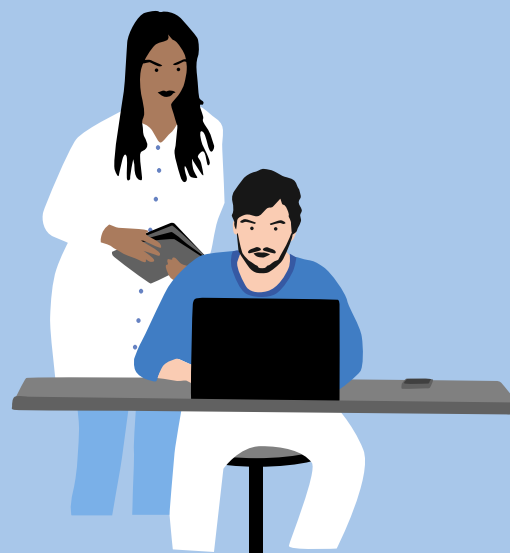




Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur



2021



**Panorama
des personnels
enseignants
de l'enseignement
supérieur** **2021**

Cet ouvrage est édité par
le ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche,
Direction générale des ressources humaines – DGRH
72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication : Boris Melmoux-Eude (DGRH)

Rédacteur en chef : Gaëlle Valleur-Bousset (DGRH A)

Auteurs : Anne-Sophie Beurenaut (DGRH A), Falilath Adedokun (DGRH A),
Christophe Pépin (DGRH A), Gaëlle Valleur-Bousset (DGRH A)

Réalisation graphique : délégation à la communication (MESR), Opixido

Impression : MENJ-MESR (Grenelle)

ISBN : 978-2-11-172298-9

e-ISBN : 978-2-11-172299-6

Dépôt légal : juin 2023

Sommaire

- 5 Avant-propos
- 7 1. L'Emploi des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur
 - 10 A. Données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021
 - 20 B. Les effectifs des personnels enseignants titulaires gérés de l'enseignement supérieur
 - 26 C. Les effectifs des personnels enseignants rémunérés de l'enseignement supérieur
 - 32 D. Les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur
- 57 2. Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur
 - 60 A. Recrutements et candidatures des personnels enseignants titulaires
 - 67 B. La parité dans le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires
- 71 3. Les parcours professionnels des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur
 - 74 A. Les départs définitifs et temporaires des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur
 - 82 B. Avancement et mobilité des enseignants-chercheurs titulaires
- 103 4. La formation des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur : les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)
- 109 5. Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur
 - 113 A. Nombre de mois de personnes physiques payées des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur
 - 114 B. Masse salariale et rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur
 - 124 C. Primes et indemnités des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur
- 131 6. L'organisation du travail et temps de travail
 - Les effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur en fonction au 31 décembre par quotité de travail
- 139 Annexes : Les notes de la DGRH sur les personnels enseignants de l'enseignement supérieur
- 140 **Note de la DGRH.** 1. Suivi de carrière des enseignants-chercheurs - Session 2021
- 144 **Note de la DGRH.** 2. Prime d'encadrement doctoral et de recherche - Session 2021
- 150 **Note de la DGRH.** 3. L'avancement de grade des enseignants-chercheurs Bilan de campagne 2021
- 154 **Note de la DGRH.** 4. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires en 2020
- 160 **Note de la DGRH.** 5. Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2020-2021
- 166 **Note de la DGRH.** 6. La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2021
- 170 **Note de la DGRH.** 7. La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2021
- 174 **Note de la DGRH.** 8. Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2021
- 178 **Note de la DGRH.** 9. Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Année 2021

Avant-propos

La direction générale des ressources humaines (DGRH) lance une nouvelle publication de données statistiques, à périodicité annuelle : « Le panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur ». L'objectif de cette nouvelle publication est de présenter par thème un état des lieux sur ces personnels qui jouent un rôle crucial dans notre société en termes de formation et de recherche.

Les données concernant les effectifs de ces personnels sont issues principalement de RHSUPINFO 2021 de l'application GALAXIE pour les enseignants titulaires, et de l'enquête annuelle 2021 menée auprès des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) pour les enseignants contractuels. Le terme « Enseignants-chercheurs » désigne uniquement les enseignants des filières universitaire, hospitalo-universitaire ainsi que les corps spécifiques aux grands établissements. Les autres personnels enseignants, dans leur très grande majorité les enseignants du second degré, sont exclus de cette dénomination.

Les six thèmes abordés – l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et l'organisation et temps de travail – étaient en partie présentés dans les bilans sociaux nationaux du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cependant, les thèmes de cette nouvelle publication ont été remaniés et enrichis afin d'en améliorer la pertinence, à la suite notamment des échanges intervenus lors de la présentation du dernier bilan social en comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR).

En particulier, des enrichissements importants ont été apportés aux données portant sur les rémunérations, en présentant notamment la décomposition des salaires mensuels nets et bruts moyens par sexe des personnels enseignants titulaires et contractuels de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les données sur la mobilité des enseignants-chercheurs titulaires ont été enrichies d'un état des lieux sur la mutation prioritaire.

Enfin, cette publication recense les différents travaux réalisés par le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche de la DGRH (DGRH A), portant sur les données 2021 des personnels enseignants de l'enseignement supérieur (leur profil, leur recrutement, leur parcours professionnel, etc.).

Boris Melmoux-Eude

Directeur général des ressources humaines



L'Emploi des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, ainsi que des données 2021 sur les effectifs gérés, rémunérés et en fonction des personnels enseignants de l'enseignement supérieur.

→ Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2014 et 2021 (+2,4%), passant de 100 800 à 103 200 agents. Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement de -2,4% depuis 2014, tandis que celui des personnels enseignants contractuels augmentait de +13,4%. La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 39,5% à 42,5% entre 2014 et 2021 (de 37,6% à 40,7% pour la part des femmes titulaires et de 43,7% à 46,1% pour la part des femmes contractuelles).

→ L'effectif total des personnels enseignants de l'enseignement supérieur titulaires gérés en 2021 est de 70 700 agents contre 68 500 agents en fonction. Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3% des effectifs gérés, la disponibilité et le détachement étant les 2 positions qui rassemblent la quasi-totalité d'entre eux.

→ En 2021, dans les établissements RCE (responsabilités et compétences élargies), 89% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 11% intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 34% des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants en fonction en 2021 représente 103 200 agents. La part des agents titulaires représente 66% de ces effectifs, dont 41% de femmes. Globalement, la part des femmes titulaires est plus faible dans les corps et grades les plus élevés. Notamment, les femmes ne représentent que 29% des effectifs du corps des professeurs des universités et assimilés de la filière universitaire et corps spécifiques. De plus, seules 11% de ces femmes professeurs des universités et assimilés ont atteint le grade sommital (PR de classe exceptionnelle 2^e échelon et assimilés), contre 16% pour l'ensemble des effectifs du corps. Enfin, les femmes titulaires sont les plus nombreuses en Langues et Littératures avec un taux de 68% et en Pharmacie avec 53%. Elles sont beaucoup moins représentées en Sciences de l'ingénieur, en Physique ou en Mathématiques et Informatique avec des taux compris entre 18% et 25%, ou bien en médecine avec un taux de 29% des effectifs.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction en 2021 dans l'enseignement supérieur représente 34 700 agents dont 4 800 agents contractuels hospitalo-universitaires. 46% de ces agents contractuels sont des femmes.

A. Données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021

L'objet de ces tableaux et graphiques présentés ci-après est de montrer l'évolution des effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021.

Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2014 et 2021 (+2,4%), passant de 100 800 à 103 200 agents ([Tableau 1 et Figure 1](#)).

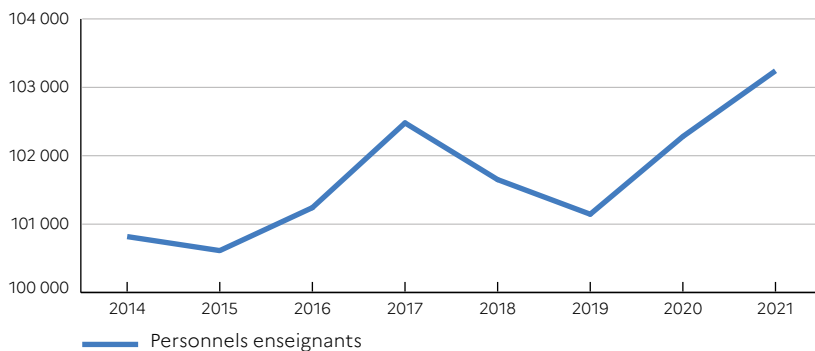
Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement de -2,4% depuis 2014, tandis que celui des personnels enseignants contractuels augmentait de +13,4% ([Figure 2](#)). Par conséquent, la part des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur est passée de 69,7% en 2014 à 66,4% en 2021 ([Figure 3](#)). La baisse des effectifs des titulaires concerne l'ensemble des filières enseignantes, à l'exception de la filière éducation-orientation ([Tableau 2](#)).

La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 39,5% à 42,5% entre 2014 et 2021 ([Tableau 1](#)). Chez les titulaires, la part des femmes a augmenté de 3,1 points,

passant de 37,6% des effectifs en 2014 à 40,7% en 2021. Chez les contractuels, la part des femmes, plus élevée que chez les titulaires, a gagné 2,4 points entre 2014 et 2021, passant de 43,7% à 46,1% ([Tableaux 2 et 3](#)).

Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de -2,6% depuis 2014, passant de 56 800 à 55 300 agents ([Tableau 6](#)). Cette baisse concerne la plupart des disciplines et plus particulièrement les disciplines Langues et Littératures (-9,8%) et Odontologie (-8,1%). À l'inverse, les effectifs ont légèrement progressé dans le groupe Interdisciplinaire (+2,9%), en Sciences économiques et de gestion (+1,6%) et en Droit et Science politique (+1,2%). Si la part des femmes progresse dans toutes les disciplines, celles-ci ne sont majoritaires qu'en Langues et Littératures, passant entre 2014 et 2021 de 60% à 64% et en Pharmacie, passant de 51,1% à 52,5%. En revanche, en 2021, leur part n'est que de 20,1% en Sciences de l'ingénieur (18,6% en 2014), de 23,1% en Physique (22% en 2014) et de 23,5% en Mathématiques et Informatique (22,4% en 2014) ([Tableau 6](#)).

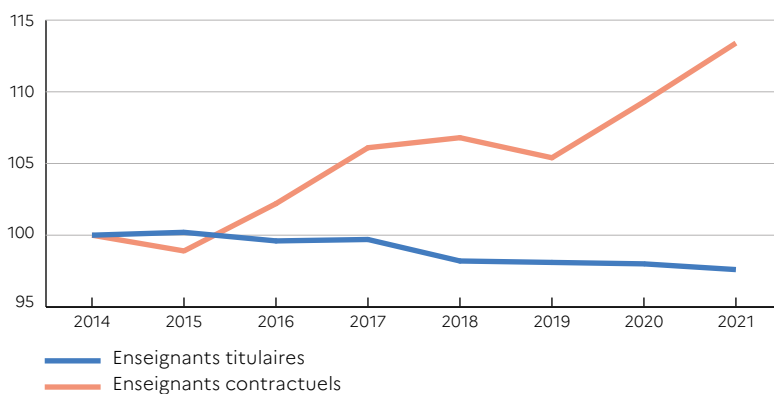
— **Figure 1** - Évolution des effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur de 2014 à 2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
 Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

© DGRH

— **Figure 2** - Évolution des effectifs des personnels enseignants selon le statut d'emploi de 2014 à 2021



L'année de référence est fixée à la rentrée universitaire 2014 (base 100) pour mesurer l'évolution des effectifs des personnels.
 Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
 Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

© DGRH

Tableau 1 - Effectifs des personnels enseignants titulaires et contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, répartis par statut d'emploi, avec la part des femmes

Statut d'emploi	2014			2016			2019		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)
Agent titulaire	70 221	37,6	69,7	69 956	38,6	69,1	68 905	40,1	68,1
Agent contractuel	30 597	43,7	30,3	31 285	44,8	30,9	32 240	45,3	31,9
Total des Personnels enseignants	100 818	39,5	100,0	101 241	40,5	100,0	101 145	41,8	100,0

Statut d'emploi (suite)	2020			2021			Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	
Agent titulaire	68 837	40,4	67,3	68 536	40,7	66,4	-2,4
Agent contractuel	33 444	45,8	32,7	34 706	46,1	33,6	13,4
Total des Personnels enseignants	102 281	42,2	100,0	103 242	42,5	100,0	2,4

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

Tableau 2 - Effectifs des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2014			2016			2019		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)
Filière universitaire	49 208	37,5	70,1	48 835	38,3	69,8	48 114	39,6	69,8
Filière hospitalo-universitaire	6 543	26,2	9,3	6 490	27,4	9,3	6 395	30,0	9,3
Corps spécifiques	1 084	30,6	1,5	1 072	31,4	1,5	1 029	34,5	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	314	51,6	0,4	322	53,1	0,5	274	56,6	0,4
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	13 005	44,0	18,5	13 169	45,6	18,8	13 013	47,0	18,9
Filière éducation-orientation	45	62,2	0,1	52	57,7	0,1	73	63,0	0,1
Filière personnel de direction							1		0,0
Filière d'inspection	22	27,3	0,0	16	31,3	0,0	6	50,0	0,0
Total des Personnels enseignants	70 221	37,6	100,0	69 956	38,6	100,0	68 905	40,1	100,0

Filière (suite)	2020			2021			Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Filière universitaire	47 988	39,9	69,7	47 899	40,1	69,9	-2,7
Filière hospitalo-universitaire	6 382	30,9	9,3	6 394	31,5	9,3	-2,3
Corps spécifiques	999	35,2	1,5	1 037	35,7	1,5	-4,3
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	346	57,2	0,5	322	61,2	0,5	2,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	13 042	47,1	18,9	12 808	47,2	18,7	-1,5
Filière éducation-orientation	73	61,6	0,1	68	61,8	0,1	51,1
Filière personnel de direction							-
Filière d'inspection	7	42,9	0,0	8	37,5	0,0	-63,6
Total des Personnels enseignants	68 837	40,4	100,0	68 536	40,7	100,0	-2,4

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016).

Tableau 3 - Effectifs des personnels enseignants contractuels de l'enseignement supérieur de 2014 à 2021 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2014			2016			2019		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)
Enseignants contractuels (hors HU)	25 966	41,9	84,9	26 717	43,1	85,4	27 591	44,3	85,6
Enseignants contractuels HU	4 631	53,7	15,1	4 568	55,0	14,6	4 649	51,4	14,4
Total des Personnels enseignants	30 597	43,7	100,0	31 285	44,8	100,0	32 240	45,3	100,0

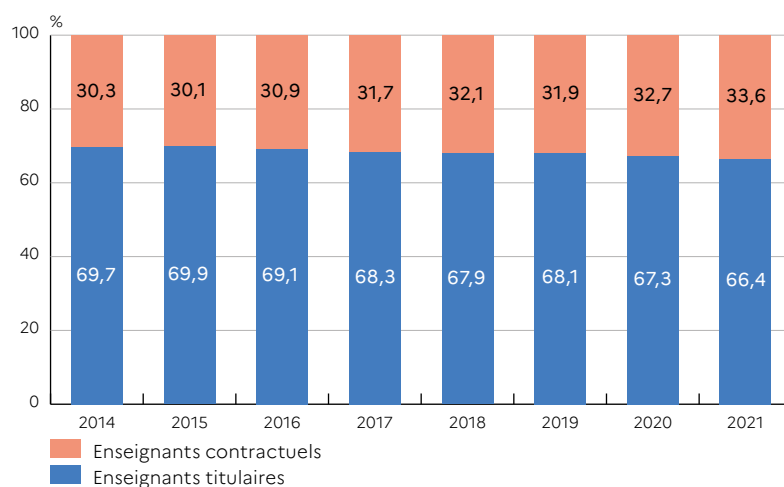
Filière (suite)	2020			2021			Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Enseignants contractuels (hors HU)	28 795	44,9	86,1	29 910	45,4	86,2	15,2
Enseignants contractuels HU	4 649	51,4	13,9	4 796	50,0	13,8	3,6
Total des Personnels enseignants	33 444	45,8	100,0	34 706	46,1	100,0	13,4

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

— Figure 3 - Évolution du poids des effectifs des personnels enseignants titulaires et contractuels de 2014 à 2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

© DGRH

Tableau 4 - Effectifs des agents titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, répartis par corps, avec la part des femmes

Libellé long corps	2014		2016		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	15 217	24,3	15 158	25,8	15 087	28,0	15 127	28,5	15 132	29,1
Maître de conférences des universités	33 961	43,4	33 654	43,9	33 021	44,9	32 854	45,1	32 762	45,2
Maître-assistant	1									
Assistant de l'enseignement supérieur	26	38,5	23	39,1	6	50,0	7	42,9	5	40,0
Assistant non agrégé et assimilé	3	66,7								
Total de la filière universitaire	49 208	37,5	48 835	38,3	48 114	39,6	47 988	39,9	47 899	40,1
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	70,1	-	69,8	-	69,8	-	69,7	-	69,9	-
Professeur des universités-praticien hospitalier	4 194	15,3	4 177	16,9	4 060	20,4	4 059	21,6	4 071	22,4
Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD	131	39,7	127	41,7	148	45,3	152	47,4	156	49,4
Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques	175	29,7	176	30,1	178	36,0	183	35,0	183	35,0
Professeur des universités de médecine générale			36	8,3	46	21,7	45	22,2	44	25,0
Professeur du 1 ^{er} grade de chirurgie dentaire odonto.	1									
Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	1 500	50,1	1 434	50,8	1 411	49,5	1 388	49,9	1 382	49,6
Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD	398	33,4	373	37,0	345	38,3	341	39,6	331	41,7
Maître de conf. des univ.-PH des disciplines pharma.	144	56,9	152	58,6	173	58,4	174	61,5	181	60,2
Maître de conférences des univ. de médecine générale			15	33,3	34	47,1	40	45,0	46	47,8
Total de la filière hospitalo-universitaire	6 543	26,2	6 490	27,4	6 395	30,0	6 382	30,9	6 394	31,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,3	-
Astronome	105	19,0	103	19,4	104	26,0	102	26,5	105	26,7
Physicien	36	19,4	39	20,5	42	31,0	40	35,0	43	32,6
Astronome adjoint	115	26,1	115	28,7	114	28,1	115	27,8	117	29,1
Physicien adjoint	64	39,1	68	39,7	68	38,2	70	37,1	74	40,5
Directeur d'études de l'EHESS	116	26,7	118	28,0	113	37,2	108	37,0	113	38,1
Maître de conférences de l'EHESS	71	40,8	68	42,6	60	40,0	60	40,0	56	39,3
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	138	26,8	136	26,5	136	29,4	136	31,6	140	31,4
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	94	56,4	96	54,2	89	52,8	88	51,1	92	51,1
Professeur du Cnam	63	6,3	52	5,8	52	19,2	49	20,4	55	21,8
Sous-directeur du Cnam										
Professeur du Collège de France	45	11,1	39	10,3	32	18,8	24	16,7	24	16,7
Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	1	100,0			2	50,0	3	66,7	3	66,7

Libellé long corps	2014		2016		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	76	34,2	75	33,3	74	37,8	70	40,0	73	41,1
Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	141	44,7	149	43,6	140	42,1	132	43,2	140	42,9
Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	11		8		2		2		2	
Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.	7	14,3	4	50,0	1		1			
Sous-directeur de laboratoire des ENS	1		2							
Total des corps spécifiques	1 084	30,6	1 072	31,4	1 029	34,5	999	35,2	1 037	35,7
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-
Professeur des écoles	314	51,6	322	53,1	274	56,6	346	57,2	322	61,2
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré	314	51,6	322	53,1	274	56,6	346	57,2	322	61,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,4	-	0,5	-	0,4	-	0,5	-	0,5	-
Professeur agrégé	6 972	42,5	7 166	43,8	7 154	45,4	7 174	45,7	7 046	45,7
Professeur de l'Ensam	173	13,3	146	15,1	98	18,4	81	14,8	69	15,9
Professeur certifié	4 629	51,5	4 651	53,0	4 522	54,3	4 533	54,2	4 464	54,5
Professeur d'EPS	909	25,4	846	24,9	836	25,4	842	24,2	819	23,7
Professeur de lycée professionnel	307	41,4	349	46,4	396	45,5	406	45,3	407	45,0
Chargé d'enseignement d'EPS	6		6		6	16,7	5	20,0	3	33,3
Professeur de chaire supérieure	2		1							
Professeur d'enseignement général des collèges	6	33,3	4	25,0	1		1			
Chef de travaux pratiques de l'Ensam	1									
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré	13 005	44,0	13 169	45,6	13 013	47,0	13 042	47,1	12 808	47,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	18,5	-	18,8	-	18,9	-	18,9	-	18,7	-
Psychologue de l'éducation nationale					12	91,7	15	80,0	13	76,9
Conseiller d'orientation psychologue	14	71,4	2	100,0						
Conseiller principal d'éducation	31	58,1	50	56,0	61	57,4	58	56,9	55	58,2
Total de la filière éducation-orientation	45	62,2	52	57,7	73	63,0	73	61,6	68	61,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-
Personnel de direction					1					
Total de la filière personnel de direction					1,0					
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)					0,0	-		-		-
Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	8	12,5	7	28,6	2	50,0	3	33,3	3	33,3

Libellé long corps	2014		2016		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Inspecteur de l'éducation nationale	14	35,7	9	33,3	4	50,0	4	50,0	5	40,0
Total de la filière d'inspection	22	27,3	16	31,3	6	50,0	7	42,9	8	37,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Ensemble des effectifs	70 221	37,6	69 956	38,6	68 905	40,1	68 837	40,4	68 536	40,7

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016).

Tableau 5 - Effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, répartis par type de contrat ou fonction, avec la part des femmes

Type de contrat ou fonction	2014		2016		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Doctorant contractuel	14 195	43,6	14 971	44,0	15 629	43,7	16 764	43,8	17 476	44,5
ATER	4 872	49,3	4 616	50,4	4 491	50,1	4 556	50,9	4 798	49,6
Contractuel sur emplois du 2 nd degré	599	44,1	808	45,7	1 267	53,3	1 338	53,7	1 558	52,9
Lecteur	852	60,7	855	61,2	734	68,7	759	69,7	748	71,7
Maître de langues	154	60,4	154	61,0	151	74,8	168	67,9	175	68,0
Enseignant invité	2 561	26,7	1 744	27,2	1 429	27,5	907	27,9	480	26,3
Enseignant associé	2 733	26,7	2 564	27,2	2 300	29,0	2 346	30,0	2 353	29,9
Contractuels L. 954-3	ND	ND	1 005	43,1	1 590	49,9	1 957	48,7	2 322	48,7
Total des filières hors hospitalo-universitaires	25 966	41,9	26 717	43,1	27 591	44,3	28 795	44,9	29 910	45,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	84,9	-	85,4	-	85,6	-	86,1	-	86,2	-
Praticien hospitalier universitaire (PHU)	180	36,1	138	41,3	178	44,9	178	44,9	204	45,6
Chef de clinique-assistant des hôpitaux (ASM)	3 624	55,4	3 601	57,0	3 574	52,2	3 574	52,2	3 573	50,6
Assistant hospitalier universitaire des disciplines pharmaceutiques et des CSERD (AHUP et AHUO)	488	58,4	492	55,9	491	56,2	491	56,2	490	54,9
Chef de clinique des universités de médecine générale	85	63,5	116	57,8	156	60,3	156	60,3	147	61,2
Personnel associé	254	28,7	221	26,7	250	30,0	250	30,0	382	35,9
Total de la filière hospitalo-universitaire	4 631	53,7	4 568	55,0	4 649	51,4	4 649	51,4	4 796	50,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	15,1	-	14,6	-	14,4	-	13,9	-	13,8	-
Ensemble des effectifs	30 597	43,7	31 285	44,8	32 240	45,3	33 444	45,8	34 706	46,1

ND : Données non disponibles.

Champ : Ensemble des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

© DGRH

Tableau 6 - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, répartis par discipline (groupe CNU) et ventilés par sexe

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2014	2016	2019	2020	2021	Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)
Droit et Science politique	Femmes	1 580	1 643	1 722	1 743	1 756	11,1
	Hommes	2 195	2 126	2 043	2 062	2 063	-6,0
	Total des effectifs de la discipline	3 775	3 769	3 765	3 805	3 819	1,2
	Part des femmes (en %)	41,9	43,6	45,7	45,8	46,0	-
Sciences économiques et de gestion	Femmes	1 565	1 646	1 733	1 755	1 774	13,4
	Hommes	2 273	2 195	2 148	2 132	2 127	-6,4
	Total des effectifs de la discipline	3 838	3 841	3 881	3 887	3 901	1,6
	Part des femmes (en %)	40,8	42,9	44,7	45,2	45,5	-
Langues et Littératures	Femmes	3 660	3 632	3 545	3 522	3 519	-3,9
	Hommes	2 439	2 326	2 084	2 028	1 982	-18,7
	Total des effectifs de la discipline	6 099	5 958	5 629	5 550	5 501	-9,8
	Part des femmes (en %)	60,0	61,0	63,0	63,5	64,0	-
Sciences humaines	Femmes	2 870	2 934	3 111	3 131	3 156	10,0
	Hommes	3 648	3 551	3 418	3 396	3 358	-7,9
	Total des effectifs de la discipline	6 518	6 485	6 529	6 527	6 514	-0,1
	Part des femmes (en %)	44,0	45,2	47,6	48,0	48,4	-
Mathématiques et Informatique	Femmes	1 486	1 493	1 490	1 504	1 507	1,4
	Hommes	5 160	5 080	4 941	4 897	4 897	-5,1
	Total des effectifs de la discipline	6 646	6 573	6 431	6 401	6 404	-3,6
	Part des femmes (en %)	22,4	22,7	23,2	23,5	23,5	-
Physique	Femmes	534	534	525	530	534	0,0
	Hommes	1 895	1 880	1 808	1 783	1 781	-6,0
	Total des effectifs de la discipline	2 429	2 414	2 333	2 313	2 315	-4,7
	Part des femmes (en %)	22,0	22,1	22,5	22,9	23,1	-
Chimie	Femmes	1 197	1 191	1 188	1 187	1 182	-1,3
	Hommes	2 038	1 965	1 921	1 916	1 899	-6,8
	Total des effectifs de la discipline	3 235	3 156	3 109	3 103	3 081	-4,8
	Part des femmes (en %)	37,0	37,7	38,2	38,3	38,4	-
Sciences de la terre	Femmes	364	367	372	375	381	4,7
	Hommes	955	934	906	901	895	-6,3
	Total des effectifs de la discipline	1 319	1 301	1 278	1 276	1 276	-3,3
	Part des femmes (en %)	27,6	28,2	29,1	29,4	29,9	-
Sciences de l'ingénieur	Femmes	1 294	1 312	1 351	1 356	1 369	5,8
	Hommes	5 670	5 686	5 553	5 504	5 455	-3,8
	Total des effectifs de la discipline	6 964	6 998	6 904	6 860	6 824	-2,0
	Part des femmes (en %)	18,6	18,7	19,6	19,8	20,1	-

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2014	2016	2019	2020	2021	Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)
Biologie et Biochimie	Femmes	2 064	2 095	2 137	2 143	2 144	3,9
	Hommes	2 393	2 349	2 269	2 261	2 243	-6,3
	Total des effectifs de la discipline	4 457	4 444	4 406	4 404	4 387	-1,6
	Part des femmes (en %)	46,3	47,1	48,5	48,7	48,9	-
Pharmacie	Femmes	906	914	900	907	893	-1,4
	Hommes	867	849	807	801	807	-6,9
	Total des effectifs de la discipline	1 773	1 763	1 707	1 708	1 700	-4,1
	Part des femmes (en %)	51,1	51,8	52,7	53,1	52,5	-
Médecine	Femmes	1 399	1 447	1 555	1 597	1 629	16,4
	Hommes	4 303	4 222	3 996	3 935	3 914	-9,0
	Total des effectifs de la discipline	5 702	5 669	5 551	5 532	5 543	-2,8
	Part des femmes (en %)	24,5	25,5	28,0	28,9	29,4	-
Odontologie	Femmes	185	191	199	207	215	16,2
	Hommes	345	309	294	286	272	-21,2
	Total des effectifs de la discipline	530	500	493	493	487	-8,1
	Part des femmes (en %)	34,9	38,2	40,4	42,0	44,1	-
Interdisciplinaire	Femmes	1 048	1 067	1 117	1 128	1 139	8,7
	Hommes	1 363	1 337	1 323	1 327	1 341	-1,6
	Total des effectifs de la discipline	2 411	2 404	2 440	2 455	2 480	2,9
	Part des femmes (en %)	43,5	44,4	45,8	45,9	45,9	-
Autres sections santé	Femmes				3	9	-
	Hommes			2	3	4	-
	Total des effectifs de la discipline			2	6	13	-
	Part des femmes (en %)			0,0	50,0	69,2	-
Théologie	Femmes	16	14	15	14	14	-12,5
	Hommes	37	32	36	36	34	-8,1
	Total des effectifs de la discipline	53	46	51	50	48	-9,4
	Part des femmes (en %)	30,2	30,4	29,4	28,0	29,2	-
Sans discipline (hors groupe CNU)	Femmes	332	338	355	352	370	11,4
	Hommes	754	738	674	647	667	-11,5
	Total des effectifs de la discipline	1 086	1 076	1 029	999	1 037	-4,5
	Part des femmes (en %)	30,6	31,4	34,5	35,2	35,7	-
Ensemble	Femmes	20 500	20 818	21 315	21 454	21 591	5,3
	Hommes	36 335	35 579	34 223	33 915	33 739	-7,1
	Ensemble des effectifs	56 835	56 397	55 538	55 369	55 330	-2,6
	Part des femmes (en %)	36,1	36,9	38,4	38,7	39,0	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016).

© DGRH

B. Les effectifs des personnels enseignants titulaires gérés de l'enseignement supérieur

Tableau 1.1 - Effectifs des personnels enseignants titulaires « en fonction » ou « gérés », ventilés par catégorie statutaire, corps et sexe, au 31/12/2021

Catégorie statutaire	Libellé long corps	Agents en fonction			Agents gérés			Part des agents en fonction (en %)
		F	H	S/Total	F	H	S/Total	
Catégorie A+	Astronome	28	77	105	28	80	108	97,2
	Astronome adjoint	34	83	117	34	85	119	98,3
	Directeur d'études de l'EHESS	43	70	113	46	70	116	97,4
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	96	140	44	98	142	98,6
	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	2	3	1	2	3	100,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	2	3	5	2	4	6	83,3
	Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma.	109	72	181	111	76	187	96,8
	Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD	138	193	331	145	198	343	96,5
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	60	80	140	60	80	140	100,0
	Maître de conférences de l'EHESS	22	34	56	25	35	60	93,3
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	47	45	92	47	46	93	98,9
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	22	24	46	22	25	47	97,9
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	685	697	1 382	713	724	1 437	96,2
	Maître de conférences des universités	14 802	17 960	32 762	15 394	18 743	34 137	96,0
	Personnel de direction			0	1		1	0,0
	Physicien	14	29	43	15	31	46	93,5
	Physicien adjoint	30	44	74	31	45	76	97,4
	Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques	64	119	183	64	120	184	99,5
	Professeur agrégé	3 223	3 823	7 046	3 223	3 823	7 046	100,0
	Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.		2	2		2	2	100,0
	Professeur de l'Ensam	11	58	69	11	58	69	100,0
	Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD	77	79	156	78	81	159	98,1
	Professeur des universités	4 400	10 732	15 132	4 523	11 155	15 678	96,5
	Professeur des universités de médecine générale	11	33	44	11	33	44	100,0
	Professeur des universités-praticien hospitalier	911	3 160	4 071	927	3 236	4 163	97,8
	Professeur du Cnam	12	43	55	12	44	56	98,2
Professeur du Collège de France	4	20	24	4	20	24	100,0	
Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	43	73	30	43	73	100,0	
Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	2	1	3	2	1	3	100,0	
Total de la catégorie A+		24 826	37 622	62 448	25 604	38 958	64 562	96,7
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		89,0	92,5	91,1	89,3	92,8	91,4	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		39,8	60,2	100,0	39,7	60,3	100,0	-

Catégorie statutaire	Libellé long corps	Agents en fonction			Agents gérés			Part des agents en fonction (en %)
		F	H	S/Total	F	H	S/Total	
Catégorie A	Assistant de l'enseignement supérieur	2	3	5	3	4	7	71,4
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	2	3	1	2	3	100,0
	Conseiller principal d'éducation	32	23	55	32	23	55	100,0
	Professeur certifié	2 434	2 030	4 464	2 434	2 030	4 464	100,0
	Professeur de lycée professionnel	183	224	407	183	224	407	100,0
	Professeur d'EPS	194	625	819	194	625	819	100,0
	Professeur des écoles	197	125	322	197	125	322	100,0
	Psychologue éducation nationale	10	3	13	10	3	13	100,0
Total de la catégorie A		3 053	3 035	6 088	3 054	3 036	6 090	100,0
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		11,0	7,5	8,9	10,7	7,2	8,6	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		50,1	49,9	100,0	50,1	49,9	100,0	-
Total général		27 879	40 657	68 536	28 658	41 994	70 652	97,0
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)		40,7	59,3	-	40,6	59,4	-	-

Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en fonction, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

© DGRH

Les agents des corps des enseignants des 1^{er} et 2nd degré ainsi que ceux des filières d'inspection et d'éducation-orientation en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental ne sont pas pris en compte, ces derniers réintégrant l'enseignement scolaire dès lors qu'ils cessent leur activité dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les élèves des Écoles normales supérieures sont exclus de cet indicateur.

Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

La catégorie A+ représente 91% des effectifs gérés. La part des femmes dans la catégorie A+ est de 40% contre 50% dans la catégorie A. Globalement, les femmes représentent 41% des effectifs enseignants gérés.

Tableau 1.2 - Effectifs des personnels enseignants titulaires « gérés », répartis par position administrative et ventilés par corps et sexe, au 31/12/2021

Position administrative Libellé long corps	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement		
	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Assistant de l'enseignement supérieur	2	3	5			0			0			0
Astronome	28	77	105			0			0		2	2
Astronome adjoint	34	83	117			0			0		1	1
Chargé d'enseignement d'EPS	1	2	3			0			0			0
Conseiller principal d'éducation	32	23	55			0			0			0
Directeur d'études de l'EHESS	43	70	113			0			0	2		2
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	96	140			0			0		2	2
Inspecteur d'académie- Insp. pédagogique régional	1	2	3			0			0			0
Inspecteur de l'éducation nationale	2	3	5			0			0		1	1
Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma.	109	72	181			0			0		1	1
Maître de conf. des univ.- praticien hosp. des CSERD	138	193	331			0	1		1	1	1	2
Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	60	80	140			0			0			0
Maître de conférences de l'EHESS	22	34	56			0			0	1		1
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	47	45	92			0			0			0
Maître de conférences des univ. de médecine générale	22	24	46			0			0			0
Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	685	697	1 382			0	1		1	9	12	21
Maître de conférences des universités	14 802	17 960	32 762	15	9	24	12	1	13	225	390	615
Personnel de direction			0			0			0	1		1
Physicien	14	29	43			0			0	1	2	3
Physicien adjoint	30	44	74			0			0	1		1
Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques	64	119	183			0			0		1	1
Professeur agrégé	3 223	3 823	7 046			0			0			0
Professeur certifié	2 434	2 030	4 464			0			0			0
Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	-	2	2			0			0			0
Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 2 ^e cat.			0			0			0			0
Professeur de l'Ensam	11	58	69			0			0			0
Professeur de lycée professionnel	183	224	407			0			0			0
Professeur d'EPS	194	625	819			0			0			0
Professeur des écoles	197	125	322			0			0			0
Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD	77	79	156	1		1			0		1	1

Disponibilité			Hors cadre			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Total	
1	1	2			0			0	3	4	7	42,9
	1	1			0			0	28	80	108	25,9
	1	1			0			0	34	85	119	28,6
		0			0			0	1	2	3	33,3
		0			0			0	32	23	55	58,2
1		1			0			0	46	70	116	39,7
		0			0			0	44	98	142	31,0
		0			0			0	1	2	3	33,3
		0			0			0	2	4	6	33,3
2	3	5			0			0	111	76	187	59,4
5	4	9			0			0	145	198	343	42,3
		0			0			0	60	80	140	42,9
2	1	3			0			0	25	35	60	41,7
	1	1			0			0	47	46	93	50,5
	1	1			0			0	22	25	47	46,8
18	15	33			0			0	713	724	1 437	49,6
340	383	723			0			0	15 394	18 743	34 137	45,1
		0			0			0	1	0	1	100,0
		0			0			0	15	31	46	32,6
	1	1			0			0	31	45	76	40,8
		0			0			0	64	120	184	34,8
		0			0			0	3 223	3 823	7 046	45,7
		0			0			0	2 434	2 030	4 464	54,5
		0			0			0	0	2	2	0,0
		0			0			0	0	0	0	-
		0			0			0	11	58	69	15,9
		0			0			0	183	224	407	45,0
		0			0			0	194	625	819	23,7
		0			0			0	197	125	322	61,2
	1	1			0			0	78	81	159	49,1

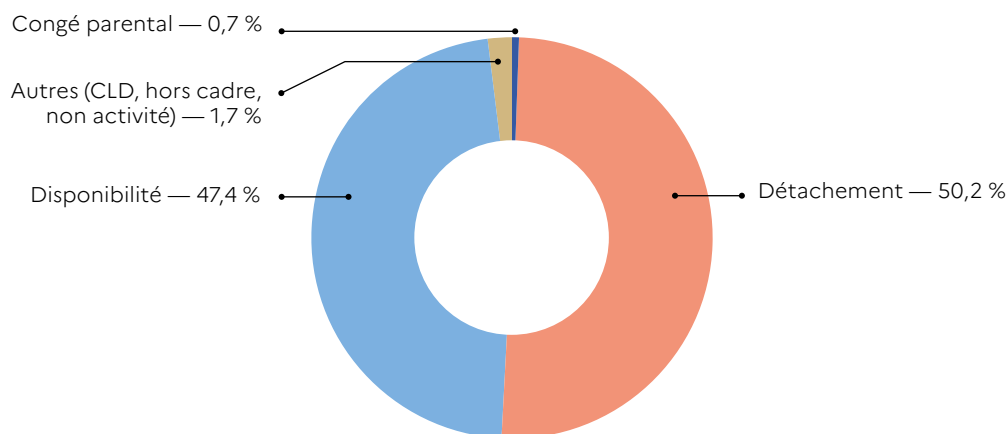
Position administrative Libellé long corps	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement		
	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Professeur des universités	4 400	10 732	15 132	4	3	7			0	88	290	378
Professeur des universités de médecine générale	11	33	44			0			0			0
Professeur des universités-praticien hospitalier	911	3 160	4 071		3	3			0	5	24	29
Professeur du Cnam	12	43	55			0			0			0
Professeur du Collège de France	4	20	24			0			0			0
Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	43	73			0			0			0
Psychologue de l'éducation nationale	10	3	13			0			0			0
Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	2	1	3			0			0			0
Total général	27 879	40 657	68 536	20	15	35	14	1	15	334	728	1 062
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)	40,7	59,3	-	57,1	42,9	-	93,3	6,7	-	31,5	68,5	-

Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3% des effectifs gérés, la disponibilité et le détachement étant les 2 positions qui rassemblent la quasi-totalité d'entre eux. Les hommes ont davantage recours au détachement (69%) et les femmes à la disponibilité (41%).

— **Figure 1.1** - Les effectifs des personnels enseignants titulaires n'étant pas en fonction selon la position administrative (en %), au 31/12/2021



Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

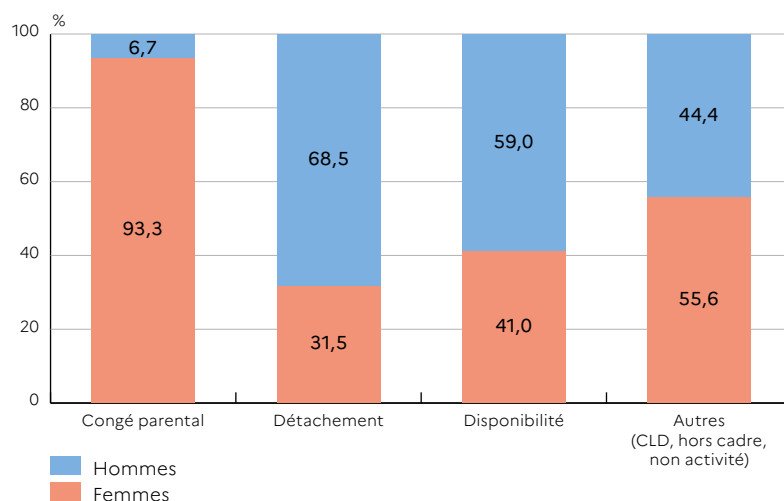
Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

© DGRH

Disponibilité			Hors cadre			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Total	
31	129	160			0		1	1	4 523	11 155	15 678	28,8
		0			0			0	11	33	44	25,0
11	49	60			0			0	927	3 236	4 163	22,3
	1	1			0			0	12	44	56	21,4
		0			0			0	4	20	24	16,7
		0			0			0	30	43	73	41,1
		0			0			0	10	3	13	76,9
		0			0			0	2	1	3	66,7
411	592	1 003	0	0	0	0	1	1	28 658	41 994	70 652	40,6
41,0	59,0	-	-	-	-	0,0	100,0	-	40,6	59,4	-	-

© DGRH

— **Figure 1.2** - La part des effectifs n'étant pas en fonction par position administrative selon le sexe, au 31/12/2021



Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.
 Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

© DGRH

C. Les effectifs des personnels enseignants rémunérés de l'enseignement supérieur

Tableau 1.3 - Effectifs rémunérés (agents, ETPR et ETPT) au sein des établissements d'enseignement supérieur « RCE » par type de crédits de financement, répartis par filière et ventilés par statut d'emploi, 2021

Filière	Statut d'emploi	Plafond État					
		Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 206	28 722	47 928	18 960	28 406	47 366
	Contractuel	9 489	10 872	20 361	8 780	9 653	18 434
	Total des effectifs	28 695	39 594	68 289	27 741	38 059	65 800
	Part des contractuels (en %)	33,1	27,5	29,8	31,7	25,4	28,0
Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 012	4 375	6 387	2 006	4 360	6 366
	Contractuel	2 317	2 218	4 535	2 239	2 124	4 362
	Total des effectifs	4 329	6 593	10 922	4 245	6 484	10 728
	Part des contractuels (en %)	53,5	33,6	41,5	52,7	32,8	40,7
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	188	136	324	159	122	282
	Total des effectifs	188	136	324	159	122	282
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire	5 983	6 697	12 680	5 628	6 446	12 074
	Contractuel	1 248	1 151	2 399	1 023	942	1 965
	Total des effectifs	7 231	7 848	15 079	6 651	7 387	14 038
	Part des contractuels (en %)	17,3	14,7	15,9	15,4	12,7	14,0
Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	986	1 824	2 810	984	1 820	2 804
	Total des effectifs	986	1 824	2 810	984	1 820	2 804
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des effectifs		41 429	55 995	97 424	39 780	53 872	93 652
Part des contractuels (en %)		31,5	25,4	28,0	30,3	23,6	26,4

ETPR annuel			ETPT annuel		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
18 898	28 479	47 377	18 853	28 446	47 299
7 968	8 862	16 830	7 961	8 856	16 816
26 866	37 341	64 207	26 814	37 301	64 115
29,7	23,7	26,2	29,7	23,7	26,2
1 978	4 369	6 348	1 976	4 367	6 343
2 253	2 138	4 391	2 253	2 138	4 391
4 231	6 507	10 738	4 230	6 504	10 734
53,2	32,9	40,9	53,3	32,9	40,9
154	125	279	153	125	279
154	125	279	153	125	279
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 640	6 493	12 133	5 615	6 482	12 097
951	874	1 825	947	872	1 819
6 591	7 366	13 957	6 563	7 353	13 916
14,4	11,9	13,1	14,4	11,9	13,1
966	1 829	2 794	965	1 828	2 792
966	1 829	2 794	965	1 828	2 792
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
38 808	53 168	91 976	38 724	53 112	91 836
28,8	22,3	25,1	28,8	22,3	25,1

Filière	Statut d'emploi	Ressources propres					
		Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire						
	Contractuel	4 747	6 654	11 401	4 589	6 454	11 043
	Total des effectifs	4 747	6 654	11 401	4 589	6 454	11 043
	Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Filière hospitalo-universitaire	Titulaire						
	Contractuel	68	43	111	68	43	111
	Total des effectifs	68	43	111	68	43	111
	Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire						
	Total des effectifs	0	0	0	0	0	0
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire						
	Contractuel	783	655	1 438	643	550	1 194
	Total des effectifs	783	655	1 438	643	550	1 194
	Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire						
	Total des effectifs	0	0	0	0	0	0
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des effectifs		5 598	7 352	12 950	5 300	7 047	12 348
Part des contractuels (en %)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ETPR annuel			ETPT annuel		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
4 457	6 268	10 724	4 442	6 250	10 692
4 457	6 268	10 724	4 442	6 250	10 692
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
62	39	101	62	39	101
62	39	101	62	39	101
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	0	0	0	0	0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
583	488	1 072	580	486	1 066
583	488	1 072	580	486	1 066
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	0	0	0	0	0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 102	6 795	11 897	5 084	6 775	11 859
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Filière	Statut d'emploi	Ensemble					
		Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 206	28 722	47 928	18 960	28 406	47 366
	Contractuel	14 236	17 526	31 762	13 369	16 107	29 477
	Total des effectifs	33 442	46 248	79 690	32 330	44 513	76 843
	Part des contractuels (en %)	42,6	37,9	39,9	41,4	36,2	38,4
Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 012	4 375	6 387	2 006	4 360	6 366
	Contractuel	2 385	2 261	4 646	2 307	2 167	4 473
	Total des effectifs	4 397	6 636	11 033	4 313	6 527	10 839
	Part des contractuels (en %)	54,2	34,1	42,1	53,5	33,2	41,3
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	188	136	324	159	122	282
	Total des effectifs	188	136	324	159	122	282
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire	5 983	6 697	12 680	5 628	6 446	12 074
	Contractuel	2 031	1 806	3 837	1 667	1 492	3 159
	Total des effectifs	8 014	8 503	16 517	7 295	7 937	15 232
	Part des contractuels (en %)	25,3	21,2	23,2	22,8	18,8	20,7
Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	986	1 824	2 810	984	1 820	2 804
	Total des effectifs	986	1 824	2 810	984	1 820	2 804
	Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des effectifs		47 027	63 347	110 374	45 080	60 919	106 000
Part des contractuels (en %)		39,7	34,1	36,5	38,5	32,4	35,0

Champ : Établissements d'enseignement supérieur RCE.

Cet indicateur ne prend en compte que les données des établissements ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (98% des effectifs en 2021), les informations liées à la paye des agents dans les établissements d'enseignement supérieur « non RCE » n'étant pas ou partiellement disponibles. Les agents titulaires (50) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (21 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emplois « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

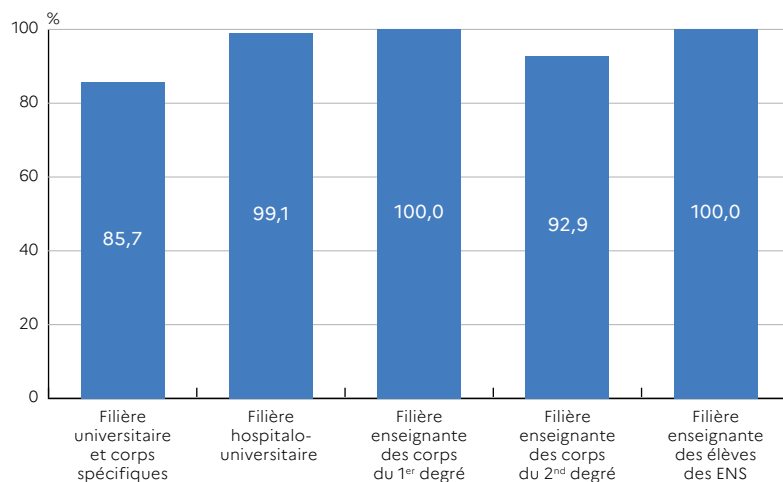
Source : Base OREMS-RCE / Année 2021.

Dans les établissements RCE, 89% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 11% intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 34% des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

ETPR annuel						Part des ETPT du plafond État / Effectifs de la filière (en %)
Femmes	Hommes	Ensemble	ETPT annuel			
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
18 898	28 479	47 377	18 853	28 446	47 299	85,7
12 424	15 130	27 554	12 403	15 106	27 508	
31 323	43 609	74 931	31 256	43 551	74 807	
39,7	34,7	36,8	39,7	34,7	36,8	
1 978	4 369	6 348	1 976	4 367	6 343	99,1
2 315	2 177	4 492	2 315	2 177	4 492	
4 293	6 546	10 839	4 291	6 543	10 835	
53,9	33,3	41,4	53,9	33,3	41,5	
154	125	279	153	125	279	100,0
154	125	279	153	125	279	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
5 640	6 493	12 133	5 615	6 482	12 097	92,9
1 534	1 362	2 896	1 527	1 357	2 885	
7 175	7 854	15 029	7 143	7 839	14 982	
21,4	17,3	19,3	21,4	17,3	19,3	
966	1 829	2 794	965	1 828	2 792	100,0
966	1 829	2 794	965	1 828	2 792	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
43 910	59 963	103 873	43 808	59 887	103 694	
37,1	31,1	33,6	37,1	31,1	33,6	

© DGRH

— **Figure 1.3** - La part des effectifs des personnels enseignants rémunérés dans les établissements « RCE » imputés sur le plafond d'emplois État selon la filière, 2021



Champ : Établissements d'enseignement supérieur RCE.

© DGRH

Cet indicateur ne prend en compte que les données des établissements ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (98% des effectifs en 2021), les informations liées à la paye des agents dans les établissements d'enseignement supérieur « non RCE » n'étant pas ou partiellement disponibles. Les agents titulaires (50) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (21 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emplois « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

Source : Base OREMS-RCE / Année 2021.

D. Les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur

1. Les personnels enseignants titulaires et contractuels

Tableau 1.4 - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires et contractuels en fonction ventilés par statut d'emploi et par sexe, au 31/12/2021

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP*	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)
Agents titulaires	27 879	40 657	68 536	67 960,4	40,7	66,4
Agents contractuels	15 991	18 715	34 706	32 538,5	46,1	33,6
Total des Personnels enseignants	43 870	59 372	103 242	100 498,9	42,5	-

* L'ETP correspond à la quotité de service des agents (ex : pour 2 agents ayant un temps de travail de 80% correspond un ETP de 1,6). © DGRH

En outre, au-delà des 34 706 enseignants contractuels mentionnés dans le tableau, 140 000 chargés d'enseignement vacataires (CEV) et agents temporaires vacataires (ATV) délivrent des heures d'enseignement (données sur les vacataires remontées par 84% des établissements).

