualifié de par mon ancien statut (c'était la dernière année valide).

Depuis, j'ai obtenu un poste de professeur à l'Université Laval pour au moins trois ans. ■

Didier Mouginot

*Professeur subventionnel, Université Laval, Unité de Neurosciences
2705 boulevard Laurier, Sainte Foy, Québec, Canada*