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO 2021 et enquête enseignants contractuels 2020-2021, DGRH A1-1; DE (Direction de l'encadrement); A2-3.

L'ensemble des effectifs des personnels enseignants représente 103 200 agents et 100 500 ETP. La part des agents titulaires représente 66% de ces effectifs. Les femmes représentent 41% de la totalité des personnels enseignants titulaires et 46% de la totalité des personnels enseignants contractuels.

2. Les personnels enseignants titulaires

Tableau 1.5 - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par sexe, au 31/12/2021

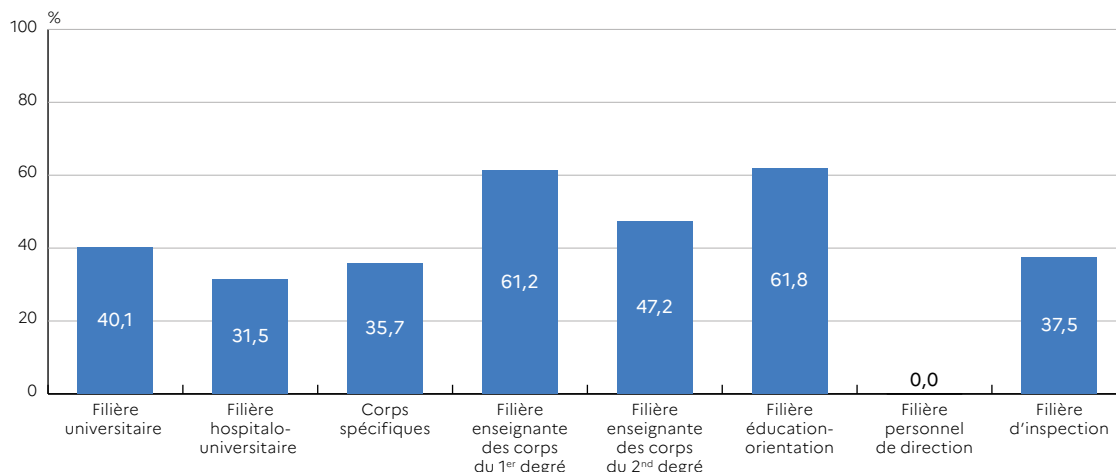
Filière	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)	Poids de la filière / Cat statutaire (en %)
Filière universitaire	19 204	28 695	47 899	47 693,2	40,1	69,9
Filière hospitalo-universitaire	2 017	4 377	6 394	6 388,0	31,5	9,3
Corps spécifiques	370	667	1 037	1 033,7	35,7	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	197	125	322	303,0	61,2	0,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	6 046	6 762	12 808	12 476,1	47,2	18,7
Filière éducation-orientation	42	26	68	58,4	61,8	0,1
Filière personnel de direction			0			0,0
Filière d'inspection	3	5	8	8,0	37,5	0,0
Total des effectifs de personnels enseignants	27 879	40 657	68 536	67 960,4	40,7	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH

Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

Dans l'enseignement supérieur, 70% des personnels enseignants titulaires appartiennent à la filière universitaire, 19% à la filière enseignante des corps du 2nd degré et 9% à la filière hospitalo-universitaire. 41% des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur sont des femmes.

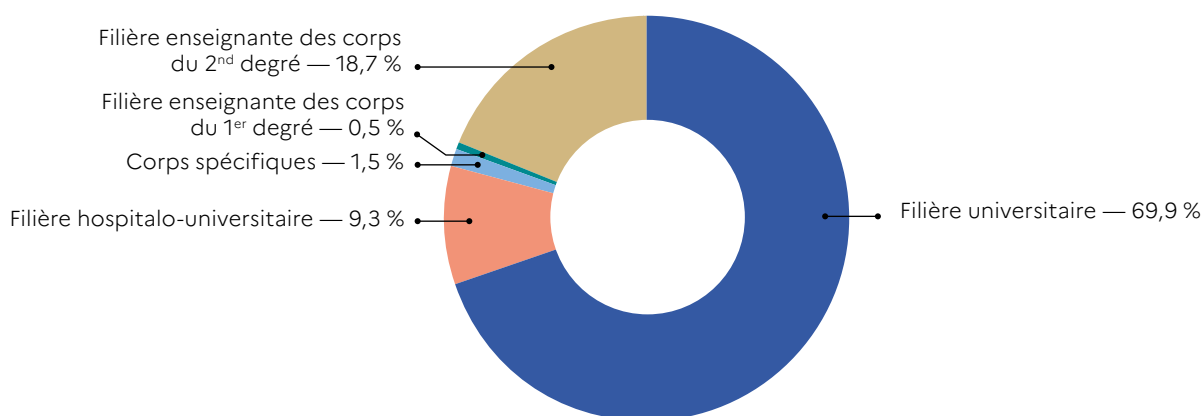
— **Figure 1.4** - Le taux de féminisation des effectifs des personnels enseignants titulaires selon la filière, au 31/12/2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
 Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

© DGRH

— **Figure 1.5** - Le poids des effectifs de chaque filière au sein des effectifs des personnels enseignants titulaires (en %), au 31/12/2021



Les filières éducation-orientation, inspection et personnel de direction n'apparaissent pas dans le graphique, car leurs parts respectives représentent moins de 0,1%.

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
 Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction de l'encadrement).

Tableau 1.6 - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par corps et sexe, au 31/12/2021

Filière	Libellé long corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	4 400	10 732	15 132	15 099,0	29,1
	Maître de conférences des universités	14 802	17 960	32 762	32 589,4	45,2
	Assistant de l'enseignement supérieur	2	3	5	4,8	40,0
Total de la filière universitaire		19 204	28 695	47 899	47 693,2	40,1
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		68,9	70,6	69,9	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	911	3 160	4 071	4 068,2	22,4
	Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD	77	79	156	156,0	49,4
	Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques	64	119	183	183,0	35,0
	Professeur des universités de médecine générale	11	33	44	44,0	25,0
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	685	697	1 382	1 380,8	49,6
	Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD	138	193	331	330,0	41,7
	Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma.	109	72	181	180,0	60,2
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	22	24	46	46,0	47,8
Total de la filière hospitalo-universitaire		2 017	4 377	6 394	6 388,0	31,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		7,2	10,8	9,3	-	-
Corps spécifiques	Astronome	28	77	105	105,0	26,7
	Physicien	14	29	43	42,8	32,6
	Astronome adjoint	34	83	117	116,5	29,1
	Physicien adjoint	30	44	74	73,4	40,5
	Directeur d'études de l'EHESS	43	70	113	113,0	38,1
	Maître de conférences de l'EHESS	22	34	56	56,0	39,3
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	96	140	140,0	31,4
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	47	45	92	91,0	51,1
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur du Cnam	12	43	55	55,0	21,8
	Professeur du Collège de France	4	20	24	24,0	16,7
	Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	2	1	3	3,0	66,7
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	43	73	73,0	41,1
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	60	80	140	139,5	42,9
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.		2	2	1,5	0,0
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.			0		
Total des corps spécifiques		370	667	1 037	1 033,7	35,7
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,3	1,6	1,5	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	197	125	322	303,0	61,2
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		197	125	322	303,0	61,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,7	0,3	0,5	-	-

Filière	Libellé long corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	3 223	3 823	7 046	6 897,8	45,7
	Professeur de l'Ensam	11	58	69	68,6	15,9
	Professeur certifié	2 434	2 030	4 464	4 308,6	54,5
	Professeur d'EPS	194	625	819	806,2	23,7
	Professeur de lycée professionnel	183	224	407	391,9	45,0
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	2	3	3,0	33,3
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		6 046	6 762	12 808	12 476,1	47,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		21,7	16,6	18,7	-	116,0
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	32	23	55	46,9	58,2
	Psychologue de l'éducation nationale	10	3	13	11,5	76,9
Total de la filière éducation-orientation		42	26	68	58,4	61,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,2	0,1	0,1	-	-
Filière personnel de direction	Personnel de direction			0		
Total de la filière personnel de direction		0	0	0	0,0	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	2	3	3,0	33,3
	Inspecteur de l'éducation nationale	2	3	5	5,0	40,0
Total de la filière d'inspection		3	5	8	8,0	37,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur		27 879	40 657	68 536	67 960,4	40,7

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction d'encadrement).

La part des femmes dans les effectifs, qui est de 41% pour l'ensemble des filières, est de 61% pour la filière des corps du 1^{er} degré, 47% pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 40% pour la filière universitaire, 36% pour les corps spécifiques et 32% pour la filière hospitalo-universitaire.

Tableau 1.7 - Effectifs physiques des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par corps, grade et sexe, au 31/12/2021

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)	
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon et assimilés	511	1 998	2 509	20,4	16,0	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	981	2 598	3 579	27,4	22,8	
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	1 685	3 821	5 506	30,6	35,1	
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	1 400	2 696	4 096	34,2	26,1	
	Total du corps			4 577	11 113	15 690	29,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			23,4	37,8	32,1	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	1 008	1 359	2 367	42,6	7,1	
		Maître de conférences hors classe et assimilés	4 743	5 635	10 378	45,7	31,2	
		Maître de conférences classe normale et assimilés	9 246	11 255	20 501	45,1	61,7	
	Total du corps			14 997	18 249	33 246	45,1	100,0
	Part des effectifs corps / Ensemble de la filière (en %)			0,8	0,6	0,7	-	-
	Total de la filière			19 574	29 362	48 936	40,0	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			70,2	72,2	71,4	-	-	
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon et assimilés	90	520	610	14,8	13,7	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	171	728	899	19,0	20,2	
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	370	1 158	1 528	24,2	34,3	
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	432	985	1 417	30,5	31,8	
	Total du corps			1 063	3 391	4 454	23,9	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			52,7	77,5	69,7	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	39	43	82	47,6	4,2	
		Maître de conférences hors classe et assimilés	164	145	309	53,1	15,9	
		Maître de conférences de 1 ^{re} classe et assimilés	440	427	867	50,7	44,7	
		Maître de conférences de 2 ^{de} classe et assimilés	311	371	682	45,6	35,2	
	Total du corps			954	986	1 940	49,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			0,5	0,2	0,3	-	-
Total de la filière			2 017	4 377	6 394	31,5	-	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			7,2	10,8	9,3	-	-	
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	Professeur des écoles classe exceptionnelle	75	56	131	57,3	40,7	
		Professeur des écoles hors classe	35	24	59	59,3	18,3	
		Professeur des écoles classe normale	87	45	132	65,9	41,0	
	Total du corps			197	125	322	61,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			1,0	1,0	1,0	-	-
Total de la filière			197	125	322	61,2	-	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,7	0,3	0,5	-	-	

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	Professeur agrégé classe exceptionnelle	547	903	1 450	37,7	20,6
		Professeur agrégé hors classe	739	984	1 723	42,9	24,5
		Professeur agrégé classe normale	1 937	1 936	3 873	50,0	55,0
	Total du corps		3 223	3 823	7 046	45,7	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,6	0,6	-	-
	Professeur certifié et assimilés	Professeur certifié classe exceptionnelle et assimilés	951	1 314	2 265	42,0	39,8
		Professeur certifié hors classe et assimilés	397	509	906	43,8	15,9
		Professeur certifié classe normale et assimilés	1 464	1 058	2 522	58,0	44,3
	Total du corps		2 812	2 881	5 693	49,4	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,4	0,4	-	-
	Professeur de l'Ensam	Professeur Ensam hors classe	8	50	58	13,8	84,1
		Professeur Ensam classe normale	3	8	11	27,3	15,9
	Total du corps		11	58	69	15,9	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Total de la filière			6 046	6 762	12 808	47,2	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			21,7	16,6	18,7	-	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	CPE classe exceptionnelle	10	7	17	58,8	30,9
		CPE hors classe	7	6	13	53,8	23,6
		CPE classe normale	15	10	25	60,0	45,5
	Total du corps		32	23	55	58,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,8	0,9	0,8	-	-
	Psychologue de l'éducation nationale	Psy-en classe exceptionnelle			0	-	0,0
		Psy-en hors classe	3	1	4	75,0	30,8
		Psy-en classe normale	7	2	9	77,8	69,2
	Total du corps		10	3	13	76,9	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,2	0,1	0,2	-	-
Total de la filière			42	26	68	61,8	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,2	0,1	0,1	-	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	IA-IPR hors classe	1	2	3	33,3	100,0
		IA-IPR classe normale			0	-	0,0
	Total du corps		1	2	3	33,3	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	1,0	0,8	-	-
	Inspecteur de l'éducation nationale	IEN hors classe	2	2	4	50,0	80,0
		IEN classe normale		1	1	0,0	20,0
	Total du corps		2	3	5	40,0	100,0
Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,7	0,6	0,6	-	-	
Total de la filière			3	5	8	37,5	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,0	0,0	0,0	-	-
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur			27 879	40 657	68 536	40,7	-

Précisions : le grade de Professeur du Collège de France est assimilé au grade de « PR de classe exceptionnelle 2^e échelon et assimilés » ; le grade de Sous-dir. de lab. du Collège de France est assimilé à « PR de 2^e classe et assimilés » ; le grade de Professeur certifié bi-admissible est assimilé à « Professeur certifié classe normale et assimilés ».

© DGRH

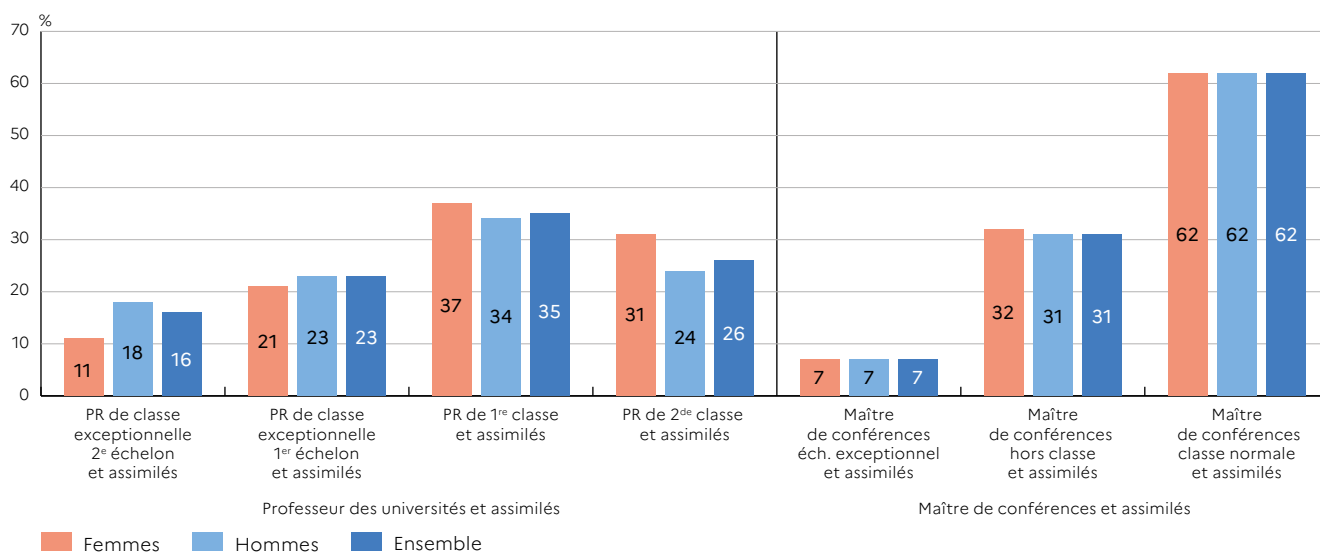
Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction d'encadrement).

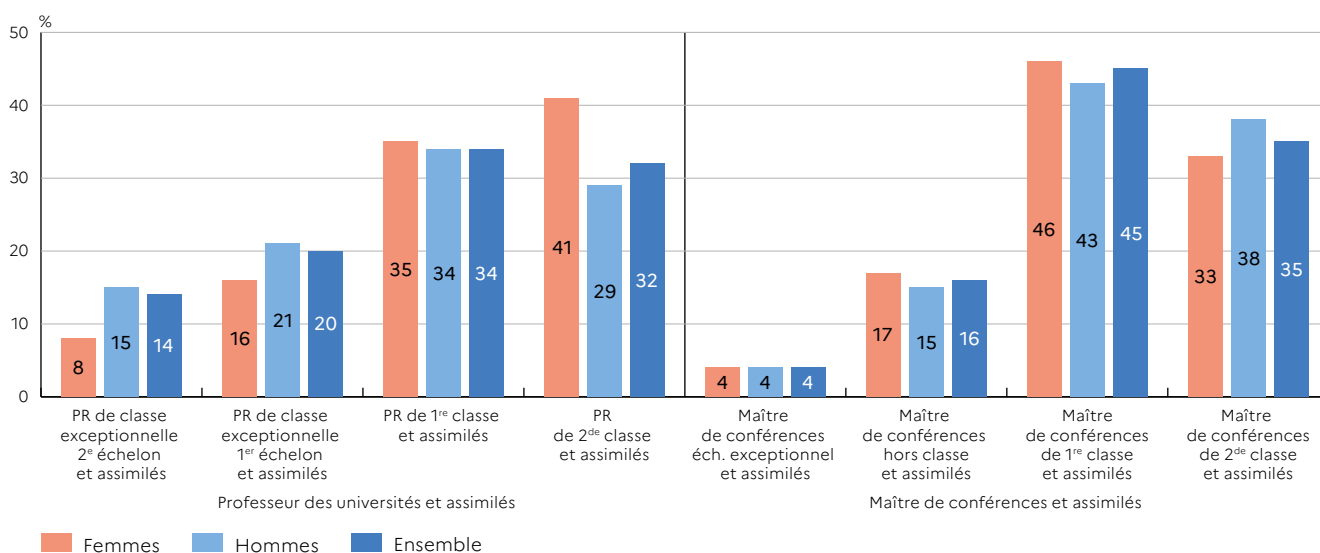
Dans la filière universitaire et corps spécifiques, 39% des PR et assimilés sont en classe exceptionnelle, contre 34% dans la filière hospitalo-universitaire. Par ailleurs, 62% des MCF et assimilés sont en classe normale pour la filière universitaire et corps spécifiques, contre 80% en 2nde et 1^{re} classe pour la filière hospitalo-universitaire. Dans la filière enseignante des corps du 2nd degré, la majorité des professeurs agrégés appartient au grade de la classe normale (55%). Les professeurs des écoles et les professeurs certifiés comptent quant à eux près de 40% de leurs effectifs en classe normale et presque autant en classe exceptionnelle. Globalement, la part des femmes est plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 11% des femmes professeurs des universités et assimilés universitaires ont atteint le grade sommital, contre 16% pour l'ensemble des effectifs du corps.

— **Figure 1.6** - Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2021

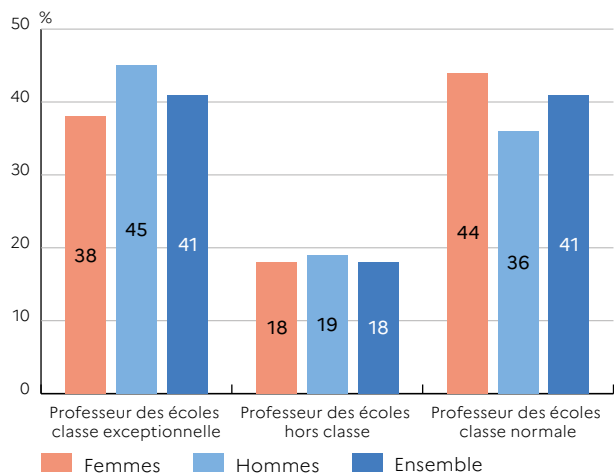
a - Filière universitaire et corps spécifiques



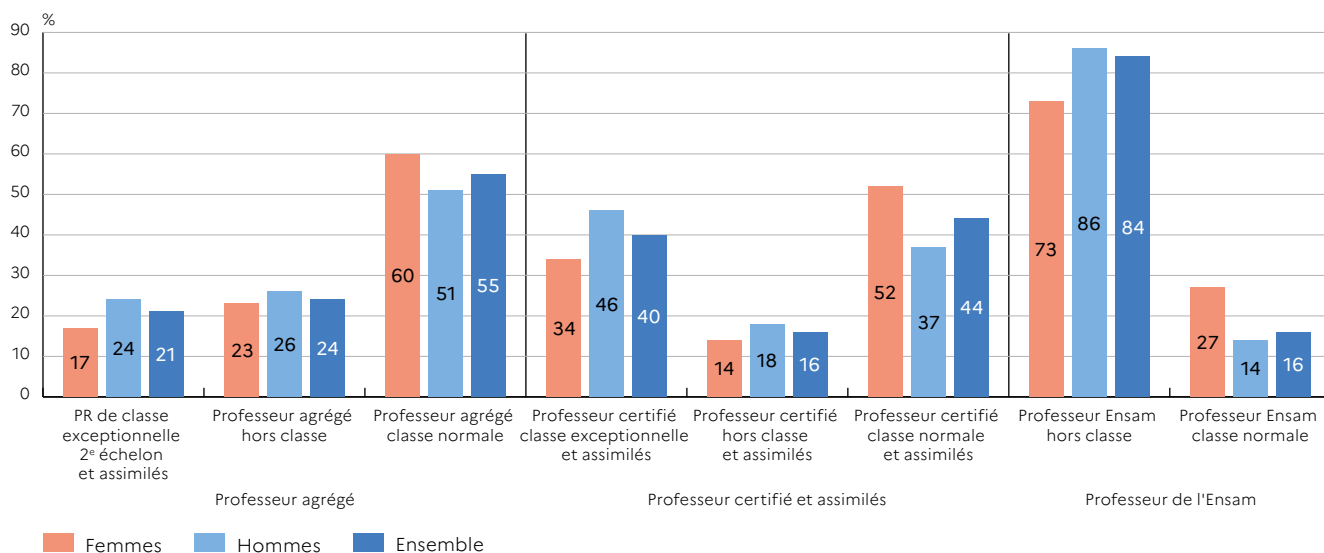
b - Filière hospitalo-universitaire



c - Filière enseignante des corps du 1^{er} degré



d - Filière enseignante des corps du 2nd degré



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2021, DE (Direction d'encadrement).

Tableau 1.8 - Effectifs des personnels enseignants titulaires ventilés par filière, discipline (groupe CNU) et sexe, au 31/12/2021

Filière	Sexe	Droit et Science politique	Sciences économiques et de gestion	Langues et Littératures	Sciences humaines	Mathématiques et informatique	Physique	Chimie
Filière universitaire	Femmes	1 756	1 774	3 519	3 156	1 507	534	1 182
	Hommes	2 063	2 127	1 982	3 358	4 897	1 781	1 899
	Total des effectifs de la filière	3 819	3 901	5 501	6 514	6 404	2 315	3 081
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	8,0	8,1	11,5	13,6	13,4	4,8	6,4
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)	46,0	45,5	64,0	48,4	23,5	23,1	38,4
Filière hospitalo-universitaire	Femmes							
	Hommes							
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)							
Corps spécifiques	Femmes							
	Hommes							
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)							
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Femmes							
	Hommes							
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)							
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Femmes		911	2 998	384	393	190	79
	Hommes		918	1 160	456	694	423	83
	Total des effectifs de la filière	0	1 829	4 158	840	1 087	613	162
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	14,3	32,5	6,6	8,5	4,8	1,3
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		49,8	72,1	45,7	36,2	31,0	48,8
Ensemble des effectifs		3 819	5 730	9 659	7 354	7 491	2 928	3 243
Part des effectifs de la discipline / Ensemble des effectifs (en %)		5,6	8,4	14,1	10,7	10,9	4,3	4,7
Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		46,0	46,9	67,5	48,1	25,4	24,7	38,9

Champ : Personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

Source : RHSUPINFO 2021.

Sciences de la terre	Sciences de l'ingénieur	Biologie et Biochimie	Pharmacie	Médecine	Odontologie	Inter-disciplinaire	Autres sections de santé	Théologie	Discipline inconnue	Sans discipline (hors groupe CNU)	Ensemble
381	1 369	2 144	720			1 139	9	14			19 204
895	5 455	2 243	616			1 341	4	34			28 695
1 276	6 824	4 387	1 336	0	0	2 480	13	48	0	0	47 899
2,7	14,2	9,2	2,8	0,0	0,0	5,2	0,0	0,1	0,0	0,0	100,0
29,9	20,1	48,9	53,9			45,9	69,2	29,2			40,1
			173	1 629	215						2 017
			191	3 914	272						4 377
0	0	0	364	5 543	487	0	0	0	0	0	6 394
0,0	0,0	0,0	5,7	86,7	7,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
			47,5	29,4	44,1						31,5
										370	370
										667	667
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 037	1 037
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
										35,7	35,7
									197		197
									125		125
0	0	0	0	0	0	0	0	0	322	0	322
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
									61,2		61,2
	152	246				603			90		6 046
	1 665	169				1 112			82		6 762
0	1 817	415	0	0	0	1 715	0	0	172	0	12 808
0,0	14,2	3,2	0,0	0,0	0,0	13,4	0,0	0,0	1,3	0,0	100,0
	8,4	59,3				35,2			52,3		47,2
1 276	8 641	4 802	1 700	5 543	487	4 195	13	48	494	1 037	68 460
1,9	12,6	7,0	2,5	8,1	0,7	6,1	0,0	0,1	0,7	1,5	100,0
29,9	17,6	49,8	52,5	29,4	44,1	41,5	69,2	29,2	58,1	35,7	40,7

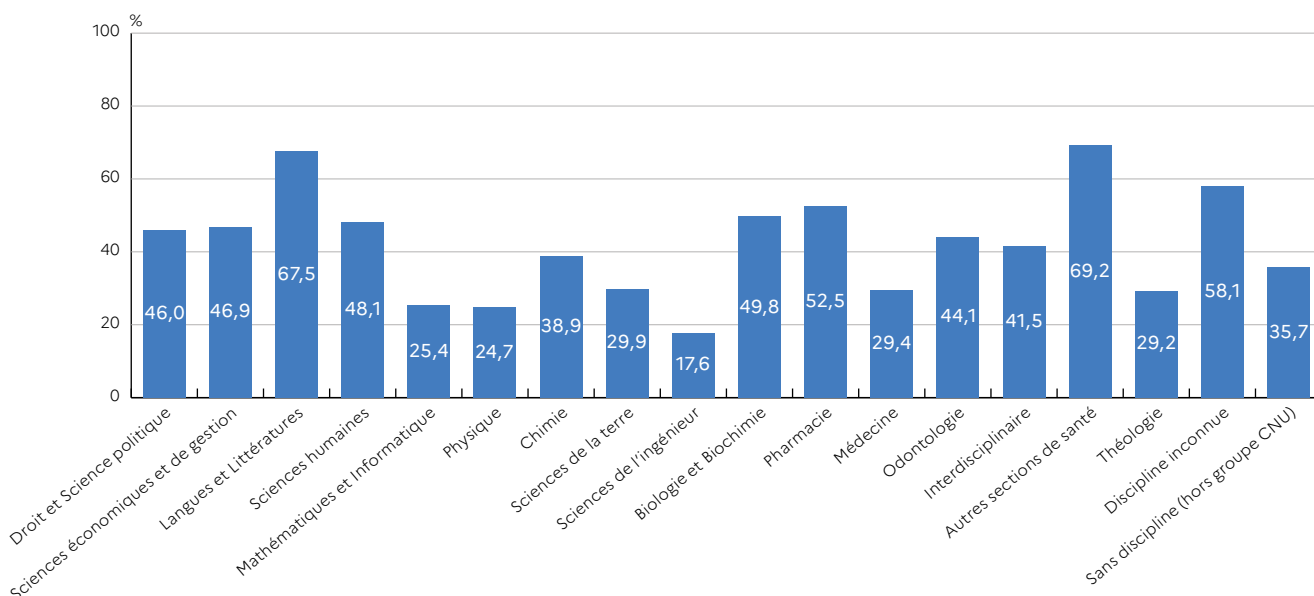
© DGRH

Dans l'enseignement supérieur, 70% des personnels enseignants titulaires appartiennent à la filière universitaire, 19% à la filière enseignante des corps du second degré et 9% à la filière hospitalo-universitaire.

Les effectifs sont très variables d'une discipline à l'autre, les Sciences de l'ingénieur (14%), les Sciences humaines (14%) et les Mathématiques et informatique (13%) étant les trois groupes de la filière universitaire les plus importants. Dans la filière hospitalo-universitaire, la médecine regroupe 87% des effectifs.

Les femmes sont les plus nombreuses en Langues et Littératures avec un taux de 68% et en Pharmacie avec 53%. Elles sont beaucoup moins représentées en Sciences de l'ingénieur, en Physique ou en Mathématiques et Informatique avec des taux compris entre 18% et 25%, ou bien en médecine avec un taux de 29% des effectifs.

— **Figure 1.7 - Le taux de féminisation des disciplines CNU au 31/12/2021**



Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2021.

Tableau 1.9 - L'âge moyen et médian des personnels enseignants titulaires répartis par filière et corps, et ventilés par sexe - Présentation en pyramide des âges, au 31/12/2021

Filière	Corps	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Âge moyen ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	54 ans	54 ans	54 ans
	Maître de conférences et assimilés	47 ans	47 ans	47 ans
Ensemble de la filière		49 ans	50 ans	49 ans
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	54 ans	55 ans	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	46 ans	46 ans	46 ans
Ensemble de la filière		50 ans	53 ans	52 ans
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	51 ans	53 ans	52 ans
Ensemble de la filière		51 ans	53 ans	52 ans
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	48 ans	49 ans	49 ans
	Professeur certifié et assimilés	50 ans	51 ans	51 ans
	Professeur de l'Ensam	58 ans	59 ans	58 ans
Ensemble de la filière		49 ans	50 ans	50 ans
Ensemble des effectifs		49 ans	50 ans	50 ans

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection. © DGRH

Source : RHSUPINFO 2021.

Filière	Corps	Âge médian femmes	Âge médian hommes	Âge médian ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	54 ans	55 ans	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	47 ans	47 ans	47 ans
Ensemble de la filière		49 ans	50 ans	50 ans
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	54 ans	57 ans	56 ans
	Maître de conférences et assimilés	44 ans	43 ans	43 ans
Ensemble de la filière		50 ans	55 ans	53 ans
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	51 ans	52 ans	51 ans
Ensemble de la filière		51 ans	52 ans	51 ans
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	48 ans	51 ans	50 ans
	Professeur certifié et assimilés	50 ans	52 ans	51 ans
	Professeur de l'Ensam	56 ans	59 ans	58 ans
Ensemble de la filière		49 ans	51 ans	50 ans
Ensemble des effectifs		49 ans	51 ans	50 ans

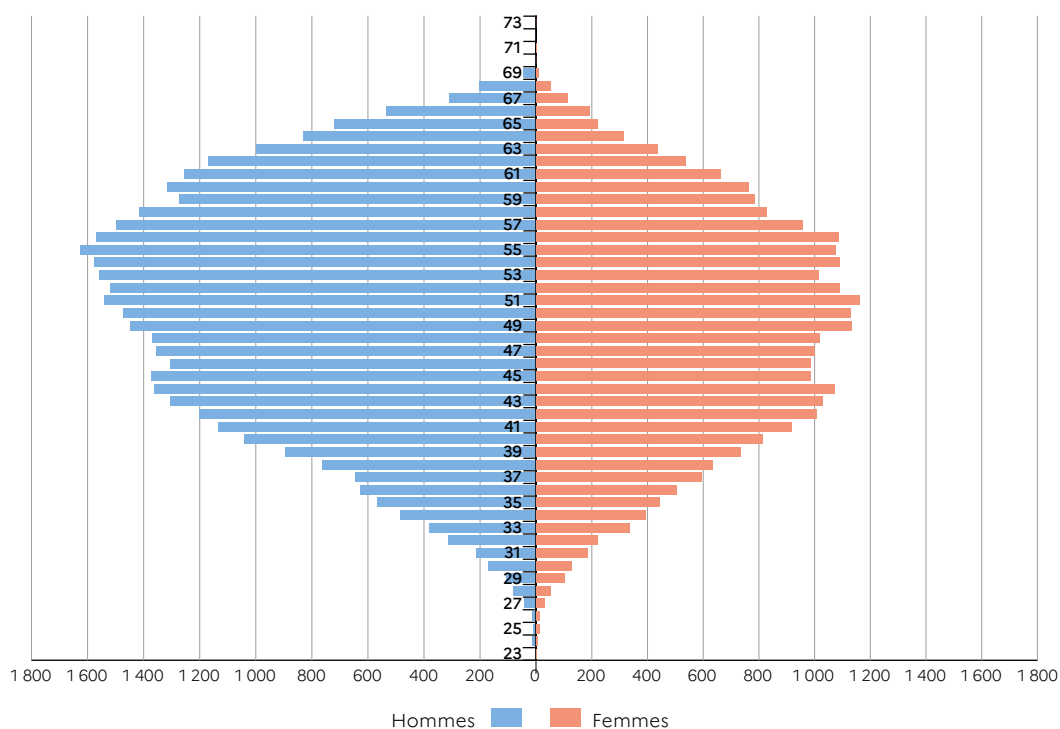
Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection. © DGRH

Source : RHSUPINFO 2021.

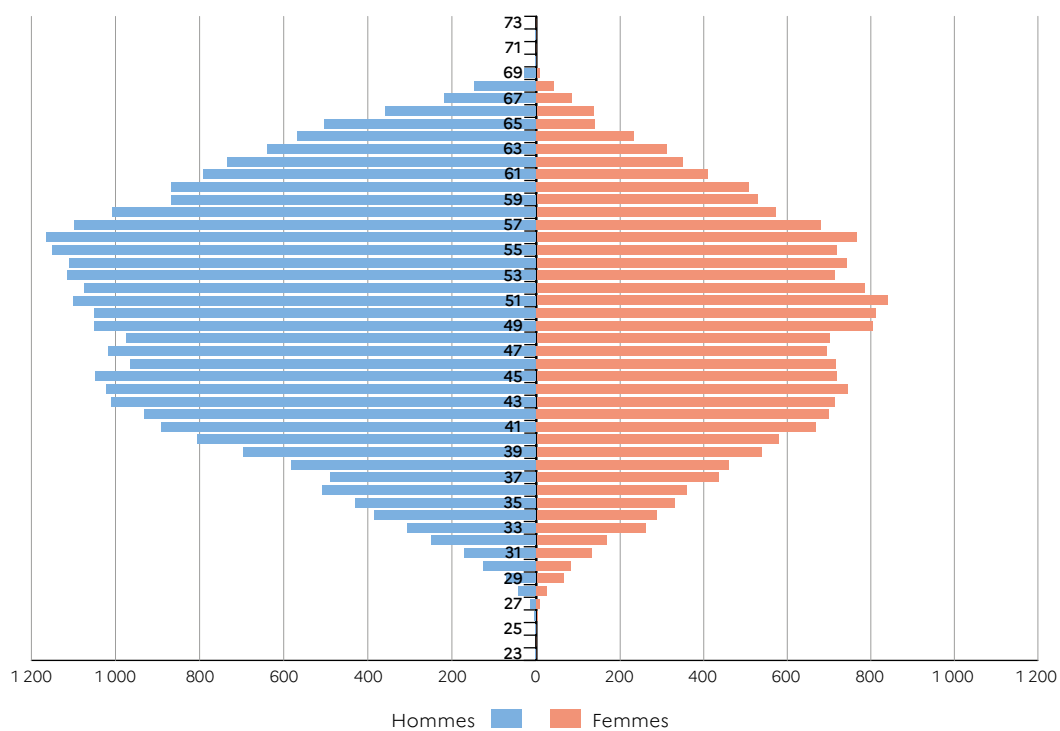
L'âge moyen et médian chez les personnels enseignants est de 50 ans. Globalement, les hommes sont plus âgés que les femmes (51 ans contre 49 ans pour l'âge médian). C'est dans les filières hospitalo-universitaire et enseignante des corps du 1^{er} degré que les âges moyens et médians sont les plus élevés.

— **Figure 1.8** - Pyramides des âges des personnels enseignants selon le sexe, au 31/12/2021

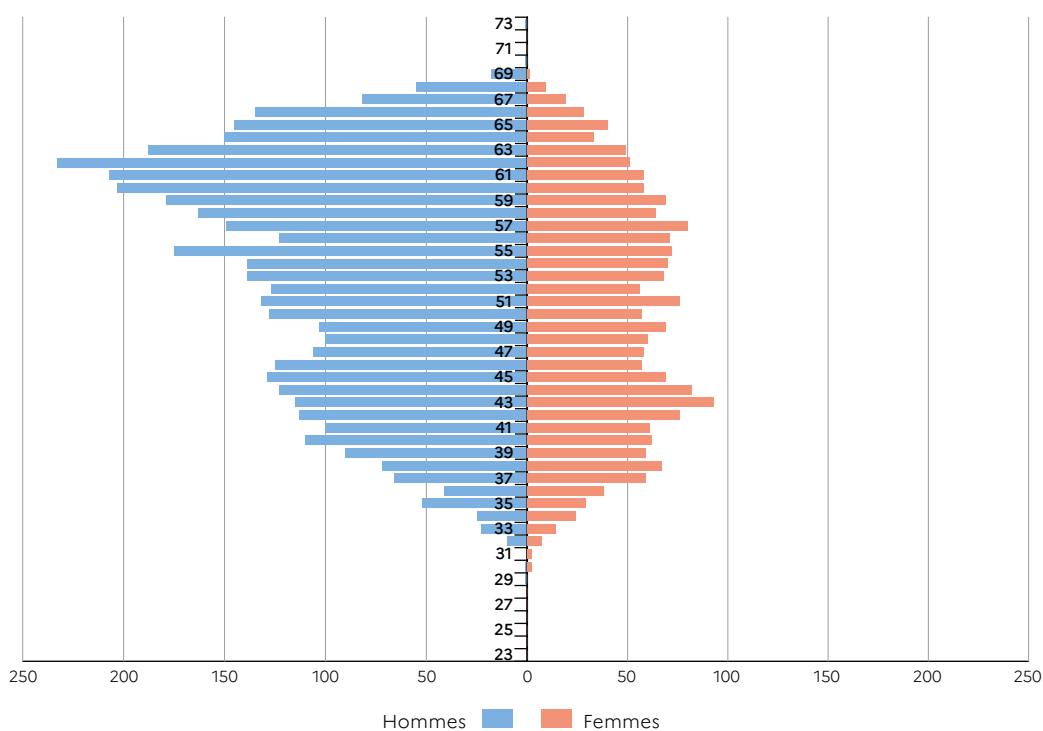
a - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants selon le sexe



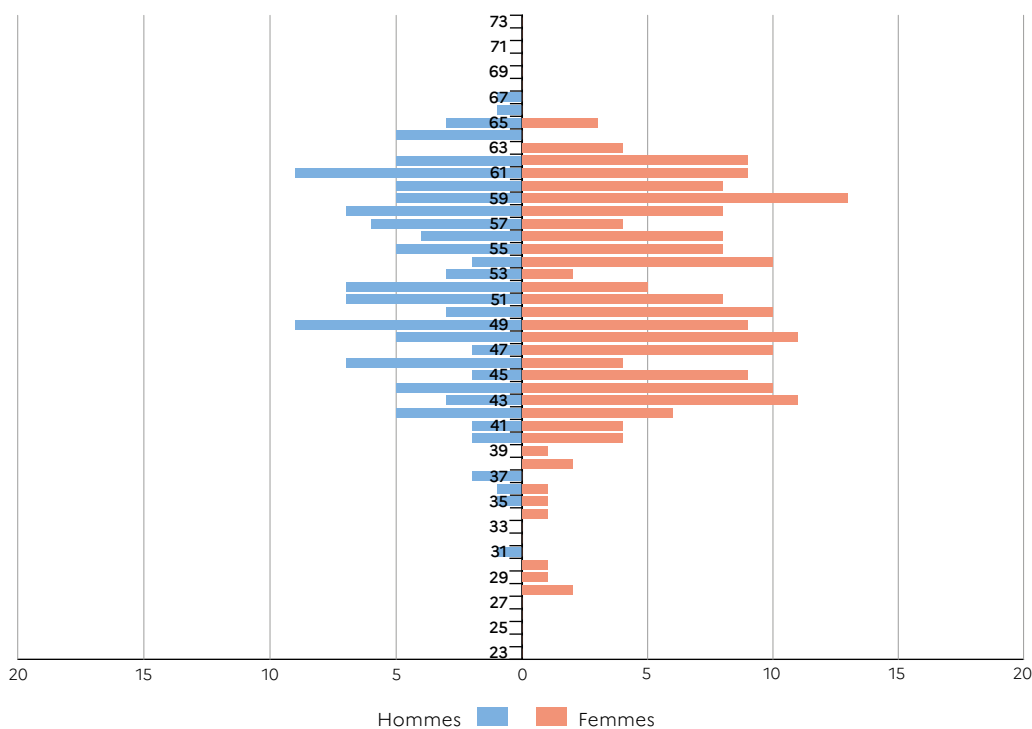
b - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière universitaire et des corps spécifiques selon le sexe



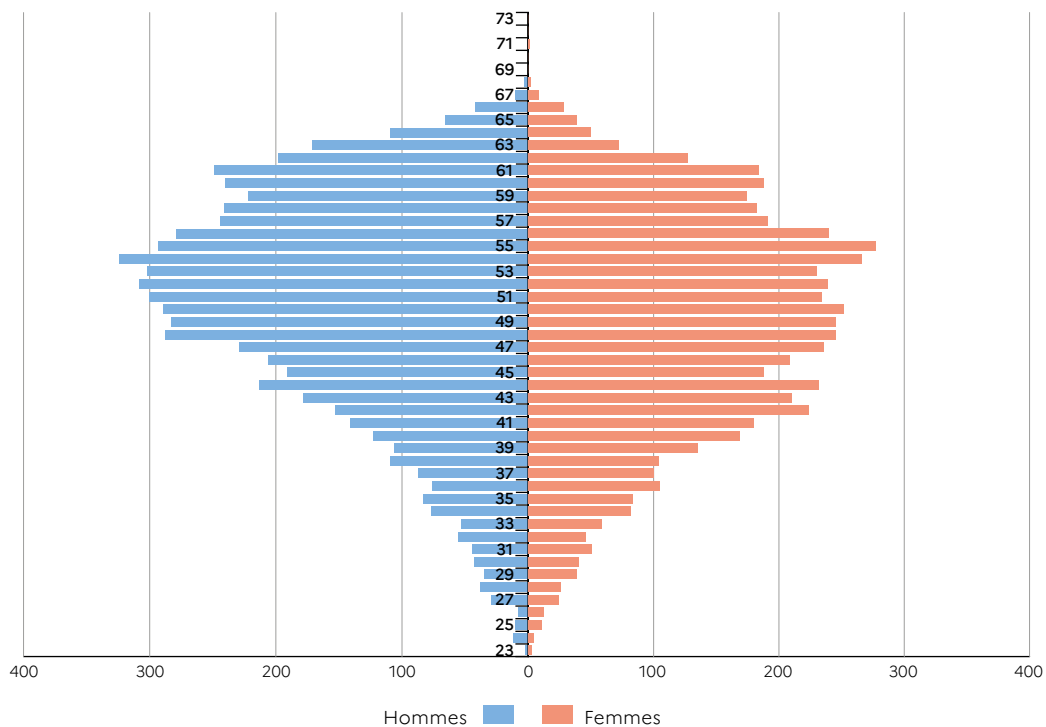
c - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière hospitalo-universitaire selon le sexe



d - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière des corps du 1^{er} degré



e - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière des corps du 2nd degré



Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

Source : RHSUPINFO 2021.

© DGRH

Tableau 1.10 - Effectifs des personnels enseignants titulaires répartis par filière et corps, et ventilés par tranche d'âge, au 31/12/2021

Filière	Libellé long corps	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Filière universitaire	Professeur des universités		309	3 556	7 573	2 725	969	15 132
	Maître de conférences des universités	232	6 574	12 865	9 967	2 518	606	32 762
	Assistant de l'enseignement supérieur					3	2	5
Total de la filière universitaire		232	6 883	16 421	17 540	5 246	1 577	47 899
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,5	14,4	34,3	36,6	11,0	3,3	100,0
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier		75	994	1615	966	421	4 071
	Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD		3	41	51	40	21	156
	Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques			33	98	38	14	183
	Professeur des universités de médecine générale		1	9	7	15	12	44
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier		435	553	254	102	38	1 382
	Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD	1	82	89	74	58	27	331
	Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma.		63	76	33	9		181
	Maître de conférences des univ. de médecine générale		22	16	5	2	1	46
Total de la filière hospitalo-universitaire		1	681	1 811	2 137	1 230	534	6 394
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	10,7	28,3	33,4	19,2	8,4	100,0
Corps spécifiques	Astronome			23	45	27	10	105
	Physicien			16	16	7	4	43
	Astronome adjoint		36	50	24	6	1	117
	Physicien adjoint		19	38	12	5		74
	Directeur d'études de l'EHESS		1	18	48	24	22	113
	Maître de conférences de l'EHESS		6	30	12	8		56
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO			25	69	28	18	140
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO		18	42	25	5	2	92
	Professeur du Cnam			8	25	16	6	55
	Professeur du Collège de France				5	3	16	24
	Sous-directeur de laboratoire du Collège de France				2	1		3
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle		1	18	31	19	4	73
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle		24	63	32	17	4	140
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.				1	1		2
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.							0
Total des corps spécifiques		0	105	331	347	167	87	1 037
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	10,1	31,9	33,5	16,1	8,4	100,0
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	3	12	120	125	54	8	322
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		3	12	120	125	54	8	322
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,9	3,7	37,3	38,8	16,8	2,5	100,0

Filière	Libellé long corps	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	203	1 070	2 245	2 629	807	92	7 046
	Professeur de l'Ensam				42	20	7	69
	Professeur certifié	37	372	1 450	1 931	592	82	4 464
	Professeur d'EPS	12	61	296	314	124	12	819
	Professeur de lycée professionnel	1	35	152	171	42	6	407
	Chargé d'enseignement d'EPS					3		3
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		253	1 538	4 143	5 087	1 588	199	12 808
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		2,0	12,0	32,3	39,7	12,4	1,6	100,0
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation		6	25	22	2		55
	Psychologue de l'éducation nationale			5	5	3		13
Total de la filière éducation-orientation		0	6	30	27	5	0	68
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	8,8	44,1	39,7	7,4	0,0	100,0
Filière personnel de direction	Personnel de direction							0
Total de la filière personnel de direction		0	0	0	0	0	0	0
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)								
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional				3			3
	Inspecteur de l'éducation nationale			1	2	1	1	5
Total de la filière d'inspection		0	0	1	5	1	1	8
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	0,0	12,5	62,5	12,5	12,5	100,0
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur		489	9 225	22 857	25 268	8 291	2 406	68 536
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs		0,7	13,5	33,4	36,9	12,1	3,5	-

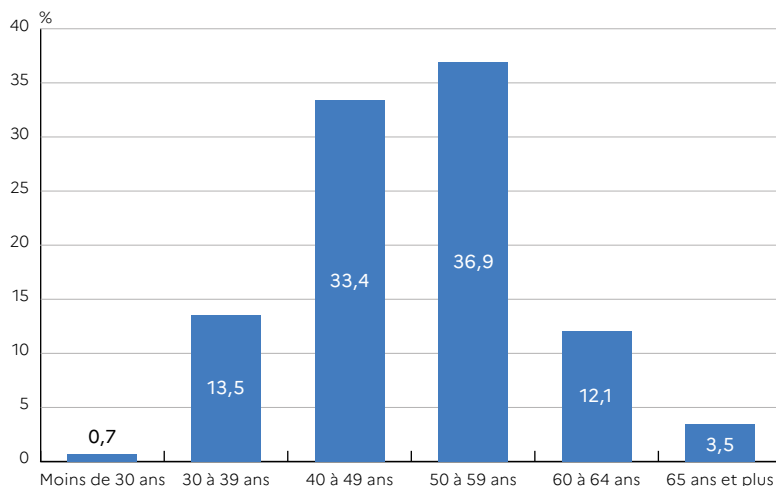
Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
Source : RHSUPINFO 2021; DE (Direction de l'encadrement).

Toutes filières confondues, les 2 tranches d'âge qui comptent le plus d'effectifs sont celles des 50 à 59 ans (37%) et des 40 à 49 ans (33%). Ce constat est le même pour toutes les filières.

La part des moins de 30 ans est inférieure à 1% de l'ensemble des effectifs des personnels enseignants titulaires.

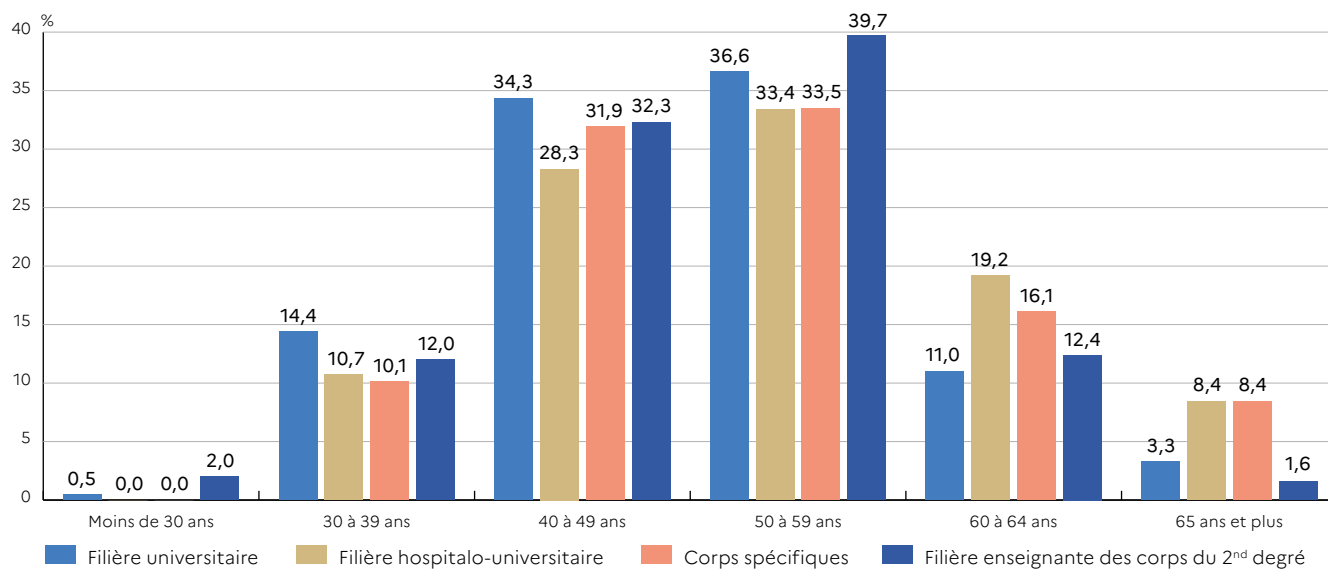
La part des 65 ans et plus est de 4%, contre 8% pour les enseignants-chercheurs des corps spécifiques et pour ceux de la filière hospitalo-universitaire.

— **Figure 1.9** - La répartition par tranche d'âge des personnels enseignants titulaires, au 31/12/2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2021; DE (Direction de l'encadrement).

— **Figure 1.10** - La répartition des effectifs des personnels enseignants titulaires selon les principales filières et les tranches d'âge, au 31/12/2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2021; DE (Direction de l'encadrement).

Tableau 1.11 - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ventilés par discipline (groupe CNU) et tranche d'âge, au 31/12/2021

Discipline (groupe CNwU)	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Droit et Science politique	11	792	1 313	1 263	314	126	3 819
Sciences économiques et de gestion	35	686	1 314	1 402	349	115	3 901
Langues et Littératures	5	630	1 683	2 118	819	246	5 501
Sciences humaines	18	930	2 107	2 340	800	319	6 514
Mathématiques et Informatique	65	1 096	2 187	2 185	677	194	6 404
Physique	5	220	842	914	258	76	2 315
Chimie	9	353	1 190	1 240	235	54	3 081
Sciences de la terre	2	174	484	465	114	37	1 276
Sciences de l'ingénieur	60	1 002	2 309	2 534	729	190	6 824
Biologie et Biochimie	6	399	1 633	1 777	474	98	4 387
Pharmacie	3	256	632	560	193	56	1 700
Médecine		533	1 572	1 881	1 085	472	5 543
Odontologie	1	85	130	125	98	48	487
Interdisciplinaire	13	402	818	852	321	74	2 480
Autres sections Santé		5	6	1		1	13
Théologie		1	12	20	10	5	48
Sans discipline (hors groupe CNU)		105	331	347	167	87	1 037
Ensemble des effectifs	233	7 669	18 563	20 024	6 643	2 198	55 330
Part des effectifs de la tranche d'âge (en %)	0,4	13,9	33,5	36,2	12,0	4,0	100,0

Précisions : Les corps des enseignants-chercheurs répertoriés « Sans discipline (hors groupe CNU) » sont : les astronomes et physiciens, les astronomes adjoints et les physiciens adjoints, les directeurs d'études et les maîtres de conférences de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC, les professeurs et les maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle, les professeurs de chaire du Cnam et les professeurs du Collège de France. © DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur des filières universitaire, hospitalo-universitaire et corps spécifiques (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO 2021.

Les deux tranches d'âge les mieux représentées au sein de la population des enseignants-chercheurs titulaires, quelle que soit la discipline, sont celles des 40-49 ans et 50-59 ans (respectivement 34% et 36% des effectifs). Les 65 ans et plus concernent 4% des effectifs, avec des taux significativement plus élevés en médecine et odontologie (respectivement 9% et 10%).

3. Les personnels enseignants contractuels

Tableau 1.12 - Effectifs physiques et ETP des enseignants contractuels (hors hospitalo-universitaires) répartis par type de contrat ou fonctions et ventilés par sexe pour l'année 2021

Parmi les enseignants contractuels, il convient de distinguer les agents qui relèvent d'une politique de vivier (doctorants contractuels, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), lecteurs et maîtres de langues) ou d'expertise (enseignants associés et professeurs invités) des agents recrutés en qualité de chargé d'enseignement ou d'agent temporaire vacataire qui ne figurent pas dans ces tableaux (dans le cadre de l'enquête annuelle sur les enseignants contractuels, 81% des établissements ont communiqué des données sur les enseignants vacataires qui représentent 140 000 agents).

Catégorie statutaire assimilée	Types de contrats ou fonctions	Femmes	Hommes	Total	Total ETP	Effectifs / ensemble effectifs (en %)	Part des femmes (en %)
Catégorie A+	Enseignants invités	126	354	480	60,0	1,6	26,3
	Enseignants associés	703	1 650	2 353	1 270,5	7,9	29,9
Total de la catégorie A+		829	2 004	2 833	1 330,5	9,5	29,3
Catégorie A	Doctorants contractuels	7 775	9 701	17 476	17 476,0	58,4	44,5
	ATER	2 380	2 418	4 798	4 302,5	16,0	49,6
	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	824	734	1 558	1 558,0	5,2	52,9
	Lecteurs	536	212	748	748,0	2,5	71,7
	Maîtres de langues	119	56	175	175,0	0,6	68,0
	Contractuels L. 954-3	1 131	1 191	2 322	2 322,0	7,8	48,7
Total de la catégorie A		12 765	14 312	27 077	26 581,5	90,5	47,1
Ensemble des enseignants contractuels		13 594	16 316	29 910	27 912,0	100,0	45,4

Sur les 17 476 doctorants contractuels, 10 848 n'assurent aucun service d'enseignement. Les 2 322 contractuels relevant de l'article L. 954-3 du code de l'éducation appelés contractuels LRU exercent uniquement des fonctions d'enseignement (1 406) ou des fonctions d'enseignement et de recherche (916). © DGRH

Pour le calcul en ETP, les doctorants contractuels sont décomptés par convention de la manière suivante : 1 agent = 1 ETP; il en est de même pour les contractuels L. 954-3; les invités sont comptés pour 1/8 compte tenu de leur durée moyenne égale à un mois et demi; les ATER à temps plein pour 1 et les ATER à mi-temps pour 1/2; les associés à temps plein pour 1 et les associés à mi-temps pour 1/2.

Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2020 à juin 2021), DGRH A1-1.

9% des contractuels enseignants sont assimilés à la catégorie A+. Plus de 7 enseignants contractuels sur 10 sont doctorants contractuels ou ATER.

La part des femmes varie selon la population. Elle est très importante chez les lecteurs et maîtres de langues (autour de 70%). La parité femmes/hommes est observée pour les ATER et les contractuels L. 954-3. Au sein de la population doctorale, les femmes sont moins bien représentées (44%). La part de femmes la moins élevée concerne les populations des associés et des invités (respectivement 30% et 26%).

Tableau 1.13 - Effectifs des enseignants contractuels hors hospitalo-universitaires répartis par groupe CNU et par sexe pour l'année 2021

Libellé groupe CNU	Doctorants contractuels *			Contractuels sur emplois du 2 nd degré			Lecteurs			Maîtres de langues			Enseignants invités			Contractuels L. 954-3		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Droit et Science politique	475	376	851	26	22	48							38	104	142	56	60	116
Sciences économiques et de gestion	284	321	605	112	125	237							20	56	76	134	150	284
Langues et Littératures	386	187	573	317	142	459	519	208	727	116	55	171	8	12	20	322	124	446
Sciences humaines	941	734	1 675	59	66	125							6	13	19	85	118	203
Mathématiques et Informatique	349	1 245	1 594	21	68	89							3	25	28	39	88	127
Physique	211	613	824	5	15	20								5	5	4	19	23
Chimie	576	750	1 326	6	4	10							1	5	6	16	30	46
Sciences de la terre	243	371	614		2	2							1	9	10	8	19	27
Sciences de l'ingénieur	564	1 391	1 955	32	70	102								15	15	34	155	189
Biologie et Biochimie	1 218	832	2 050	14	11	25							1	2	3	28	18	46
Pharmacie	184	124	308	6	3	9								1	1	10	5	15
Interdisciplinaire	194	174	368	60	87	147	5	1	6				1	2	3	55	74	129
Autres sections Santé				8	12	20										3	2	5
Théologie	8	3	11													2		2
Non renseigné	2 142	2 580	4 722	158	107	265	12	3	15	3	1	4	47	105	152	335	329	664
Total	7 775	9 701	17 476	824	734	1 558	536	212	748	119	56	175	126	354	480	1 131	1 191	2 322
Part des femmes (en %)		-	44,5		-	52,9		-	71,7		-	68,0		-	26,3		-	48,7

* Y compris les doctorants contractuels n'assurant aucun service d'enseignement.

Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

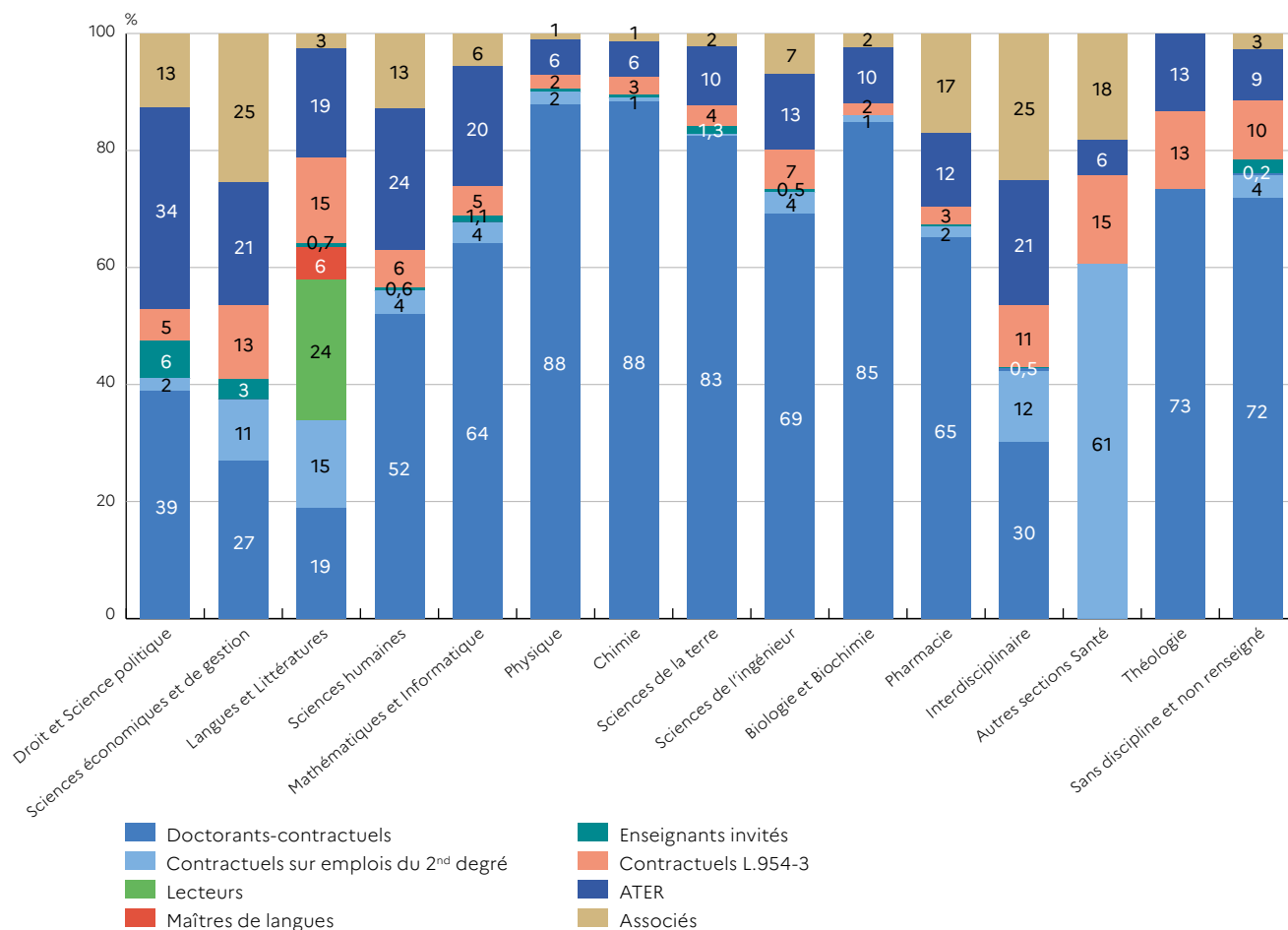
Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2020 à juin 2021), DGRH A1-1.

Les enseignants associés sont à mi-temps dans leur très grande majorité (92%), alors que les ATER sont à 79% à temps plein. La part des femmes chez les enseignants contractuels varie entre 26% pour les enseignants invités et 72% pour les lecteurs.

ATER									Associés									Total par groupe CNU
Mi-temps			Temps-plein			Total ATER			Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Ensemble	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Ensemble	
104	118	222	245	287	532	349	405	754	64	189	253	7	17	24	71	206	277	2 188
74	80	154	147	173	320	221	253	474	145	389	534	15	24	39	160	413	573	2 249
22	8	30	349	186	535	371	194	565	37	30	67	5	7	12	42	37	79	3 040
104	53	157	343	279	622	447	332	779	145	214	359	22	32	54	167	246	413	3 214
27	50	77	134	296	430	161	346	507	12	121	133	3	4	7	15	125	140	2 485
5	12	17	14	25	39	19	37	56	4	6	10				4	6	10	938
6	10	16	30	45	75	36	55	91	6	12	18		3	3	6	15	21	1 500
4	3	7	33	34	67	37	37	74		15	15	1	1	2	1	16	17	744
21	45	66	123	179	302	144	224	368	22	166	188	1	6	7	23	172	195	2 824
31	19	50	98	87	185	129	106	235	17	37	54	1	1	2	18	38	56	2 415
2		2	32	25	57	34	25	59	35	44	79		2	2	35	46	81	473
14	11	25	121	114	235	135	125	260	105	179	284	8	13	21	113	192	305	1 218
			1	1	2	1	1	2	3	3	6				3	3	6	33
				2	2		2	2										15
85	83	168	211	193	404	296	276	572	44	121	165	1	14	15	45	135	180	6 574
499	492	991	1 881	1 926	3 807	2 380	2 418	4 798	639	1 526	2 165	64	124	188	703	1 650	2 353	29 910
	-	50,4		-	49,4		-	49,6		-	29,5		-	34,0		-	29,9	

© DGRH

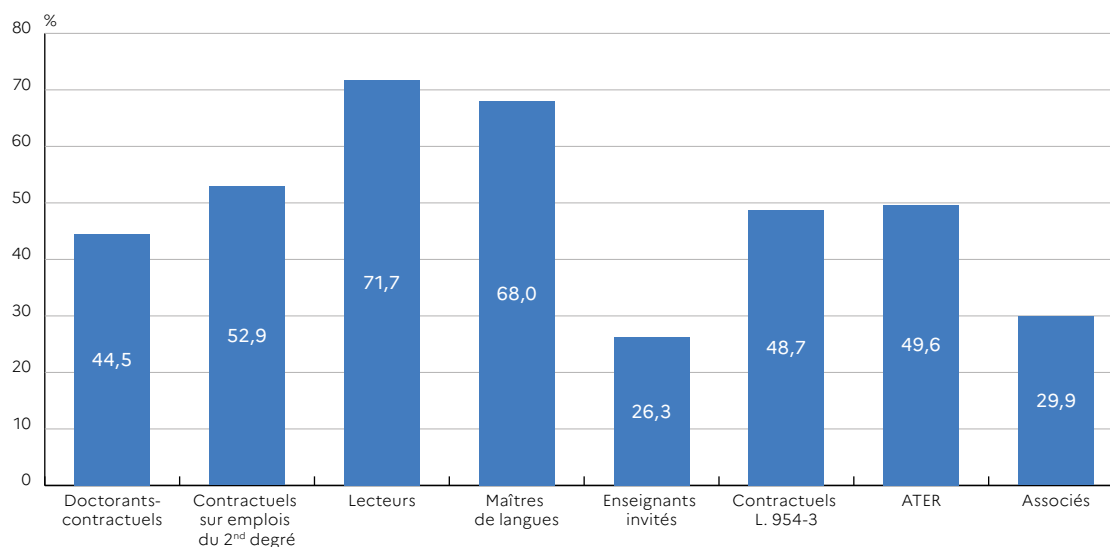
— **Figure 1.11** - Répartition des effectifs des enseignants contractuels (hors HU) par groupe de discipline selon les populations, 2021



Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.
 Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2020 à juin 2021), DGRH A1-1.

© DGRH

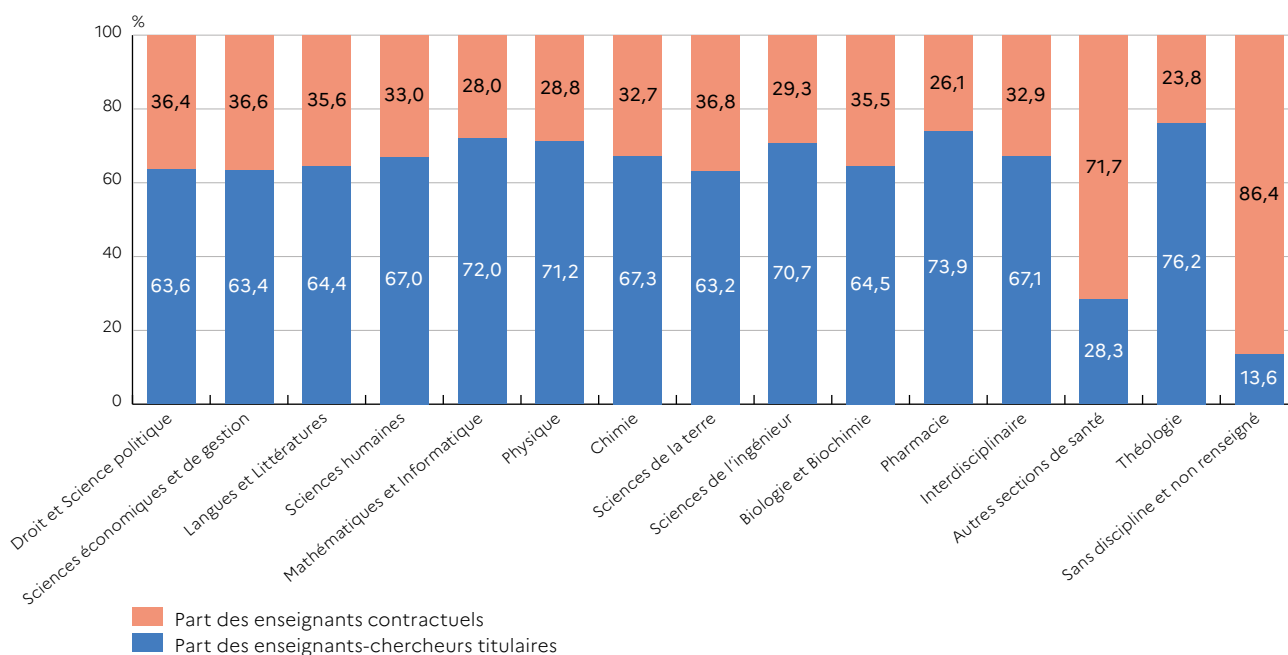
— **Figure 1.12** - Part des femmes parmi les enseignants contractuels (hors HU) selon leur population, 2021



Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.
 Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2020 à juin 2021), DGRH A1-1.

© DGRH

— **Figure 1.13** - Répartition par statut d'emploi des enseignants-chercheurs (hors HU) ventilés par groupe de discipline, 2021



Champ : Personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

© DGRH

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2020 à juin 2021), DGRH A1-1, RHSUPINFO 2021.

Tableau 1.14 - Effectifs physiques et ETP des personnels contractuels hospitalo-universitaires répartis par type de fonctions et ventilés par sexe, 2021

Catégorie statutaire assimilée	Type de contrat ou fonction	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Effectifs / ensemble effectifs (en %)	Part des femmes (en %)
Catégorie A+	Praticien hospitalier universitaire (PHU)	93	111	204	204,0	4,3	45,6
	Chef de clinique - assistant des hôpitaux (ASM)	1 808	1 765	3 573	3 573,0	74,5	50,6
	Assistant hospitalier universitaire des disciplines pharmaceutiques et des CSERD (AHUP et AHUO)	269	221	490	490,0	10,2	54,9
	Chef de clinique des universités de médecine générale (CCUMG)	90	57	147	147,0	3,1	61,2
	Personnel associé	137	245	382	212,5	8,0	35,9
Ensemble des personnels contractuels hospitalo-universitaires		2 397	2 399	4 796	4 626,5	100,0	50,0

Pour le calcul en ETP, les associés à temps plein (43) sont comptés pour 1 et les associés à mi-temps (339) pour 1/2.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de la filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les personnels HU contractuels de 2021, DGRH A2-3.

Les chefs de clinique-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires représentent la majorité des personnels contractuels de la filière hospitalo-universitaire (85%). Le taux de féminisation, qui est globalement de 50%, varie selon le type de fonctions. Il est plus élevé pour les chefs de clinique des universités de médecine générale (61%) et moins élevé pour les personnels associés (36%).



Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données de l'année 2021 sur les recrutements et candidatures des personnels enseignants titulaires ainsi que sur la parité dans le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires.

→ Pour la filière universitaire, 1 110 emplois ont été publiés au recrutement de MCF (maître de conférences) et 710 au recrutement de PR (professeur des universités), contre respectivement 1 160 et 680 en 2020. 46% de candidats au recrutement de MCF sont des femmes, contre 36% pour le recrutement de PR. Le taux de pourvoiement des postes d'enseignants-chercheurs universitaires est de 95% (96% pour les MCF et 92% pour les PR). 47% des MCF recrutés sont des femmes, contre 43% pour les PR.

→ Pour la filière hospitalo-universitaire, 420 emplois ont été publiés, dont 51% au recrutement de professeurs des universités et assimilés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 96%. 40% des MCF et assimilés sont des femmes, contre 35% pour les PR et assimilés.

→ Pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 620 emplois ont été publiés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 88%. Sur les 546 enseignants du 2nd degré recrutés, 48% sont des professeurs certifiés et 52% sont des professeurs agrégés. 46% des professeurs certifiés recrutés sont des femmes contre 49% pour les professeurs agrégés.

A. Recrutements et candidatures des personnels enseignants titulaires

Tableau 2.1 - Nombre de candidats rapporté au nombre de postes proposés au recrutement des personnels enseignants titulaires, répartis par groupes de disciplines et par sexe, 2021

Dans le corps des MCF

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique	100	318	377	695	3,2	3,8	7,0
Sciences économiques et de gestion	122	286	365	651	2,3	3,0	5,3
Langues et littératures	154	1 106	597	1 703	7,2	3,9	11,1
Sciences humaines	174	1 293	1 316	2 609	7,4	7,6	15,0
Mathématiques et informatique	145	306	860	1 166	2,1	5,9	8,0
Physique	26	77	229	306	3,0	8,8	11,8
Chimie	34	136	276	412	4,0	8,1	12,1
Sciences de la terre	22	75	147	222	3,4	6,7	10,1
Sciences de l'ingénieur	123	296	791	1 087	2,4	6,4	8,8
Biologie et biochimie	61	288	281	569	4,7	4,6	9,3
Interdisciplinaire	106	570	480	1 050	5,4	4,5	9,9
Théologie	1	3	4	7	3,0	4,0	7,0
Pharmacie	31	98	116	214	3,2	3,7	6,9
Autres sections Santé	7	28	23	51	4,0	3,3	7,3
Total	1 106	3 883*	4 621*	8 504*	3,5	4,2	7,7

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts aux concours de MCF. © DGRH
En effet, un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 8 504 candidats qui ont déposé 45 762 candidatures, soit 41 candidatures par poste.

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires 2021 - Session synchronisée et « au fil de l'eau » dans la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2021.

En 2021, sur les 1 110 emplois publiés au recrutement de MCF, 8 500 candidats ont déposé 45 760 dossiers de candidature. Le taux de pression, égal au ratio nombre de candidats/nombre de postes, est de 7,7. Ce taux varie d'une discipline à l'autre et donc d'un groupe de disciplines à l'autre. Cependant, il faut rappeler qu'un candidat peut l'être dans plusieurs sections différentes. Le taux de pression est le plus bas dans les disciplines de Sciences économiques et de gestion et le plus haut dans celles de Sciences humaines.

Dans le corps des PR

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique	90	67	96	163	0,7	1,1	1,8
Sciences économiques et de gestion	59	86	98	184	1,5	1,7	3,1
Langues et littératures	82	192	126	318	2,3	1,5	3,9
Sciences humaines	128	229	279	508	1,8	2,2	4,0
Mathématiques et informatique	81	98	367	465	1,2	4,5	5,7
Physique	25	28	142	170	1,1	5,7	6,8
Chimie	34	39	101	140	1,1	3,0	4,1
Sciences de la terre	11	12	33	45	1,1	3,0	4,1
Sciences de l'ingénieur	83	52	266	318	0,6	3,2	3,8
Biologie et biochimie	53	83	122	205	1,6	2,3	3,9
Interdisciplinaire	43	77	101	178	1,8	2,3	4,1
Théologie				0	-	-	-
Pharmacie	14	10	23	33	0,7	1,6	2,4
Autres sections Santé	3	1	4	5	0,3	1,3	1,7
Total	706	904*	1 602*	2 506*	1,3	2,3	3,5

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts aux concours de PR. En effet, un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 2 506 candidats qui ont déposé 5 908 candidatures, soit 8 candidatures par poste.

© DGRH

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et « au fil de l'eau ».

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2021.

Sur les 710 emplois publiés au recrutement de PR, 2 510 candidats ont déposé 5 910 dossiers de candidature. Le taux de pression est de 3,5 pour les postes de PR. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est le plus bas dans les disciplines de Droit et science politique. C'est en Physique, puis en Mathématiques et informatique qu'il est le plus haut.

Dans la filière enseignante des corps du 2nd degré

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique					-	-	-
Sciences économiques et de gestion	117	170	230	400	1,5	2,0	3,4
Langues et littératures	186	858	370	1 228	4,6	2,0	6,6
Sciences humaines	43	144	163	307	3,3	3,8	7,1
Mathématiques et informatique	59	94	346	440	1,6	5,9	7,5
Physique	29	41	138	179	1,4	4,8	6,2
Chimie	1			0	0,0	0,0	0,0
Sciences de la terre				0	-	-	-
Sciences de l'ingénieur	75	20	206	226	0,3	2,7	3,0
Biologie et biochimie	17	61	32	93	3,6	1,9	5,5
Interdisciplinaire	86	122	286	408	1,4	3,3	4,7
Non renseigné	9	26	16	42	2,9	1,8	4,7
Total	622	1 510*	1 719*	3 229*	2,4	2,8	5,2

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts. En effet, un même candidat peut candidater sur plusieurs sections. Au total, ce sont 3 229 candidats qui ont déposé 8 504 candidatures, soit près de 14 candidatures par poste. © DGRH

Champ : Campagnes de recrutement des enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur en 2021.

Source : VEGA, première campagne (24 août 2020 - 29 janvier 2021) et seconde campagne, complémentaire (15 mars 2021 - 29 juin 2021).

Sur les 620 emplois publiés au recrutement d'enseignant de second degré, 3 230 candidats ont déposé 8 500 dossiers de candidature. Le taux de pression est ainsi de 5,2 pour ces postes. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est le plus bas dans les disciplines de Sciences de l'ingénieur. C'est en Mathématiques et informatique, puis en Sciences humaines qu'il est le plus haut.

Tableau 2.2 - Nombre de personnels enseignants titulaires recrutés, rapporté au nombre de postes proposés au recrutement, répartis par filière et par corps, 2021

Filière	Libellé du corps	Postes publiés	Postes pourvus par mutation, détachement et concours	Ratio : postes pourvus / postes publiés (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	706	649	91,9
	Maître de conférences des universités	1 106	1 065	96,3
	Total des postes de la filière	1 812	1 714	94,6
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	214	206	96,3
	Professeur de médecine générale	1	1	100,0
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	199	191	96,0
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	5	3	60,0
	Total des postes de la filière	419	401	95,7
Corps spécifiques	Corps assimilés aux professeurs des universités ¹	32	29	90,6
	Corps assimilés aux maîtres de conférences des universités ²	21	21	100,0
	Total des postes de la filière	53	50	94,3
Filière enseignante des corps du 2 nd degré ³	Professeur agrégé	ND	282	ND
	Professeur certifié	ND	264	ND
	Total des postes de la filière	622	546	87,8
Ensemble des recrutements des personnels enseignants titulaires		2 906	2 711	93,3

1. Les corps assimilés aux professeurs des universités sont les corps d'astronome et de physicien, les directeurs d'études de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC, les professeurs du Muséum national d'histoire naturelle, les professeurs de chaire du Cnam et les professeurs du Collège de France. © DGRH

2. Les corps assimilés aux maîtres de conférences des universités sont les corps d'astronome adjoint et de physicien adjoint, les maîtres de conférences de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC et les maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle.

3. ND (non disponible) : Les postes publiés de la filière enseignante des corps du 2nd degré ne distinguent pas les corps de professeur agrégé et de professeur certifié.

Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur.

Source : Bases Gesup et application Antée-Fidis pour les enseignants-chercheurs (hors HU), données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, base VEGA pour les enseignants du second degré.

Globalement, 93% des postes d'enseignants proposés au recrutement en 2021 sont pourvus. Le taux de pourvoiement dans la filière enseignante des corps du 2nd degré est plus bas (88%) que dans les autres filières enseignantes (universitaire, HU et corps spécifiques) où il est environ de 95%.

Tableau 2.3 - Nombre de recrutements de personnels enseignants titulaires, répartis par filière et par corps et ventilés par modalité de recrutement et sexe, 2021

Filière	Libellé du corps / Modalité de recrutement / Sexe	Mutation				Part mut/ Total recrut (en %)	Femmes
		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)		
Filière universitaire	Professeur des universités	32	55	87	36,8	13,4	
	Maître de conférences des universités	58	51	109	53,2	10,2	1
	Total des recrutements de la filière	90	106	196	45,9	11,4	1
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	45,9	54,1	100,0	-	-	33,3
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	2	9	11	18,2	5,3	
	Professeur de médecine générale			0	-	0	
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	3	2	5	60	2,6	
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0	-	0	
	Total des recrutements de la filière	5	11	16	31,3	4,0	0
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	31,3	68,8	100,0	-	-	0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé						
	Professeur certifié						
	Total des recrutements de la filière	0	0	0	-	0	0
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)				-	-	0
Ensemble des recrutements de personnels enseignants titulaires		95	117	212	44,8	8,0	1
Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)		44,8	55,2	100	-	-	33,3

Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire, données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

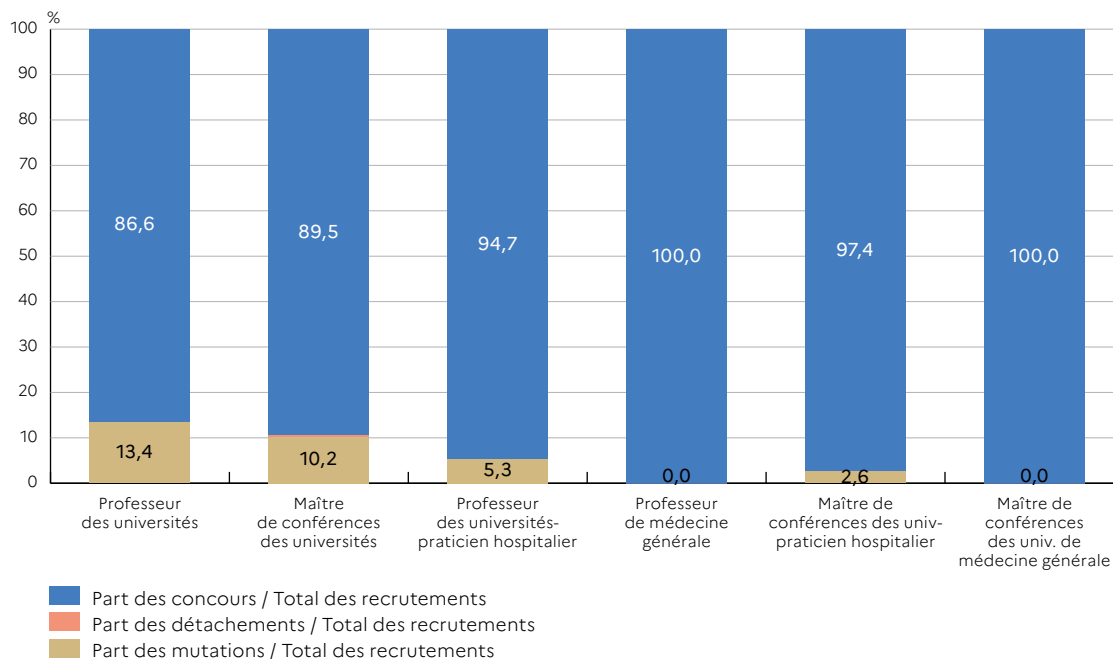
Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 92% des postes alors que la mutation ne représente que 8% environ du recrutement. Les recrutements par voie de détachement restent exceptionnels.

Si la part des femmes dans l'ensemble des recrutements d'enseignants-chercheurs est de 45%, elle est en moyenne de 41% dans les corps des professeurs des universités et assimilés, et de 46% dans les corps des maîtres de conférences et assimilés. Pour mémoire, les femmes représentent 39% de l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires des filières universitaire et hospitalo-universitaire (28% pour les PR et 45% pour les MCF).

Détachement			Part dét/ Total recrut (en %)	Concours				Part Conc/ Total recrut (en %)	Total recrutement	Part des femmes (en %)
Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)			
	0	-	0	246	316	562	43,8	86,6	649	42,8
2	3	33,3	0,3	438	515	953	46,0	89,5	1 065	46,7
2	3	33,3	0,2	684	831	1 515	45,1	88,4	1 714	45,2
66,7	100	-	-	45,1	54,9	100	-	-	-	-
				70	125	195	35,9	94,7	206	35,0
				1		1	100	100	1	100
				74	112	186	39,8	97,4	191	40,3
				2	1	3	66,7	100	3	66,7
0	0	-	0	147	238	385	38,2	96,0	401	37,9
0	0	-	-	38,2	61,8	100	-	-	-	-
				137	145	282	48,6	100	282	48,6
				121	143	264	45,8	100	264	45,8
0	0		0	258	288	546	47,3	100	546	47,3
	0	-	-	47,3		47,3	-	-	-	-
2	3	33,3	0,1	1 089	1 357	2 446	44,5	91,9	2 661	44,5
66,7	100	-	-	44,5	55,5	100	-	-	-	-

© DGRH

— **Figure 2.1** - Le taux de recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires par corps selon la modalité de recrutement, 2021

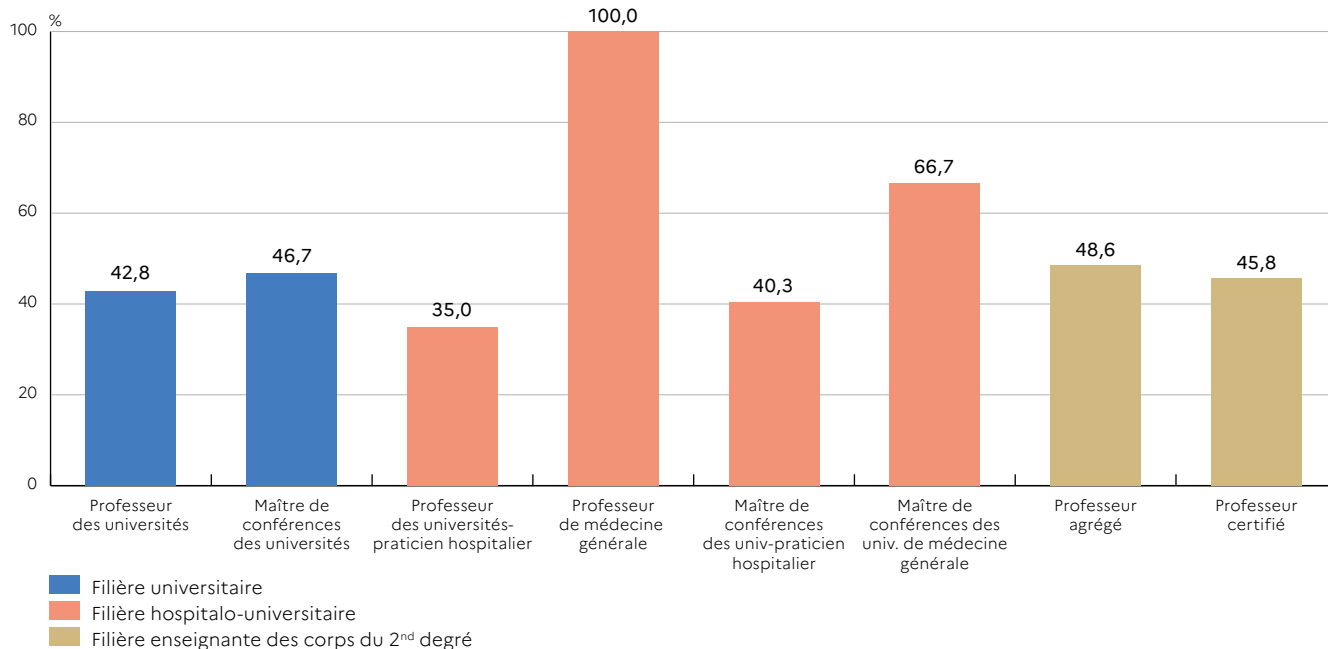


Champ : Recrutements des personnels enseignants-chercheurs titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire, données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

— **Figure 2.2** - Le taux de féminisation des recrutements des personnels enseignants du supérieur selon la filière et le corps, en 2021



Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire, données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

B. La parité dans le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires

Tableau 2.4 - La composition des sections du Conseil national des universités (CNU) et des jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur, au 31/12/2021

a - La composition des sections du CNU, réparties par groupes de disciplines et ventilées par corps et sexe

Groupes de disciplines des sections CNU	Corps									
	PR et assimilés					MCF et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%		Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit et science politique	61	68	129	47,3	52,7	70	61	131	53,4	46,6
Sciences économiques et de gestion	47	48	95	49,5	50,5	51	43	94	54,3	45,7
Langues et littératures	137	125	262	52,3	47,7	172	89	261	65,9	34,1
Sciences humaines	119	152	271	43,9	56,1	162	108	270	60,0	40,0
Mathématiques et informatique	43	89	132	32,6	67,4	57	69	126	45,2	54,8
Physique	33	62	95	34,7	65,3	38	57	95	40,0	60,0
Chimie	47	59	106	44,3	55,7	55	51	106	51,9	48,1
Sciences de la terre	40	49	89	44,9	55,1	37	51	88	42,0	58,0
Sciences de l'ingénieur	59	118	177	33,3	66,7	78	101	179	43,6	56,4
Biologie et biochimie	100	101	201	49,8	50,2	108	95	203	53,2	46,8
Pharmacie	22	30	52	42,3	57,7	32	20	52	61,5	38,5
Médecine	123	252	375	32,8	67,2	113	85	198	57,1	42,9
Odontologie	9	11	20	45,0	55,0	11	10	21	52,4	47,6
Autres sections Santé	4	5	9	44,4	55,6	6	3	9	66,7	33,3
Interdisciplinaire	56	85	141	39,7	60,3	68	72	140	48,6	51,4
Théologie	3	10	13	23,1	76,9	4	8	12	33,3	66,7
Total général	903	1 264	2 167	41,7	58,3	1 062	923	1 985	53,5	46,5

Les sections du CNU, dont la composition résulte des élections de 2019, comprennent des membres élus et des membres nommés, avec des membres titulaires et des suppléants.

© DGRH

Champ : Composition des sections du CNU.

Source : Base Galaxie au 31/12/2021.

Les sections du Conseil national des universités (CNU) établissent les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités. Les candidats inscrits sur ces listes peuvent ensuite être recrutés par concours ouverts par les établissements d'enseignement supérieur. Cependant, la campagne de qualification 2021 est la première qui, en application de la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), supprime l'inscription sur une liste de qualification par le CNU aux fonctions de PR pour les MCF titulaires et pour les

enseignants-chercheurs titulaires assimilés au corps des MCF. La loi prévoit également l'expérimentation de la dispense de qualification pour le recrutement dans le corps des MCF.

La part des femmes dans les sections du CNU est très variable selon qu'elles appartiennent aux corps des professeurs des universités et assimilés ou aux corps des maîtres de conférences et assimilés. Elle est ainsi de 42% contre 28% de femmes dans les effectifs du corps des PR et assimilés et de 54% contre 45% de femmes dans les effectifs des maîtres de conférences et assimilés.

Elle varie également d'un groupe de discipline à l'autre : en Langues et littératures, la part des femmes est de 52% dans le corps des PR et de 66% dans le corps des MCF, alors qu'en Physique elle n'atteint que 35% dans le corps des PR et 40% dans celui des MCF.

b - La composition des jurys de concours de l'agrégation, ventilés par sexe

Concours agrégation 2020-2021	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit privé	3	4	7	42,9	57,1
Total agrégations	3	4	7	42,9	57,1

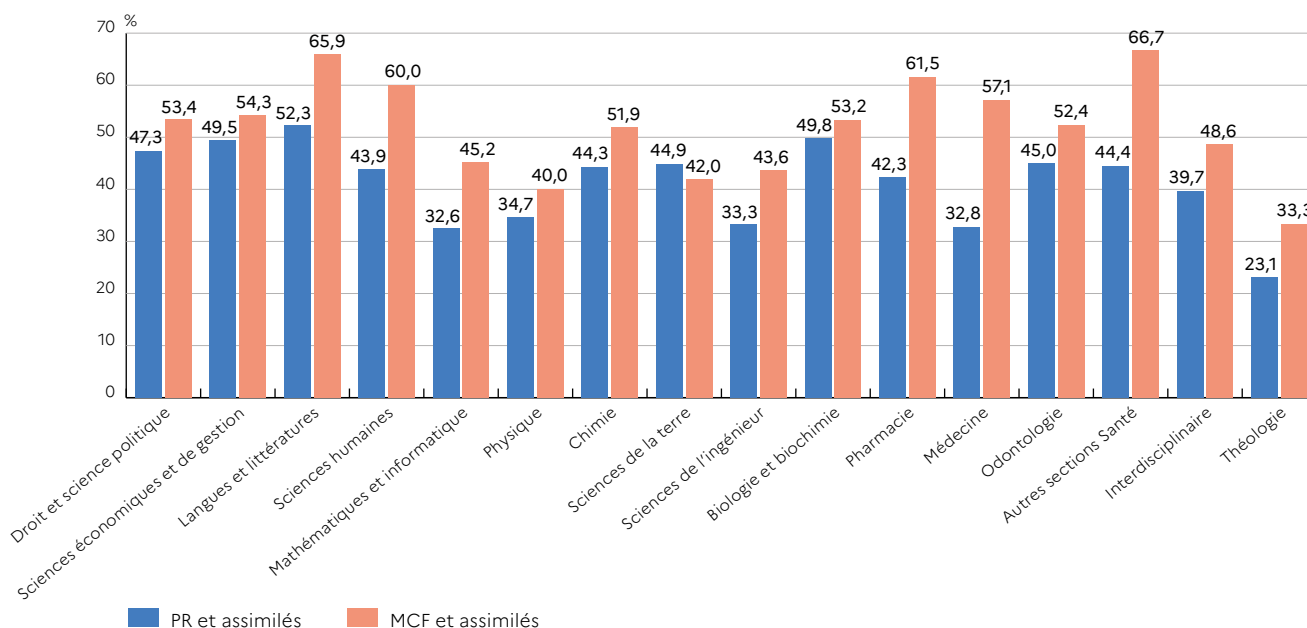
Champ : Composition des jurys des concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur.

© DGRH

Source : Données du département du pilotage et d'appui aux établissements (DGRH A2-1).

Les jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur (ouverts selon les années dans les disciplines juridiques, politique ou économiques et de gestion) ne sont composés que de professeurs des universités et corps assimilés. La part des femmes est de 43% parmi les membres du jury du concours d'agrégation de droit privé ouvert en 2020-2021.

— **Figure 2.3** - La part des femmes dans les sections du CNU selon le corps et le groupe de disciplines, au 31/12/2021



Les sections du CNU, dont la composition résulte des élections de 2019, comprennent des membres élus et des membres nommés, avec des membres titulaires et des suppléants.

© DGRH

Champ : Composition des sections du CNU.

Source : Base Galaxie au 31/12/2021.

Tableau 2.5 - La présidence des sections du Conseil national des universités et des jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur, au 31/12/2021

a - La présidence des sections du CNU ventilée par groupes de disciplines

Groupes de disciplines des sections du CNU	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit et science politique	1	3	4	25,0	75,0
Sciences économiques et de gestion	2		2	100,0	0,0
Langues et littératures	6	3	9	66,7	33,3
Sciences humaines	2	7	9	22,2	77,8
Mathématiques et informatique	1	2	3	33,3	66,7
Physique	1	2	3	33,3	66,7
Chimie	1	2	3	33,3	66,7
Sciences de la terre	3	1	4	75,0	25,0
Sciences de l'ingénieur	1	3	4	25,0	75,0
Biologie et biochimie	2	4	6	33,3	66,7
Pharmacie	2	4	6	33,3	66,7
Médecine	2	12	14	14,3	85,7
Odontologie	1	2	3	33,3	66,7
Autres sections Santé	1	2	3	33,3	66,7
Interdisciplinaire		5	5	0,0	100,0
Théologie	1		1	100,0	0,0
Total général	27	52	79	34,2	65,8

Champ : Présidence des sections du CNU.

© DGRH

Source : Base Galaxie au 31/12/2021 (à partir des élections du CNU 2019).

66% des sections de CNU sont présidées par des hommes. Les présidences des sections de Sciences de la terre et de Langues et littératures sont à majorité féminine et celles des Sciences économiques et de gestion et de Théologie exclusivement féminines. Si les femmes représentent 28% des effectifs des sections du CNU dans le corps des PR et corps assimilés, 34% des sections sont présidées par des femmes.

b - La présidence des jurys des concours de l'agrégation

Concours agrégation 2020-2021	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	en %	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit privé	0	1	1	0,0	100,0
Total agrégations	0	1	1	0,0	100,0

Champ : Présidence des jurys de l'agrégation.

© DGRH

Source : Données du département du pilotage et d'appui aux établissements (DGRH A2-1).

En 2021, le président de jury de l'unique concours d'agrégation de l'enseignement supérieur ouvert en 2020-2021 est un homme.



Les parcours professionnels des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données de l'année 2021 sur les départs définitifs et temporaires des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur et sur l'avancement et la mobilité des enseignants-chercheurs titulaires.

→ En 2021, 1 540 enseignants titulaires sont partis à la retraite, soit 2,2% des effectifs. 60% de ces départs concernent des enseignants-chercheurs universitaires, 26% des enseignants du second degré et 12% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. L'âge moyen de départ à la retraite est de 65,3 ans (67,3 ans pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 65,5 ans pour les enseignants-chercheurs universitaires, 64 ans pour les enseignants du second degré). Cet âge est légèrement inférieur pour les femmes (64,5 ans).

→ Dans la filière universitaire, tous grades confondus, bien que les femmes candidatent un peu moins que les hommes (32% contre 35%), 53% des candidates sont promues contre 42% pour les candidats. Par ailleurs, les âges moyens de promotion au grade supérieur des femmes sont très proches de ceux des hommes. Enfin, les durées moyennes dans le grade d'origine sont globalement comparables entre les femmes et les hommes.

→ Dans la filière hospitalo-universitaire, le taux des femmes promues (33%) est plus élevé que celui des femmes promouvables (29%). En revanche, il décroît avec la progression des avancements dans les grades, de la hors classe des MCPH (44%) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PUPH (20%). Par ailleurs, les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes dans les corps de professeurs et moins élevés dans ceux de maîtres de conférences.

→ Le taux de mobilité (mutations + recrutement avec mobilité géographique) des professeurs des universités est de 1,8% contre 0,3% pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes que pour les hommes (respectivement 2,8% et 0,4% pour les PR et MCF femmes).

→ La part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 42% des recrutées par mutation (13% pour les PR femmes et 59% pour les MCF femmes), contre 25% pour les hommes (9% pour les PR hommes et 43% pour les MCF hommes). 41% des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 46% pour les femmes contre 36% pour les hommes.

A. Les départs définitifs et temporaires des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

1. Les départs à la retraite

Tableau 3.1 - Effectifs des personnels enseignants titulaires partis à la retraite, répartis par filière et corps, rapportés aux effectifs en fonction, 2021

Filière	Libellé long corps	Effectifs	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	15 132	473	3,1
	Maître de conférences des universités	32 762	431	1,3
	Assistant de l'enseignement supérieur	5	1	20,0
Total de la filière universitaire		47 899	905	1,9
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		69,9	58,9	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	4 071	133	3,3
	Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD	156	9	5,8
	Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques	183	4	2,2
	Professeur des universités de médecine générale	44	3	6,8
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	1 382	21	1,5
	Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD	331	11	3,3
	Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharma.	181	1	0,6
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	46		0,0
Total de la filière hospitalo-universitaire		6 394	182	2,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		9,3	11,8	-
Corps spécifiques	Astronome	105	2	1,9
	Physicien	43	1	2,3
	Astronome adjoint	117		0,0
	Physicien adjoint	74		0,0
	Directeur d'études de l'EHESS	113	3	2,7
	Maître de conférences de l'EHESS	56		0,0
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	140	4	2,9
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	92	1	1,1
	Professeur du Cnam	55	2	3,6
	Professeur du Collège de France	24		0,0

Filière	Libellé long corps	Effectifs	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
	Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	3		0,0
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	73	6	8,2
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	140	2	1,4
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	2		0,0
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.			
Total des corps spécifiques		1 037	21	2,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,5	1,4	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	322	18	5,6
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		322	18	5,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,5	1,2	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	7 046	202	2,9
	Professeur de l'Ensam	69	12	17,4
	Professeur certifié	4 464	137	3,1
	Professeur d'EPS	819	41	5,0
	Professeur de lycée professionnel	407	11	2,7
	Chargé d'enseignement d'EPS	3	2	66,7
	Professeur d'enseignement général des collèges			
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		12 808	405	3,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		18,7	26,4	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	55	1	1,8
	Psychologue de l'éducation nationale	13	1	7,7
Total de la filière éducation-orientation		68	2	2,9
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,1	0	-
Filière personnel de direction	Personnel de direction			
Total de la filière personnel de direction		0	0	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	2		0,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	3	4	133,3
Total de la filière d'inspection		8	4	50,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,3	-
Ensemble des effectifs		68 536	1 537	2,2

Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

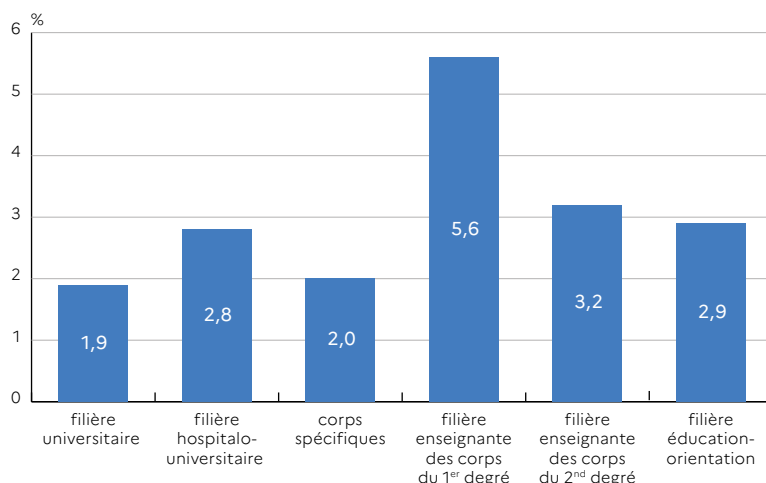
© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO 2021, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

En 2021, le taux des départs en retraite des personnels enseignants titulaires est de 2,2% des effectifs. C'est dans les corps enseignants du 1^{er} degré que le taux est le plus élevé (5,6%). À noter que le taux des départs en retraite de la filière d'inspection n'est pas significatif compte tenu des très faibles effectifs.

— **Figure 3.1** - Le taux des départs à la retraite par rapport aux effectifs en fonction selon la filière, 2021



Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO 2021, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

Tableau 3.2 - Effectifs de personnels enseignants titulaires partis à la retraite, répartis par filière, corps et sexe - Âge moyen de départ à la retraite, 2021

Catégorie de personnel	Libellé du corps	Nombre de départs à la retraite				Âge moyen de départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	134	357	491	27,3	65,5	66,1	66,0
	Maître de conférences et assimilés	188	247	435	43,2	64,3	65,4	65,0
	Total de la filière	322	604	926	34,8	64,8	65,8	65,5
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	60,9	59,9	60,2	-	-	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	25	124	149	16,8	66,6	67,6	67,4
	Maître de conférences et assimilés	8	25	33	24,2	65,0	67,0	66,5
	Total de la filière	33	149	182	18,1	66,2	67,5	67,3
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	6,2	14,8	11,8	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	7	11	18	38,9	60,1	63,1	61,9
	Total de la filière	7	11	18	38,9	60,1	63,1	61,9
	Part de la filière (cat. statutaire) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	1,3	1,1	1,2	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	79	123	202	39,1	63,3	64,1	63,8
	Professeur certifié et assimilés	81	110	191	42,4	64,1	64,2	64,2
	Professeur de l'Ensam	2	10	12	16,7	64,0	64,9	64,8
	Total de la filière	162	243	405	40,0	63,7	64,2	64,0
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	30,6	24,1	26,4	-	-	-	-
Ensemble des départs à la retraite		529	1 008	1 537	34,4	64,5	65,7	65,3

Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

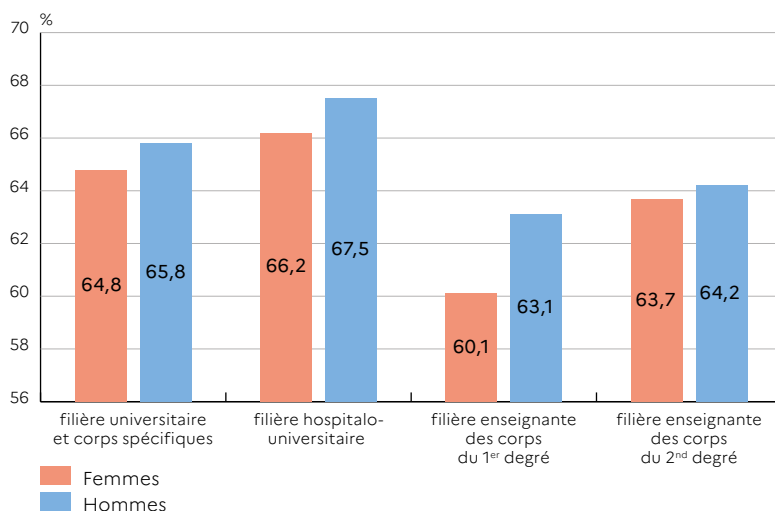
Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO 2021, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

Les 1 540 personnels enseignants titulaires partis à la retraite en 2021 sont composés pour 60% d'enseignants-chercheurs universitaires, de 26% d'enseignants du second degré et de 12% d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Plus d'un tiers des personnels enseignants titulaires partis à la retraite sont des femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 65,3 ans, cet âge étant légèrement inférieur pour les femmes (64,5 ans). Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires partent à la retraite en moyenne à un âge plus élevé (67,3 ans), tandis que les enseignants du second degré partent un peu plus jeunes (64 ans).

— **Figure 3.2** - L'âge moyen de départ à la retraite selon la la filière et le sexe, 2021



Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO 2021, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

2. Les autres départs définitifs

Tableau 3.3 - Répartition des départs définitifs autres que les retraites des personnels enseignants titulaires, par modalité de départ, par filière, corps et sexe, 2021

Filière	Corps	Autres fins de fonction*			Décès		
		F	H	S/T	F	H	S/T
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés		2	2	1	5	6
	Maître de conférences et assimilés	13	16	29	5	8	13
	Total de la filière	13	18	31	6	13	19
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	86,7	90,0	88,6	50,0	68,4	61,3
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0	1	3	4
	Maître de conférences et assimilés		1	1	1	1	2
	Total de la filière	0	1	1	2	4	6
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	5,0	2,9	16,7	21,1	19,4
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles			0		1	1
	Total de la filière	0	0	0	0	1	1
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	3,2
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé			0	1	1	2
	Professeur certifié et assimilés			0	3		3
	Professeur de l'Ensam	1		1			0
	Total de la filière	1	0	1	4	1	5
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	6,7	0,0	2,9	33,3	5,3	16,1
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation			0			0
	Psychologue de l'éducation nationale			0			0
	Total de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière personnel de direction	Personnel de direction		1	1			0
	Total de la filière	0	1	1	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	5,0	2,9	0,0	0,0	0,0
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1		1			0
	Inspecteur de l'éducation nationale			0			0
	Total de la filière	1	0	1	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	6,7	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0
Ensemble des départs définitifs autre que la retraite		15	20	35	12	19	31
Part par sexe / sous-total motif de départ définitif (en %)		42,9	57,1	100,0	38,7	61,3	100,0
Part / Total général des motifs de départ définitif autre que la retraite (en %)		7,9	10,5	18,3	6,3	9,9	16,2

* Par autres fins de fonction, on entend les départs vers d'autres administrations, les fins de stage et les abandons de poste.

Champ : Départs définitifs (autres que retraites) des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

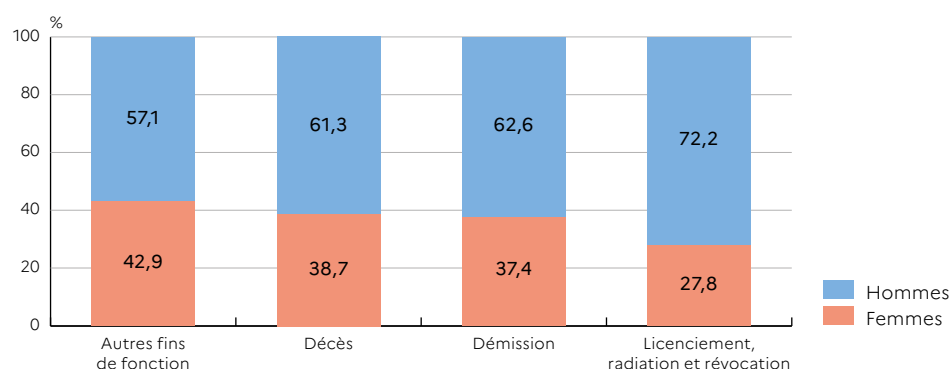
En 2021, les autres départs définitifs (en dehors des retraites), au nombre de 191, concernent majoritairement les personnels enseignants titulaires de la filière universitaire et corps spécifiques (77%). Les démissions représentent un peu plus de la moitié des autres départs définitifs (56%).

La part des femmes dans ces départs définitifs autres que les retraites est de 38%.

Démission			Licenciement, radiation et révocation			Total général			Part des femmes (en %)
F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	Total	
3	11	14	1	3	4	5	21	26	19,2
29	45	74		6	6	47	75	122	38,5
32	56	88	1	9	10	52	96	148	35,1
80,0	83,6	82,2	20,0	69,2	55,6	72,2	80,7	77,5	-
	1	1	1	2	3	2	6	8	25,0
8	8	16	3	1	4	12	11	23	52,2
8	9	17	4	3	7	14	17	31	45,2
20,0	13,4	15,9	80,0	23,1	38,9	19,4	14,3	16,2	-
		0			0	0	1	1	0,0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,5	-
	2	2		1	1	1	4	5	20,0
		0			0	3	0	3	100,0
		0			0	1	0	1	100,0
0	2	2	0	1	1	5	4	9	55,6
0,0	3,0	1,9	0,0	7,7	5,6	6,9	3,4	4,7	-
		0			0	0	0	0	-
		0			0	0	0	0	-
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
		0			0	0	1	1	0,0
0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,5	-
		0			0	1	0	1	100,0
		0			0	0	0	0	-
0	0	0	0	0	0	1	0	1	100,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,5	-
40	67	107	5	13	18	72	119	191	37,7
37,4	62,6	100,0	27,8	72,2	100,0	37,7	62,3	100,0	-
20,9	35,1	56,0	2,6	6,8	9,4	37,7	62,3	100,0	-

© DGRH

— Figure 3.3 - La part des départs définitifs autres que les retraites selon le sexe, 2021



© DGRH

*Par autres fins de fonction, on entend les départs vers d'autres administrations, les fins de stage et les abandons de poste.

Champ : Départs définitifs (autres que retraites) des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

3. Les départs temporaires

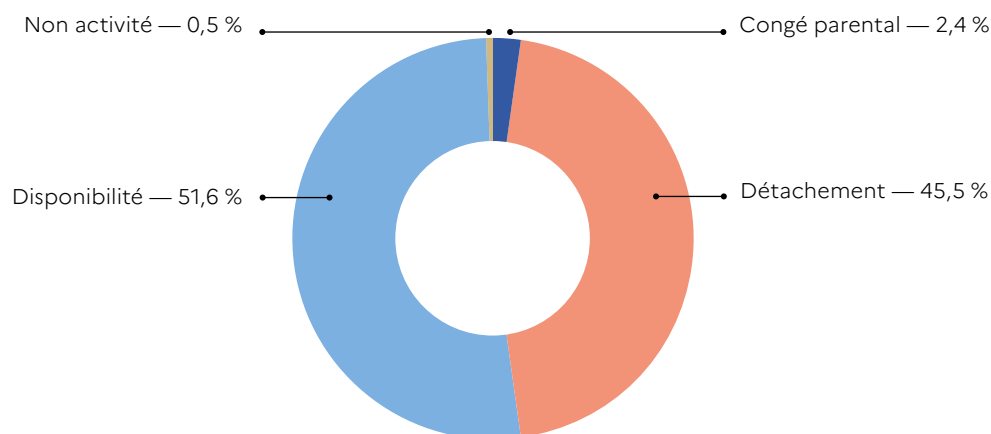
Tableau 3.4 - Effectifs des personnels enseignants titulaires partis au cours de l'année, répartis par position administrative et ventilés par filière, corps et sexe, 2021

Filière	Corps	Congé parental			Détachement		
		F	H	S/total	F	H	S/total
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés			0	18	42	60
	Maître de conférences et assimilés	7	1	8	35	65	100
	Total de la filière	7	1	8	53	107	160
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	87,5	100,0	88,9	88,3	93,9	92,0
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0	3	5	8
	Maître de conférences et assimilés	1		1	4	2	6
	Total de la filière	1	0	1	7	7	14
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	12,5	0,0	11,1	11,7	6,1	8,0
Ensemble des effectifs		8	1	9	60	114	174
Part des effectifs par sexe / Position administrative (en %)		88,9	11,1	-	34,5	65,5	-

Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative d'une année sur l'autre, en raison des aléas liés à la gestion des personnels.
 Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.
 Source : RHSUPINFO 2021.

En 2021, les agents en disponibilité et en détachement représentent respectivement 52% et 46% des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur qui ont été placés dans une position administrative autre que celle d'activité. Parmi les personnels détachés, 92% sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques et 8% de la filière hospitalo-universitaire. Parmi les personnels en disponibilité, 81% sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques et 19% de la filière hospitalo-universitaire. Les femmes représentent 38% des agents dans ces deux positions.

— **Figure 3.4** - Les effectifs des agents titulaires partis temporairement en cours d'année selon la position administrative (en %), 2021

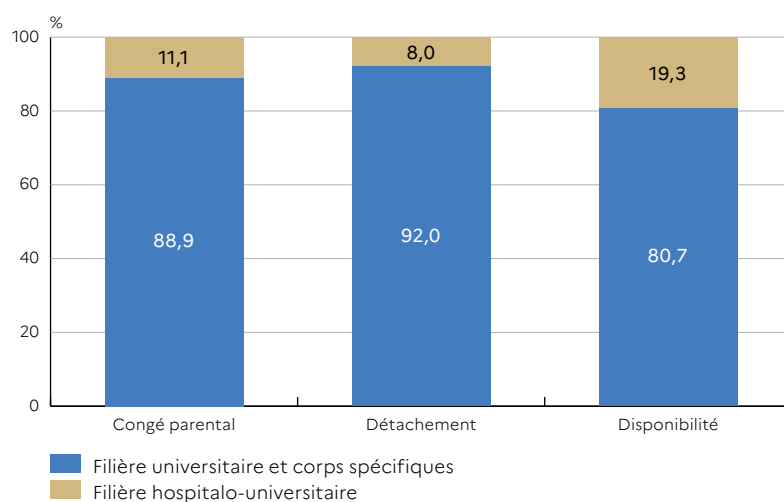


Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative, d'une année sur l'autre, en raison des aléas liés à la gestion des personnels. © DGRH
 Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.
 Source : RHSUPINFO 2021.

Disponibilité			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/total	F	H	S/total	F	H	Total	
8	24	32		2	2	26	68	94	27,7
60	67	127			0	102	133	235	43,4
68	91	159	0	2	2	128	201	329	38,9
87,2	76,5	80,7	-	100,0	100,0	87,7	85,2	86,1	-
5	19	24			0	8	24	32	25,0
5	9	14			0	10	11	21	47,6
10	28	38	0	0	0	18	35	53	34,0
12,8	23,5	19,3	-	0,0	0,0	12,3	14,8	13,9	-
78	119	197	0	2	2	146	236	382	38,2
39,6	60,4	-	0,0	100,0	-	38,2	61,8	-	-

© DGRH

— **Figure 3.5** - Les parts des effectifs des personnels enseignants titulaires partis temporairement en cours d'année par position administrative selon la filière, 2021



Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative, d'une année sur l'autre, en raison des aléas liées à la gestion des personnels. © DGRH

Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : RHSUPINFO 2021.

B. Avancement et mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

1. Les promotions dans un grade supérieur des enseignants-chercheurs titulaires

Tableau 3.5 - Nombre de promouvables enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques), de candidats et de promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU et ventilés par sexe - âges moyens, 2021

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promotions en 2021								
			Promouvables (a)							Candidats (b)	
			F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	78	55 ans	157	54 ans	235	54 ans	33,2	18	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	151	50 ans	276	52 ans	427	51 ans	35,4	26	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	156	46 ans	247	44 ans	403	45 ans	38,7	46	48 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	61	59 ans	74	59 ans	135	59 ans	45,2	24	58 ans
		Maître de conférences hors classe	352	51 ans	391	52 ans	743	51 ans	47,4	74	49 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56	55 ans	135	56 ans	191	56 ans	29,3	18	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	94	51 ans	228	53 ans	322	52 ans	29,2	28	50 ans
		PR de 1 ^{re} classe	138	48 ans	198	50 ans	336	49 ans	41,1	75	49 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	70	58 ans	106	59 ans	176	59 ans	39,8	29	57 ans
		Maître de conférences hors classe	367	49 ans	359	51 ans	726	50 ans	50,6	125	48 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	114	60 ans	128	61 ans	242	60 ans	47,1	33	59 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	274	57 ans	228	57 ans	502	57 ans	54,6	77	58 ans
		PR de 1 ^{re} classe	277	53 ans	230	54 ans	507	54 ans	54,6	113	54 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	219	58 ans	102	59 ans	321	58 ans	68,2	63	58 ans
		Maître de conférences hors classe	822	51 ans	431	53 ans	1 253	52 ans	65,6	223	50 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	85	59 ans	255	59 ans	340	59 ans	25,0	25	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	245	57 ans	415	57 ans	660	57 ans	37,1	81	57 ans
		PR de 1 ^{re} classe	280	52 ans	396	53 ans	676	53 ans	41,4	101	53 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	125	58 ans	140	59 ans	265	58 ans	47,2	31	57 ans
		Maître de conférences hors classe	668	50 ans	626	52 ans	1 294	51 ans	51,6	194	50 ans

					Promus (c)							Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)	
H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)				
40	54 ans	58	55 ans	31,0	11	56 ans	18	54 ans	29	55 ans	37,9	24,7	12,3	50,0	
87	53 ans	113	53 ans	23,0	15	51 ans	34	51 ans	49	51 ans	30,6	26,5	11,5	43,4	
76	46 ans	122	47 ans	37,7	22	47 ans	31	46 ans	53	46 ans	41,5	30,3	13,2	43,4	
20	58 ans	44	58 ans	54,5	17	58 ans	10	57 ans	27	58 ans	63,0	32,6	20,0	61,4	
88	49 ans	162	49 ans	45,7	48	47 ans	50	47 ans	98	47 ans	49,0	21,8	13,2	60,5	
42	56 ans	60	56 ans	30,0	12	57 ans	20	55 ans	32	56 ans	37,5	31,4	16,8	53,3	
74	53 ans	102	52 ans	27,5	16	50 ans	22	51 ans	38	50 ans	42,1	31,7	11,8	37,3	
90	51 ans	165	50 ans	45,5	40	47 ans	29	52 ans	69	49 ans	58,0	49,1	20,5	41,8	
48	58 ans	77	58 ans	37,7	13	58 ans	24	58 ans	37	58 ans	35,1	43,8	21,0	48,1	
112	49 ans	237	48 ans	52,7	73	46 ans	49	47 ans	122	46 ans	59,8	32,6	16,8	51,5	
58	60 ans	91	60 ans	36,3	15	58 ans	20	61 ans	35	60 ans	42,9	37,6	14,5	38,5	
82	58 ans	159	58 ans	48,4	35	58 ans	25	58 ans	60	58 ans	58,3	31,7	12,0	37,7	
91	54 ans	204	54 ans	55,4	44	54 ans	27	54 ans	71	54 ans	62,0	40,2	14,0	34,8	
31	59 ans	94	59 ans	67,0	46	58 ans	18	60 ans	64	59 ans	71,9	29,3	19,9	68,1	
103	51 ans	326	51 ans	68,4	127	50 ans	57	50 ans	184	50 ans	69,0	26,0	14,7	56,4	
104	61 ans	129	60 ans	19,4	16	58 ans	47	61 ans	63	60 ans	25,4	37,9	18,5	48,8	
136	57 ans	217	57 ans	37,3	46	55 ans	50	58 ans	96	56 ans	47,9	32,9	14,5	44,2	
154	53 ans	255	53 ans	39,6	48	54 ans	54	52 ans	102	53 ans	47,1	37,7	15,1	40,0	
48	59 ans	79	58 ans	39,2	22	57 ans	29	59 ans	51	58 ans	43,1	29,8	19,2	64,6	
202	50 ans	396	50 ans	49,0	109	49 ans	111	50 ans	220	49 ans	49,5	30,6	17,0	55,6	

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promotions en 2021								
			Promouvables (a)							Candidats (b)	
			F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	75	57 ans	348	55 ans	423	55 ans	17,7	27	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	103	53 ans	589	53 ans	692	53 ans	14,9	32	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	76	48 ans	422	48 ans	498	48 ans	15,3	29	49 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	98	57 ans	227	58 ans	325	58 ans	30,2	32	57 ans
		Maître de conférences hors classe	351	47 ans	1 022	48 ans	1 373	48 ans	25,6	98	47 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	24	55 ans	158	57 ans	182	57 ans	13,2	10	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	45	54 ans	273	55 ans	318	55 ans	14,2	16	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	39	51 ans	144	51 ans	183	51 ans	21,3	12	48 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	33	57 ans	73	58 ans	106	58 ans	31,1	12	57 ans
		Maître de conférences hors classe	137	48 ans	428	47 ans	565	47 ans	24,2	37	48 ans
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	47	56 ans	172	56 ans	219	56 ans	21,5	10	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	108	54 ans	256	54 ans	364	54 ans	29,7	34	54 ans
		PR de 1 ^{re} classe	62	50 ans	165	51 ans	227	51 ans	27,3	30	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	53	57 ans	63	58 ans	116	58 ans	45,7	22	56 ans
		Maître de conférences hors classe	343	47 ans	468	47 ans	811	47 ans	42,3	108	47 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	15	57 ans	70	57 ans	85	57 ans	17,6	5	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	27	52 ans	116	55 ans	143	55 ans	18,9	13	50 ans
		PR de 1 ^{re} classe	25	50 ans	87	51 ans	112	51 ans	22,3	10	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	12	58 ans	27	58 ans	39	58 ans	30,8	3	60 ans
		Maître de conférences hors classe	107	47 ans	220	47 ans	327	47 ans	32,7	23	47 ans
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58	58 ans	433	57 ans	491	57 ans	11,8	16	59 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	106	54 ans	620	55 ans	726	55 ans	14,6	32	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	80	49 ans	488	50 ans	568	50 ans	14,1	25	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	76	58 ans	266	58 ans	342	58 ans	22,2	42	58 ans
		Maître de conférences hors classe	351	48 ans	1 177	48 ans	1 528	48 ans	23,0	132	47 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	62	58 ans	178	58 ans	240	58 ans	25,8	17	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	138	56 ans	268	56 ans	406	56 ans	34,0	39	56 ans
		PR de 1 ^{re} classe	133	52 ans	187	52 ans	320	52 ans	41,6	51	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	85	59 ans	75	59 ans	160	59 ans	53,1	30	58 ans
		Maître de conférences hors classe	715	48 ans	584	49 ans	1 299	48 ans	55,0	224	48 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	36	56 ans	33	57 ans	69	57 ans	52,2	9	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	52	55 ans	68	56 ans	120	56 ans	43,3	19	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	42	52 ans	59	51 ans	101	51 ans	41,6	14	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	26	61 ans	17	60 ans	43	61 ans	60,5	7	61 ans
		Maître de conférences hors classe	202	49 ans	141	49 ans	343	49 ans	58,9	75	48 ans

					Promus (c)							Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)	
H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)				
125	56 ans	152	56 ans	17,8	15	58 ans	51	56 ans	66	57 ans	22,7	35,9	15,6	43,4	
193	54 ans	225	54 ans	14,2	14	54 ans	65	54 ans	79	54 ans	17,7	32,5	11,4	35,1	
186	47 ans	215	48 ans	13,5	13	50 ans	60	48 ans	73	49 ans	17,8	43,2	14,7	34,0	
99	57 ans	131	57 ans	24,4	18	56 ans	37	56 ans	55	56 ans	32,7	40,3	16,9	42,0	
316	46 ans	414	47 ans	23,7	56	47 ans	139	46 ans	195	46 ans	28,7	30,2	14,2	47,1	
55	57 ans	65	57 ans	15,4	6	56 ans	25	57 ans	31	57 ans	19,4	35,7	17,0	47,7	
65	54 ans	81	54 ans	19,8	12	53 ans	22	53 ans	34	53 ans	35,3	25,5	10,7	42,0	
59	49 ans	71	49 ans	16,9	3	51 ans	21	48 ans	24	48 ans	12,5	38,8	13,1	33,8	
28	58 ans	40	58 ans	30,0	9	57 ans	17	57 ans	26	57 ans	34,6	37,7	24,5	65,0	
125	46 ans	162	46 ans	22,8	21	46 ans	65	45 ans	86	46 ans	24,4	28,7	15,2	53,1	
64	55 ans	74	55 ans	13,5	8	58 ans	33	55 ans	41	56 ans	19,5	33,8	18,7	55,4	
87	54 ans	121	54 ans	28,1	16	55 ans	37	53 ans	53	54 ans	30,2	33,2	14,6	43,8	
60	50 ans	90	50 ans	33,3	14	49 ans	16	48 ans	30	48 ans	46,7	39,6	13,2	33,3	
23	57 ans	45	57 ans	48,9	12	56 ans	8	56 ans	20	56 ans	60,0	38,8	17,2	44,4	
170	45 ans	278	46 ans	38,8	49	47 ans	85	45 ans	134	46 ans	36,6	34,3	16,5	48,2	
27	57 ans	32	57 ans	15,6	3	55 ans	10	56 ans	13	56 ans	23,1	37,6	15,3	40,6	
36	54 ans	49	53 ans	26,5	6	50 ans	10	52 ans	16	51 ans	37,5	34,3	11,2	32,7	
33	50 ans	43	51 ans	23,3	4	54 ans	12	50 ans	16	51 ans	25,0	38,4	14,3	37,2	
13	57 ans	16	58 ans	18,8	3	60 ans	6	58 ans	9	58 ans	33,3	41,0	23,1	56,3	
61	46 ans	84	46 ans	27,4	14	47 ans	39	45 ans	53	46 ans	26,4	25,7	16,2	63,1	
161	57 ans	177	57 ans	9,0	8	58 ans	66	57 ans	74	57 ans	10,8	36,0	15,1	41,8	
196	54 ans	228	55 ans	14,0	13	54 ans	81	54 ans	94	54 ans	13,8	31,4	12,9	41,2	
201	50 ans	226	50 ans	11,1	15	50 ans	62	50 ans	77	50 ans	19,5	39,8	13,6	34,1	
104	58 ans	146	58 ans	28,8	25	57 ans	54	57 ans	79	57 ans	31,6	42,7	23,1	54,1	
449	47 ans	581	47 ans	22,7	61	46 ans	193	46 ans	254	46 ans	24,0	38,0	16,6	43,7	
53	59 ans	70	58 ans	24,3	13	58 ans	20	59 ans	33	59 ans	39,4	29,2	13,8	47,1	
88	55 ans	127	55 ans	30,7	20	54 ans	33	55 ans	53	55 ans	37,7	31,3	13,1	41,7	
77	52 ans	128	51 ans	39,8	24	49 ans	27	52 ans	51	51 ans	47,1	40,0	15,9	39,8	
25	58 ans	55	58 ans	54,5	16	59 ans	16	57 ans	32	58 ans	50,0	34,4	20,0	58,2	
212	48 ans	436	48 ans	51,4	107	48 ans	97	47 ans	204	47 ans	52,5	33,6	15,7	46,8	
9	57 ans	18	57 ans	50,0	3	57 ans	6	55 ans	9	56 ans	33,3	26,1	13,0	50,0	
21	55 ans	40	55 ans	47,5	13	53 ans	7	53 ans	20	53 ans	65,0	33,3	16,7	50,0	
20	49 ans	34	50 ans	41,2	7	48 ans	7	48 ans	14	48 ans	50,0	33,7	13,9	41,2	
8	59 ans	15	60 ans	46,7	2	60 ans	6	59 ans	8	59 ans	25,0	34,9	18,6	53,3	
52	47 ans	127	48 ans	59,1	34	47 ans	23	46 ans	57	46 ans	59,6	37,0	16,6	44,9	

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promotions en 2021								
			Promouvables (a)							Candidats (b)	
			F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	22	57 ans	60	58 ans	82	58 ans	26,8	7	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57	56 ans	109	56 ans	166	56 ans	34,3	19	57 ans
		PR de 1 ^{re} classe	78	52 ans	108	53 ans	186	53 ans	41,9	39	54 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	33	60 ans	33	59 ans	66	60 ans	50,0	17	59 ans
		Maître de conférences hors classe	263	51 ans	259	52 ans	522	52 ans	50,4	78	51 ans
Théologie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	1	60 ans	3	61 ans	4	61 ans	25,0		
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	2	66 ans	6	58 ans	8	60 ans	25,0	1	63 ans
		PR de 1 ^{re} classe	3	50 ans	7	56 ans	10	54 ans	30,0	1	49 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel					0				
		Maître de conférences hors classe	3	51 ans	3	58 ans	6	55 ans	50,0		
Autres sections de santé	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon									
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon									
		PR de 1 ^{re} classe	1	47 ans			1	47 ans		1	47 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel									
		Maître de conférences hors classe									
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	673	57 ans	2 130	57 ans	2 803	57 ans	24,0	195	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 402	55 ans	3 452	55 ans	4 854	55 ans	28,9	417	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	1 390	51 ans	2 738	50 ans	4 128	51 ans	33,7	547	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	891	58 ans	1 203	58 ans	2 094	58 ans	42,6	312	58 ans
		Maître de conférences hors classe	4 681	49 ans	6 109	49 ans	10 790	49 ans	43,4	1 391	49 ans
	Total PR et MCF			9 037	-	15 632	-	24 669	-	36,6	2 862

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° 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).

Source : Application ELECTRA.

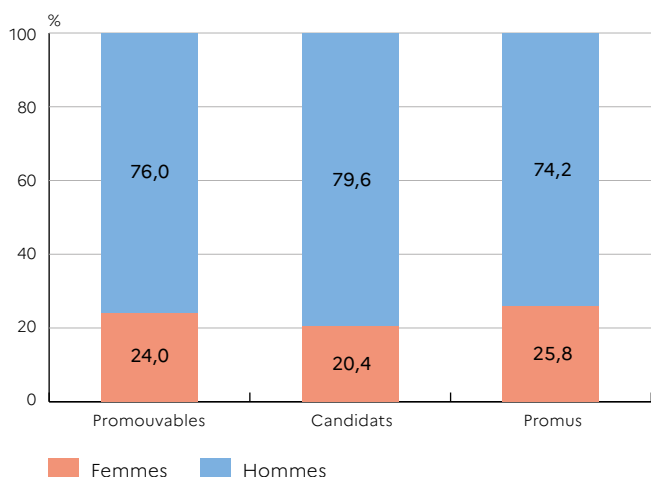
Devant faire acte de candidature pour être promu, les enseignants-chercheurs promouvables de chaque grade ne sont qu'un tiers à se porter candidat avec des différences selon le grade d'accès et le groupe de disciplines. Ainsi, ils sont 31% à candidater dans le grade de MCF hors classe, 37% à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF (échelon créé en 2017) et 32% à 40% dans les divers grades de professeur des universités. La part des femmes candidates et promues varie d'un groupe de disciplines à l'autre et décroît, en général, avec la progression des avancements de grade, de la hors classe des MCF (respectivement 41% des candidats et 44% des promus) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (respectivement 20% des candidats et 26% des promus). Tous grades confondus, bien que les femmes candidatent un peu moins que les hommes (32% contre 35%), 53% des candidates sont promues contre 42% pour les candidats. Enfin, l'âge moyen des promus est similaire à celui des candidats et des promouvables, hormis pour le grade de MCF HC où les promus sont en moyenne 2 ans plus jeunes que les promouvables. Par ailleurs, les âges moyens de promotion au grade supérieur des femmes sont très proches de ceux des hommes.

					Promus (c)							Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	F	Âge moyen	H	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)			
24	59 ans	31	58 ans	22,6	3	56 ans	9	60 ans	12	59 ans	25,0	37,8	14,6	38,7
48	56 ans	67	56 ans	28,4	10	58 ans	18	55 ans	28	56 ans	35,7	40,4	16,9	41,8
51	54 ans	90	54 ans	43,3	16	55 ans	17	53 ans	33	54 ans	48,5	48,4	17,7	36,7
11	59 ans	28	59 ans	60,7	11	59 ans	6	59 ans	17	59 ans	64,7	42,4	25,8	60,7
103	51 ans	181	51 ans	43,1	39	48 ans	48	50 ans	87	49 ans	44,8	34,7	16,7	48,1
1	63 ans	1	63 ans	0,0					0			25,0	0,0	0,0
4	61 ans	5	62 ans	20,0	1	63 ans			1	63 ans	100,0	62,5	12,5	20,0
1	65 ans	2	57 ans	50,0	1	49 ans	1	65 ans	2	57 ans	50,0	20,0	20,0	100,0
		0							0					
		0							0			0,0	0,0	
		1	47 ans									100,0	0,0	0,0
763	57 ans	958	57 ans	20,4	113	57 ans	325	58 ans	438	57 ans	25,8	34,2	15,6	45,7
1 117	55 ans	1 534	55 ans	27,2	217	54 ans	404	54 ans	621	54 ans	34,9	31,6	12,8	40,5
1 099	51 ans	1 646	51 ans	33,2	251	51 ans	364	50 ans	615	51 ans	40,8	39,9	14,9	37,4
458	58 ans	770	58 ans	40,5	194	58 ans	231	57 ans	425	58 ans	45,6	36,8	20,3	55,2
1 993	48 ans	3 384	48 ans	41,1	738	48 ans	956	47 ans	1 694	47 ans	43,6	31,4	15,7	50,1
5 430	-	8 292	-	34,5	1 513	-	2 280	-	3 793	-	39,9	33,6	15,4	45,7

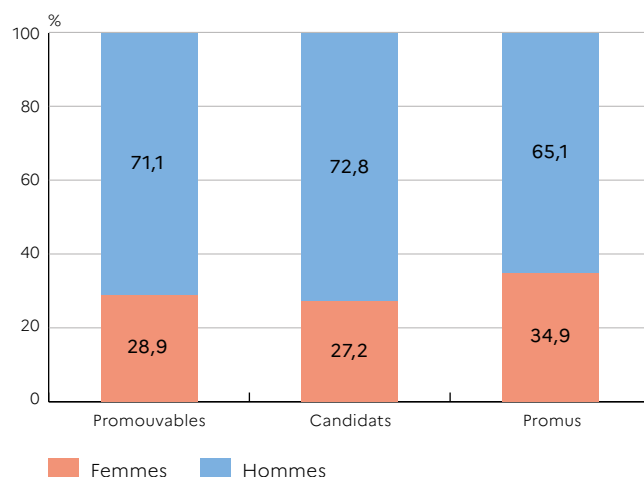
© DGRH

— **Figure 3.6** - Répartition par sexe des enseignants-chercheurs promouvables, candidats et promus, par grade de promotion, 2021

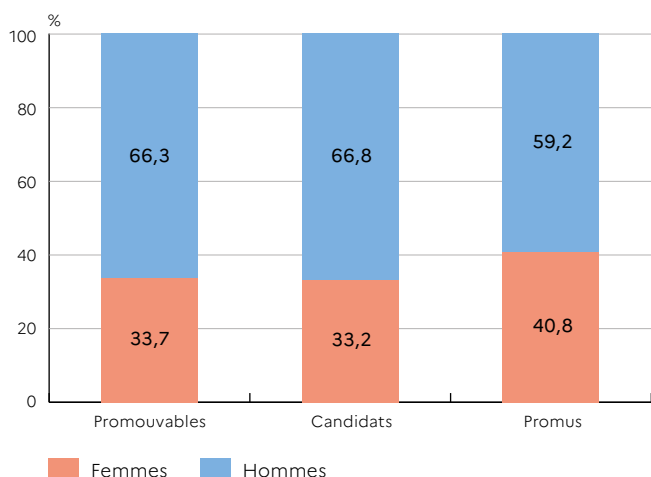
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



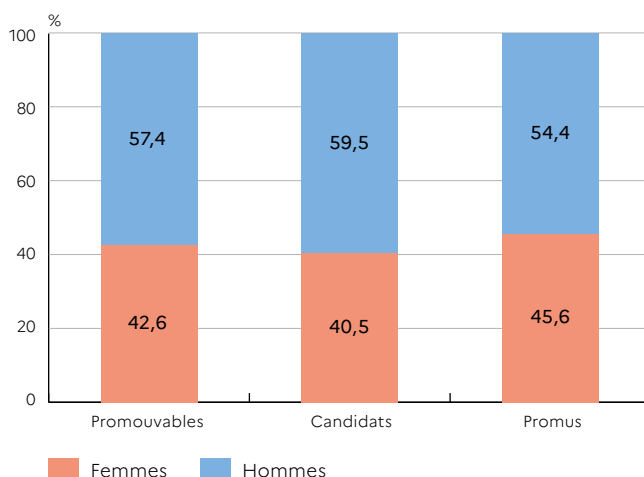
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



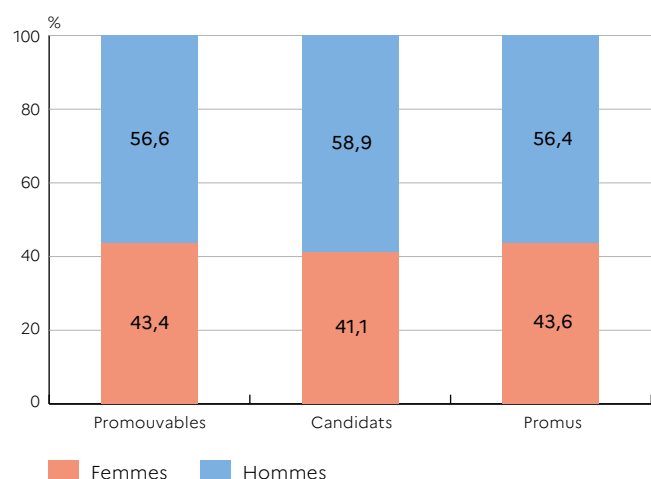
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



e - MCF hors classe

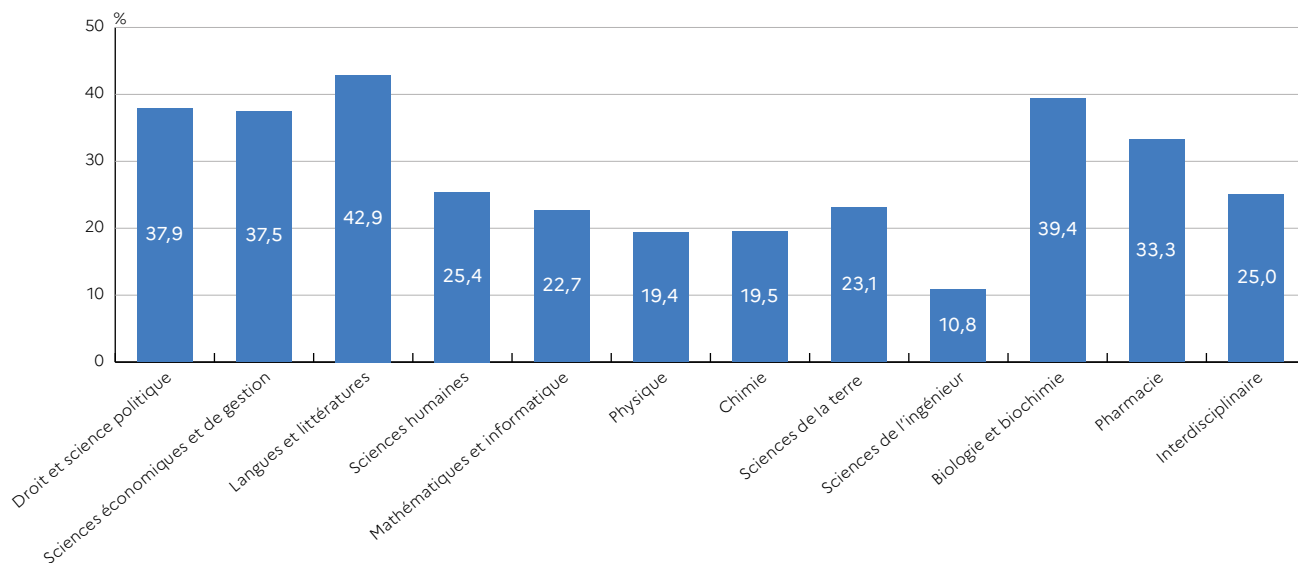


Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° 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).

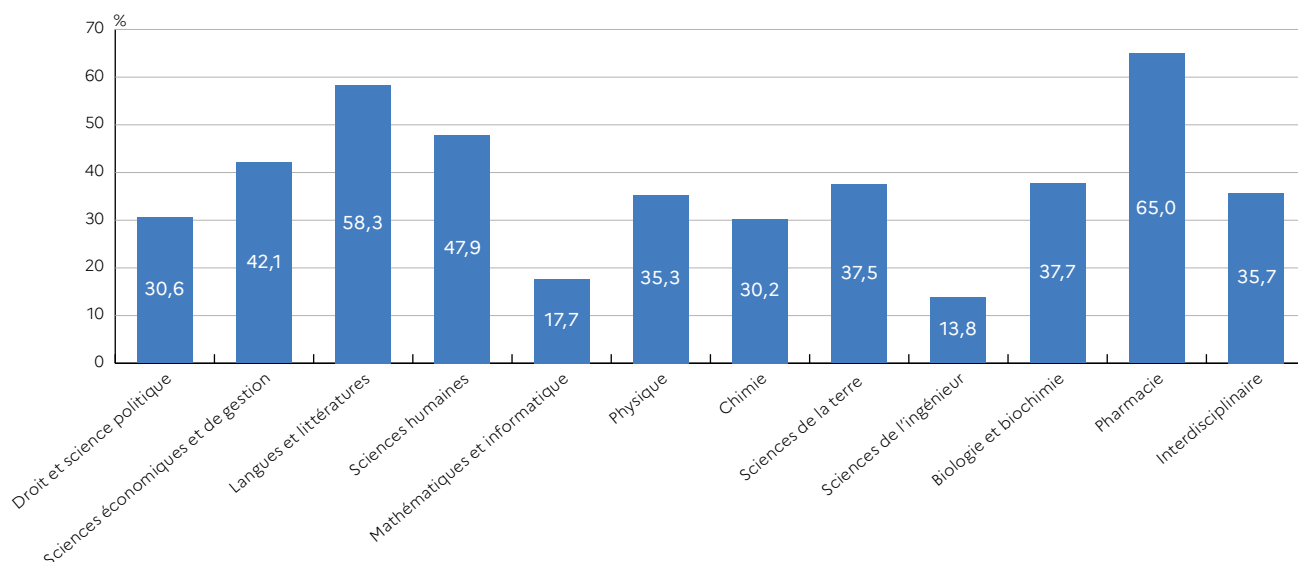
Source : Application ELECTRA.

— **Figure 3.7** - Taux de féminisation des promus par grade de promotion et groupes de disciplines CNU, 2021

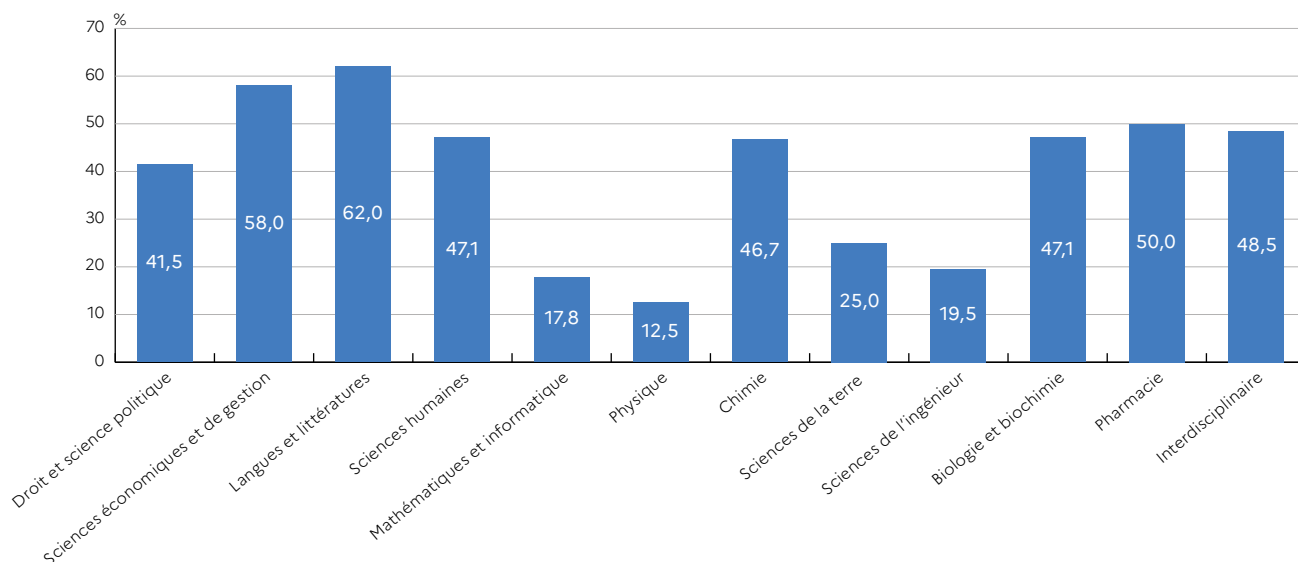
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



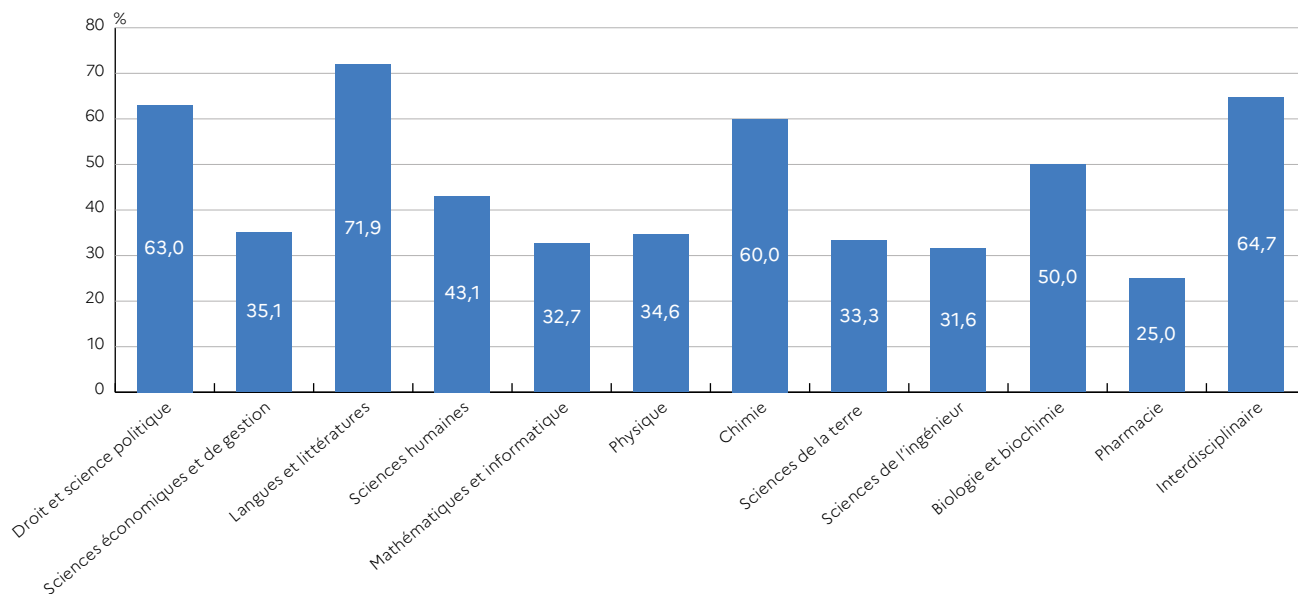
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



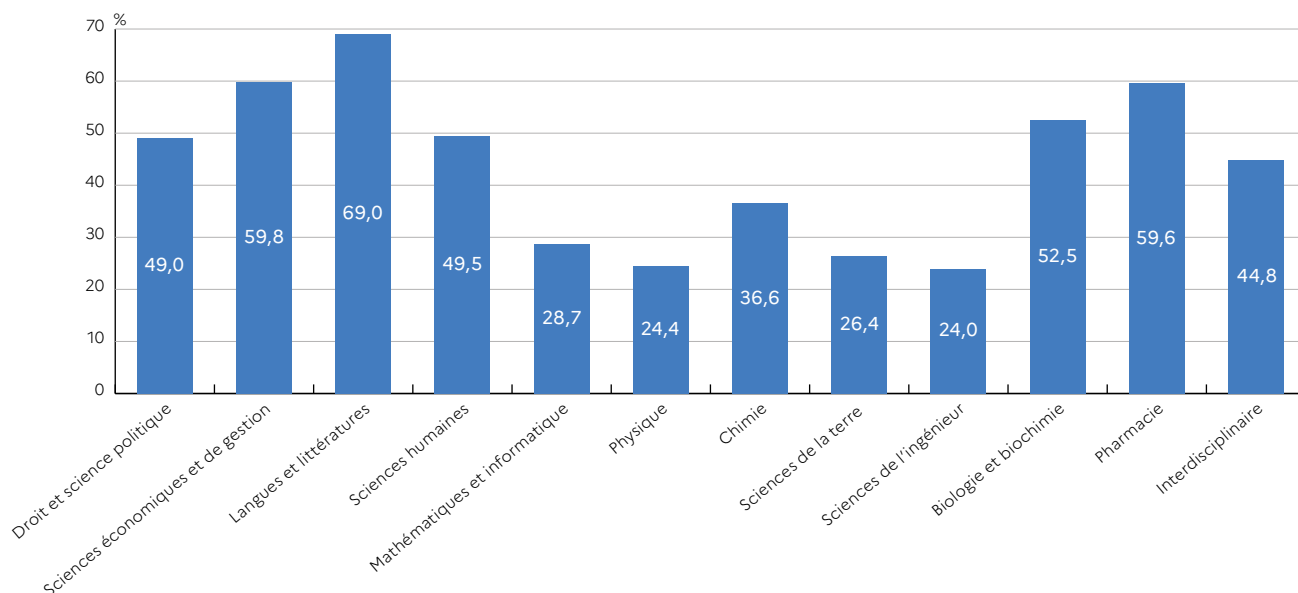
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



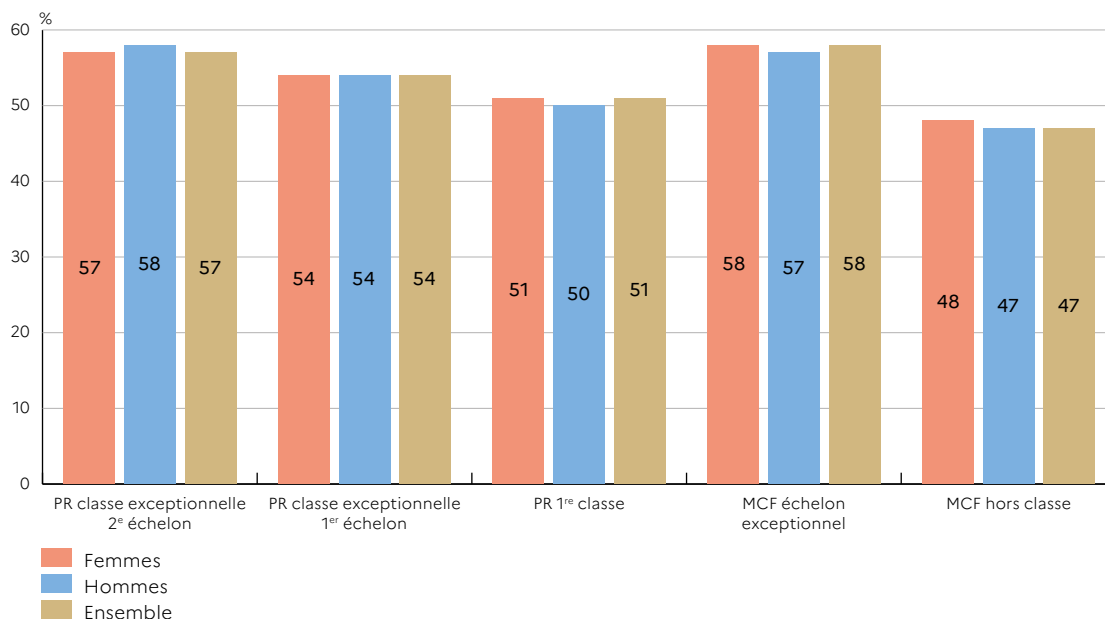
e - MCF hors classe



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° 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).

Source : Application ELECTRA.

— **Figure 3.8** - Âges moyens d'accès au grade de promotion par sexe, 2021



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° 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). © DGRH

Source : Application ELECTRA.

Tableau 3.6 - Nombre de promovables enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et de promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU, ventilés par sexe, 2021

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables				
			Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble
Médecine	PUPH	PUPH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	104	60 ans	528	61 ans	632
		PUPH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	272	56 ans	969	56 ans	1 241
		PUPH de 1 ^{re} classe	351	49 ans	860	48 ans	1 211
	PUMG	PUMG classe exceptionnelle 2 ^e échelon			2	58 ans	2
		PUMG classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	61 ans	9	61 ans	15
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	45 ans	18	58 ans	22
	MCPH	Maître de conférences - PH - échelon exceptionnel	10	61 ans	8	62 ans	18
		Maître de conférences - PH - hors classe	62	52 ans	51	54 ans	113
		Maître de conférences - PH - 1 ^{re} classe	182	40 ans	250	39 ans	432
	MCMG	Maître de conférences - MG - 1 ^{re} classe	13	38 ans	12	40 ans	25
Odontologie	PUPHO	PUPHO classe exceptionnelle 2 ^e échelon	6	61 ans	18	62 ans	24
		PUPHO classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	22	58 ans	12	56 ans	34
		PUPHO de 1 ^{re} classe	28	49 ans	27	51 ans	55
	MCPHO	MCPHO échelon exceptionnel	2	58 ans	6	63 ans	8
		MCPHO hors classe	23	53 ans	49	58 ans	72
		MCPHO 1 ^{re} classe	34	37 ans	20	41 ans	54
Pharmacie	PUPHP	PUPHP classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	56 ans	19	57 ans	27
		PUPHP classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	19	57 ans	28	57 ans	47
		PUPHP de 1 ^{re} classe	20	51 ans	43	52 ans	63
	MCPHP	MCPHP échelon exceptionnel			1	63 ans	1
		MCPHP hors classe	21	51 ans	12	53 ans	33
		MCPHP 1 ^{re} classe	28	38 ans	22	38 ans	50
Total général enseignants-chercheurs HU	PUPH	PUPH de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	118	60 ans	565	61 ans	683
		PUPH de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	313	56 ans	1 009	56 ans	1 322
		PUPH de 1 ^{re} classe	399	49 ans	930	48 ans	1 329
	PUMG	PUMG de classe exceptionnelle 2 ^e échelon			2	58 ans	2
		PUMG de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	61 ans	9	61 ans	15
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	45 ans	18	58 ans	22
	MCPH	MCPH échelon exceptionnel	12	61 ans	15	62 ans	27
		MCPH hors classe	106	52 ans	112	56 ans	218
		MCPH 1 ^{re} classe	244	39 ans	292	39 ans	536
	MCMG	MCMG 1 ^{re} classe	13	38 ans	12	40 ans	25
Total PUPH PUMG MCPH et MCMG			1 215		2 964		4 179

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.

Source : Données du département DGRH A2-3.

Les taux de promus/promouvables varient de 18 à 24% dans les grades de maître de conférences hospitalo-universitaire (MCPH) et de médecine générale (MCMG), hormis pour l'échelon exceptionnelle de la hors classe où il atteint 70%. Ces taux varient de 15 à 21% dans les grades de professeur hospitalo-universitaire (PUPH).

Le taux des femmes promues (33%) est plus élevé que celui des femmes promovables (29%). En revanche, il décroît avec la progression des avancements dans les grades, de la hors classe des MCPH (44%) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PUPH (20%).

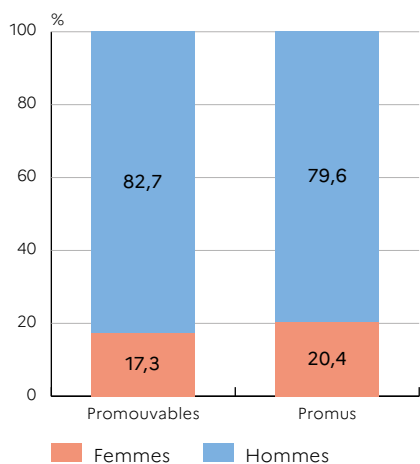
Promotions en 2021									
		Promus							Ratio promus/ promouvables (en %)
Âge moyen	Part des femmes (en %)	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	
61 ans	16,5	27	62 ans	105	62 ans	132	62 ans	20,5	20,9
56 ans	21,9	46	57 ans	137	58 ans	183	57 ans	25,1	14,7
48 ans	29,0	70	51 ans	111	50 ans	181	51 ans	38,7	14,9
58 ans				1	55 ans	1	55 ans		50,0
61 ans	40,0			2	58 ans	2	58 ans		13,3
56 ans	18,2	1	60 ans	2	63 ans	3	62 ans	33,3	13,6
62 ans	55,6	7	61 ans	6	63 ans	13	62 ans	53,8	72,2
53 ans	54,9	9	52 ans	8	52 ans	17	52 ans	52,9	15,0
40 ans	42,1	41	40 ans	60	40 ans	101	40 ans	40,6	23,4
39 ans	52,0	3	38 ans	3	48 ans	6	43 ans	50,0	24,0
62 ans	25,0	2	63 ans	3	63 ans	5	63 ans	40,0	20,8
57 ans	64,7	4	59 ans	1	61 ans	5	59 ans	80,0	14,7
50 ans	50,9	3	61 ans	5	49 ans	8	54 ans	37,5	14,5
62 ans	25,0	2	61 ans	4	63 ans	6	62 ans	33,3	75,0
57 ans	31,9	4	51 ans	12	59 ans	16	57 ans	25,0	22,2
38 ans	63,0	9	36 ans	4	38 ans	13	36 ans	69,2	24,1
57 ans	29,6			5	55 ans	5	55 ans		18,5
57 ans	40,4	3	59 ans	3	54 ans	6	57 ans	50,0	12,8
52 ans	31,7	4	50 ans	5	55 ans	9	53 ans	44,4	14,3
63 ans									
52 ans	63,6	4	47 ans	2	53 ans	6	49 ans	66,7	18,2
38 ans	56,0	5	38 ans	6	38 ans	11	38 ans	45,5	22,0
61 ans	17,3	29	62 ans	113	62 ans	142	62 ans	20,4	20,8
56 ans	23,7	53	57 ans	141	58 ans	194	57 ans	27,3	14,7
48 ans	30,0	77	51 ans	121	50 ans	198	51 ans	38,9	14,9
58 ans				1	55 ans	1	55 ans		50,0
61 ans	40,0			2	58 ans	2	58 ans		13,3
56 ans	18,2	1	60 ans	2	63 ans	3	62 ans	33,3	13,6
62 ans	44,4	9	60 ans	10	63 ans	19	62 ans	47,4	70,4
54 ans	48,6	17	51 ans	22	56 ans	39	54 ans	43,6	17,9
39 ans	45,5	55	39 ans	70	40 ans	125	39 ans	44,0	23,3
39 ans	52,0	3	38 ans	3	48 ans	6	43 ans	50,0	24,0
	29,1	244		485		729		33,5	17,4

© DGRH

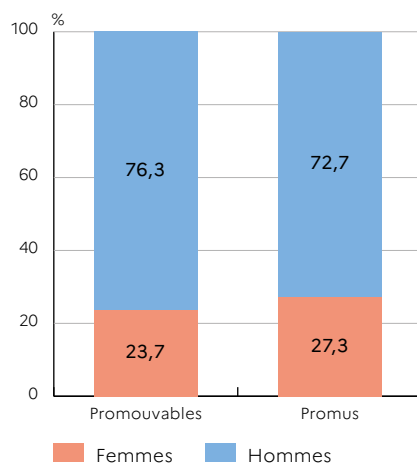
Les âges moyens des promus sont similaires à ceux des promovables, hormis pour la 1^{re} classe des PUPH où il est plus élevé de 3 ans (hors médecine générale où les effectifs sont très faibles). Les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes dans les corps de professeurs et moins élevés dans ceux de maîtres de conférences.

— **Figure 3.9** - Répartition par sexe des enseignants chercheurs hospitalo-universitaires promouvables et promus par grade de promotion, 2021

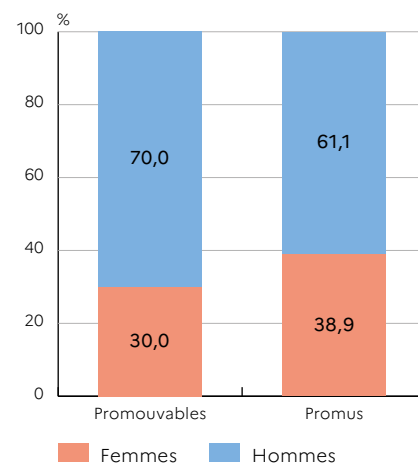
a - PUPH de classe exceptionnelle 2^e échelon



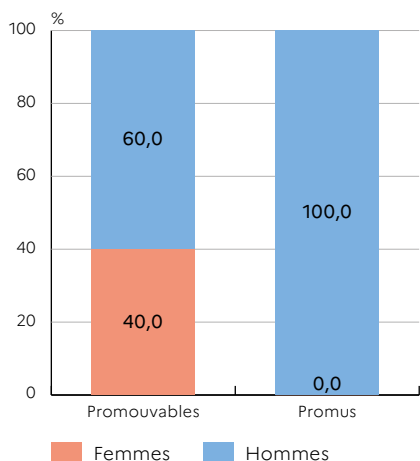
b - PUPH de classe exceptionnelle 1^{er} échelon



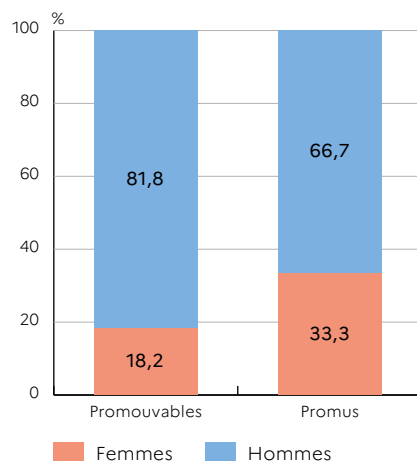
c - PUPH de 1^{re} classe



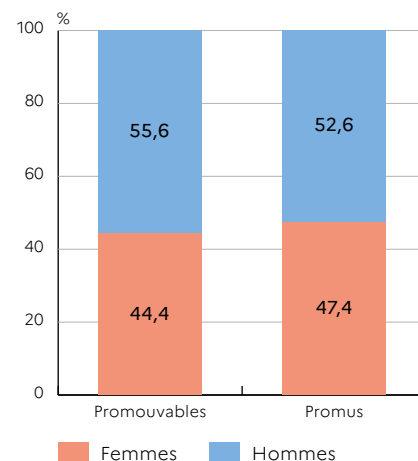
d - PUMG de classe exceptionnelle 1^{er} échelon



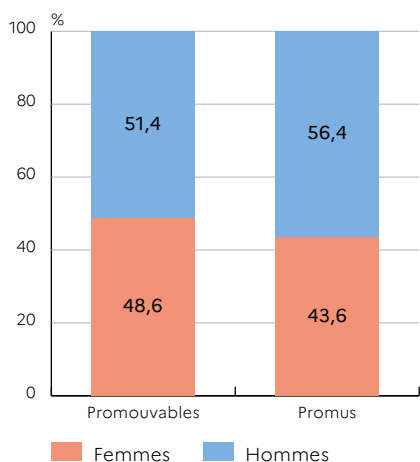
e - PUMG de 1^{re} classe



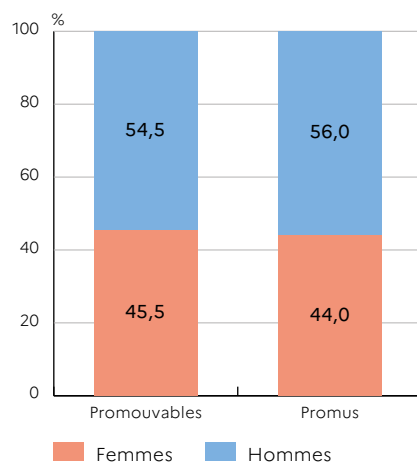
f - MCPH échelon exceptionnel



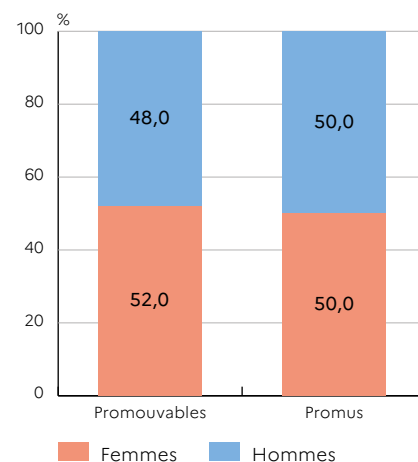
g - MCPH hors classe



h - MCPH 1^{re} classe



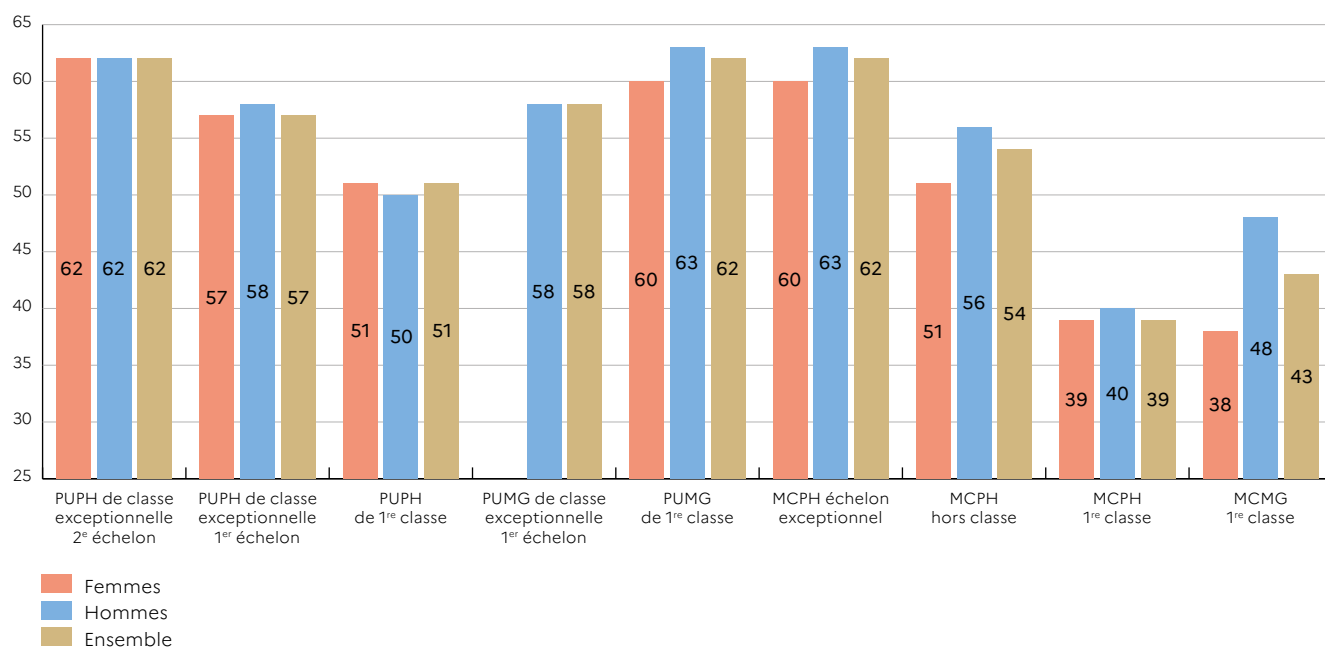
i - MCMG 1^{re} classe



Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.
Source : Données du département DGRH A2-3.

© DGRH

— **Figure 3.10 - Âges moyens d'accès au grade de promotion par sexe, 2021**



Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.

Source : Données du département DGRH A2-3.

© DGRH

Tableau 3.7 - Durées moyennes dans les grades d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus dans un grade supérieur réparties par corps, grade de promotion et groupe CNU, et ventilées par sexe, 2021

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	11	4 ans	18	6 ans	29	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	15	7 ans	34	7 ans	49	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	22	7 ans	31	6 ans	53	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	17	9 ans	10	9 ans	27	9 ans
		Maître de conférences hors classe	48	14 ans	50	15 ans	98	15 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	12	6 ans	20	6 ans	32	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	16	5 ans	22	8 ans	38	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	40	5 ans	29	7 ans	69	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	13	9 ans	24	11 ans	37	10 ans
		Maître de conférences hors classe	73	13 ans	49	13 ans	122	13 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	15	4 ans	20	4 ans	35	4 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	35	6 ans	25	7 ans	60	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	44	6 ans	27	8 ans	71	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	46	9 ans	18	10 ans	64	9 ans
		Maître de conférences hors classe	127	13 ans	57	14 ans	184	13 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	16	4 ans	47	5 ans	63	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	46	5 ans	50	6 ans	96	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	48	6 ans	54	6 ans	102	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	22	9 ans	29	9 ans	51	9 ans
		Maître de conférences hors classe	109	14 ans	111	13 ans	220	14 ans
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	15	5 ans	51	5 ans	66	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	14	7 ans	65	8 ans	79	8 ans
		PR de 1 ^{re} classe	13	6 ans	60	7 ans	73	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	18	10 ans	37	10 ans	55	10 ans
		Maître de conférences hors classe	56	15 ans	139	15 ans	195	15 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	6	4 ans	25	6 ans	31	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	12	5 ans	22	7 ans	34	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	3	5 ans	21	6 ans	24	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	9	10 ans	17	9 ans	26	9 ans
		Maître de conférences hors classe	21	16 ans	65	15 ans	86	15 ans
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	5 ans	33	5 ans	41	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	16	7 ans	37	7 ans	53	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	14	5 ans	16	6 ans	30	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	12	10 ans	8	9 ans	20	10 ans
		Maître de conférences hors classe	49	16 ans	85	14 ans	134	15 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	3	5 ans	10	4 ans	13	4 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	5 ans	10	7 ans	16	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	4	5 ans	12	6 ans	16	5 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	3	9 ans	6	9 ans	9	9 ans
		Maître de conférences hors classe	14	15 ans	39	15 ans	53	15 ans
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	5 ans	66	5 ans	74	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	13	7 ans	81	7 ans	94	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	15	7 ans	62	7 ans	77	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	25	10 ans	54	9 ans	79	9 ans
		Maître de conférences hors classe	61	16 ans	193	15 ans	254	15 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	13	5 ans	20	6 ans	33	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	20	6 ans	33	9 ans	53	8 ans
		PR de 1 ^{re} classe	24	6 ans	27	7 ans	51	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	16	9 ans	16	9 ans	32	9 ans
		Maître de conférences hors classe	107	15 ans	97	14 ans	204	14 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	3	7 ans	6	5 ans	9	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	13	5 ans	7	6 ans	20	5 ans
		PR de 1 ^{re} classe	7	6 ans	7	5 ans	14	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	2	9 ans	6	14 ans	8	13 ans
		Maître de conférences hors classe	34	14 ans	23	14 ans	57	14 ans
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	3	4 ans	9	5 ans	12	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	10	5 ans	18	6 ans	28	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	16	5 ans	17	5 ans	33	5 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	11	9 ans	6	7 ans	17	8 ans
		Maître de conférences hors classe	39	13 ans	48	14 ans	87	13 ans
Théologie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon					0	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1	7 ans			1	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	1	5 ans	1	8 ans	2	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel					0	
		Maître de conférences hors classe					0	
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	113	5 ans	325	5 ans	438	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	217	6 ans	404	7 ans	621	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	251	6 ans	364	7 ans	615	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	194	9 ans	231	9 ans	425	9 ans
		Maître de conférences hors classe	738	14 ans	956	14 ans	1 694	14 ans
	Total PR et MCF			1 513	-	2 280	-	3 793

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2^e 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).

Source : Application ELECTRA.

La durée moyenne dans le grade d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus en 2021 varie selon les grades de promotion. Cette durée est comprise entre 5 et 7 ans pour les grades de PR, alors qu'elle est de 14 ans pour la hors classe des MCF et de 9 ans pour l'échelon exceptionnel des MCF hors classe.

Ces durées moyennes sont globalement comparables entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différents groupes du CNU.

2. La mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

Tableau 3.8 - Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à une demande de mutation, 2021

Filière	Libellé du corps/sexe	Mutation				
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part mut/ Total recrut. (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	32	55	87	36,8	13,4
	Maître de conférences des universités	58	51	109	53,2	10,2
	Total des mobilités de la filière	90	106	196	45,9	11,4
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	2	9	11	18,2	5,3
	Professeur de médecine générale			0		
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	3	2	5	60,0	2,6
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0		
	Total des mobilités de la filière	5	11	16	31,3	4,0
Total des mobilités		95	117	212	44,8	10,0

Champ : Mutation des enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

La part des mobilités des enseignants-chercheurs consécutives à des demandes de mutation dans le total des recrutements est de 11% dans la filière universitaire et seulement de 4% dans la filière hospitalo-universitaire.

Les deux filières confondues, la part des femmes dans le total des mutations est de 54% pour les maîtres de conférences et assimilés, et de 35% pour les professeurs des universités et assimilés.

Tableau 3.9 - Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à un recrutement (exclusivement les maîtres de conférences recrutés en qualité de professeur des universités, hors HU et corps spécifiques), 2021

Corps	Recrutement dans le même établissement ¹				Type de mobilité							
					Mobilité extra-académique ²				Mobilité dans l'académie (hors région parisienne) ³			
	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	140	180	320	43,8	69	75	144	47,9	8	3	11	72,7
Part des recrutés/ Total recrutés	27,7	35,6	63,2	-	13,6	14,8	28,5	-	1,6	0,6	2,2	-

Corps (suite)	Type de mobilité				Total des recrutements			
	Mobilité dans la région parisienne ⁴							
	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	15	16	31	48,4	232	274	506	45,8
Part des recrutés/ Total recrutés	3,0	3,2	6,1	-	45,8	54,2	100	-

© DGRH

1. MCF recruté PR dans son établissement (pas de mobilité).

2. MCF recruté PR dans une autre académie : MCF Lille → PR Toulouse.

3. MCF d'une académie recruté PR dans la même académie mais dans un établissement différent : MCF Lyon 1 → PR Lyon 2.

4. MCF de région parisienne recruté PR dans la région parisienne mais dans un établissement différent MCF Paris 1 → PR Paris 8.

À noter : Le mode de calcul de l'endorecrutement (63,2% dans ce tableau) est différent de celui utilisé dans d'autres documents comme les études et notes de la DGRH (campagne de recrutement des enseignants-chercheurs) qui prend en compte la totalité des modalités de recrutement de PR (mutation, détachement, concours).

Champ : Recrutement de professeurs des universités titulaires anciennement maîtres de conférences hors HU.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Lors du recrutement des professeurs des universités, 37% des maîtres de conférences nommés professeurs des universités ont effectué une mobilité extra-académique ou intra-académique. 17% d'entre eux l'ont effectué au sein d'établissements de la région parisienne.

Parmi les MCF recrutés PR ayant effectué une mobilité, 49% sont des femmes.

Tableau 3.10 - Le taux de mobilité des enseignants-chercheurs dans la filière universitaire, 2021

Corps	Taux de mobilité (en %)		
	F	H	Total
PR	2,8%	1,4%	1,8%
MCF	0,4%	0,3%	0,3%
Ensemble	0,9%	0,7%	0,8%

© DGRH

À noter : Le taux de mobilité est calculé en rapportant l'ensemble des enseignants-chercheurs de la filière universitaire ayant effectué une mobilité géographique (mutations + recrutement avec mobilité géographique) à l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Champ : Mobilité des enseignants titulaires de la filière universitaire.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Le taux de mobilité des professeurs des universités est de 1,8% contre 0,3% pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes que pour les hommes (respectivement 2,8% et 0,4% pour les PR et MCF femmes).

Tableau 3.11 - Nombre des candidats enseignants-chercheurs universitaires titulaires à la mutation, dont prioritaire, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2021

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des candidats à la mutation	81	152	233	218	208	426	299	360	659
dont candidats au titre du rapprochement de conjoint	6	14	20	74	58	132	80	72	152
dont candidats « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)				3	2	5	3	2	5
Total des candidats à une mutation prioritaire	6	14	20	77	60	137	83	74	157
Part des candidats à une mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats	7,4%	9,2%	8,6%	35,3%	28,8%	32,2%	27,8%	20,6%	23,8%

Champ : Candidats à la mutation pour la filière universitaire.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Sur les 659 enseignants-chercheurs universitaires titulaires candidats à une mutation en 2021, 157 l'ont été au titre d'un dispositif de mutation prioritaire, soit 24%, dont 152 au seul titre d'un rapprochement de conjoint. Cette part est de 9% pour les PR et de 32% pour les MCF.

Par ailleurs, la part des candidates au titre de la mutation prioritaire représente 28% de l'ensemble des candidates à une mutation (7% pour les PR femmes et 35% pour les MCF femmes), contre 21% pour les hommes (9% pour les PR hommes et 29% pour les MCF hommes).

Tableau 3.12 - Nombre des enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation, dont prioritaire, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2021

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des recrutés par mutation	32	55	87	58	51	109	90	106	196
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	4	5	9	33	22	55	37	27	64
dont recrutés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)				1		1	1	0	1
Total des recrutés par mutation prioritaire	4	5	9	34	22	56	38	27	65
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	12,5%	9,1%	10,3%	58,6%	43,1%	51,4%	42,2%	25,5%	33,2%

Champ : Recrutés par mutation pour la filière universitaire.

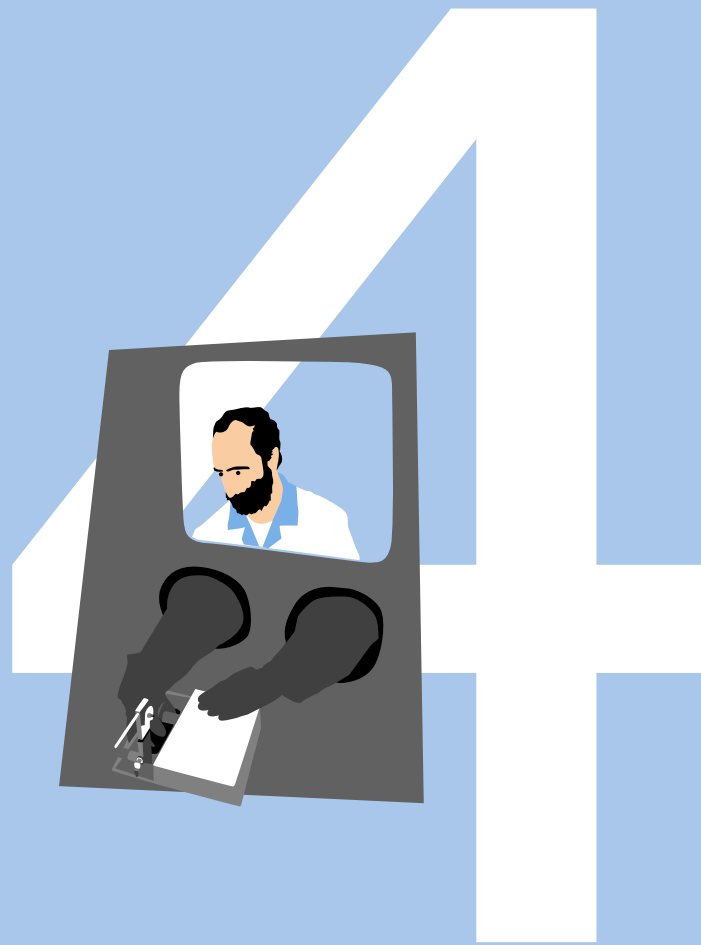
© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Sur les 196 enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation en 2021, 65 l'ont été au titre de la mutation prioritaire, soit 33%, dont presque la totalité (64) au seul titre d'un rapprochement de conjoint. La part des recrutés au titre de la mutation prioritaire représente 10% des recrutés par mutation dans le corps des PR et 51% dans le corps des MCF.

Par ailleurs, la part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 42% des recrutées par mutation (13% pour les PR femmes et 59% pour les MCF femmes), contre 25% pour les hommes (9% pour les PR hommes et 43% pour les MCF hommes).

41% des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 46% pour les femmes contre 36% pour les hommes.



La formation des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur : les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Ce chapitre présente l'évolution du nombre de semestres de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) notifié et attribué aux enseignants-chercheurs titulaires depuis 2013-2014, ainsi que le nombre de semestres de CRCT attribué aux enseignants-chercheurs titulaires au titre du CNU et au titre des établissements, réparti par groupe du CNU, au titre de l'année universitaire 2021-2022.

Tableau 4.1 - Évolution du nombre de semestres de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) notifié et attribué aux enseignants-chercheurs depuis 2013-2014

Année universitaire	CRCT CNU			CRCT établissements	Total		
	Nombre de semestres de CRCT notifié	Nombre de semestres de CRCT attribué	Part de semestres de CRCT attribués (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué (hors contingent supplémentaire SHS* 2021)	Nombre de semestres de CRCT attribué hors contingent supplémentaire SHS* 2021	Nombre de semestres de CRCT attribué avec contingent supplémentaire SHS* 2021	Part des femmes (en %)
2013-2014	275	268	97,5	678	946	946	ND
2014-2015	271	267	98,5	672	939	939	ND
2015-2016	269	264	98,1	632	896	896	48,2
2016-2017	253	253	100,0	647	900	900	46,4
2017-2018	259	258	99,6	651	909	909	48,4
2018-2019	260	254	97,7	615	869	869	49,7
2019-2020	246	243	98,8	679	922	922	49,0
2020-2021	272	271	99,6	654	925	925	51,2
2021-2022	272	271	99,6	657	928	1 179	49,7

* Contingent supplémentaire « Sciences humaines et sociales » accordé à partir de 2021.

© DGRH

ND : Données non disponibles.

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

Depuis la parution du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs, le nombre de semestres de CRCT attribué chaque année par les établissements relève de la compétence de l'établissement, tandis que le contingent annuel de CRCT attribués sur proposition des sections compétentes du CNU représente 40% du nombre de congés attribués par les établissements l'année universitaire précédente. Ce contingent de CRCT est notifié par arrêté aux sections du CNU.

En raison de la baisse presque constante du volume des semestres de CRCT attribués par les établissements d'enseignement supérieur de 2013-2014 à 2018-2019, le nombre total de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs avait mécaniquement diminué, passant de 946 à 869 sur la même période. À partir de 2019-2020, ce volume augmente pour atteindre 928 semestres attribués en 2021-2022. Par ailleurs, conformément aux engagements pris dans le rapport annexé de la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020, un effort particulier a été entrepris à compter de 2021 pour donner plus de temps aux enseignants-chercheurs pour leurs travaux de recherche dans les Sciences humaines et sociales (au sens des sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU). Ainsi, en 2021-2022, un contingent de 381 semestres de CRCT SHS a été notifié aux établissements, dont 251 ont finalement été attribués. La parité hommes/femmes dans l'attribution des CRCT est presque totalement observée depuis 2018-2019.

Tableau 4.2 - Nombre de semestres de CRCT attribué aux enseignants-chercheurs au titre du CNU et au titre des établissements, réparti par groupe CNU, 2021-2022

Groupe CNU	Au titre du CNU		Au titre de l'établissement		Total		Taux du groupe / Total (en %) avec contingent supplémentaire SHS*	Taux du groupe / Total hors contingent supplémentaire SHS*	Rappel : Part des femmes / effectifs totaux groupe CNU
	Nombre de semestres de CRCT attribué	Par des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué	Par des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué	Par des femmes (en %)			
Droit et Science politique	22	68,2	38	55,3	60	60,0	5,1	5,3	46,0
Sciences économiques et de gestion	22	63,6	50	70,0	72	68,1	6,1	5,6	45,5
Langues et Littératures	30	70,0	181	65,2	211	65,9	17,9	14,8	64,0
Sciences humaines	38	57,9	259	54,8	297	55,2	25,2	19,8	48,4
Mathématiques et Informatique	36	22,2	108	13,9	144	16,0	12,2	15,5	23,5
Physique	14	28,6	36	44,4	50	40,0	4,2	5,4	23,1
Chimie	17	47,1	27	44,4	44	45,5	3,7	4,7	38,4
Sciences de la terre	7	57,1	16	43,8	23	47,8	2,0	2,5	29,9
Sciences de l'ingénieur	39	23,1	49	22,4	88	22,7	7,5	9,5	20,1
Biologie et Biochimie	25	64,0	55	43,6	80	50,0	6,8	8,6	48,9
Interdisciplinaire	14	50,0	68	64,7	82	62,2	7,0	5,6	45,9
Théologie	0	-	14	14,3	14	14,3	1,2	1,2	29,2
Pharmacie	7	100,0	7	57,1	14	78,6	1,2	1,5	53,9
Total	271	49,8	908	49,7	1 179	49,7	100,0	100,0	40,1

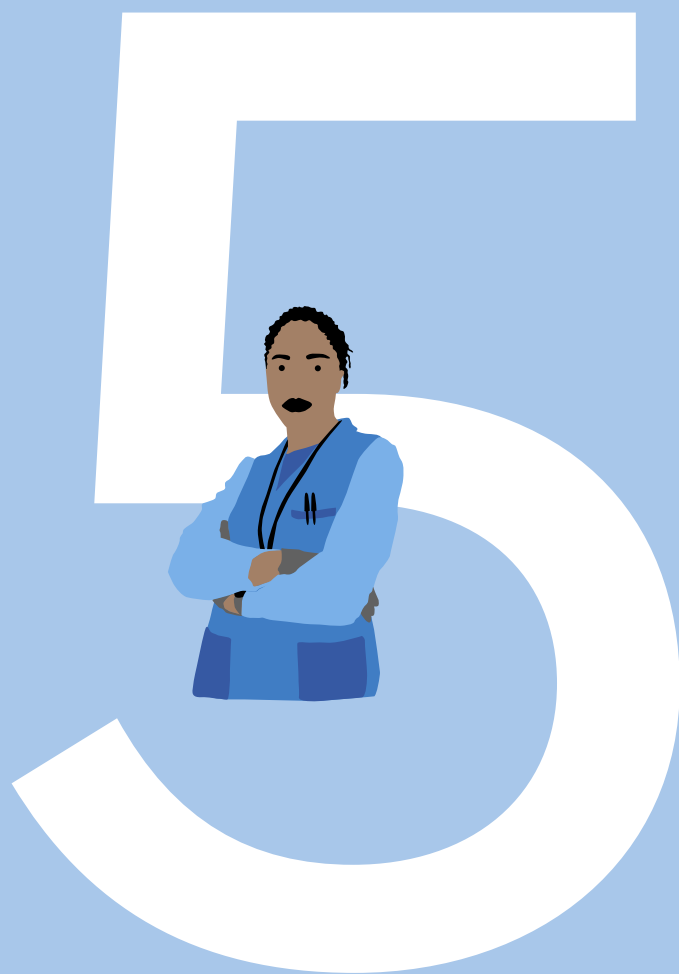
* Contingent supplémentaire « Sciences humaines et sociales » accordé à partir de 2021.

© DGRH

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

En 2021-2022, 1 179 semestres ont été attribués aux enseignants-chercheurs, dont 271 au titre du CNU et 908 au titre des établissements. C'est en Sciences humaines et en Langues et Littératures que le nombre de CRCT attribué est le plus important (respectivement 25,2% et 17,9% des attributions totales). Parmi les 908 semestres attribués au titre des établissements, 251 l'ont été dans le cadre du contingent de CRCT supplémentaires accordé par le ministère en 2021-2022, dont 45% concernent les Sciences humaines et 29% les Langues et Littératures. Globalement, la parité femmes/hommes est presque atteinte, avec un taux de CRCT féminin de 49,7% pour une part des femmes dans l'effectif total des enseignants-chercheurs universitaires de 40,1%. À l'exception des Mathématiques et Informatique, et de la Théologie, ce taux d'attribution de CRCT féminin est supérieur à la part des femmes dans les effectifs des groupes du CNU.



Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente pour l'année 2021 le nombre de mois de personnes physiques payées, la masse salariale et les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur.

→ Au total, 1,33 million de mois ont été payés aux personnels enseignants en 2021, dont 35% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 40% des mois des personnels titulaires et 46% des mois des contractuels.

→ Sur les 8,7 milliards d'euros que représente la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur en 2021, 17% concernent des agents contractuels.

→ La rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 3 970 € et leur rémunération nette médiane est de 3 790 €. Ces rémunérations sont respectivement de 3 530 € et 3 470 € pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et

du 2nd degré affectés dans le supérieur. S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels est plus faible que celui des contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré (1 690 € contre 2 510 €). Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ainsi, alors que dans la filière des corps du 1^{er} degré les femmes gagnent autant que les hommes, l'écart est de 8% dans la filière universitaire et corps spécifiques et de 24% dans celle des contractuels en CDI. Par ailleurs, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, généralement plus faibles en début de carrière, se creusent au fil des années.

A. Nombre de mois de personnes physiques payées des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Tableau 5.1 - Nombre de mois de personnes physiques payées répartis par statut d'emploi et ventilés par sexe, 2021

Nombre de mois de personnes physiques payées (en milliers)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Personnels enseignants titulaires	346,6	514,5	861,0	40,3
Personnels enseignants contractuels*	217,8	251,3	469,0	46,4
Ensemble	564,3	765,7	1 330,1	42,4
Part des personnels contractuels (en %)	38,6	32,8	35,3	-

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE et non RCE (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : OREMS-RCE et REMU-Non RCE / Année 2021.

En 2021, au total 1,33 million de mois ont été payés aux personnels enseignants, dont 35% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 40% des mois des personnels titulaires et 46% des mois des contractuels.

B. Masse salariale et rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

1. La masse salariale

Tableau 5.2 - Répartition de la masse salariale des personnels enseignants de l'enseignement supérieur par catégorie de dépenses et élément de rémunération selon le statut d'emploi, 2021

En millions d'euros

Catégorie de dépenses	Élément de rémunération	Masse salariale des personnels enseignants titulaires	% par rapport à la dépense de la catégorie	Masse salariale des personnels enseignants contractuels	% par rapport à la dépense de la catégorie	Ensemble de la masse salariale	% par rapport à la dépense de la catégorie
Rémunération d'activité	Traitement brut	3 430,0	86,1	506,1	46,2	3 936,1	77,5
	Rémunérations et compléments de rémunération des doctorants			344,4	31,4	344,4	6,8
	Cours complémentaires	207,2	5,2	117,6	10,7	324,8	6,4
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	113,6	2,9	5,4	0,5	119,0	2,3
	Traitement des personnels hospitalo-universitaires			82,7	7,5	82,7	1,6
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	61,5	1,5	0,4	0,0	61,9	1,2
	Indemnité de résidence	42,2	1,1	4,7	0,4	46,9	0,9
	Supplément familial de traitement (SFT)	34,8	0,9	2,3	0,2	37,0	0,7
	Indemnité de compensation de la hausse CSG	32,0	0,8	0,5	0,0	32,5	0,6
	Vacations	2,6	0,1	6,9	0,6	9,5	0,2
	Autres - Rémunérations d'activité*	59,0	1,5	25,2	2,3	84,2	1,7
	Total de la rémunération d'activité	3 982,9	100,0	1 096,2	100,0	5 079,1	100,0

Catégorie de dépenses	Élément de rémunération	Masse salariale des personnels enseignants titulaires	% par rapport à la dépense de la catégorie	Masse salariale des personnels enseignants contractuels	% par rapport à la dépense de la catégorie	Ensemble de la masse salariale	% par rapport à la dépense de la catégorie
Charges et cotisations patronales	Contribution pension civile	2 549,2	79,8	17,7	4,3	2 566,9	71,1
	Cotisations patronales maladie déplafonnées	333,0	10,4	131,1	31,6	464,1	12,9
	Cotisations patronales allocations familiales	180,2	5,6	53,3	12,8	233,5	6,5
	Cotisations patronales vieillesse	0,0	0,0	97,8	23,6	97,8	2,7
	Cotisations patronales versement transport	70,8	2,2	21,6	5,2	92,5	2,6
	Cotisations patronales Ircantec	0,0	0,0	43,6	10,5	43,6	1,2
	Cotisations patronale assurance chômage	0,0	0,0	37,2	9,0	37,2	1,0
	Cotisations patronales FNAL déplafonnées	17,2	0,5	5,1	1,2	22,2	0,6
	Cotisations patronales RAFFP	21,7	0,7	0,0	0,0	21,7	0,6
	Autres - Charges et cotisations patronales	21,4	0,7	7,6	1,8	29,0	0,8
	Total des charges et cotisations patronales	3 193,5	100,0	415,1	100,0	3 608,6	100,0
Prestations sociales	Remboursement domicile-travail	5,8	54,4	2,6	25,4	8,5	40,1
	Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi	0,0	0,2	7,5	72,1	7,5	35,5
	Traitement brut versé en cas de CLD	4,8	44,4			4,8	22,6
	Rente accident du travail	0,0	0,1	0,1	0,9	0,1	0,5
	Autres - Prestations sociales	0,1	1,0	0,2	1,6	0,3	1,3
	Total des prestations sociales	10,7	100,0	10,4	100,0	21,1	100,0
Total des dépenses de masse salariale		7 187,2	-	1 521,6	-	8 708,8	-

Le tableau fait apparaître les éléments principaux de rémunération (supérieurs à 0,5% de chaque catégorie de dépenses); les autres éléments de rémunération sont regroupés dans « Autres ».

© DGRH

* La ligne intitulée « Autres rémunérations d'activité » comprend notamment : la nouvelle bonification indemnitaire, les majorations de traitement, etc.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE et non RCE. Les élèves des Écoles normales supérieures (ENS) et les vacataires sont inclus.

Source : OREMS-RCE et REMU-Non RCE / Année 2021.

En 2021, la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur représente plus de 8,7 milliards d'euros. La rémunération liée à l'activité des agents constitue 58% de cette masse salariale alors que les charges et cotisations patronales en représentent 41%. Enfin, 17% des dépenses de personnel concernent des agents contractuels.

2. Les rémunérations mensuelles nettes dans l'enseignement supérieur

Tableau 5.3 - Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, répartie par décile et ventilée par catégorie d'emploi, statut d'emploi et sexe, 2021

		Personnels enseignants-chercheurs titulaires [1]			Personnels enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degré	
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Rémunération d'activité	Rémunérations principales mensuelles brutes (en €)	4 187	4 546	4 407	3 630	3 830
	Rémunérations accessoires mensuelles brutes (en €)	518	563	546	556	724
	Total	4 706	5 110	4 953	4 186	4 554
Cotisations salariales	Cotisations salariales mensuelles brutes (en €)	932	1 012	981	823	887
	Total	932	1 012	981	823	887
Rémunération nette moyenne mensuelle (en euros)		3 774	4 098	3 972	3 363	3 668
Distribution des rémunérations nettes mensuelles*	Décile 1	2 880	3 029	2 966	2 474	2 711
	Décile 2	3 133	3 286	3 219	2 743	3 060
	Décile 3	3 301	3 469	3 392	2 989	3 273
	Décile 4	3 447	3 688	3 574	3 178	3 443
	Décile 5 (médiane)	3 614	3 946	3 793	3 319	3 622
	Décile 6	3 815	4 245	4 055	3 476	3 808
	Décile 7	4 066	4 583	4 387	3 667	3 995
	Décile 8	4 417	4 957	4 781	3 910	4 236
	Décile 9	4 946	5 378	5 244	4 237	4 585
	Rapport interdécile (D9/D1)	1,72	1,78	1,77	1,71	1,69

La rémunération nette est calculée :

- à partir des rémunérations brutes constatées divisées par le nombre d'ETPT recensés au sein de chaque catégorie statutaire ;
- en estimant, pour chaque agent, le montant des cotisations salariales à partir des montants bruts.

La rémunération principale comprend le traitement de base et les éléments qui ne sont pas liés aux fonctions exercées par l'agent (compléments de rémunération, majorations de traitement, SFT, indemnité de résidence et indemnité différentielle SMIC). Les rémunérations accessoires englobent tous les autres éléments liés à la rémunération d'activité (indemnités liées aux fonctions exercées, heures supplémentaires et complémentaires, vacances...).

Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

1. Personnels enseignants-chercheurs des filières universitaire (y compris les corps spécifiques) et hospitalo-universitaire.

2. Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

* Note de lecture : 10% des salaires des personnels enseignants-chercheurs titulaires se situent au-dessous du décile 1, soit 2 966 € ; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 244 €.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

En 2021, la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 3 970 € et leur rémunération nette médiane est de 3 790 €. Ces rémunérations sont respectivement de 3 530 € et 3 470 € pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et du 2nd degré affectés dans le supérieur. Les 10% des enseignants-chercheurs titulaires «les mieux rémunérés» perçoivent des salaires mensuels nets de plus de 5 240 € (décile 9), soit un montant de 1,8 fois supérieur aux salaires des 10% «les moins bien rémunérés», qui perçoivent quant à eux moins de 2 970 € nets mensuels (décile 1).

S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels est plus faible que celui des contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré (1 690 € contre 2 510 €). Cela s'explique par des effets de structure liés à la composition de ces populations. En effet, la catégorie très hétérogène des personnels enseignants-chercheurs contractuels est constituée en grande partie de doctorants, ATER, lecteurs, maîtres de langues, etc., qui statutairement perçoivent des rémunérations plus faibles que les contractuels des 1^{er} et 2nd degré.

des corps titulaires	Personnels enseignants-chercheurs contractuels [2]			Personnels enseignants des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré contractuels [2]		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
3 737	1 988	2 135	2 068	2 541	2 868	2 693
646	49	70	60	400	436	417
4 383	2 037	2 205	2 128	2 941	3 304	3 110
857	413	452	434	577	636	604
857	413	452	434	577	636	604
3 527	1 625	1 753	1 694	2 364	2 668	2 506
2 563	1 126	1 304	1 169	1 684	1 696	1 693
2 900	1 421	1 421	1 421	1 835	1 855	1 842
3 138	1 421	1 425	1 421	1 968	2 045	2 002
3 304	1 463	1 529	1 493	2 106	2 253	2 156
3 469	1 540	1 599	1 560	2 239	2 494	2 328
3 654	1 599	1 607	1 599	2 411	2 669	2 542
3 859	1 635	1 764	1 704	2 611	2 898	2 736
4 091	1 795	2 328	2 083	2 879	3 274	3 050
4 428	2 584	2 999	2 778	3 279	3 884	3 561
1,73	2,30	2,30	2,38	1,95	2,29	2,10

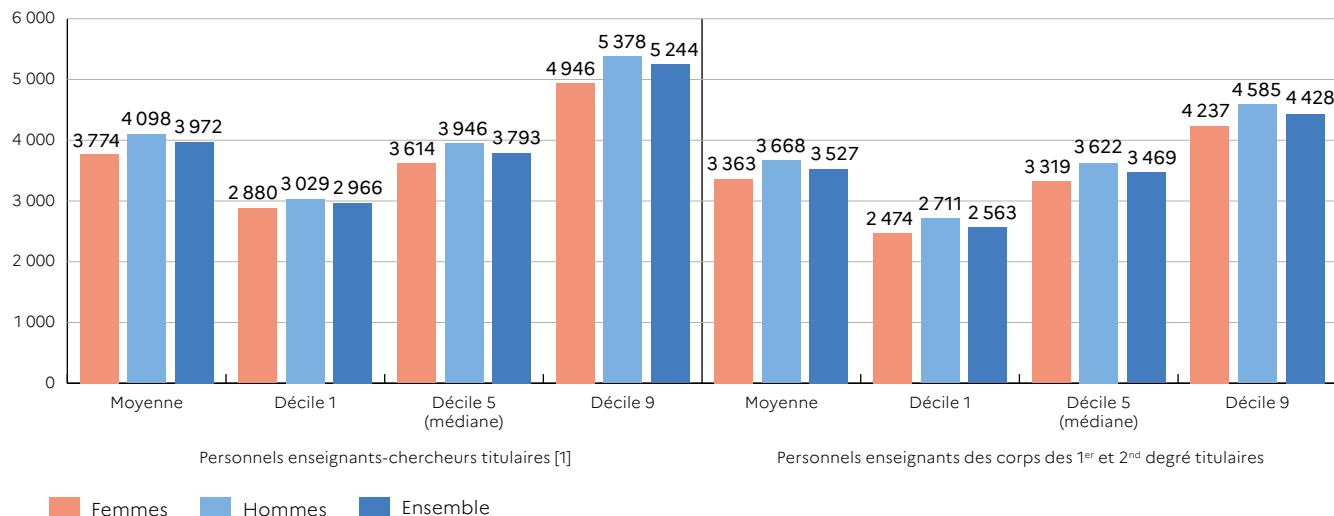
© DGRH

Par ailleurs, les inégalités salariales sont plus marquées chez les enseignants contractuels, avec des salaires des 10% « les mieux rémunérés » 2,4 fois supérieurs à ceux des 10% « les moins bien rémunérés » pour les enseignants-chercheurs contractuels et un ratio de 2,1 pour les contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré.

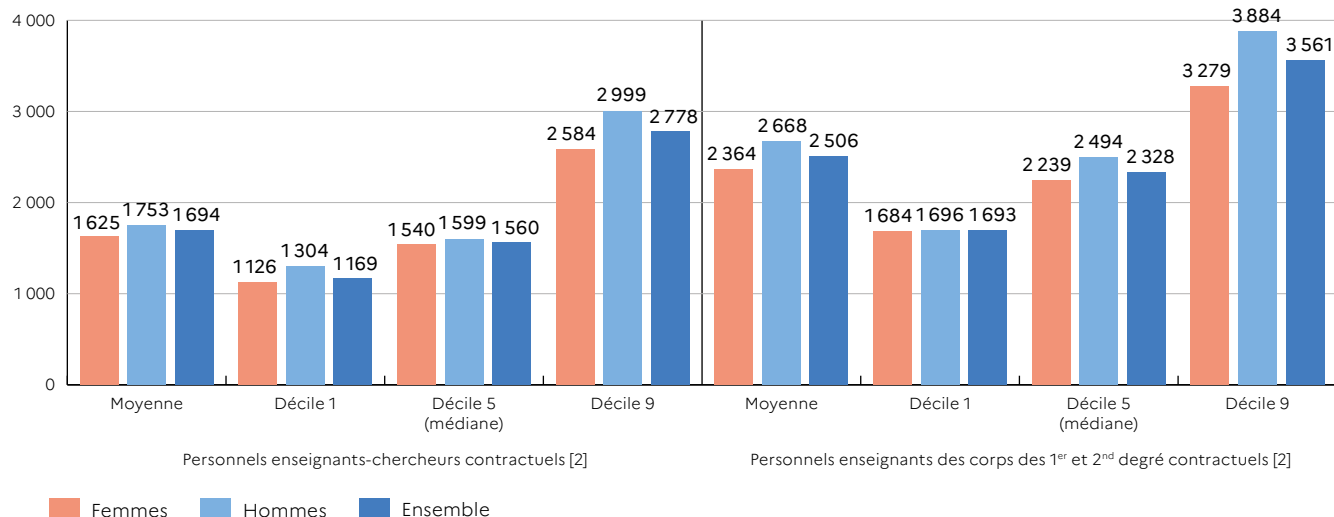
Enfin, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes dans toutes les catégories de personnels enseignants. Pour les titulaires, l'écart est en moyenne de 320 €, soit 9% de la rémunération nette moyenne pour les enseignants-chercheurs, et de 300 €, soit 9% aussi, pour les enseignants des corps des 1^{er} et 2nd degré. Concernant les contractuels, la différence est de 130 €, soit 8% pour les enseignants-chercheurs, et de 300 €, soit 13%, pour les enseignants des corps des 1^{er} et 2nd degré.

— **Figure 5.1** - Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, répartie par décile et ventilée par catégorie d'emploi, statut d'emploi et sexe, 2021

a - Enseignants titulaires



b - Enseignants contractuels



La rémunération nette est calculée :

- à partir des rémunérations brutes constatées divisées par le nombre d'ETPT recensés au sein de chaque catégorie statutaire;
- en estimant, pour chaque agent, le montant des cotisations salariales à partir des montants bruts.

© DGRH

La rémunération principale comprend le traitement de base et les éléments qui ne sont pas liés aux fonctions exercées par l'agent (compléments de rémunération, majorations de traitement, SFT, indemnité de résidence et indemnité différentielle SMIC). Les rémunérations accessoires englobent tous les autres éléments liés à la rémunération d'activité (indemnités liées aux fonctions exercées, heures supplémentaires et complémentaires, vacances...).

Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

1. Personnels enseignants-chercheurs des filières universitaire (y compris les corps spécifiques) et hospitalo-universitaire.

2. Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

* Note de lecture : 10% des salaires des personnels enseignants-chercheurs titulaires se situent au-dessous du décile 1, soit 2 966 €; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 244 €.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

3. Les rémunérations mensuelles brutes des personnels enseignants de l'enseignement supérieur

Tableau 5.4 - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi, filière et corps, avec ratio H/F, 2021

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]		dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)	Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)			
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	14 415	31,6	5 315	800	13,1	190	3,1	6 116	1,04	
		Maître de conférences et assimilés	31 217	68,4	3 752	686	15,5	268	6,0	4 438	1,02	
		Total	45 632	100,0	4 246	722	14,5	243	4,9	4 968	1,08	
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	4 234	70,9	5 101	289	5,4			5 390	1,07	
		Maître de conférences et assimilés	1 739	29,1	3 308	178	5,1			3 485	1,00	
		Total	5 973	100,0	4 579	257	5,3			4 836	1,16	
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	249	100,0	3 420	583	14,6	267	6,7	4 003	1,00	
		Total	249	100,0	3 420	583	14,6	267	6,7	4 003	1,00	
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	6 230	54,5	3 907	745	16,0	443	9,5	4 652	1,07	
		Professeur certifié et assimilés	5 139	44,9	3 309	761	18,7	485	11,9	4 070	1,10	
		Professeur de l'Ensam	66	0,6	4 088	782	16,0	531	10,9	4 870	1,12	
		Total	11 434	100,0	3 639	752	17,1	462	10,5	4 391	1,09	
	Total personnels enseignants titulaires			63 289	-	4 165	683	14,1	260	5,4	4 848	1,09
	Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 113	5,5	2 200	188	7,9			2 387	1,00
			Doctorants contractuels	12 170	60,0	1 894	24	1,3			1 919	1,01
Contractuels sur emplois du 2 nd degré			998	4,9	2 366	426	15,3	297	10,6	2 793	1,06	
Lecteurs			268	1,3	1 517	298	16,4	217	12,0	1 815	1,04	
Maîtres de langues			64	0,3	1 965	241	10,9	197	8,9	2 206	1,01	
Enseignants associés			1 046	5,2	3 263	621	16,0	342	8,8	3 884	1,06	
Temporaires de médecine**			2 775	13,7	1 464	26	1,8			1 490	1,02	
Autres CDD			1 842	9,1	2 720	111	3,9	38	1,3	2 831	1,04	
Total			20 275	100,0	2 016	96	4,6	48	2,3	2 113	1,06	

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]		dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)	Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	745	66,3	2 948	587	16,6	436	12,3	3 535	1,21
		Autres CDI	379	33,7	4 184	519	11,0	213	4,5	4 703	1,10
		Total	1 124	5,3	3 365	564	14,4	361	9,2	3 929	1,24
	Total personnels enseignants contractuels	21 399	-	2 087	121	5,5	64	2,9	2 208	1,08	

1. Y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (IR et SFT), et les autres rémunérations complémentaires.

© DGRH

2. Rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes.

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Le salaire des personnels enseignants est composé du traitement indiciaire brut – qui constitue l'élément principal de la rémunération – et des primes et indemnités. Les rémunérations des heures complémentaires sont comptabilisées dans les primes et indemnités.

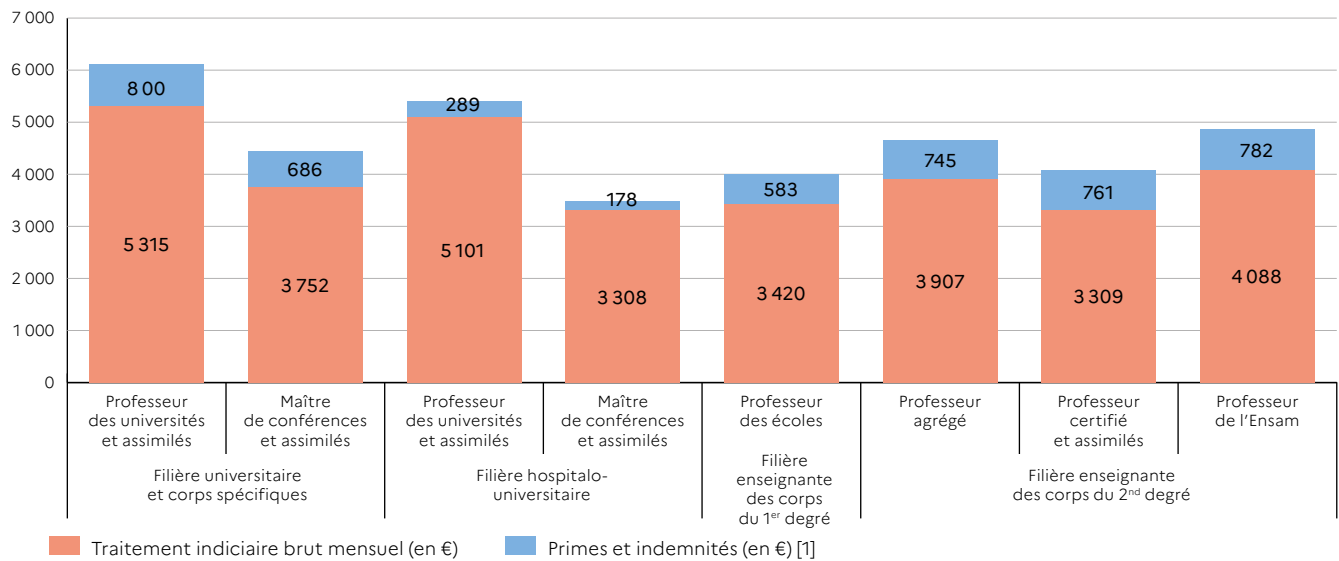
En 2021, le salaire brut moyen mensuel des personnels enseignants titulaires s'élève à 4 850 € (dont 14% de primes et indemnités). Toutefois, le salaire est variable selon la filière et le corps. Ainsi, pour les titulaires, il varie de 4 000 € brut mensuel pour la filière des corps du 1^{er} degré à 4 970 € pour la filière universitaire et corps spécifiques. Au sein de cette filière, le salaire brut moyen est de 6 120 € pour les professeurs des universités et assimilés, contre 4 440 € pour les maîtres de conférences et assimilés. Par ailleurs, le niveau relativement élevé de la part des primes et indemnités des enseignants titulaires du 2nd degré (17%) est principalement dû à leur part d'heures complémentaires plus importante (11% contre 5% pour l'ensemble des titulaires).

Le salaire brut moyen mensuel des enseignants contractuels est de 2 210 € (dont 6% de primes et indemnités), avec toutefois un écart considérable entre les contractuels en CDD et ceux en CDI. En effet, dans la filière des contractuels en CDD, composée majoritairement de doctorants contractuels (60%), les agents perçoivent en moyenne 2 110 € (dont 5% de primes et indemnités), contre 3 930 € (dont 14% de primes et indemnités) pour les agents en CDI. La filière des contractuels en CDD est en outre marquée par une forte hétérogénéité des salaires : celui des temporaires de médecine est de 1 490 €, tandis que celui des enseignants associés s'élève à 3 880 €.

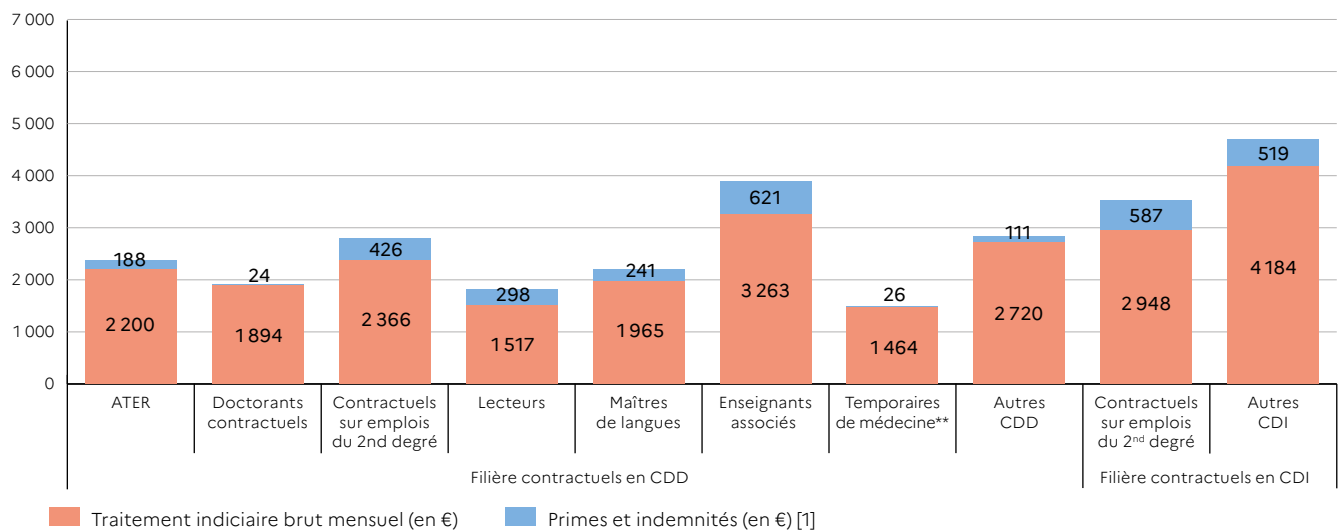
Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ainsi, alors que dans la filière des corps du 1^{er} degré les femmes gagnent autant que les hommes, l'écart est de 8% dans la filière universitaire et corps spécifiques et de 24% dans celle des contractuels en CDI.

— **Figure 5.2** - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi, filière et corps, 2021

a - Titulaires



b - Contractuels*



1. Y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement (IR et SFT), autres rémunérations complémentaires.

© DGRH

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Tableau 5.5 - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi et filière, ventilée par tranche d'âge, 2021

Statut d'emploi	Filière	Âge	Effectifs en ETPT	% par âge	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]		dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)	Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)			
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Moins de 35 ans	1 813	4,0	3 003	466	13,4	176	5,1	3 469	1,01	
		de 35 à 54 ans	28 896	63,3	3 939	755	16,1	257	5,5	4 694	1,06	
		55 ans et plus	14 924	32,7	4 991	690	12,2	225	4,0	5 681	1,07	
		Total	45 632	100,0	4 246	722	14,5	243	4,9	4 968	1,08	
	Filière hospitalo-universitaire	Moins de 35 ans	60	1,0	2 601	64	2,4			2 665	1,00	
		de 35 à 54 ans	3 041	50,9	3 824	261	6,4			4 085	1,11	
		55 ans et plus	2 872	48,1	5 419	256	4,5			5 675	1,08	
		Total	5 973	100,0	4 579	257	5,3		0,0	4 836	1,16	
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Moins de 35 ans	0,5	0,2	2 433	577	19,2	380	12,6	3 010	-	
		de 35 à 54 ans	129	51,8	3 044	645	17,5	277	7,5	3 689	1,00	
		55 ans et plus	120	48,1	3 829	516	11,9	256	5,9	4 345	0,99	
		Total	249	100,0	3 420	583	14,6	267	6,7	4 003	1,00	
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Moins de 35 ans	529	4,6	2 677	572	17,6	361	11,1	3 249	1,02	
		de 35 à 54 ans	7 005	61,3	3 415	791	18,8	488	11,6	4 207	1,08	
		55 ans et plus	3 901	34,1	4 172	706	14,5	430	8,8	4 878	1,08	
		Total	11 434	100,0	3 639	752	17,1	462	10,5	4 391	1,09	
	Total personnels enseignants titulaires			63 289	-	4 165	683	14,1	260	5,4	4 848	1,09
	Contractuels*	Filière contractuels en CDD	Moins de 35 ans	16 873	83,2	1 892	45	2,3	19	1,0	1 937	1,03
			de 35 à 54 ans	2 795	13,8	2 494	304	10,9	155	5,5	2 798	1,10
			55 ans et plus	608	3,0	3 267	571	14,9	361	9,4	3 838	1,15
Total			20 275	100,0	2 016	96	4,6	48	2,3	2 113	1,06	
Filière contractuels en CDI		Moins de 35 ans	66	5,9	2 807	580	17,1	330	9,7	3 387	1,07	
		de 35 à 54 ans	663	58,9	3 270	564	14,7	354	9,2	3 835	1,21	
		55 ans et plus	395	35,1	3 619	561	13,4	377	9,0	4 179	1,33	
		Total	1 124	100,0	3 365	564	14,4	361	9,2	3 929	1,24	
Total personnels enseignants contractuels			21 399	-	2 087	121	5,5	64	2,9	2 208	1,08	

1. Y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement (IR et SFT), autres rémunérations complémentaires.

© DGRH

2. Rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes.

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Dans toutes filières, les salaires des enseignants titulaires et contractuels vont en croissant avec l'âge. Le montant mensuel moyen des primes et indemnités est croissant également entre la tranche des moins de 35 ans et celle des 35-54 ans, puis décroît dans la dernière tranche d'âge (55 ans et plus), sauf dans la filière des contractuels en CDD où le niveau des primes augmente encore pour les 55 ans et plus.

Enfin, généralement, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, plus faibles en début de carrière, se creusent au fil des années.

Tableau 5.6 - Les dix salaires mensuels bruts les plus élevés parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois - statut d'emploi, corps, sexe et âge, 2021

	Salaire brut mensuel moyen (en €)	Statut d'emploi	Corps	Sexe (H ou F)	Âge
1	26 161	Titulaire	Professeur des universités	Homme	62
2	17 958	Contractuel	Directeur ECAM	Homme	58
3	15 544	Titulaire	Professeur des universités - praticien hospitalier	Homme	67
4	15 140	Titulaire	Professeur des universités	Homme	61
5	14 220	Titulaire	Professeur des universités	Homme	52
6	14 036	Titulaire	Professeur des universités	Homme	68
7	13 459	Titulaire	Maître de conférences	Homme	65
8	13 436	Titulaire	Professeur des universités	Homme	47
9	13 114	Titulaire	Professeur des universités	Homme	51
10	12 784	Titulaire	Professeur des universités	Homme	58

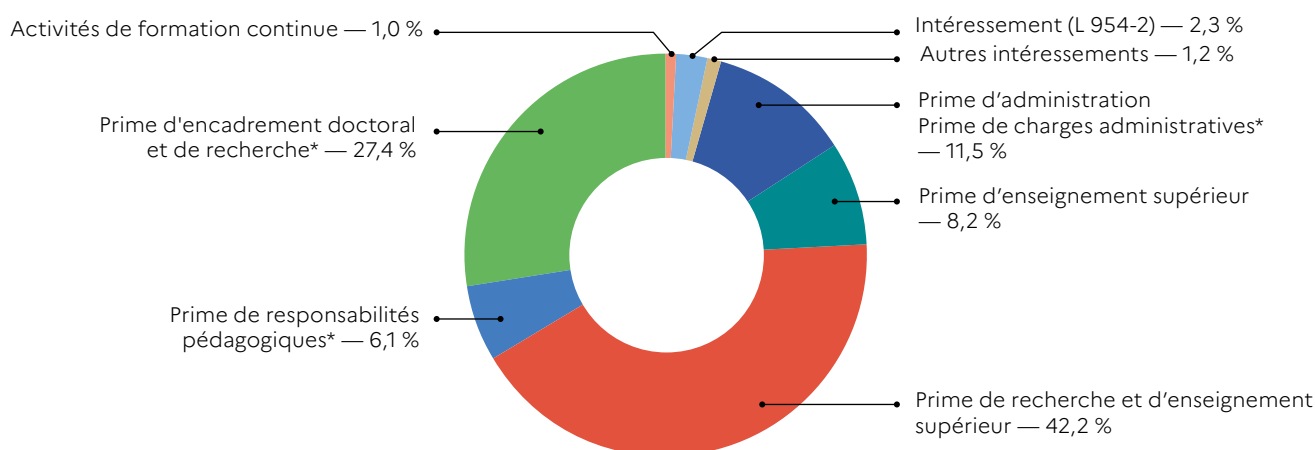
Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. © DGRH

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

En 2021, les salaires des dix personnes les mieux rémunérés parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont compris entre 12 780 € et 26 160 € bruts mensuels. La plupart d'entre eux sont des professeurs des universités. Enfin, ce sont tous des hommes âgés de 47 à 68 ans.

C. Primes et indemnités des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

— **Figure 5.3** - Répartition des principales primes versées aux personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (en %), 2021



* Possibilité de convertir tout ou partie de la prime en décharge de service.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Tableau 5.7 - Primes et indemnités versées aux personnels enseignants titulaires, réparties par sexe, 2021

Au total, 219,5 M€ de primes et indemnités ont été versés en 2021 aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (rémunérations sous plafond d'État et sur ressources propres), contre 178,4 M€ en 2020, soit une augmentation de 23%. Cette augmentation résulte de la mise en œuvre en 2021 de la loi de programmation de la recherche (LPR), notamment la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et de la prime d'enseignement supérieur.

Cependant, certaines primes pouvant être converties en décharges de service, ce total ne rend pas compte du montant des primes attribuées aux enseignants avant ces conversions.

Le détail des primes présenté ci-dessous ne concerne que les établissements RCE. En effet, certaines primes des établissements non RCE (qui rassemblent environ 2% des effectifs des personnels enseignants en 2021) ne remontent pas dans les systèmes d'information.

Les deux primes les plus importantes sont la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui représentent respectivement 42% (soit 92,5 M€) et 27% (soit 60,1 M€) du montant total des primes versés par les établissements RCE en 2021.

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service (décret n°89-775 du 23/10/1989 modifié). 47 300 enseignants-chercheurs et assimilés l'ont perçue en 2021 pour un montant annuel de 1 850 € pour les professeurs des universités et assimilés et 2 350 € pour les maîtres de conférences et personnels assimilés (revalorisation fixée par l'arrêté du 26/02/2021).

La prime d'enseignement supérieur (PES) est versée aux enseignants du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur (décret n°89-776 du 23/10/1989 modifié). Plus de 13 100 enseignants en ont bénéficié en 2021 et son montant annuel est fixé à 1 546 € (revalorisation fixée par l'arrêté du 26/02/2021).

Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) en brut annuel

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
			Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	11 800	11 662	4 624	4 503	4 682	4 679	4 560	4 735
Maîtres de conférences	5 467	5 554	4 145	4 130	4 155	4 201	4 185	4 211
Professeurs des universités	6 333	6 108	5 037	4 944	5 072	5 113	5 037	5 142
Filière hospitalo-universitaire	773	768	4 411	4 021	4 562	4 440	4 092	4 573
Maîtres de conférences	113	127	3 922	4 004	3 849	3 917	4 015	3 827
Professeurs des universités	660	641	4 495	4 026	4 648	4 544	4 123	4 674
Corps spécifiques	265	259	8 146	6 499	9 036	8 338	6 699	9 214
Maîtres de conférences et assimilés	65	64	4 106	3 515	4 526	4 226	3 737	4 575
Professeurs des universités et assimilés	200	194	9 459	7 719	10 315	9 699	7 951	10 545
Total général	12 838	12 688	4 687	4 529	4 762	4 739	4 583	4 812

La PEDR peut être convertie en décharges de service. Les primes ainsi converties n'apparaissent pas dans ce tableau.

© DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est attribuée, pour une période de 4 ans renouvelable, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral, soit sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international (décret n°2009-581 du 8 juillet 2009). **Cette prime peut être convertie tout ou partie en décharges de service, ce qui diminue dans ce cas le montant versé par les établissements.**

Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) en brut annuel

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
			Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	6 434	6 338	1 446	1 456	1 438	1 468	1 474	1 463
Maîtres de conférences	4 614	4 603	1 438	1 458	1 420	1 456	1 470	1 444
Professeurs des universités	1 820	1 735	1 466	1 448	1 474	1 499	1 493	1 501
Filière hospitalo-universitaire	557	543	1 208	1 240	1 191	1 240	1 269	1 224
Maîtres de conférences	182	177	1 093	1 114	1 074	1 138	1 142	1 134
Professeurs des universités	375	366	1 264	1 345	1 232	1 289	1 377	1 255
Corps spécifiques	26	25	1 120	1 262	1 031	1 140	1 333	1 031
Maîtres de conférences et assimilés	7	7	914	800	1 000	915	800	1 001
Professeurs des universités et assimilés	19	18	1 196	1 460	1 042	1 228	1 600	1 042
Filière enseignante du 1 ^{er} et 2 nd degré	2 069	2 010	1 660	1 512	1 765	1 708	1 557	1 817
Total général	9 086	8 916	1 479	1 457	1 494	1 507	1 482	1 525

La PRP peut être convertie en décharges de service; les primes ainsi converties n'apparaissent pas dans ce tableau. © DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est attribuée à tous les enseignants (enseignants-chercheurs et personnels assimilés, personnels hospitalo-universitaires, enseignants du second degré) qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service (décret n°99-855 du 4/10/1999).

Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service.

Dispositifs d'intéressement (L. 954-2) en brut annuel

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
			Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	1 914	1 871	2 205	1 928	2 372	2 253	1 970	2 423
Maîtres de conférences	1 217	1 184	1 848	1 747	1 923	1 903	1 797	1 982
Professeurs des universités	697	687	2 828	2 388	3 008	2 855	2 414	3 033
Filière hospitalo-universitaire	63	60	2 762	1 284	3 265	2 896	1 355	3 417
Maîtres de conférences	9	11	1 761	NS	1 872	2 626	NS	2 770
Professeurs des universités	54	49	2 929	1 312	3 551	2 956	1 279	3 580
Corps spécifiques	21	21	4 567	3 892	4 837	4 642	3 946	4 921
Maîtres de conférences et assimilés	10	10	3 271	NS	3 160	3 385	NS	3 300
Professeurs des universités et assimilés	11	11	5 745	NS	5 956	5 745	NS	5 956
Filière enseignante du 1 ^{er} et 2 nd degré	316	304	1 900	1 702	2 066	1 990	1 807	2 143
Total général	2 314	2 256	2 200	1 893	2 390	2 256	1 947	2 448

NS : Non significatif pour cause de faibles effectifs. © DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. 38 établissements RCE sur 103 ont mis en œuvre ce régime d'intéressement pour les enseignants.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Des dispositifs d'intéressement ont été développés par les établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE sur le fondement de l'article L. 954-2 du code de l'éducation.

D'autres dispositifs d'intéressement peuvent être versés aux personnels des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche au titre du décret n°2010-619 du 7 juin 2010, pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de service, au titre de l'article R. 611-14-1 du code de la propriété intellectuelle ou encore au titre du décret n°96-858 du 2 octobre 1996, pour la participation directe à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.

Indemnités pour activités de formation continue (en brut annuel)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
			Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	617	603	2 999	2 891	3 080	3 070	2 947	3 162
Maîtres de conférences	444	438	3 043	2 825	3 243	3 092	2 861	3 304
Professeurs des universités	173	165	2 886	3 164	2 770	3 010	3 321	2 882
Filière hospitalo-universitaire	21	21	386	329	403	386	329	403
Maîtres de conférences	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Professeurs des universités	18	18	414	420	413	414	420	413
Corps spécifiques	-	-	-	-	-	-	-	-
Maîtres de conférences et assimilés	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeurs des universités et assimilés	-	-	-	-	-	-	-	-
Filière enseignante du 2 nd degré	177	173	2 482	2 121	2 692	2 538	2 199	2 731
Total général	815	797	2 820	2 702	2 901	2 883	2 762	2 967

NS : Non significatif pour cause de faibles effectifs.

© DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Des indemnités pour activités de formation continue sont également attribuées aux enseignants, enseignants-chercheurs et personnels assimilés (articles D. 714-55 à D. 714-72 du code de l'éducation et arrêté du 18 octobre 1985 modifié).

Prime d'administration (PA) et prime de charges administratives (PCA) en brut annuel

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
			Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	5 132	5 051	3 836	3 462	4 044	3 898	3 518	4 109
Maîtres de conférences	2 087	2 090	3 086	2 882	3 256	3 129	2 911	3 309
Professeurs des universités	3 045	2 961	4 350	4 080	4 461	4 440	4 187	4 544
Filière hospitalo-universitaire	560	549	3 527	3 454	3 555	3 594	3 574	3 602
Maîtres de conférences	67	67	1 922	2 221	1 631	2 146	2 422	1 853
Professeurs des universités	493	482	3 745	3 781	3 732	3 795	3 913	3 757
Corps spécifiques	92	90	4 588	3 940	5 065	4 677	4 089	5 097
Maîtres de conférences et assimilés	23	23	1 990	1 497	2 370	1 990	1 497	2 370
Professeurs des universités et assimilés	69	67	5 454	4 783	5 941	5 596	5 029	5 991
Filière enseignante du 1 ^{er} et 2 nd degré	1 004	946	2 949	2 589	3 187	3 130	2 773	3 363
Total général	6 788	6 637	3 690	3 325	3 893	3 774	3 413	3 974

La PCA peut être convertie en décharges de service ; les primes ainsi converties n'apparaissent pas dans ce tableau.

© DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

La prime d'administration (PA) est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des fonctions de présidents d'universités et d'INP, de directeurs des ENS, des INSA, d'instituts ou d'écoles internes aux universités ou des responsabilités administratives auprès du ministère... et pour la durée de leurs fonctions. Son montant annuel varie de 7 422,98 € [pour le 2^e groupe, avec majoration de 25 % lorsque l'établissement bénéficie des responsabilités et compétences élargies (RCE)] à 18 639,37 € [pour le 1^{er} groupe, avec majoration de 50 % lorsque l'établissement bénéficie des RCE].

La prime de charges administratives (PCA) peut être versée aux enseignants (enseignants-chercheurs et assimilés, personnels hospitalo-universitaires, enseignants du second degré) qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. Les montants individuels sont arrêtés par le chef d'établissement.

Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service (limitée à deux tiers pour les enseignants-chercheurs directeurs d'UFR ayant une décharge statutaire).

Tableau 5.8 - Nombre de personnels enseignants bénéficiaires de la «garantie individuelle du pouvoir d'achat» (GIPA) ventilé par statut d'emploi, filière et sexe, 2021

Statut d'emploi	Filière	Femmes		Hommes		Ensemble des bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaires (en euros)
		Nombre de bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaires (en euros)	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaires (en euros)		
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	1 124	862	1 572	895	2 696	881
	Filière hospitalo-universitaire	82	658	126	743	208	710
	Filière enseignante des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré	84	669	98	820	182	750
	Total	1 290	836	1 796	881	3 086	862
Contractuels	Filière contractuels en CDD	242	518	459	509	701	512
	Filière contractuels en CDI	98	628	110	781	208	709
	Total	340	550	569	561	909	557
Ensemble des bénéficiaires		1 630	777	2 365	804	3 995	793

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. © DGRH

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 a instauré une indemnité dite de «garantie individuelle du pouvoir d'achat» aux agents dont le traitement indiciaire a augmenté dans des proportions moins fortes que l'inflation au cours des quatre dernières années.

En 2021, près de 4 000 agents sont bénéficiaires de cette indemnité, dont 77% d'enseignants titulaires. Les montants moyens versés par agent varient de 510 € pour les contractuels en CDD à 880 € pour les titulaires de la filière universitaire et corps spécifiques.



L'organisation du travail et temps de travail – Les effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur en fonction au 31 décembre par quotité de travail

Ce chapitre présente les effectifs au 31 décembre 2021 des personnels enseignants rémunérés par les établissements RCE, répartis par quotité de service et ventilés par statut d'emploi, filière, corps et sexe.

Tableau 6.1 - Effectifs des personnels enseignants des établissements RCE répartis par quotité de service et ventilés par statut d'emploi, filière, corps et sexe, au 31 décembre 2021

Statut d'emploi	Filière	Corps	Quotités de service										
			100%				90%				80%		
			F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	4 330	10 640	14 970	28,9	4	7	11	36,4	24	16	40
		Maître de conférences et assimilés	14 272	17 609	31 881	44,8	66	9	75	88,0	255	86	341
		Total	18 602	28 249	46 851	39,7	70	16	86	81,4	279	102	381
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	97,7	99,2	98,6	-	0,4	0,1	0,2	-	1,5	0,4	0,8
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	1 059	3 379	4 438	23,9			0	-			0
		Maître de conférences et assimilés	947	981	1 928	49,1			0	-			0
		Total	2 006	4 360	6 366	31,5	0	0	0	-	0	0	0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	100,0	100,0	100,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	134	113	247	54,3			0	-		1	1
		Total	134	113	247	54,3	0	0	0	-	0	1	1
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	72,4	86,3	78,2	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,8	0,3
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	2 739	3 490	6 229	44,0	12	3	15	80,0	105	38	143
		Professeur certifié et assimilés	2 464	2 682	5 146	47,9	4	5	9	44,4	71	13	84
		Professeur de l'Ensam	10	54	64	15,6			0	-		2	2
		Total	5 213	6 226	11 439	45,6	16	8	24	66,7	176	53	229
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	88,5	94,0	91,4	-	0,3	0,1	0,2	-	3,0	0,8	1,8
	Total personnels enseignants titulaires		25 955	38 948	64 903	40	86	24	110	78	455	156	611
	Part quotité / effectifs des personnels enseignants titulaires (en %)		95,7	98,4	97,3	-	0,3	0,1	0,2	-	1,7	0,4	0,9
	Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 812	1 834	3 646	49,7			0	-		1
Doctorants contractuels			8 235	9 836	18 071	45,6			0	-		1	1
Contractuels sur emplois du 2 nd degré			904	851	1 755	51,5	5	2	7	71,4	19	11	30
Lecteurs			490	198	688	71,2			0	-			0
Maîtres de langues			114	46	160	71,3			0	-			0
Enseignants associés			45	70	115	39,1			0	-			0
Temporaires de médecine**			2 306	2 166	4 472	51,6			0	-			0
Autres CDD			1 847	2 662	4 509	41,0	4		4	100,0	18	10	28
Total			15 753	17 663	33 416	47,1	9	2	11	81,8	37	23	60,0
Part quotité / effectifs de la filière (en %)			88,9	86,3	87,5	-	0,1	0,0	0,0	-	0,2	0,1	0,2

													Total			
]80% - 50%[50%				moins de 50%							
Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
60,0	3	6	9	33,3	5	18	23	21,7			0	-	4 366	10 687	15 053	29,0
74,8	46	22	68	67,6	41	53	94	43,6			0	-	14 680	17 779	32 459	45,2
73,2	49	28	77	63,6	46	71	117	39,3	0	0	0	-	19 046	28 466	47 512	40,1
-	0,3	0,1	0,2	-	0,2	0,2	0,2	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
-			0	-			0	-			0	-	1 059	3 379	4 438	23,9
-			0	-			0	-			0	-	947	981	1 928	49,1
-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	2 006	4 360	6 366	31,5
-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
0,0	1	1	2	50,0	48	16	64	75,0	2		2	100,0	185	131	316	58,5
0,0	1	1	2	50,0	48	16	64	75,0	2	0	2	100,0	185	131	316	58,5
-	0,5	0,8	0,6	-	25,9	12,2	20,3	-	1,1	0,0	0,6	-	100,0	100,0	100,0	-
73,4	25	11	36	69,4	163	107	270	60,4	6	14	20	30,0	3 050	3 663	6 713	45,4
84,5	15	12	27	55,6	243	167	410	59,3	31	24	55	56,4	2 828	2 903	5 731	49,3
0,0			0	-			0	-			0	-	10	56	66	15,2
76,9	40	23	63	63,5	406	274	680	59,7	37	38	75	49,3	5 888	6 622	12 510	47,1
-	0,7	0,3	0,5	-	6,9	4,1	5,4	-	0,6	0,6	0,6	-	100,0	100,0	100,0	-
74	90	52	142	63	500	361	861	58	39	38	77	51	27 125	39 579	66 704	40,7
-	0,3	0,1	0,2	-	1,8	0,9	1,3	-	0,1	0,1	0,1	-	100,0	100,0	100,0	-
0,0			0	-	450	457	907	49,6			0	-	2 262	2 292	4 554	49,7
0,0	1	2	3	33,3	4	7	11	36,4			0	-	8 240	9 846	18 086	45,6
63,3	44	26	70	62,9	447	413	860	52,0	61	60	121	50,4	1 480	1 363	2 843	52,1
-			0	-	1	1	2	50,0			0	-	491	199	690	71,2
-			0	-	1		1	100,0			0	-	115	46	161	71,4
-			0	-	788	1 691	2 479	31,8			0	-	833	1 761	2 594	32,1
-			0	-	1	1	2	50,0			0	-	2 307	2 167	4 474	51,6
64,3	11	27	38	28,9	81	79	160	50,6	21	18	39	53,8	1 982	2 796	4 778	41,5
61,7	56	55	111	50,5	1 773	2 649	4 422	40,1	82	78	160	51,3	17 710	20 470	38 180	46,4
-	0,3	0,3	0,3	-	10,0	12,9	11,6	-	0,5	0,4	0,4	-	100,0	100,0	100,0	-

Statut d'emploi	Filière	Corps	Quotités de service										
			100%				90%				80%		
			F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	418	358	776	53,9	1	2	3	33,3	16	8	24
		Autres CDI	117	289	406	28,8		2	2	0,0	3	2	5
		Total	535	647	1 182	45,3	1	4	5	20,0	19	10	29,0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	84,3	91,5	88,1	-	0,2	0,6	0,4	-	3,0	1,4	2,2
	Total personnels enseignants contractuels	16 288	18 310	34 598	47	10	6	16	63	56	33	89	
	Part quotité / effectifs des personnels enseignants contractuels (en %)	88,8	86,5	87,5	-	0,1	0,0	0,0	-	0,3	0,2	0,2	
Total des personnels enseignants			42 243	57 258	99 501	42	96	30	126	76	511	189	700
Part quotité / total des personnels enseignants (en %)			92,9	94,2	93,7	-	0,2	0,0	0,1	-	1,1	0,3	0,7

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), les assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Les personnels dont l'ETP n'a pas été renseigné sont exclus.

Source : OREMS-RCE au 31 décembre 2021.

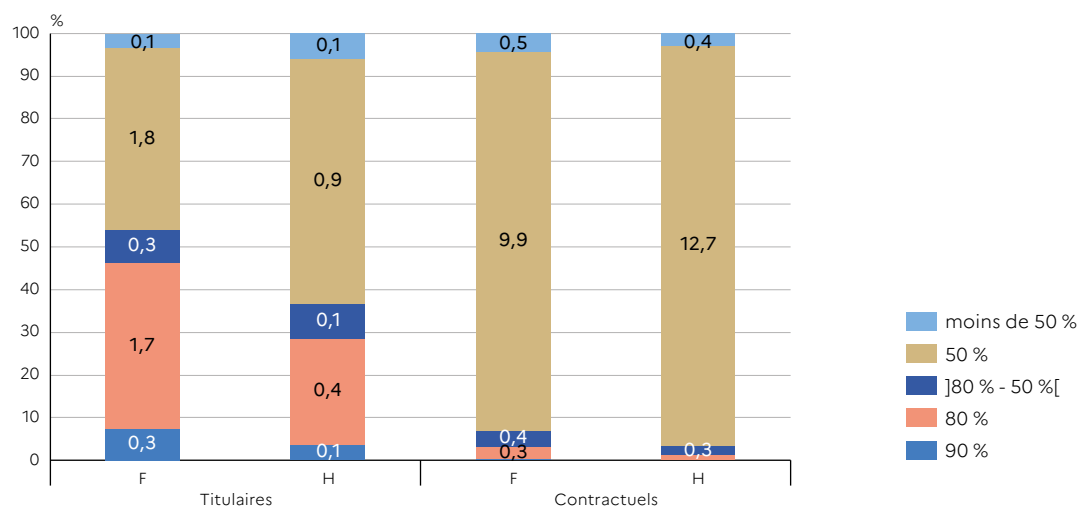
Au 31 décembre 2021, toutes filières confondues, 97% des personnels enseignants titulaires des établissements RCE exercent leurs fonctions à temps plein. La quotité de travail de 50% regroupe près de la moitié des personnels titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. La part des personnels enseignants contractuels travaillant à temps plein est quant à elle de 88%. Près de 9 contractuels à temps partiel sur 10 ont une quotité de travail de 50%.

Par ailleurs, si les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à exercer à temps partiel parmi les enseignants titulaires (4% de l'effectif de femmes contre près de 2% pour les hommes), c'est l'inverse qui est observé chez les enseignants contractuels (11% de l'effectif de femmes contre 14% pour les hommes).

Part des femmes (en %)]80% - 50%[50%				moins de 50%				Total			
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
66,7	20	6	26	76,9	48	30	78	61,5	8	7	15	53,3	511	411	922	55,4
60,0	2	2	4	50,0	2	1	3	66,7			0	-	124	296	420	29,5
65,5	22	8	30	73,3	50	31	81	61,7	8	7	15	53,3	635	707	1 342	47,3
-	3,5	1,1	2,2	-	7,9	4,4	6,0	-	1,3	1,0	1,1	-	100,0	100,0	100,0	-
63	78	63	141	55	1 823	2 680	4 503	40	90	85	175	51	18 345	21 177	39 522	46,4
-	0,4	0,3	0,4	-	9,9	12,7	11,4	-	0,5	0,4	0,4	-	100,0	100,0	100,0	-
73	168	115	283	59	2 323	3 041	5 364	43	129	123	252	51	45 470	60 756	106 226	42,8
-	0,4	0,2	0	-	5,1	5,0	5,0	-	0,3	0,2	0,2	-	100,0	100,0	100,0	-

© DGRH

— **Figure 6.1** - Les parts des quotités de services à temps partiel dans les effectifs par statut d'emploi et par sexe, au 31 décembre 2021



© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Les personnels dont l'ETP n'a pas été renseigné sont exclus.

Source : OREMS-RCE au 31 décembre 2021.

Annexes :

Les notes de la DGRH

sur les personnels

enseignants de

l'enseignement

supérieur

Suivi de carrière des enseignants-chercheurs — Session 2021

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs est réalisé par le Conseil national des universités (CNU). Il se fonde sur un rapport d'activité établi par l'enseignant-chercheur. Les établissements peuvent prendre en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel. Le dispositif du suivi de carrière a été généralisé en 2018 à tous les établissements chaque année, mais pour les enseignants-chercheurs appartenant à des sections du CNU sélectionnées préalablement pour chaque établissement.

Pour la session 2021 du suivi de carrière, 963 universitaires « prioritaires » ont déposé un dossier sur les 4 610 recensés, soit un taux de participation de 21 %. En outre, 353 universitaires non concernés par le suivi de carrière de 2021, dits « non prioritaires », ont déposé un dossier. Au total, 1 316 enseignants-chercheurs ont donc participé au dispositif. 29 % des dossiers n'ont cependant pas été examinés par le CNU. Les deux tiers des dossiers ont fait l'objet d'un avis du CNU à destination de l'établissement. La moitié d'entre eux suggèrent aux établissements la mise en œuvre d'actions. Ces avis ont pour objectif d'aider les universitaires à améliorer le déroulement de leur carrière ou à pallier leurs difficultés professionnelles.

Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

Après 4 années d'expérimentation (2013-2016) et après avoir été étendu en 2017 à tous les universitaires affectés dans les établissements de la vague C, la CPU (Conférence des présidents d'université), la CP-CNU (Commission permanente du Conseil national des universités) et la DGRH du MESRI (Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) se sont accordées pour **généraliser le suivi de carrière à partir de la campagne de 2018 à tous les établissements. Chaque année, pour un établissement donné, les enseignants relevant de quelques sections du CNU sont préalablement sélectionnés.**

Au terme de cinq années, l'ensemble des sections de tous les établissements aura été couvert par le dispositif. L'objectif est de faciliter la mise en place d'une procédure d'accompagnement des enseignants-chercheurs. Pour ce faire, les établissements proposent aux agents en difficulté de rencontrer les personnels susceptibles de les aider.

Pour la session 2021, le dispositif concerne les enseignants-chercheurs dits « universitaires » :

- nommés depuis plus de 5 ans dans le corps (c'est-à-dire ceux nommés avant le 1^{er} janvier 2016) ;
- qui partiront à la retraite dans plus de

quatre ans (soit les agents âgés de moins de 62 ans en 2021) ;

- qui n'ont pas bénéficié d'un avancement de grade au cours des 5 dernières années (lors des sessions 2016-2020).

Les enseignants-chercheurs concernés par le dispositif sont dits « **prioritaires** ». Les enseignants-chercheurs qui ne sont pas concernés par la campagne de suivi — c'est-à-dire les « **non prioritaires** » — peuvent également déposer un dossier s'ils le souhaitent.

Une fois que les enseignants-chercheurs ont déposé dans l'application ALYA du portail GALAXIE leur dossier qui retrace l'ensemble de leurs activités, le CNU a pour mission d'émettre un **avis pour l'établissement** (également visible par l'enseignant-chercheur) et un **avis seulement visible par l'enseignant-chercheur**. L'avis pour l'établissement peut suggérer de mettre en œuvre **des mesures d'accompagnement professionnel** adaptées à chaque enseignant-chercheur.

Une faible participation, mais en hausse en 2021

Pour la session 2021 du suivi de carrière, 963 universitaires dits « prioritaires » ont déposé un dossier sur les 4 610 recensés, soit un taux de participation de 20,9 %. Cette année, le taux de participation a



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

Vincent Soetemont

Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

e-ISSN 2740-8787

augmenté, après une diminution constante depuis 2017 (figure 1).

L'appartenance disciplinaire des universitaires « prioritaires » explique en partie la participation ou non au suivi de carrière.

Quasiment toutes les sections du CNU des grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines, majoritairement défavorables au suivi de carrière, n'ont pas rendu d'avis (à l'exception des sections 16, 21, 74 et 76) contrairement à celles des Sciences-Techniques et de la Pharmacie qui, elles, sont majoritairement favorables au dispositif. Seules les sections 25, 26, 37, et 64 y sont en effet défavorables. Les sections 29 et 60 ont

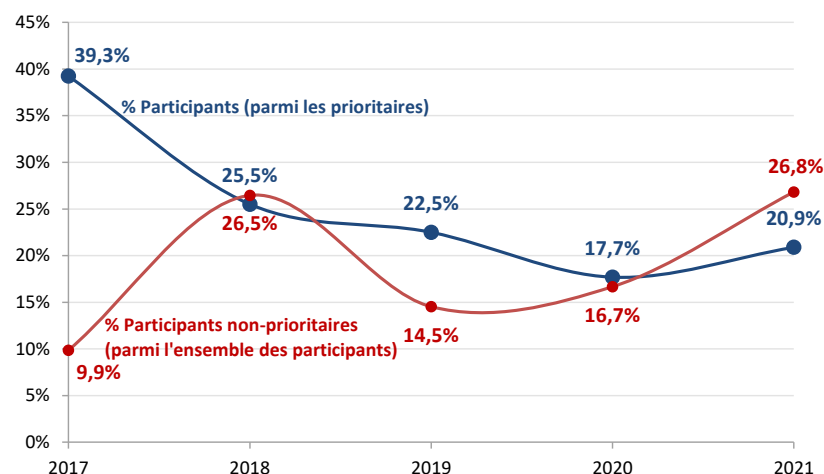
cependant envoyé leurs avis uniquement aux enseignants-chercheurs concernés, empêchant ainsi les établissements de mettre en œuvre d'éventuelles mesures.

En parallèle, la participation dans les grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines (respectivement de 11 % et de 8 %) est nettement inférieure à celle observée en Sciences-Techniques (29 %) et qu'en Pharmacie (40 %). Le positionnement des sections du CNU vis-à-vis du suivi de carrière a donc certainement un impact sur la participation des enseignants-chercheurs (figure 2).

Par conséquent, les établissements composés structurellement d'un nombre relativement important d'enseignants-chercheurs « prioritaires » au suivi de carrière qui relèvent des Sciences-Techniques et de la Pharmacie ont en moyenne une proportion de participants au dispositif supérieure à celle des établissements où sont affectés des universitaires relevant majoritairement des Lettres-Sciences humaines ou du Droit-Économie-Gestion. Par exemple, les taux de participation des universités à dominante scientifique (36 %) et des écoles d'ingénieur (30 %) sont nettement supérieurs à ceux des établissements spécialisés dans le tertiaire (4 % dans les universités de Lettres-Sciences humaines et les IEP ; 2 % dans les universités de Droit-Économie) (figure 3).

Il y a en outre une variabilité des taux de participation au suivi de carrière d'un

① Proportion de participants au suivi de carrière depuis 2017



Source : MESRI DGRH A

établissement à l'autre au sein d'une même typologie, traduisant ainsi un « effet établissement ».

Le niveau de participation des universitaires au suivi de carrière peut également s'expliquer par le comportement des établissements. Depuis la mise en œuvre du dispositif, chaque année, moins d'une dizaine d'établissements indiquent sur l'application ALYA des mesures d'accompagnement à la suite des avis rendus par les sections du CNU qui participent au suivi de carrière. Or, l'absence de réponse des établissements décourage certainement des universitaires de déposer leur dossier.

27 % des participants au suivi de carrière ne sont pas « prioritaires »

Outre la participation de 963 universitaires « prioritaires » au suivi de carrière, 353 universitaires « non prioritaires » ont déposé un dossier. Un tiers d'entre eux relèvent de sections du CNU défavorables au suivi de carrière, ce qui témoigne d'un intérêt des enseignants-chercheurs pour ce dispositif.

Au total, 1 316 enseignants-chercheurs ont donc participé au dispositif, dont 26,8 % de « non prioritaires ».

Il pourrait s'agir d'enseignants-chercheurs qui souhaitent disposer d'un accompagnement afin de parfaire certains volets de leurs activités, notamment en vue d'une demande d'avancement ou du dépôt d'une candidature à la prime d'encadrement doctoral et de

recherche (PEDR). Il pourrait également s'agir d'agents en difficulté professionnelle à la recherche d'une aide de leur section CNU et/ou de leur établissement.

63 % des dossiers déposés ont reçu des avis du CNU à destination des établissements

Parmi les 54 sections du CNU comportant des participants, « prioritaires » ou non, 24 ont délivré des avis à destination des établissements sur tous les dossiers qui leur ont été transmis.

Au total, 63 % des dossiers ont reçu un avis destiné à l'établissement (également visible par le participant), soit 833 dossiers sur les 1 316 déposés.

Par ailleurs, 8 % des dossiers ont reçu des avis qui n'ont été envoyés qu'aux enseignants-chercheurs concernés.

29 % des dossiers n'ont donc pas été examinés par le CNU.

- Parmi les dossiers que nous avons pu consulter (près de 800 ont été renseignés sur l'application ALYA), la moitié ne suggèrent aucune action à mettre en œuvre. Ils indiquent fréquemment que l'enseignant-chercheur remplit correctement ses missions. Ils peuvent aussi adresser des encouragements, voire louer la qualité d'un dossier.

- Selon notre analyse, près d'un tiers des avis consultables suggèrent la mise en œuvre d'actions « différenciées », c'est-à-dire relatives uniquement à l'universitaire concerné.

② Universitaires participant au suivi de carrière en 2021 selon la section du CNU

Section CNU	Prioritaires	Participants prioritaires	% Participants (parmi les prioritaires)	Participants non-prioritaires	% Non-prioritaires (parmi l'ensemble des participants)	Nombre total de participants (prioritaires et non-prioritaires)	Dossiers ayant reçu un avis pour l'établissement (visible par le candidat)	% Dossiers ayant reçu un avis (parmi le total des participants)
1 - Droit privé et sciences criminelles	189	28	15%	8	22%	36	0	0%
2 - Droit public	153	11	7%	7	39%	18	0	0%
3 - Histoire du droit et des institutions	28	3	11%	2	40%	5	0	0%
4 - Science politique	48	3	6%	2	40%	5	0	0%
5 - Sciences économiques	136	10	7%	10	50%	20	0	0%
6 - Sciences de gestion	174	28	16%	4	13%	32	0	0%
7 - Sciences du langage	68	4	6%	3	43%	7	0	0%
8 - Langue et littérature anciennes	22	1	5%	0	0%	1	0	0%
9 - Langue et littérature françaises	53	4	8%	2	33%	6	0	0%
10 - Littératures comparées	13	0	0%	0	-	0	-	-
11 - Lang. et litt. anglaises et anglo-sax.	219	9	4%	3	25%	12	0	0%
12 - Lang. et litt. germaniques et scand.	45	7	16%	2	22%	9	0	0%
13 - Langues et littératures slaves	13	1	8%	0	0%	1	0	0%
14 - Langues et littératures romanes	106	9	8%	1	10%	10	0	0%
15 - Langues et littératures (autres)	24	0	0%	2	100%	2	0	0%
16 - Psychologie	151	16	11%	5	24%	21	21	100%
17 - Philosophie	25	1	4%	0	0%	1	0	0%
18 - Arts (plastiques, musique...)	36	1	3%	2	67%	3	0	0%
19 - Sociologie, démographie	77	7	9%	7	50%	14	0	0%
20 - Anthropologie, ethnologie...	22	3	14%	0	0%	3	0	0%
21 - Histoire et civ. (mondes anciens)	46	7	15%	3	30%	10	10	100%
22 - Histoire et civ. (mondes modernes)	78	6	8%	5	45%	11	0	0%
23 - Géographie physique, humaine...	65	2	3%	4	67%	6	0	0%
24 - Aménagement de l'espace, urba.	22	5	23%	0	0%	5	0	0%
25 - Mathématiques	156	17	11%	3	15%	20	0	0%
26 - Mathématiques appliquées	238	59	25%	11	16%	70	0	0%
27 - Informatique	274	24	9%	23	49%	47	47	100%
28 - Milieux denses et matériaux	84	21	25%	5	19%	26	26	100%
29 - Constituants élémentaires	38	12	32%	5	29%	17	0	0%
30 - Milieux dilués et optique	29	6	21%	6	50%	12	12	100%
31 - Chimie théorique, physique	116	39	34%	10	20%	49	49	100%
32 - Chimie organique, inorganique	135	61	45%	12	16%	73	73	100%
33 - Chimie des matériaux	83	33	40%	15	31%	48	48	100%
34 - Astronomie, astrophysique	23	6	26%	10	63%	16	16	100%
35 - Structure et évolution de la Terre	65	16	25%	5	24%	21	21	100%
36 - Terre solide	48	18	38%	10	36%	28	28	100%
37 - Météorologie, océanographie	18	6	33%	2	25%	8	0	0%
60 - Mécanique, génie civil	178	59	33%	25	30%	84	0	0%
61 - Génie informatique, signal	164	49	30%	19	28%	68	68	100%
62 - Énergétique, génie des procédés	154	51	33%	17	25%	68	68	100%
63 - Électronique, optronique	149	40	27%	21	34%	61	61	100%
64 - Biochimie et biologie moléculaire	125	50	40%	13	21%	63	0	0%
65 - Biologie cellulaire	108	54	50%	19	26%	73	73	100%
66 - Physiologie	59	26	44%	6	19%	32	32	100%
67 - Biologie des populations, écologie	96	35	36%	6	15%	41	41	100%
68 - Biologie des organismes	47	12	26%	3	20%	15	15	100%
69 - Neurosciences	21	9	43%	7	44%	16	16	100%
70 - Sciences de l'éducation	89	7	8%	5	42%	12	0	0%
71 - Sciences de l'info. et de la com.	40	1	3%	0	0%	1	0	0%
72 - Épistémologie, hist. des sciences	6	1	17%	0	0%	1	0	0%
73 - Cultures et langues régionales	2	0	0%	0	-	0	-	-
74 - STAPS	61	8	13%	6	43%	14	14	100%
76 - Théologie catholique	0	0	-	1	100%	1	1	100%
77 - Théologie protestante	0	0	-	0	-	0	-	-
85 - Sciences physico-chimiques	59	20	34%	5	20%	25	25	100%
86 - Sciences du médicament	73	33	45%	6	15%	39	39	100%
87 - Sciences biologiques	59	24	41%	5	17%	29	29	100%
TOTAL	4 610	963	20,9%	353	26,8%	1 316	833	63%

Code couleur : grande discipline du Droit-Économie-Gestion ; des Lettres-Sciences humaines ; des Sciences-Techniques ; et de la Pharmacie.

Source : MESRI DGRH A

③ Universitaires participant au suivi de carrière en 2021 selon le type d'établissement

Typologie d'établissement	Prioritaires	Participants prioritaires	% Participants (parmi les prioritaires)	Participants non-prioritaires	% Non-prioritaires (parmi l'ensemble des participants)	Nombre total de participants (prioritaires et non-prioritaires)	Dossiers ayant reçu un avis pour l'établissement (visible par le candidat)	% Dossiers ayant reçu un avis (parmi le total des participants)
Univ. Pluridisciplinaires & Santé	2 602	549	21%	217	28%	766	565	74%
Univ. Pluridisciplinaires hors Santé	576	122	21%	42	26%	164	55	34%
Univ. Scientifiques	473	170	36%	40	19%	210	140	67%
Univ. Tertiaires Droit-Economie	167	3	2%	11	79%	14	6	43%
Univ. Tertiaires Lettres-Sc.-Humaines	407	18	4%	8	31%	26	1	4%
Ecoles d'Ingénieur	283	86	30%	32	27%	118	61	52%
Instituts d'Etudes Politiques (IEP)	28	1	4%	0	0%	1	0	0%
Autres établissements	74	14	19%	3	18%	17	5	29%
TOTAL	4 610	963	20,9%	353	26,8%	1 316	833	63%

Source : MESRI DGRH A

30 % de ces avis demandent de soutenir les enseignants-chercheurs pour la préparation de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), notamment en accordant des CRCT. 25 % des avis conseillent de ne pas entraver les carrières des enseignants-chercheurs avec des charges d'enseignement ou des tâches administratives trop lourdes. 20 % demandent de permettre aux universitaires concernés d'accéder à des responsabilités collectives, notamment en facilitant l'encadrement de doctorants.

Les avis restants proposent notamment de les aider à s'investir dans une activité de recherche, notamment par le rattachement à un nouveau laboratoire, ou d'accorder des promotions, en ouvrant des postes de PR et sous la forme d'avancements de grade.

- Environ un quart des avis consultables suggèrent la mise en œuvre d'**actions « génériques »**, c'est-à-dire au niveau de l'ensemble de l'établissement d'affectation de l'universitaire ayant reçu l'avis.

Ils proposent principalement de veiller à ne pas surcharger les enseignants-chercheurs d'heures complémentaires pour ne pas nuire à leurs activités de recherche, de renforcer l'effectif des personnels enseignants et administratifs afin de soulager les enseignants-chercheurs et d'assurer un soutien financier en équipements divers (ordinateurs, locaux...). ■

Sources/Définitions/Méthodologie

- Le suivi de carrière a été mis en place par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le 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. Il remplace l'évaluation quadriennale introduite par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Il est réalisé par le Conseil national des universités (CNU).
- Les enseignants-chercheurs concernés par le suivi de carrière sont les « universitaires » dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

En savoir plus

Tourbeaux J. (2021), « Les mesures d'accompagnement mises en œuvre par les établissements dans le cadre des campagnes de suivi de carrière des enseignants-chercheurs 2017-2019 », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*, mars 2021.

Tourbeaux J. (2021), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche – Session 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 1.

Pépin C. (2021), « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs. Promotions nationales et locales – Bilan de la campagne 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 3.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Prime d'encadrement doctoral et de recherche Session 2021

Lors de la session 2021, 6 740 enseignants-chercheurs ont candidaté à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ; 2 968 d'entre eux l'ont obtenue, soit 44 %. Ce taux d'attribution de la PEDR est stable dans le temps. Actuellement, 11 790 enseignants-chercheurs – qui l'ont obtenue au cours de ces quatre dernières années – bénéficient de la prime.

En 2021, les maîtres de conférences (MCF) ont déposé davantage de dossiers de candidature que les professeurs des universités (PR). Cependant, les candidats maîtres de conférences sont sous-représentés par rapport à leur part dans la population totale des enseignants-chercheurs. Pour autant, le taux d'attribution de la PEDR des maîtres de conférence est similaire à celui des professeurs des universités (44 %). Les femmes sont également sous-représentées parmi les candidats, alors qu'elles ont une réussite légèrement supérieure à celle des hommes. Le niveau de réussite des candidats à la PEDR est indexé sur les avis délivrés par les instances nationales.

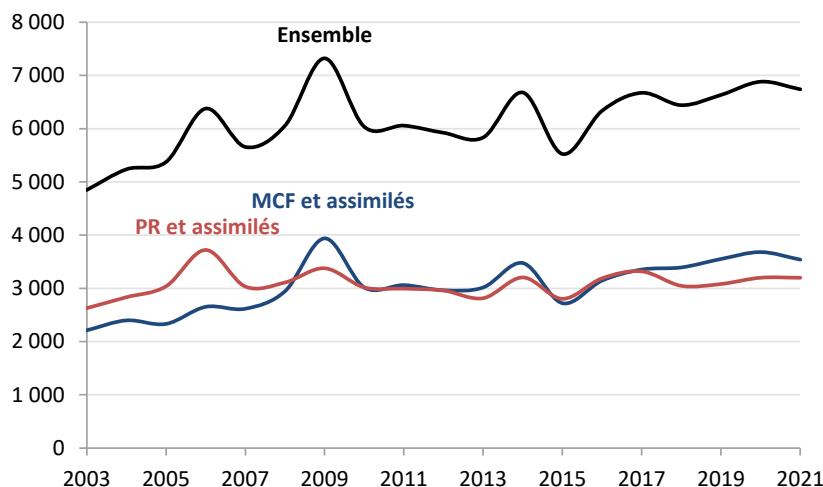
Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

En 2021, 6 740 enseignants-chercheurs ont candidaté à la PEDR. Il s'agit d'un effectif un peu plus faible que celui de la session de 2020 (6 883), mais supérieur à celui de 2019 (6 635) (*figure 1*). Un peu plus de la moitié des candidats sont MCF (et assimilés) : 53 % contre 47 % de PR (et assimilés). Alors qu'ils ne représentaient que 49 % des candidats en 2015, plus de la moitié d'entre eux sont MCF depuis 2018.

Les MCF candidatent proportionnellement moins que les PR

Malgré l'augmentation de la proportion de MCF qui candidatent à la PEDR, ces derniers sont sous-représentés au regard de leur importance parmi la population totale des enseignants-chercheurs (64 %). En revanche, la proportion de candidats MCF avoisine celle des lauréats du corps (52 %) (*figure 2*). Au contraire, proportionnellement à leur effectif, les PR (et assimilés) candidatent davantage que les MCF, mais ils obtiennent à peine plus de PEDR : 36 % des enseignants-chercheurs sont PR, alors qu'ils représentent respectivement 47 % et 48 %

① Évolution du nombre de candidats à la PEDR selon le corps depuis 2003



Note : les comparaisons temporelles du nombre de candidats sont à manier avec précaution puisque le nombre des établissements qui ont recours aux instances nationales d'évaluation pour l'attribution des PEDR a évolué au cours du temps, ainsi que les procédures d'évaluation et d'attribution de la PEDR.
Source : MESRI DGRH A

des candidats et des lauréats.

Cette moindre candidature de la part des MCF tient peut-être à la terminologie de la PEDR. En effet, certains MCF peuvent se sentir exclus – à tort – de l'éventualité de pouvoir obtenir une prime où l'« encadrement doctoral » est mis en exergue. Or, les candidats MCF à la PEDR ne sont pas évalués sur les mêmes critères que les PR. Ainsi, lorsqu'ils ne possèdent pas d'habilitation à diriger des recherches (HDR), l'encadrement de mémoires de master peut, par exemple, pour de nombreuses sections du Conseil national des universités (CNU), se substituer à l'encadrement de thèses.

Les candidats relevant des Sciences-Techniques sont surreprésentés

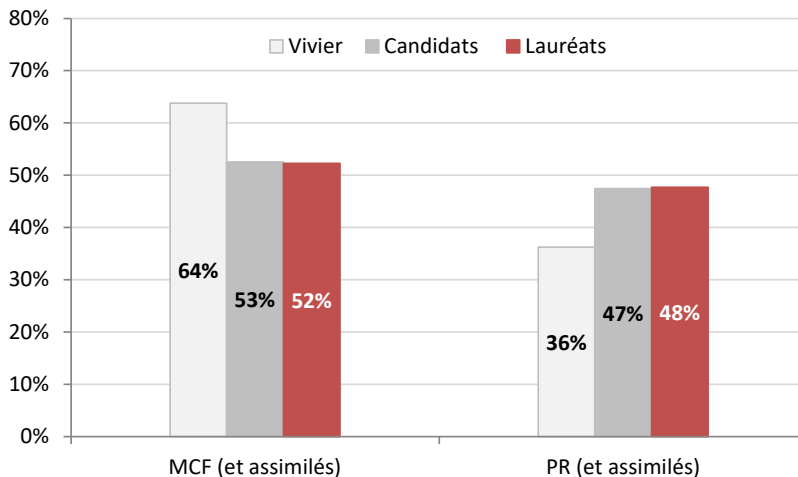
Neuf candidats sur dix sont des enseignants-chercheurs dits « universitaires » dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Ils se répartissent pour l'essentiel dans trois grandes disciplines : Droit-Économie-Gestion ; Lettres-Sciences humaines ; Sciences-Techniques.

Plus de la moitié des candidats relève des Sciences-Techniques (56 %), alors que cette grande discipline ne concentre que 42 % de l'ensemble des effectifs des enseignants-chercheurs (figure 3). Au contraire, les candidats qui relèvent des Lettres-Sciences humaines (24 %) et du Droit-Économie-Gestion (10 %) sont sous-représentés par rapport à leur vivier (respectivement 32 % et 14 %).

Conformément à leur poids statistique parmi l'ensemble des enseignants-chercheurs, seuls 8 % des candidats relèvent d'un autre statut (principalement des enseignants-chercheurs ayant le statut d'hospitalo-universitaires).

Le taux d'attribution de la PEDR ne dépend toutefois pas de l'appartenance à une grande discipline : la proportion de primés avoisine celle des candidats, quelle que soit la discipline considérée.

② Répartition des candidats et des lauréats à la PEDR en 2021 selon le corps



Note de lecture : les MCF (et assimilés) représentent 64 % de la population totale des enseignants-chercheurs, mais seulement 53 % des candidats à la PEDR et 52 % des lauréats.
Source : MESRI DGRH A

Les PR de classe exceptionnelle ont le taux de réussite le plus élevé

Quel que soit leur grade, les MCF déposent significativement moins de dossiers de candidature à la PEDR, proportionnellement à leur poids dans la population totale des universitaires (figure 4). Au contraire, la proportion de candidats PR est supérieure à celle du vivier.

Concernant le niveau de réussite, la proportion de candidats est significativement supérieure à celle des lauréats de la PEDR pour les MCF de classe normale et les PR de 2^e classe. En revanche, la proportion de MCF hors classe et

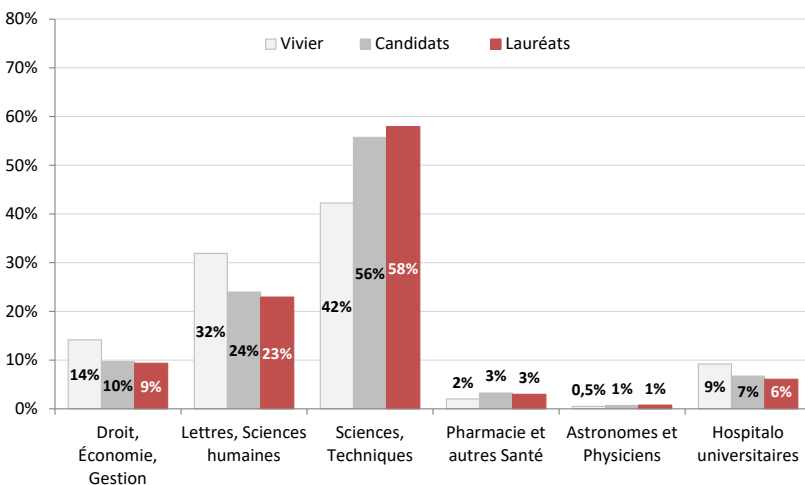
celle de PR de classe exceptionnelle qui obtiennent la PEDR est significativement supérieure à celle des candidats.

Ces écarts se traduisent par un taux de réussite des PR de classe exceptionnelle au 1^{er} échelon de 52 % et de 59 % pour ceux au 2^e échelon. Il n'est en revanche que de 40 % pour les MCF de classe normale, et de 36 % pour les PR de 2^e classe.

Les femmes candidatent moins malgré une réussite légèrement supérieure à celle des hommes

En 2021, respectivement 33 % des can-

③ Répartition des candidats et des lauréats à la PEDR en 2021 selon la grande discipline



Note de lecture : les enseignants-chercheurs relevant du Droit-Économie-Gestion représentent 14 % de la population totale des enseignants-chercheurs, 10 % des candidats à la PEDR et 9 % des lauréats.
Source : MESRI DGRH A

didats et 34 % des lauréats à la PEDR sont des femmes. L'écart entre ces proportions signifie que le taux de réussite des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes.

Les femmes sont cependant sous-représentées parmi les candidats puisque 39 % des enseignants-chercheurs sont des femmes, soit un écart de 6 points. Cet écart tend à se réduire au fil du temps : il était de 8 points en 2015 avec 29 % de femmes parmi les candidats.

Ces dernières années, la proportion de femmes parmi les candidats et les lauréats PR égale celle des femmes parmi les PR (figure 5).

En revanche, pour les MCF, cette proportion (38 % des candidats et 39 % des lauréats) est inférieure à la part des femmes dans le corps (45 %). Ces écarts tendent à se réduire sous l'effet de l'augmentation des candidatures féminines : en 2014, 34 % des candidats étaient des femmes alors qu'elles représentaient 44 % de l'ensemble des MCF.

44 % des candidats ont obtenu la PEDR

Afin de sélectionner les lauréats de la PEDR parmi les candidats, les établissements s'appuient sur les évaluations des instances nationales (encadré).

Ces dernières classent les dossiers de candidature à la PEDR en trois groupes :
 - les instances répartissent 20 % des candidats les mieux évalués dans un 1^{er} groupe ;

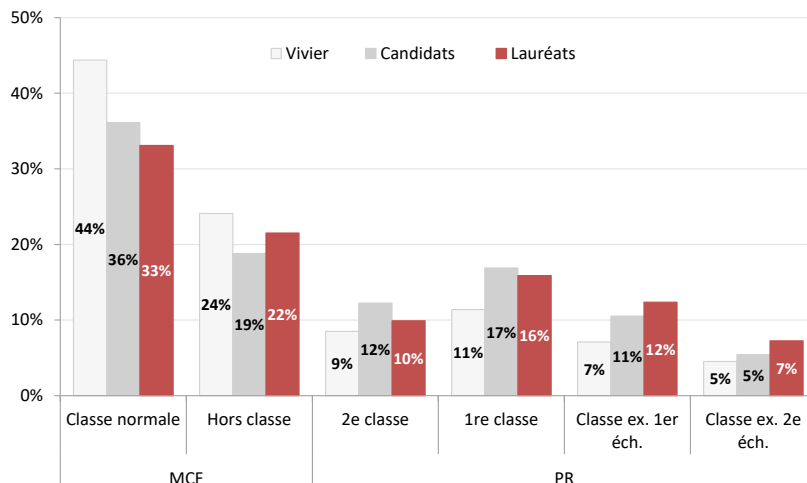
- 30 % des suivants dans un 2^e groupe ;
- les 50 % restants dans un 3^e groupe.

En 2021, quasiment tous les universitaires classés dans le 1^{er} groupe ont obtenu la PEDR (99,7 %), ainsi que trois quarts des enseignants-chercheurs classés dans le 2^e groupe (75 %). En revanche, seuls 3 % d'entre eux classés dans le 3^e groupe ont été primés.

Au final, 44 % des candidats ont obtenu la PEDR, soit 2 968 enseignants-chercheurs.

Ce taux d'attribution varie peu d'une année sur l'autre (figure 6). Il a toutefois été un peu plus faible en 2014 (40 %) à cause d'une hausse sensible du nombre de candidatures (6 681). Les

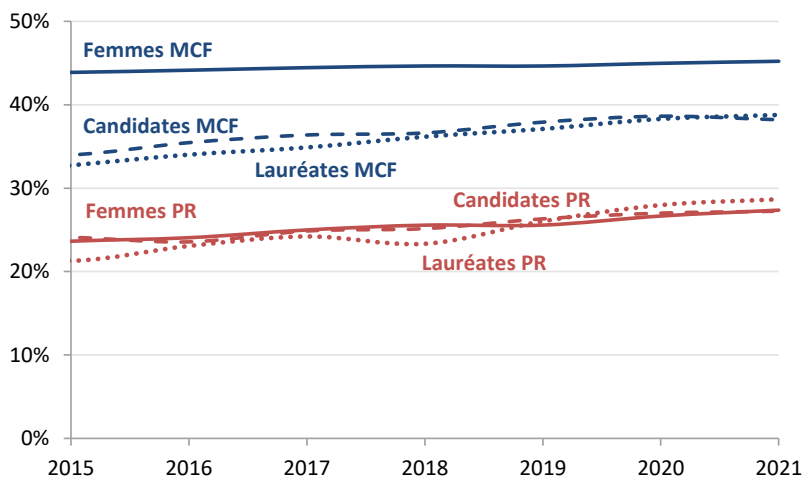
4 Répartition des candidats et des lauréats universitaires à la PEDR en 2021 selon le grade



Note de lecture : les MCF de classe normale représentent 44 % de la population totale des universitaires, mais seulement 36 % des candidats à la PEDR et 33 % des lauréats.

Source : MESRI DGRH A

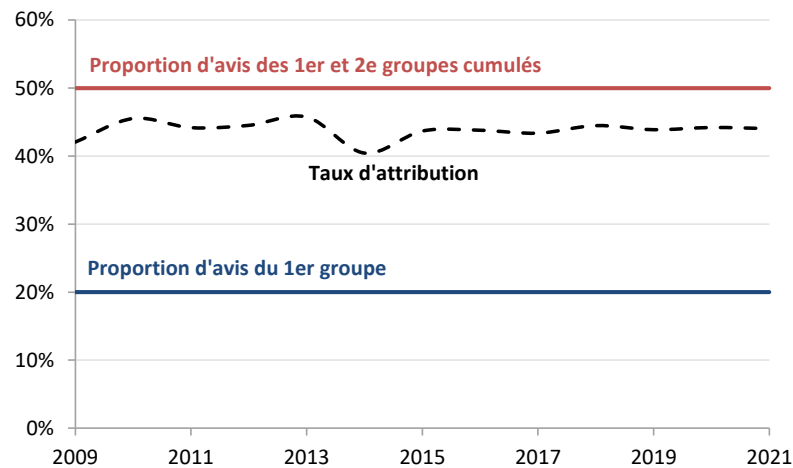
5 Évolution de la proportion de femmes candidates et lauréates à la PEDR depuis 2015 selon le corps



Note de lecture : en 2021, les candidates MCF représentent 38 % de l'ensemble des candidats.

Source : MESRI DGRH A

6 Taux de PEDR attribués parmi les candidatures et proportion des avis des 1^{er} et 2^e groupes, depuis 2009



Source : MESRI DGRH A

établissements attribuent en effet des PEDR en fonction d'un budget préalablement voté, indépendamment du nombre de candidats.

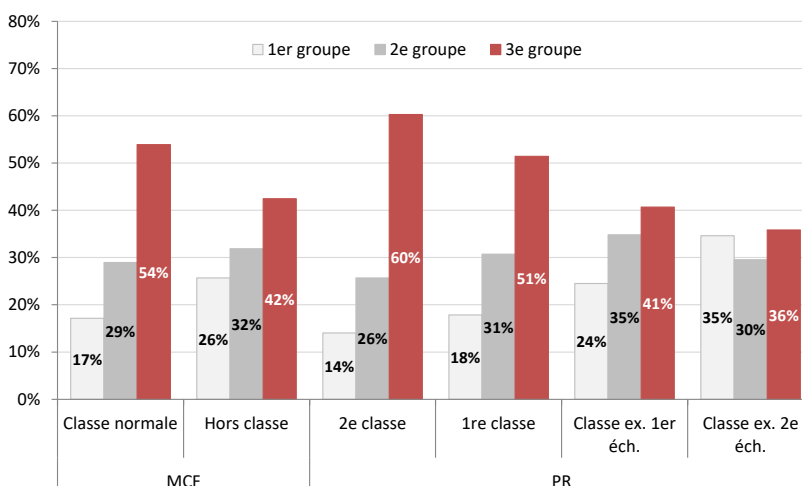
Les PR de classe exceptionnelle sont les mieux évalués

Les PR et les MCF obtiennent globalement des évaluations similaires : respectivement 20 %, 30 % et 50 % des PR et des MCF ont été classés dans les 1^{er}, 2^e et 3^e groupes, conformément à ce qui a été convenu entre la DGRH et les instances nationales. Ainsi, à partir de la session 2018 de la PEDR, les avis rendus par les instances nationales sont répartis séparément, d'une part pour les candidats MCF, d'autre part pour les candidats PR, et dans les mêmes proportions. L'objectif est de garantir aux MCF un traitement aussi favorable qu'aux PR pour les inciter à davantage candidater. Ces évaluations expliquent l'absence d'écart entre le taux d'attribution de la PEDR aux candidats MCF (44 %) et celui des candidats PR (44 %).

En revanche, la répartition des évaluations des MCF universitaires selon leur grade est favorable aux MCF hors classe (figure 7). Dès lors, les candidats MCF hors classe ont un taux d'attribution de la PEDR supérieur (51 %) à celui des MCF de classe normale (40 %).

En ce qui concerne les candidats PR universitaires, plus leur grade est élevé et meilleures sont leurs évaluations par les instances nationales. Ainsi, la proportion importante de PR de 2^e classe classés dans le 3^e groupe (60 %) explique qu'un nombre relativement ré-

7 Répartition des avis des instances nationales pour la PEDR en 2021 selon le corps et le grade des universitaires



Note de lecture : 26 % des candidats MCF universitaires hors classe ont été classés dans le 1^{er} groupe, 32 % dans le 2^e groupe et 42 % dans le 3^e groupe.

Source : MESRI DGRH A

duit de PR de ce grade obtienne la PEDR (36 %). Le taux d'attribution augmente donc avec le grade : 42 % des candidats PR de 1^{er} classe obtiennent la PEDR, contre 52 % et 59 % des PR des 1^{er} et 2^e échelons de la classe exceptionnelle.

Des classements dans les groupes justifiés par l'évaluation de quatre critères

Pour répartir les candidats entre les trois groupes, les instances nationales d'évaluation s'appuient sur l'évaluation de quatre critères (P, E, D, R) :

- **P**ublication et production scientifique ;
- **E**ncadrement doctoral et scientifique ;
- **D**iffusion scientifique ;
- **R**esponsabilités scientifiques.

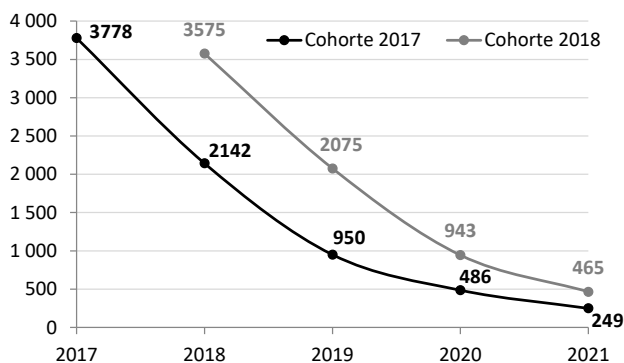
Cette évaluation de chacun des critères est exprimée sous la forme d'une lettre signifiant :

- **A** : dossier de la plus grande qualité ;
- **B** : dossier qui satisfait pleinement aux critères ;
- **C** : dossier devant être consolidé en vue d'une prime ;
- **X** : pas d'avis car le dossier est insuffisamment renseigné.

Or, plus de neuf enseignants-chercheurs sur dix classés dans le 1^{er} groupe ont été évalués A pour chacun des quatre critères.

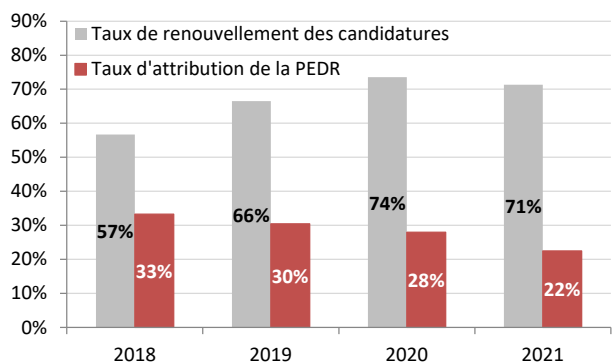
Les notes données dans le 2^e groupe sont pour l'essentiel des A et des B. Davantage de notes A que B ont toutefois été attribuées pour chacun des critères : 84 % de A pour le critère P ; 70 % pour le critère E ; 58 % pour le critère D ;

8 Nombre de candidats n'ayant pas obtenu la PEDR en 2017 et en 2018 qui renouvellent leur candidature d'une année sur l'autre



Source : MESRI DGRH A

9 Taux de renouvellement des candidatures et taux d'attribution de la PEDR des candidats n'ayant pas obtenu la PEDR en 2017



65 % pour le critère R.

La répartition des notes dans le 3^e groupe est plus diversifiée, même si une majorité de notes B a globalement été donnée (42 % pour le critère E, 49 % pour le critère D, 44 % pour le critère R), à l'exception du critère P qui a obtenu une majorité de notes A (46 %).

Les dossiers dont un ou plusieurs critères ont été évalués X ont été classés dans le 3^e groupe. Ils sont relativement peu nombreux (moins de 2 %), ce qui témoigne de l'investissement de la part des candidats dans la constitution de leur dossier de demande de PEDR.

Un tiers des candidats qui n'avaient pas obtenu la PEDR en 2017 ont été primés les années suivantes

60 % des candidats qui n'ont pas obtenu la PEDR en 2020 ont de nouveau déposé un dossier de candidature en 2021.

D'un point de vue longitudinal, l'analyse de la cohorte des 3 778 candidats qui n'ont pas obtenu la PEDR en 2017 montre que la majorité d'entre eux ont renouvelé leur candidature lors des sessions suivantes. La cohorte des 3 575 candidats qui n'ont pas obtenu la PEDR en 2018 a un comportement similaire à celle de 2017 (*figure 8*).

En 2018, 57 % candidats qui n'ont pas obtenu la PEDR en 2017 ont renouvelé leur candidature. Un tiers d'entre eux en ont été lauréats en 2018 (*figure 9*).

En 2019, deux tiers des candidats qui n'avaient pas obtenu la PEDR en 2018 et qui avaient également candidaté en 2017, ont déposé une nouvelle fois un dossier de candidature. En 2020, trois quarts des candidats de la cohorte de 2017 qui n'avaient pas obtenu la PEDR en 2019 ont renouvelé leur demande. Pour les candidats de la cohorte de 2017 qui n'avaient pas été lauréats de la PEDR en 2020, cette proportion est de 71 % en 2021.

Près d'un tiers des candidats de la cohorte de 2017 ont été primés en 2018 ou 2019. Le taux de réussite se réduit les années suivantes, en 2020 et 2021.

Au final, en 2021, un tiers des candidats qui n'avaient pas obtenu la PEDR en 2017 en sont devenus lauréats au cours des trois sessions suivantes. ■

ENCADRÉ – Les critères d'attribution et de modulation des montants de la PEDR par les établissements

Selon le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, « les critères de choix des bénéficiaires de la PEDR ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles » sont arrêtés par le conseil d'administration, après avis de la commission de la recherche du conseil académique (ou de l'organe en tenant lieu) des établissements d'enseignement supérieur.

Ces critères de choix varient sensiblement d'un établissement à l'autre. Certains sélectionnent les bénéficiaires de la prime en fonction du groupe de classement (elle est par exemple parfois attribuée aux seuls enseignants-chercheurs classés dans le 1^{er} groupe, ou à tous ceux classés dans les 1^{er} et 2^e groupes). D'autres désignent les lauréats au regard des notes intermédiaires données aux différents critères évalués par l'instance nationale : Publication et production scientifique ; Encadrement doctoral et scientifique ; Diffusion scientifique ; Responsabilités scientifiques (des établissements privilégient par exemple les dossiers qui n'ont reçu que des A alors que pour d'autres, les notes B ne constituent pas un obstacle pour l'attribution de la prime).

De nombreux établissements mêlent ces critères d'attribution de la prime (c'est-à-dire en fonction du groupe de classement et des notes intermédiaires), voire en rajoutent (comme par exemple, n'attribuer la PEDR qu'aux seuls maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, ou sélectionner des lauréats parmi des candidats classés dans le 3^e groupe après une expertise locale complémentaire à celle de l'instance nationale).

L'arrêté du 30 novembre 2009 fixant les taux de la prime d'excellence scientifique (auquel fait référence le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009) dispose que les « taux annuels, plancher et plafond, [de la PEDR], sont fixés respectivement à 3 500 euros et 15 000 euros ». Selon les politiques de ressources humaines menées localement, les montants distribués peuvent donc fortement varier d'un établissement à l'autre, mais également au sein d'un même établissement.

Certains établissements modulent les montants de la prime sans tenir compte des groupes de classement ni des notes intermédiaires (en fixant par exemple un montant unique pour tous les lauréats, ou un montant unique selon le corps, ou encore, selon le grade). D'autres modulent les montants de la prime en fonction des groupes de classement et/ou des notes intermédiaires (en fixant par exemple un montant unique aux candidats classés dans le 1^{er} groupe, puis en différenciant le montant de ceux classés dans le 2^e groupe selon les notes intermédiaires).

En outre, les bénéficiaires de la PEDR peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service d'enseignement.

La PEDR est également attribuée de plein droit à certains enseignants-chercheurs : pour les lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national, le montant annuel maximum de la prime est fixé à 25 000 euros ; en ce qui concerne les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France, le montant annuel maximum de la prime est fixé à 15 000 euros ; le montant minimum qui peut être attribuée aux membres juniors de l'Institut universitaire de France est fixé à 6 000 euros ; ce montant minimum est de 10 000 euros pour les membres seniors.

Sources/Définitions/Méthodologie

- La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est instituée sur la base du dispositif du décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 modifiant le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Du 11 juillet 2009 au 1^{er} juin 2014, la prime d'excellence scientifique a remplacé la PEDR.
- La PEDR est attribuée par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, pour une période de quatre ans renouvelable, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Pour l'attribuer, les établissements peuvent solliciter soit l'avis de l'instance nationale d'évaluation compétente à l'égard des personnels concernés (CNU, CNU santé ou CNAP), soit celui d'une expertise confiée à des enseignants-chercheurs ou personnels assimilés extérieurs à l'établissement. La PEDR est attribuée de plein droit aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France et aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national. La présente étude porte sur les candidats qui n'ont pas la PEDR attribuée de plein droit et qui exercent leur activité dans des établissements qui ont sollicité l'avis de l'instance nationale pour évaluer leur dossier.
- En 2021, deux universités ont eu recours à leurs propres experts : Toulouse-I-Capitole et Sorbonne Université. Ces universités et les enseignants-chercheurs qui en relèvent sont donc exclus de la présente étude.
- Afin d'éviter certaines distorsions et gagner en cohérence, toutes les analyses de la note sont réalisées à partir du corps, du grade et de l'établissement des candidats au moment du dépôt de leur candidature. En effet, entre le moment de ce dépôt et la date de clôture de la campagne de la PEDR, des candidats ont changé de corps, de grade ou d'établissement.
- Sont considérés comme MCF assimilés les MCF qui ne sont pas universitaires tels que définis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 : astronomes adjoints ; physiciens adjoints ; MCF des universités-praticiens hospitaliers ; MCF des universités-praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques ; MCF des universités-praticiens hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires ; MCF de médecine générale ; MCF de l'EHESS ; MCF de l'École Pratique des Hautes Etudes, de l'École Nationale des Chartes et de l'École Française d'Extrême Orient.
- Sont considérés comme PR assimilés les PR qui ne sont pas universitaires tels que définis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 : astronomes ; physiciens ; PR des universités-praticiens hospitaliers ; PR des universités-praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques ; PR des universités-praticiens hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires ; PR de médecine générale ; Directeurs d'études de l'EHESS ; Directeurs d'études de l'École Pratique des Hautes études, de l'École Nationale des Chartes et de l'École Française d'Extrême Orient ; PR du CNAM ; PR de l'École Centrale des Arts et Manufactures de Paris.
- Dans la note, la significativité statistique des écarts entre les proportions comparées a été testée au seuil de 5 %.
- Au moment de la publication de la présente note, 3 évaluations pour le critère P, 2 pour les critères E et D, ainsi que 4 pour le critère R, ne sont pas encore disponibles. De mêmes, 2 décisions d'attribution de la PEDR sont manquantes.

En savoir plus

Tourbeaux J. (2022), « Suivi de carrière des enseignants-chercheurs – Session 2021 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 1.

Thomas J., Tourbeaux J. et Vaslin Y. (2021), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 10.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Tourbeaux J. (2021), « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 4.

Tourbeaux J. (2020), « Étude sur les déterminants de la carrière des enseignants-chercheurs. Analyse de la section 27 du CNU (Informatique) », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*, Avril 2020.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs

Bilan de la campagne 2021

En 2021, 24 669 enseignants-chercheurs étaient promouvables à un avancement de grade, mais seulement un tiers d'entre eux ont déposé un dossier de candidature. Près de la moitié des candidats ont été promus (3 739), avec des taux de promotion qui varient sensiblement selon le grade et la discipline. Pour un grade donné, moins il y a de candidats et plus le taux de promotion est élevé. Quel que soit le grade, les femmes candidatent moins que les hommes, mais elles sont davantage promues. La part des femmes parmi les candidats et parmi les promus a tendance à augmenter régulièrement depuis 2010.

Christophe Pépin
DGRH A1-1

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs : la voie de droit commun et la voie spécifique qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

Les enseignants-chercheurs promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions d'ancienneté définies par leurs statuts, doivent déposer un dossier de candidature (*Sources*).

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement. Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère.

Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique sont examinés par une instance nationale.

[Cette note est exclusivement consacrée à l'avancement de droit commun.](#)

Les ratios (promus / promouvables) qui permettent de déterminer le nombre

maximum des avancements de grade pouvant être prononcés pour les années 2021 et 2022 figurent dans l'arrêté du 29 septembre 2020. Ils sont respectivement de 20 % des agents promouvables pour les maîtres de conférences hors classe (MCF HC), de 15 % pour les professeurs de 1^{re} classe (PR 1C) et les professeurs de classe exceptionnelle 1^{er} échelon (PR CE1) et de 21 % pour les professeurs de classe exceptionnelle 2^e échelon (PR CE2). Ces taux sont inchangés depuis 2011 (2012 pour les PR CE2).

A partir de la session 2018, le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 a créé un échelon exceptionnel dans la hors classe du corps des MCF (MCF EX). Peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe, les MCF justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6^e échelon de cette même classe.

L'arrêté du 10 juillet 2018 fixe le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel des MCF : 2 % en l'ensemble du corps en 2017, 4 % en 2018, 8 % en 2021, pour atteindre un maximum de 10 % à compter de 2023.

① Bilan de la campagne 2021 d'avancement par grade

	Candidats	Candidats / Promouvables	Promus	Promus / Candidats
PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	927	33,1%	424	45,7%
PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 486	30,6%	601	40,4%
PR de 1 ^{re} classe	1 625	39,4%	607	37,4%
Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	770	36,8%	425	55,2%
Maître de conférences hors classe	3 361	31,1%	1 682	50,0%
Total	8 169	33,1%	3 739	45,8%

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

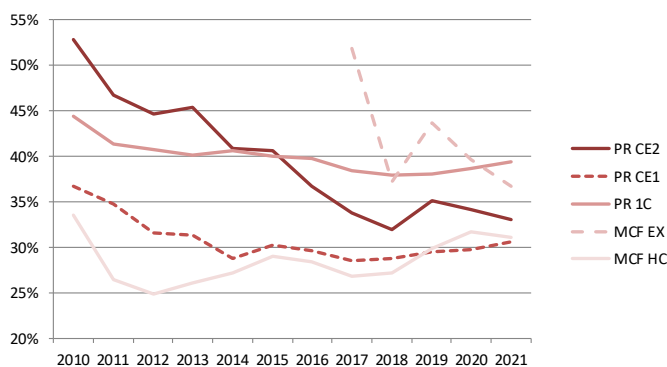


MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :
72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13
Directeur de la publication :
Vincent Soetemont
Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux
e-ISSN 2740-8787

② Evolution du taux de candidature par grade



Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

Un tiers des promouvables se porte candidat

En 2021, 24 669 enseignants-chercheurs étaient promouvables. Parmi eux, 8 169 ont été candidats, soit 33 %. Ce taux de candidature varie selon les grades. Il est le plus élevé pour l'accès au grade de PR 1C (39 %), suivi de ceux de MCF EX (37 %) et de PR CE2 (33 %). Les grades de MCF HC et de PR CE1 ont les taux les plus faibles (31 %) (figure 1).

Des taux de candidature relativement stables depuis 2014

Les taux de candidature sont relativement stables depuis 2014, hormis pour les PR CE2, dont le taux a baissé jusqu'en 2018 (passant de 41 % en 2015 à 32 % en 2018), puis se stabilise (33 % en 2021). Le taux de candidature des MCF EX varie également, notamment en raison de la création récente de ce grade et des modalités de sa mise en œuvre (figure 2).

Près de la moitié des candidats est promu

Sur la totalité des candidats aux grades d'avancement, 3 739 ont été promus, soit 46 % (figure 1).

Le taux promus / candidats varie selon le grade. Parmi les candidats à l'accès au grade de MCF EX, 55 % sont promus, ce qui constitue le taux le plus élevé. Arrivent ensuite les promus au grade de MCF HC (50 %), puis ceux aux grades de PR CE2 (46 %) et de PR CE1 (40 %). Le taux de promus est, comme pour les

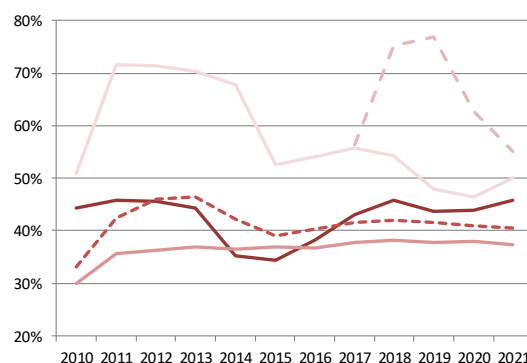
années précédentes, le plus faible pour les PR 1C (37 %). A l'exception des MCF EX, les taux promus / candidats évoluent corrélativement en sens inverse des taux de candidature. A ratio promus / promouvables constant, moins il y a de candidats, plus le taux promus / candidats est élevé (figure 3).

Trois quarts des MCF sont promus à la hors classe dès les premiers échelons d'accès

Près des trois quarts des promus MCF HC sont des MCF de classe normale au 7^e échelon, soit l'échelon à partir duquel les MCF peuvent être promus à la hors classe.

En revanche, la quasi-totalité des promus au grade de PR 1C (99 %) étaient PR 2C d'échelons 5, 6 ou 7, soit les derniers échelons de leur grade. De même, pour l'accès au grade de PR CE1, 90 %,

③ Evolution du taux de promus / candidats par grade



étaient PR 1C à l'échelon 3 (soit le dernier du grade) (figure 4).

Un âge moyen des promus similaire à ceux des promouvables et des candidats

En 2021, l'âge moyen des promus au grade de MCF HC est de 47 ans, de 51 ans pour les PR 1C, de 54 ans pour les PR CE1, de 57 ans pour les promus au grade de PR CE2 et de 58 ans pour le grade de MCF EX.

L'âge moyen des promus est similaire à celui des candidats et des promouvables, hormis pour le grade de MCF HC où les promus sont en moyenne 2 ans plus jeunes que les promouvables. Les promus au grade de MCF HC ont une ancienneté moyenne de 14 ans dans le grade précédent. Cette ancienneté est de 9 ans pour le grade de MCF EX et varie entre 5 et 7 ans pour les grades de

④ Grade et échelon d'origine des enseignants-chercheurs par grade d'accès et sexe

Grade d'accès	Grade et échelon lors de la remontée informatique des promouvables	Candidats			Promus toutes voies								
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble						
PR CE2	PR CE1 échelon 1	739	100,0%	188	100,0%	927	100,0%	315	100,0%	109	100,0%	424	100,0%
	PR 1C échelon 3	948	87,8%	331	81,5%	1 279	86,1%	361	92,8%	179	84,4%	540	89,9%
	PR CE1	127	11,8%	71	17,5%	198	13,3%	26	6,7%	30	14,2%	56	9,3%
PR CE1	PR 1C échelon 1	5	0,5%	4	1,0%	9	0,6%	2	0,5%	3	1,4%	5	0,8%
	PR 2C échelon 7	349	32,1%	152	28,2%	501	30,8%	122	34,1%	75	30,1%	197	32,5%
	PR 2C échelon 6	340	31,3%	182	33,8%	522	32,1%	121	33,8%	85	34,1%	206	33,9%
	PR 2C échelon 5	352	32,4%	182	33,8%	534	32,9%	113	31,6%	87	34,9%	200	32,9%
	PR 2C échelon 4	16	1,5%	3	0,6%	19	1,2%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
PR 1C	PR 2C échelon 3	6	0,6%	3	0,6%	9	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	PR 2C échelon 2	0	0,0%	2	0,4%	2	0,1%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
	PR 2C échelon 1	23	2,1%	15	2,8%	38	2,3%	2	0,6%	0	0,0%	2	0,3%
MCF EX	MCF HC échelon 6	458	100,0%	312	100,0%	770	100,0%	231	100,0%	194	100,0%	425	100,0%
	MCF CN échelon 9	398	20,1%	268	19,4%	666	19,8%	123	13,0%	103	14,0%	226	13,4%
MCF HC	MCF CN échelon 8	302	15,3%	248	17,9%	550	16,4%	125	13,2%	104	14,2%	229	13,6%
	MCF CN échelon 7	1 052	53,2%	710	51,4%	1 762	52,4%	561	59,2%	410	55,9%	971	57,7%
	MCF CN échelon 6 ¹	227	11,5%	156	11,3%	383	11,4%	139	14,7%	117	15,9%	256	15,2%

Note de lecture : 86,1% des candidats à l'accès au grade de PR CE1 sont PR 1C échelon 3.

¹ Echelon au moment de la remontée informatique ; les conditions de promouvabilité sont à remplir au 31 décembre de l'année en cours : par exemple, les MCF CN échelon 6 ont atteint le 7^e échelon avant le 31/12/2021.

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

⑤ Age moyen des promouvables, candidats et promus, et ancienneté moyenne des promus par grade et sexe

	Age moyen									Ancienneté moyenne dans le grade*		
	Promouvables			Candidats			Promus toutes voies			Promus toutes voies		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
PR CE2	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	58 ans	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	5 ans	5 ans	5 ans
PR CE1	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	54 ans	54 ans	54 ans	7 ans	6 ans	7 ans
PR 1C	50 ans	51 ans	51 ans	51 ans	52 ans	51 ans	50 ans	51 ans	51 ans	7 ans	6 ans	6 ans
MCF EX	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans	58 ans	9 ans	9 ans	9 ans
MCF HC	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans	49 ans	48 ans	47 ans	48 ans	47 ans	14 ans	14 ans	14 ans

* Date de promotion pour le calcul au 31/12/2021

⑥ Bilan de la campagne 2021 d'avancement par grade et groupe CNU

	PR CE2		PR CE1		PR 1C		MCF EX		MCF HC	
	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats
Groupe 1 : Droit et science politique	24,3%	50,9%	25,5%	43,1%	29,8%	43,3%	32,6%	61,4%	21,4%	61,6%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	29,3%	53,6%	29,8%	39,6%	48,8%	42,1%	43,8%	48,1%	32,4%	51,9%
Groupe 3 : Langues et littératures	36,8%	38,2%	30,9%	38,1%	39,8%	35,1%	29,3%	68,1%	25,9%	56,2%
Groupe 4 : Sciences humaines	35,9%	48,4%	32,0%	43,6%	37,1%	40,2%	29,8%	64,6%	30,4%	55,7%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	35,0%	43,9%	32,4%	35,3%	43,0%	33,6%	40,3%	42,0%	29,9%	46,7%
Groupe 6 : Physique	35,7%	47,7%	25,2%	41,3%	37,7%	33,3%	37,7%	65,0%	28,7%	53,1%
Groupe 7 : Chimie	32,4%	54,9%	32,1%	43,6%	39,2%	33,7%	38,8%	44,4%	34,3%	48,2%
Groupe 8 : Sciences de la terre	35,3%	43,3%	33,6%	31,3%	38,4%	37,2%	41,0%	56,3%	25,4%	62,7%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	34,6%	41,2%	29,8%	40,3%	39,4%	33,9%	42,7%	54,1%	37,8%	43,5%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	28,8%	47,8%	30,5%	42,7%	39,4%	39,7%	34,4%	58,2%	33,4%	46,8%
Pharmacie	26,1%	50,0%	32,5%	48,7%	32,7%	42,4%	34,9%	53,3%	37,0%	44,9%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	37,8%	38,7%	37,3%	43,5%	46,8%	35,6%	42,4%	60,7%	34,1%	48,3%

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

PR (figure 5).

Des taux de candidature variables selon le groupe CNU

Les taux de candidature varient sensiblement selon le groupe CNU, avec des différences marquées selon les sections CNU (voir les tableaux détaillés).

Les taux de candidature les plus élevés sont observés dans les groupes : « Interdisciplinaire » pour les accès aux grades de PR CE2 (38 %) et de PR CE1 (37 %), « Sciences économiques et de gestion » pour ceux de PR 1C (49 %) et de MCF EX (44 %) et « Mécanique, génies mécanique et informatique » pour celui de MCF HC (38 %).

En revanche, les taux de candidature les moins élevés se retrouvent dans les groupes : « Droit et science politique » pour les accès aux grades de PR CE2 (24 %), de PR 1C (30 %) et de MCF HC (21 %), « Physique » pour celui de PR CE1 (25 %) et « Langues et littératures » pour celui de MCF EX (29 %) (figure 6).

Les taux de promus varient selon le groupe CNU

Les groupes « Mécanique, génies mécanique et informatique » et

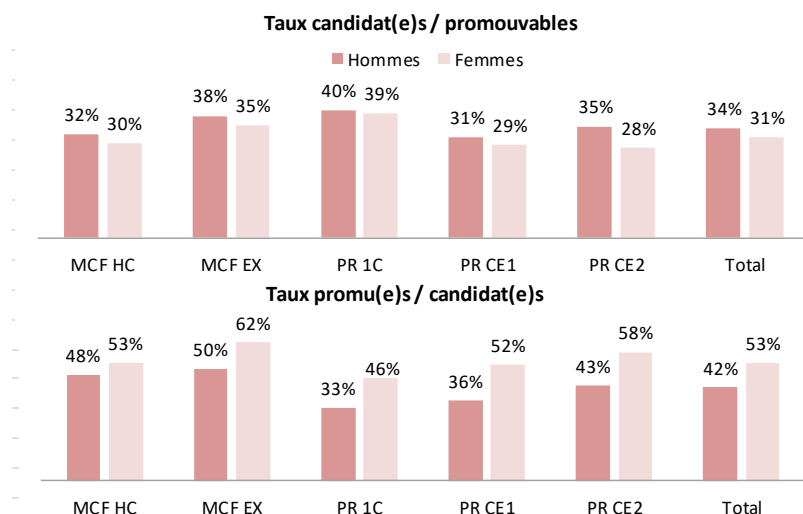
« Mathématiques et informatique » ont l'accès aux grades de PR apparaît plus des taux de promus parmi les plus sélectif que l'accès aux grades des MCF faibles, quel que soit le grade d'avancement. (figure 6).

A l'opposé, le groupe « Droit et science politique » présente des taux de promus parmi les plus élevés, quel que soit le grade d'avancement. **Les femmes sont moins candidates que les hommes mais sont davantage promues**

Le groupe « Langues et littératures » a le taux le plus élevé (68 %) pour le grade de MCF EX.

Quel que soit le groupe disciplinaire, Pour tous les grades, les femmes candidatent légèrement moins que les hommes (31 % contre 34 %, tous grades confondus) (figure 7).

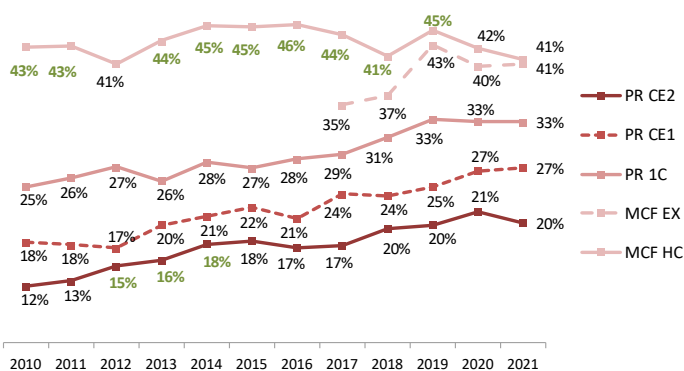
⑦ Taux de candidature et de promotion par grade et par sexe en 2021



Note de lecture : 31 % des femmes promouvables sont candidates et 53 % des femmes candidates sont promues.

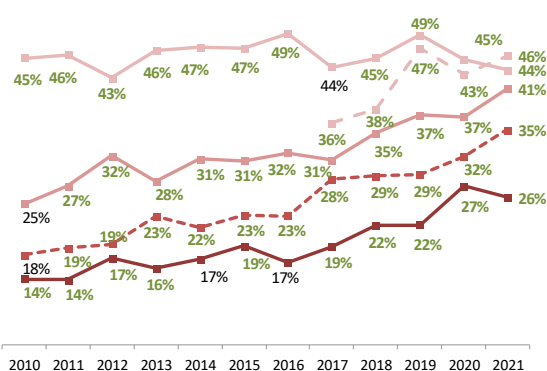
Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

⑧ Evolution de la part des femmes parmi les candidats



Les % verts correspondent à des situations favorables aux femmes : taux de femmes parmi les candidats > taux de femmes parmi les promouvables.
Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2021

⑨ Evolution de la part des femmes parmi les promus



Les % verts correspondent à des situations favorables aux femmes : taux de femmes parmi les promus > taux de femmes parmi les candidats.

Les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les grades d'avancement. Tous grades confondus, 53 % des candidates sont promues contre 42 % chez les hommes. En 2021, les femmes représentent 40 % de l'ensemble de la population des ensei-

gnants-chercheurs. Les femmes sont également moins nombreuses que les hommes parmi les candidats et les promus. Ainsi, 2 827 femmes étaient candidates (contre 5 342 hommes) et 1 498 ont été promues (contre 2 241 hommes). Toutefois, si les femmes ne représentent

globalement que 37 % des promouvables et 35 % des candidats, elles constituent 40 % des promus. Hormis le grade de MCF HC, la part des femmes parmi les candidats et parmi les promus a tendance à augmenter régulièrement depuis 2010 (figures 8 et 9). ■

Sources / Définitions / Méthodologie

- Arrêté du 29 septembre 2020 fixant pour les années 2021 et 2022 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.
- Arrêté du 10 juillet 2018 fixant le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel de la hors classe de certains corps d'enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- Dans cette note, les échelons du grade de professeur de classe exceptionnelle (1^{er} échelon et 2^e échelon), ainsi que l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences sont considérés comme des grades.
- **Périmètre de l'étude** : population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984. Promotions nationales et locales (hors avancement spécifique et enseignants hospitalo-universitaires).
- **Conditions de promouvabilité à remplir au 31 décembre de l'année en cours** :
 - Maître de conférences hors classe : peuvent être promus à la hors-classe les MCF parvenus au 7^e échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de MCF ou de maître-assistant en position d'activité ou en position de détachement.
 - Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel : peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe les MCF parvenus au 6^e échelon de la hors classe justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans cet échelon.
 - Professeur de 1^{er} classe : peuvent être promus à la 1^{re} classe les PR de la 2^e classe sans condition d'ancienneté.
 - Professeur de classe exceptionnelle 1^{er} échelon : peuvent être promus au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle les PR de 1^{re} classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.
 - Professeur de classe exceptionnelle 2^e échelon : peuvent être promus au 2^e échelon de la classe exceptionnelle les PR justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de cette classe.
- **Taux de candidature** : part des candidats parmi les promouvables.
- **Contingents d'avancement de grade** : en vertu des dispositions de l'article 1^{er} du décret n°2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, l'assiette du nombre de promouvables, sur laquelle s'applique les ratios promus / promouvables est limitée à ceux réunissant les conditions au 31 décembre de l'année « N-1 ». A ces effectifs s'ajoutent ceux qui remplissent les mêmes conditions au cours de l'année « N », pour constituer l'ensemble des effectifs de promouvables qui peuvent déposer un dossier de candidature.

En savoir plus

Adedokun F. et Tourbeaux J. « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Année 2020, Note de la DGRH n° 9 - Octobre 2021

Tous les tableaux détaillés, les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministre :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html>

Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires en 2020

Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, qui exercent leurs activités à la fois à l'université et à l'hôpital, se distinguent principalement des enseignants-chercheurs mono-appartenants relevant du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 par leur fonction hospitalière qui s'ajoute à celles d'enseignement et de recherche. Avant d'être titularisés, ils débute généralement leur carrière en tant que personnel hospitalo-universitaire non titulaire. En 2020, 6 300 hospitalo-universitaires titulaires étaient en activité, dont 70 % de professeurs des universités-praticiens hospitaliers. Près de 90 % des hospitalo-universitaires relevaient des disciplines médicales, les autres se répartissant entre les sections d'Odontologie et de Pharmacie. Seulement 31 % des titulaires sont des femmes, mais cette proportion varie selon le corps : 49 % parmi les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, contre 23 % parmi les professeurs.

La réforme du statut du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires de décembre 2021 a notamment pour objectif de fusionner les corps hospitalo-universitaires, d'améliorer l'attractivité de la filière, en fluidifiant le déroulement des carrières (harmonisées sur celles des disciplines médicales cliniques), en revalorisant les rémunérations, ou encore par la création d'un temps partiel pour convenances personnelles.

Falilath Adedokun
Julien Thomas
Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

Afin d'améliorer l'attractivité de la filière, le décret de décembre 2021 relatif au personnel hospitalo-universitaire a fusionné les corps de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) d'une part et les corps de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) d'autre part, en alignant le déroulement des carrières sur celui des disciplines médicales cliniques.

En outre, il a intégré certaines des conclusions du groupe de travail sur l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires :

- la revalorisation des grilles des émoluments hospitaliers ;
- des améliorations dans les classements universitaires et hospitaliers ;
- la création du temps partiel de droit afin de mieux prendre en compte certaines situations familiales.

D'autres avancées issues du groupe de travail ont également été mises en œuvre (augmentation de la contribution des employeurs hospitaliers aux plans épargne-retraite souscrits par les personnels hospitalo-universitaires), sont en cours (création d'une prime d'enseignement supérieur et de recherche) ou doivent intervenir prochainement [1].

Jusqu'à la réforme de décembre 2021, le personnel hospitalo-universitaire était régi par les décrets n° 84-135 du 24 février 1984

et n° 90-92 du 24 janvier 1990 (voir Sources p. 6 sur le nouveau décret relatif au personnel hospitalo-universitaire). Celui-ci est constitué de personnel titulaire ou non. Les hospitalo-universitaires se distinguent notamment des mono-appartenants (régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984) par leur activité hospitalière qui s'ajoute à celles d'enseignement et de recherche. Pour ce faire, ils exercent leurs activités à la fois à l'hôpital et à l'université. C'est pourquoi la gestion des hospitalo-universitaires, telle l'ouverture de postes, est pilotée à la fois par le ministère de l'Enseignement supérieur et celui de la Santé.

La majorité des hospitalo-universitaires sont des PU-PH relevant de la Médecine

Les hospitalo-universitaires titulaires se composent de MCU-PH et de PU-PH. Disciplinairement, ils se répartissent au sein de 57 sous-sections, réunies en 20 sections, elles-mêmes agrégées en 3 groupes : Médecine, Odontologie et Pharmacie.

En 2020, les effectifs de titulaires hospitalo-universitaires étaient de 6 297 (contre 48 000 mono-appartenants) : 5 447 en Médecine ; 493 en Odontologie ; 357 en Pharmacie. Ils sont passés d'environ 6 000 en 2000 à un pic de 6 500 au début des années 2010. La hausse des effectifs est en partie



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

Vincent Soetemont
Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux
e-ISSN 2740-8787

① Hospitalo-universitaires titulaires en activité en 2020 selon le corps et la discipline

Discipline/n° de section	MCU-PH	PU-PH	Total	% PU-PH
Total Médecine	1 388	4 059	5 447	75%
42 - Morphologie et morphogenèse	123	205	328	63%
43 - Biophysique et imagerie Médecin	67	243	310	78%
44 - Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	240	268	508	53%
45 - Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	183	213	396	54%
46 - Santé publique, environnement et société	98	176	274	64%
47 - Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	203	404	607	67%
48 - Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	97	371	468	79%
49 - Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation	65	367	432	85%
50 - Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	38	263	301	87%
51 - Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	49	373	422	88%
52 - Maladies des appareils digestif et urinaire	54	381	435	88%
53 - Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale	31	166	197	84%
54 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction	115	467	582	80%
55 - Pathologie de la tête et du cou	25	162	187	87%
Total Odontologie	341	152	493	31%
56 - Développement, croissance et prévention	81	38	119	32%
57 - Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale	89	49	138	36%
58 - Réhabilitation orale	171	65	236	28%
Total Pharmacie	174	183	357	51%
80 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	27	18	45	40%
81 - Sciences du médicament et des autres produits de santé	67	69	136	51%
82 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	80	96	176	55%
Total hospitalo-universitaires	1 903	4 394	6 297	70%

Champ : Hospitalo-universitaires en activité (maîtres de conférences et professeurs des universités)

Source : MESRI DGRH A

liée à l'accès des pharmaciens au statut hospitalo-universitaire, par le décret n° 2006-593 du 23 mai 2006.

Avec 70 % de PU-PH, le pyramidage des hospitalo-universitaires est inverse à celui des mono-appartenants (32 % d'entre eux sont professeurs des universités). La proportion de PU-PH diffère cependant selon la discipline : 75 % en Médecine, contre 31 % en Odontologie (figure 1).

En Pharmacie, 51 % des effectifs appartiennent au corps des PU-PH. Par comparaison, 28 % des 1 356 pharmaciens mono-appartenants sont professeurs des universités.

Une carrière qui débute en tant qu'hospitalo-universitaire non titulaire

Après l'internat, les hospitalo-universitaires débutent généralement leur carrière en tant que non titulaires : chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux (CCA) ou assistant hospitalier universitaire (AHU) puis, pour certains, praticien hospitalier universitaire (PHU).

Jusqu'à la réforme de 2021, les odontologistes et les pharmaciens devaient en

premier lieu être AHU pendant deux ans avant de pouvoir être promus dans un corps de MCU-PH, dans lequel ils devaient rester trois ans avant de pouvoir devenir PU-PH. Par ailleurs, ils ne pouvaient pas accéder au statut de praticien hospitalo-universitaire (PHU) pour prolonger leur période de préparation des concours de titulaires.

Dans les disciplines médicales cliniques, les hospitalo-universitaires pouvaient accéder au statut de PHU après deux ans de clinicat. En outre, les chefs de clinique pouvaient présenter le concours de MCU-PH au bout d'un an seulement. Contrairement aux hospitalo-universitaires relevant des disciplines médicales biologiques et mixtes, pharmaceutiques et odontologiques, les personnels non titulaires relevant des disciplines médicales cliniques pou-

vaient, après deux ans, être directement recrutés comme PU-PH. Les MCU-PH des disciplines médicales cliniques pouvaient devenir PU-PH après deux ans d'exercice au lieu de trois en pharmacie ou en odontologie.

En pratique, il était fréquent que des non titulaires renouvellent leur contrat, mais la durée totale des fonctions en qualité d'AHU ne pouvait excéder quatre ans et le cumul CCA-PHU ne pouvait excéder huit ans.

À l'image des titulaires, l'essentiel des effectifs non titulaires relève de la Médecine (figure 2).

Une procédure d'accompagnement des candidats à la titularisation

Au cours des cinq dernières années, 1 800 hospitalo-universitaires ont été

② Hospitalo-universitaires non titulaires en 2020 selon le statut et la discipline

Discipline	Assistant (CCA/AHU)	Praticien hospitalier universitaire (PHU)
Médecine	3 574	178
Odontologie	413	
Pharmacie	78	
Total	4 065	178

Champ : Hospitalo-universitaires non titulaires

Source : MESRI DGRH A

recrutés, dont la moitié dans le corps des PU-PH (figure 3). Neuf recrutements sur dix ont été réalisés en Médecine.

L'âge moyen de recrutement des MCU-PH varie de 34 ans en Odontologie à 36 ans en Médecine (figure 4), ce qui correspond à la fourchette d'âge moyen de recrutement des enseignants-chercheurs mono-appartenant (avec des recrutements un peu plus jeunes en Sciences-Techniques qu'en Lettres-Sciences humaines).

En Odontologie et en Pharmacie, les PU-PH sont recrutés plus tardivement (47 ans en moyenne) qu'en Médecine (43 ans), notamment du fait des règles applicables aux disciplines cliniques qui permettraient une progression de carrière plus rapide.

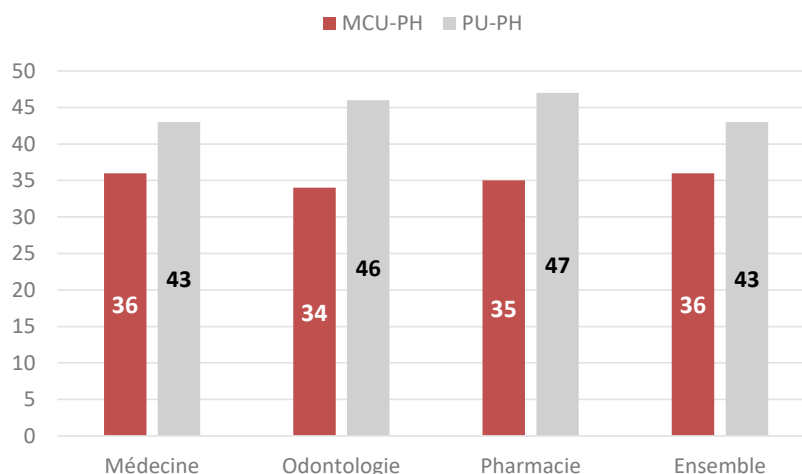
Le recrutement — ainsi que les promotions — des hospitalo-universitaires implique à la fois le CNU Santé et les instances locales (conseil d'UFR et commission médicale d'établissement) des centres hospitaliers et universitaires (CH&U) dans lesquels ils exercent leurs activités. Contrairement aux enseignants-chercheurs mono-appartenants, les titulaires hospitalo-universitaires ne sont pas préalablement inscrits sur une liste de qualification par leur CNU Santé qui a pour fonction de constituer les jurys de concours, qui auditionnent les candidats et établissent la liste des candidats admis. Les instances locales du CH&U émettent ensuite un avis sur les candidatures qui est transmis aux deux ministres de tutelle, qui nomment les MCU-PH et les PU-PH via un arrêté conjoint pour les premiers et un décret du Président de la République pour les seconds.

Le CNU santé a cependant mis en place une procédure de repérage précoce et d'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire sur plusieurs années, en association avec les directeurs d'UFR et les chefs de service de l'hôpital, avant qu'ils ne déposent leur candidature. L'endo-recrutement inhérent à cet accompagnement, c'est-à-dire le recrutement d'hospitalo-universitaires qui occupaient déjà un poste au sein de l'établissement recruteur, s'accompagne toutefois d'une obligation statutaire de mobilité pour pour-

③ Hospitalo-universitaires recrutés au cours de la période 2016-2020

	MCU-PH	PU-PH	Total	% PU-PH
Médecine	716	847	1 563	54%
Odontologie	68	44	112	39%
Pharmacie	74	47	121	39%
Total hospitalo-universitaires	858	938	1 796	52%

④ Âge moyen des hospitalo-universitaires recrutés en 2016-2020



Champ : Hospitalo-universitaires titulaires
Source : MESRI DGRH A

voir présenter un concours de PU-PH [2].

La place déterminante de la recherche dans la carrière

Les textes statutaires des hospitalo-universitaires ne fixent pas le nombre d'heures qu'ils doivent consacrer à chacune de leurs missions : enseignement, recherche et activité hospitalière.

Dès lors, les hospitalo-universitaires ne peuvent pas percevoir de rémunérations pour des heures d'enseignement complémentaires.

En revanche, à l'instar des mono-appartenants, c'est principalement à partir des activités de recherche que sont évalués les hospitalo-universitaires pour évoluer dans leur carrière universitaire (recrutement/titularisation, avancement de grade, etc.) [2].

En pratique, le temps alloué à chacune des activités hospitalo-universitaires diffère d'un individu à l'autre et varie, pour un même individu, au cours de sa carrière, notamment en fonction du CHU, de la taille de l'équipe, des nécessités du service et des priorités liées au franchissement par l'intéressé des diffé-

rentes étapes de la carrière hospitalo-universitaire. Le temps alloué à chacune des activités est déterminé en lien avec les directeurs d'UFR et les chefs de service, qui jouent donc un rôle important dans la carrière des hospitalo-universitaires en permettant à ces derniers de consacrer plus ou moins de temps à leurs recherches.

L'activité de recherche des hospitalo-universitaires est mesurée à l'aide du logiciel SIGAPS (Système d'interrogation de gestion, d'analyse des publications scientifiques), qui a pour objectif de quantifier les publications de recherche médicale dans les revues scientifiques. Ce système attribue un score aux publiants, à partir de leur rang dans la liste des auteurs et de l'impact factor de la revue dans laquelle la recherche est publiée (l'impact factor est un indicateur du nombre de citations moyen d'une publication dans une revue donnée). Le rang du chercheur parmi ses co-publiants vise à rendre compte de sa contribution dans la publication. Selon le rang du chercheur (1^{er} auteur, pilote du projet...) et l'impact factor de la revue, l'auteur peut obtenir jusqu'à 32 points SIGAPS [3].

Parmi les hospitalo-universitaires, il est communément admis qu'il est nécessaire d'atteindre un score de 200 points SIGAPS pour pouvoir prétendre à un poste de MCU-PH et de 400 points pour un poste de PU-PH.

Des financements conditionnés aux activités de recherche et hospitalières

Initialement développé par le CH&U de Lille en 2002, le système SIGAPS a été généralisé en 2006 par le ministère de la Santé qui a conditionné une part des financements MERRI (missions d'enseignement, de recherche, de référence et d'innovation) à celui-ci [4].

Les hospitalo-universitaires sont donc incités à accroître leur production scientifique pour augmenter leur financement. Ils sont d'autant plus encouragés à davantage publier que, outre la concurrence entre CH&U, le nombre d'établissements pouvant être financés par l'enveloppe MERRI a augmenté au fil du temps (centres de recherche privés, centres de recherche contre le cancer à but non lucratif, etc.).

De même que la recherche, l'activité hospitalière des hospitalo-universitaires est contrôlée. Depuis 2007, le financement des hôpitaux est lié au dispositif de la tarification à l'activité (T2A).

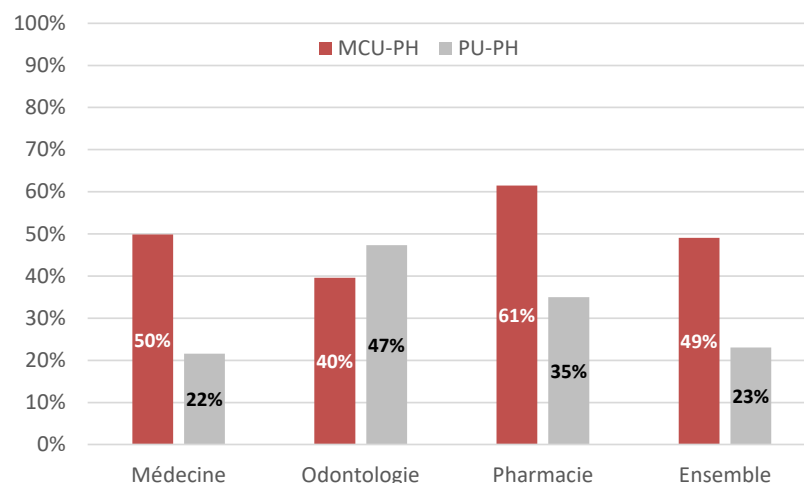
Par ailleurs, comme pour les enseignants-chercheurs mono-appartenants, l'enseignement n'est pas le déterminant majeur des carrières hospitalo-universitaires.

Conjuguer les trois activités hospitalo-universitaires requiert une grande exigence, ce qui peut avoir des répercussions sur la vie familiale ou personnelle. Cela nécessite en effet un investissement et une disponibilité à un âge où cela est parfois difficilement compatible avec les projets familiaux.

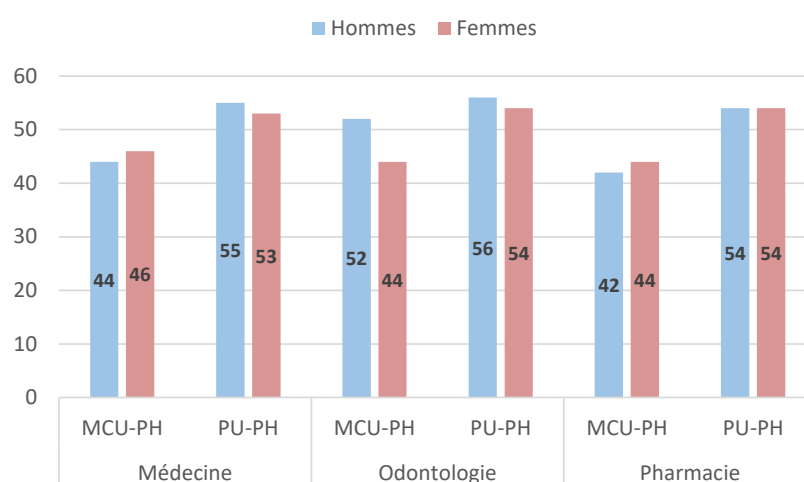
Des effectifs féminins peu nombreux

Parmi les hospitalo-universitaires titulaires, en 2020, 31 % des effectifs sont des femmes, contre 40 % pour les mono-appartenants. Les disciplines sont cependant inégalement féminisées.

⑤ Proportion de femmes parmi les hospitalo-universitaires en 2020



⑥ Âge moyen des hospitalo-universitaires en activité en 2020



Champ : Hospitalo-universitaires titulaires en activité
Source : MESRI DGRH A

En Médecine, alors que le corps des MCU-PH est paritaire, il n'y a que 22 % (47 %). L'Odontologie est la seule spécialité — hospitalo-universitaire et mono-appartenante confondues — dont la proportion de femmes professeurs est supérieure à celle des femmes maîtresses de conférences. C'est également la discipline la plus féminisée en ce qui concerne les professeurs.

Ces singularités se traduisent par des âges moyens des MCU-PH relevant de l'Odontologie nettement plus élevés que pour les hommes (52 ans en moyenne) que pour les femmes (44 ans) (figure 6). L'explication de cet écart d'âge entre les sexes est que les hommes sont relativement plus nombreux que les femmes dans le vivier des PU-PH, c'est-à-dire les MCU-PH, tout en étant moins recrutés PU-PH (sur la période 2016-2020, 55 %

ment les hommes parmi les PU-PH (47 %). L'Odontologie est la seule spécialité — hospitalo-universitaire et mono-appartenante confondues — dont la proportion de femmes professeurs est supérieure à celle des femmes maîtresses de conférences. C'est également la discipline la plus féminisée en ce qui concerne les professeurs.

Ces singularités se traduisent par des âges moyens des MCU-PH relevant de l'Odontologie nettement plus élevés que pour les hommes (52 ans en moyenne) que pour les femmes (44 ans) (figure 6). L'explication de cet écart d'âge entre les sexes est que les hommes sont relativement plus nombreux que les femmes dans le vivier des PU-PH, c'est-à-dire les MCU-PH, tout en étant moins recrutés PU-PH (sur la période 2016-2020, 55 %

des PU-PH recrutés sont des femmes). Un nombre relativement important d'hommes MCU-PH relevant de l'Odontologie poursuivent donc leur carrière en demeurant dans ce corps.

Le statut hospitalo-universitaire contient une obligation de mobilité qui conditionne l'accès au corps des PU-PH. Outre les conditions de travail qui impliquent des sacrifices sur la vie personnelle, cette mobilité d'une année, pouvant être réalisée à n'importe quel moment de la carrière après la thèse d'exercice, est l'une des raisons souvent avancée pour expliquer le moindre recrutement de femmes PU-PH, en particulier lorsque celles-ci doivent la réaliser lorsqu'elles sont déjà installées dans une vie familiale [2].

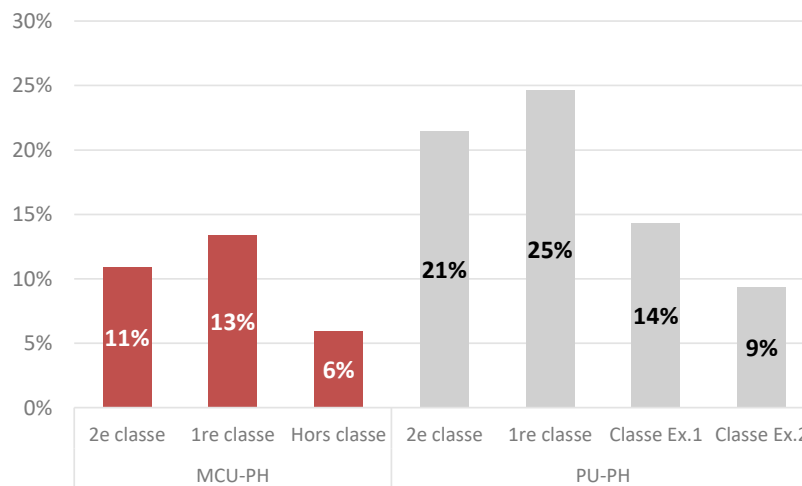
De manière générale, l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires est régulièrement questionnée, notamment sous l'angle des rémunérations.

Une rémunération universitaire conjugée avec des émoluments hospitaliers

En ce qui concerne la partie universitaire de leur activité, les hospitalo-universitaires sont rémunérés au regard de leur positionnement (grade et échelon) dans la grille indiciaire des MCU-PH ou des PU-PH (figure 7). Ces grilles sont équivalentes à celles des enseignants-chercheurs mono-appartenants, à la différence que la hors classe des MCU-PH est précédée par une 1^{re} et une 2^e classe, sur le modèle des mono-appartenants avant qu'une réforme, en 2001, ne convertisse les deux premières classes des maîtres de conférences en classe normale.

Malgré l'équivalence des grilles indiciaires, les hospitalo-universitaires perçoivent un traitement brut mensuel moyen supérieur (4 565 €) à celui des mono-appartenants (4 199 €) bien que les MCU-PH et les PU-PH aient respectivement des traitements moyens inférieurs à ceux des maîtres de conférences et professeurs des universités (figure 8). Ce paradoxe résulte d'une plus faible proportion de professeurs parmi l'ensemble des mono-appartenants que de PU-PH parmi les hospitalo-universitaires titulaires. Les corps de professeurs sont

7 Répartition des hospitalo-universitaires selon le corps et le grade en 2020



Champ : Hospitalo-universitaires titulaires en activité

Source : MESRI DGRH A

Note : l'échelon exceptionnel des MCU-PH est regroupée avec la hors classe.

8 Rémunération moyenne brute des hospitalo-universitaires pour leurs activités universitaires en 2020

Filière/corps	Traitement brut	Autres rémunérations	Rémunération totale
MCU-PH	3 272 €	174 €	3 446 €
PU-PH	5 111 €	285 €	5 395 €
Total hospitalo-universitaires	4 565 €	252 €	4 817 €
MCF	3 713 €	584 €	4 297 €
PR	5 261 €	733 €	5 994 €
Total mono-appartenants	4 199 €	631 €	4 830 €

Champ : Hospitalo-universitaires et mono-appartenants titulaires en activité dans les EPSCP RCE

Source : Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des établissements RCE (OREMS)

Note : MCF = maître de conférences ; PR = professeur des universités

en effet mieux rémunérés.

L'écart de rémunération entre les corps de maîtres de conférences et entre les corps de professeurs dans chacune des filières s'explique aussi structurellement, par des répartitions au sein des grades et des échelons différentes. Il y a par exemple relativement plus de maîtres de conférences mono-appartenants hors classe que de MCU-PH au même grade.

Le traitement brut est complété par d'autres rémunérations qui accentuent les écarts de rémunération totale entre les différents corps de chaque filière, en faveur des mono-appartenants. Mais les différences structurelles ont pour effet d'égaliser la rémunération universitaire totale des hospitalo-universitaires (4 817 €) avec celle des mono-appartenants (4 830 €).

Les « autres rémunérations » se composent de primes, d'indemnités et d'autres rémunérations complémentaires. Cepen-

dant, l'essentiel des écarts des « autres rémunérations » entre les filières trouve son origine dans les heures d'enseignement complémentaires réalisées par les mono-appartenants, puisqu'elles représentent près d'un quart des « autres rémunérations » des professeurs des universités et 40 % de celles des maîtres de conférences.

À la rémunération universitaire des hospitalo-universitaires, s'ajoutent des émoluments hospitaliers dont le montant dépend de l'ancienneté, ainsi que diverses primes hospitalières, qui ont pour effet de doubler leur rémunération globale par rapport aux mono-appartenants. Toutefois, la retraite des hospitalo-universitaires (du régime obligatoire) est calculée sur la seule la rémunération universitaire, soit la moitié de leur rémunération globale.

En outre, les hospitalo-universitaires ont la possibilité d'exercer une activité libé-

rale limitée à une dizaine de demi-journées par mois. L'une des primes hospitalières, celle d'engagement de service public exclusif d'une hauteur de 1 010 € brut mensuel, est versée en cas d'engagement de ne pas exercer une activité libérale.

Pour une rémunération équivalente, et compte tenu de l'exigence requise dans leurs trois missions, ainsi que du rôle important sur la carrière des directeurs d'UFR et des chefs de service, certains hospitalo-universitaires en début de carrière peuvent choisir d'intégrer le corps des praticiens hospitaliers. Ces derniers sont des agents publics qui assurent uni-

quement des activités hospitalières. Les effectifs de praticiens hospitaliers sont de 45 000.

Les candidats à une carrière hospitalo-universitaire peuvent aussi faire le choix d'exercer leur activité dans le secteur privé, en libéral ou au sein de cliniques avec lesquelles ils ont la possibilité de négocier leurs conditions de travail et leur rémunération. ■

[1] Gouvernement (2021), *Vers une plus grande attractivité des carrières hospitalo-universitaires*, Document de synthèse, juillet 2021.

[2] Roussel I. et Siahmed H. (2018), *Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958 : propositions d'évolution*, Rapport conjoint de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (n° 2018-058) et de l'Inspection générale des affaires sociales (n° 2017-129R), 2 tomes.

[3] Gingras Y. et Khelifaoui M. (2021), « L'effet SIGAPS : la recherche médicale française sous l'emprise de l'évaluation comptable », *Zilsel*, vol. 8, n° 1, pp. 144-174.

[4] Cour des comptes (2017), *Le rôle des CHU dans l'enseignement supérieur et la recherche médicale*, Communication à la commission des affaires sociales du Sénat, décembre 2017.

Sources/Définitions/Méthodologie

- Le décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires crée un corps unique de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) et un corps unique de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. Le décret harmonise notamment les conditions de recrutement et les parcours de carrière des hospitalo-universitaires, sur le modèle des disciplines médicales cliniques.
- Les effectifs des hospitalo-universitaires de la note diffèrent légèrement de ceux dénombrés par le Centre national de gestion (CNG), sous tutelle du Ministre chargé de la santé (<https://www.cng.sante.fr/>). Le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) récupère les données auprès des établissements universitaires, alors que le CNG les récupère auprès des hôpitaux. Le CNG fournit également des données et des études sur d'autres catégories de soignants, telles que les praticiens hospitaliers.
- La liste des sections et sous-sections du CNU Santé sont présentées sur le site internet du Conseil national des universités (CNU) : <https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU-SANTE/idChild/0>
- Parfois assimilés aux hospitalo-universitaires, les enseignants-chercheurs relevant de la Médecine générale ont un statut spécifique, créé par le décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008. La gestion de leur carrière est toutefois encadrée par le CNU Santé (sous-section 5303). Ces personnels ne figurent pas dans la note, contrairement à d'autres publications de la DGRH qui les intègrent aux hospitalo-universitaires. Sauf dérogations, les enseignants-chercheurs de la Médecine générale sont soumis aux dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs mono-appartenants relevant du décret du 6 juin 1984. Outre les missions d'enseignement et de recherche, ils doivent assurer des fonctions de soin, exercées en médecine générale et ambulatoire. En 2020, 40 maîtres de conférences et 45 professeurs des universités relèvent de la Médecine générale.

En savoir plus

Thomas J., Tourbeaux J. et Vaslin Y. (2021), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 10.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Tourbeaux J. (2021), « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 4.

Adedokun F., Esingen I., Funès C. et Meuric L. (2021), « Les salaires des personnels des universités et des EPST », Fiche n° 6, dans *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n° 14, MESRI.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2020-2021

Pour l'année universitaire 2020-2021, 19 000 enseignants contractuels (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 23 % de l'ensemble des personnels enseignants. En baisse importante et régulière de 2009 à 2015 (de 24 000 à 18 600 individus), le volume de la population enseignante contractuelle s'est ensuite stabilisé autour de 19 000. Les doctorants contractuels et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche restent les deux catégories les plus importantes. La répartition des enseignants contractuels diffère selon les disciplines et la part des femmes varie en fonction des statuts.

Anne-Sophie Beurenaut
DGRH A1-1

En 2021, 19 000 enseignants contractuels exercent dans les établissements publics d'enseignement supérieur (*figure 1*).

Les enseignants contractuels se répartissent en 7 statuts : les doctorants contractuels, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les enseignants associés, les enseignants invités, les lecteurs/maîtres de langues, les contractuels sur emplois du 2nd degré et enfin les contractuels LRU (Art L954-3). Cette population relève soit d'une politique de vie (potentiels recrutés sur contrat, dans l'attente d'une carrière dans l'enseignement supérieur ou la recherche), soit d'une politique d'expertise (professionnels confirmés).

Par ailleurs, les établissements peuvent recruter des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires (CEV et ATV) qui délivrent des heures d'enseignement. Cette population vacataire, qui

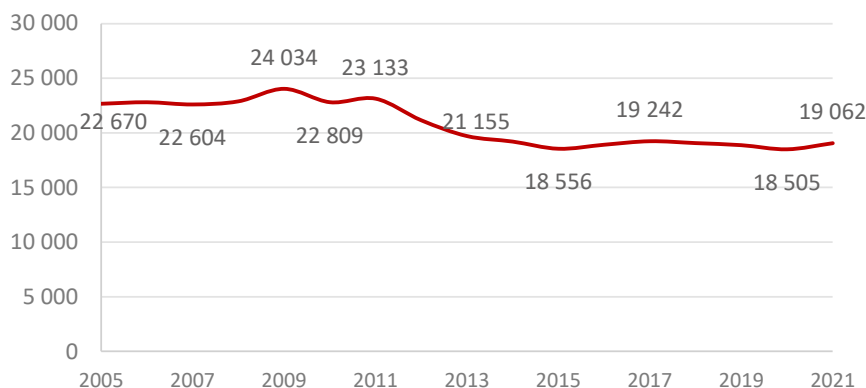
exerce une activité principale autre que des vacations d'enseignement, n'est pas comptabilisée dans les figures et tableaux statistiques ci-après.

En 2021, l'ensemble des enseignants contractuels représente 23 % de l'effectif total des enseignants en personnes physiques (*figure 2*), soit 16 % du potentiel d'enseignement (*voir le mode de calcul dans les Sources*).

Les effectifs des enseignants contractuels oscillent autour de 19 000 depuis 2015

Après une période de forte croissance entre 2000 et 2010 (+ 23 %), les effectifs des enseignants contractuels ont diminué progressivement jusqu'en 2015 avant d'osciller autour de 19 000. En 2021, ils sont au nombre de 19 062 contre 18 500 en 2020, soit un niveau proche de celui de 2017

① Evolution des effectifs d'enseignants contractuels depuis 2004



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

A partir de l'année 2016, le total inclut les contractuels L954-3, données dont nous ne pouvons pas garantir la fiabilité les années précédentes.

② Evolution des effectifs des enseignants contractuels et titulaires depuis 2000, selon le statut

	2000	2005	2010	2017	2018	2019	2020	2021
Doctorants contractuels sans mission d'enseignement			1 398	8 547	8 949	8 710	10 291	10 848
Doctorants contractuels avec mission d'enseignement¹⁾			1 783	7 292	7 110	6 919	6 473	6 628
Moniteurs	4 722	6 510	6 117					
ATER	5 851	7 326	6 243	4 622	4 500	4 491	4 556	4 798
Contractuels sur emplois du 2nd degré	728	782	677	933	965	1 267	1 338	1 558
Lecteurs et répétiteurs de l'INALCO	891	878	858	833	846	734	759	748
Maîtres de langues	137	162	169	169	158	151	168	175
Enseignants invités	3 406	3 905	3 921	1 652	1 466	1 429	907	480
Enseignants associés	2 784	3 107	3 041	2 498	2 537	2 300	2 346	2 353
Contractuels L954-3²⁾	-	-	-	1 243	1 490	1 590	1 958	2 322
Sous-total enseignants contractuels *	18 519	22 670	22 809	19 242	19 072	18 881	18 505	19 062
Professeurs des universités et assimilés	13 857	14 649	15 589	15 933	15 756	15 743	15 823	15 844
Maîtres de conférences et assimilés	30 611	32 843	34 092	34 511	33 868	33 710	33 671	33 500
Enseignants du second degré	13 184	13 382	12 999	12 985	12 867	13 110	13 086	13 115
Sous-total enseignants titulaires	57 652	60 874	62 680	63 429	62 491	62 563	62 580	62 459
Total général	76 171	83 544	85 489	82 671	81 563	81 444	81 085	81 521

Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors enseignants-chercheurs des disciplines médicales et odontologiques.

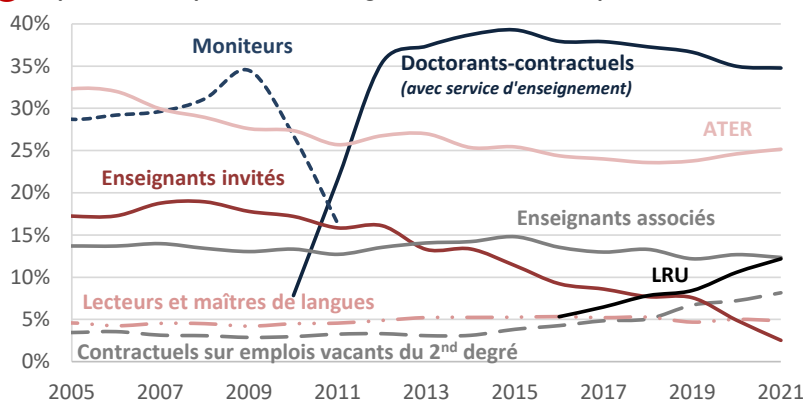
1) Service d'enseignement accompli dans le cadre d'une mission complémentaire figurant au contrat doctoral.

2) Contractuels L954-3 avec enseignement ou recherche et enseignement.

* Le sous-total n'inclut pas les doctorants contractuels sans enseignement. A partir de 2016, le total inclut les contractuels L954-3, données dont nous ne pouvions pas garantir la fiabilité les années précédentes.

(19 240). En parallèle, la population des enseignants titulaires du supérieur (professeurs des universités, maîtres de conférences, enseignants du 2nd degré), reste constante depuis les années 2010. Les doctorants contractuels avec enseignement (35 %) et les ATER (25 %) sont les enseignants contractuels les plus nombreux, suivis des enseignants associés et des contractuels LRU (respectivement 12 %), des contractuels sur emplois vacants du 2nd degré (8 %), des lecteurs et maîtres de langues (5 %) et des enseignants invités (3 %) (figure 3).

③ Répartition des personnels enseignants contractuels depuis 2005



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

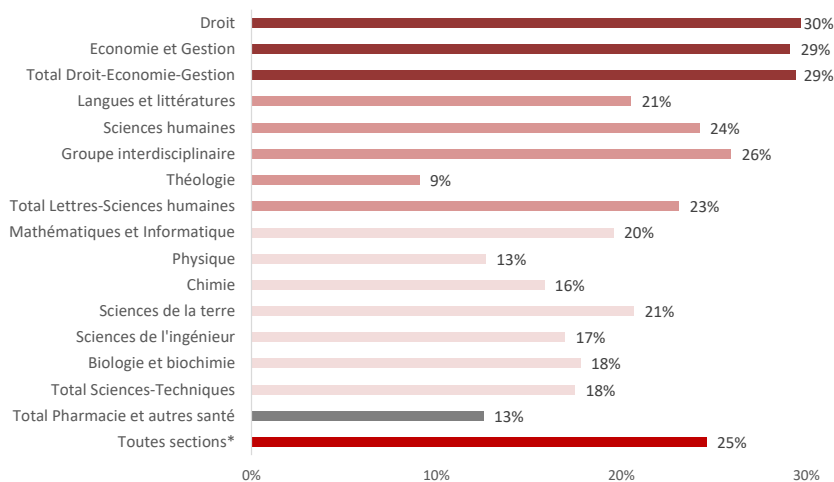
Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

Les enseignants contractuels sont plus nombreux en Droit-Economie-Gestion

La grande discipline Droit-Economie-Gestion concentre la plus forte proportion d'enseignants contractuels (29 %). Viennent ensuite les Lettres-Sciences humaines (23 %), les Sciences-Techniques (18 %) et la Pharmacie et autres sections de santé (13 %) dont les proportions restent stables depuis 2018 (figure 4).

En outre, la répartition des enseignants contractuels selon leur statut diffère d'un groupe disciplinaire à l'autre. Ainsi, les doctorants contractuels avec enseignement représentent 56 % des effectifs contractuels en Sciences-Techniques (72 % en Physique et en Chimie) mais

④ Proportion d'enseignants contractuels dans l'ensemble des enseignants du supérieur selon le groupe disciplinaire



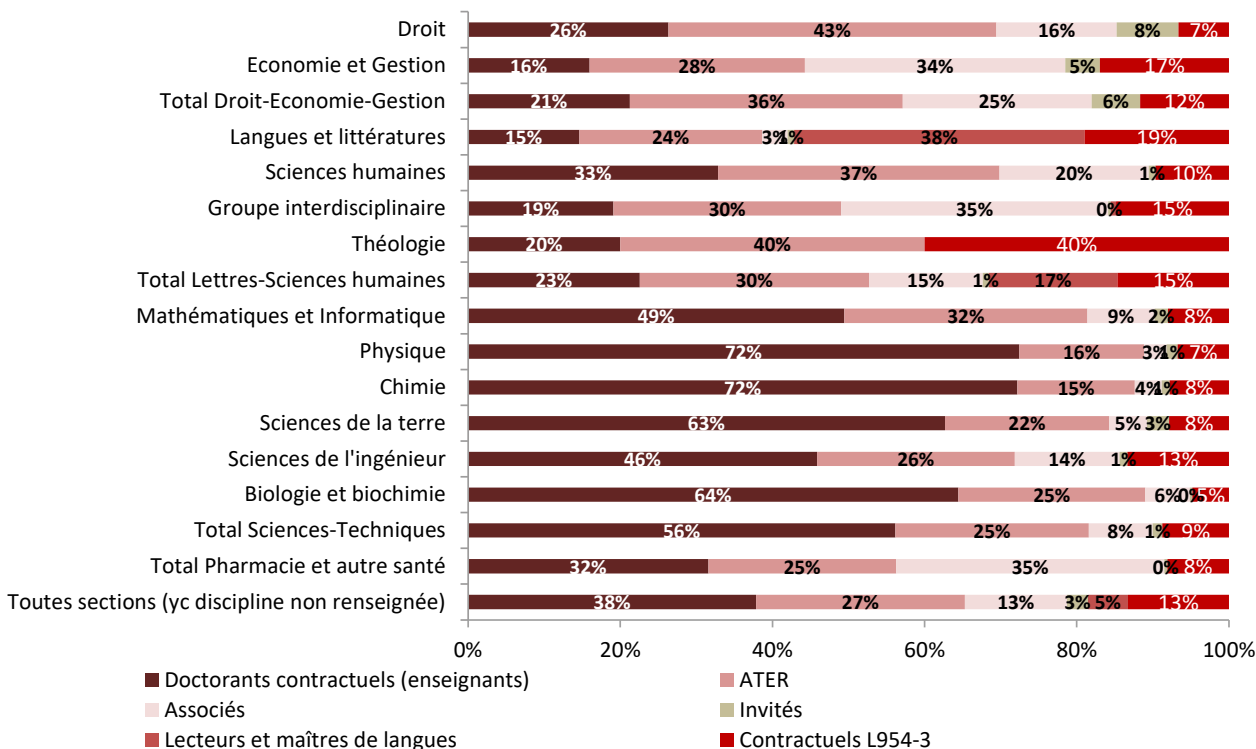
* y compris sans discipline et discipline non renseignée.

Hors lecteurs et maîtres de langues, enseignants invités et contractuels du 2nd degré.

Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors disciplines médicales et odontologiques.

5 Répartition des enseignants contractuels par groupe CNU et grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.
 Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

seulement 21 % en Droit-Economie-Gestion (figure 5).

La baisse de la part des doctorants assurant un service d'enseignement se poursuit

Après une période de croissance régulière depuis la création du statut en 2009, le nombre des doctorants contractuels avait reculé en 2019. Depuis l'an dernier, la progression des effectifs a repris, passant de 16 800 individus en 2020 à 17 500 en 2021 (figure 2).

L'augmentation concerne davantage les doctorants contractuels sans mission complémentaire d'enseignement, qui augmentent de 5 % contre 2 % pour les doctorants avec enseignement. Les doctorants qui doivent assurer un service d'enseignement ne représentent plus que 38 % du total des doctorants contractuels, contre 54 % en 2013.

Ils se répartissent de la sorte : 44 % en Sciences-Techniques, 18 % en Lettres-Sciences humaines et 11 % en Droit-Economie-Gestion. Pour 26 % d'entre eux, la discipline d'enseignement n'est pas connue (figure 6).

Après une période de recul puis de stagnation, le nombre d'ATER augmente

Après une période de croissance régulière entre 2000 à 2005 (passant de 5 800 à 7 300 individus), l'effectif des ATER a sensiblement diminué les dix années suivantes (pour atteindre 4 600 en 2016). Entre 2018 et 2020, leur effectif s'est stabilisé autour de 4 500 individus, pour ensuite augmenter à 4 800 en 2021 (figure 2).

Les ATER à temps plein constituent 79 % des contrats d'ATER en 2021 contre 26 % en 2005 (figure 7). Cette évolution se traduit par une baisse en équivalent temps plein (ETP) bien plus modérée que celle des effectifs et par un écart entre les effectifs physiques et les ETP qui se resserre.

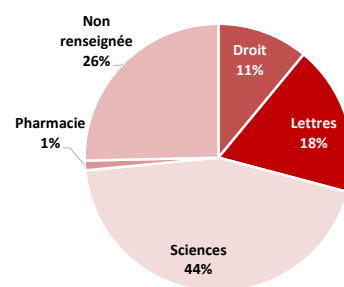
En 2021, huit recrutements d'ATER sur dix s'effectuent sur des postes « vacants » en remplacement d'enseignants titulaires absents (congé maternité, congé maladie...) et 8 % sur des postes qui leur sont « réservés ».

La réglementation prévoit un renouvellement régulier de cette population afin

de permettre au plus grand nombre de doctorants d'accéder à ce statut, souvent nécessaire pour débiter une carrière d'enseignant-chercheur. Une expérience pédagogique constitue en effet l'un des critères majeurs pour l'obtention de la qualification aux fonctions de maître de conférences.

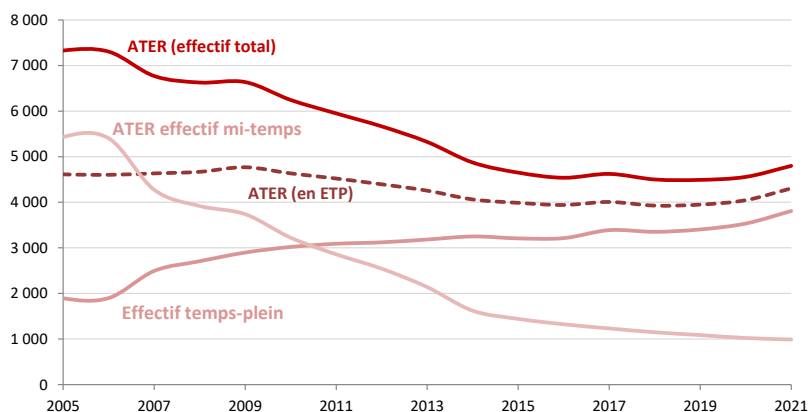
En 2021, sur les 4 800 ATER, 4 380 (soit 91 %) ont été recrutés pour la première fois lors de l'année universitaire 2020-2021. Les ATER recrutés au titre de l'article 2-5, c'est-à-dire les étudiants en dernière année de doctorat, sont les

6 Répartition des doctorants-contractuels avec mission d'enseignement par grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

⑦ Evolution des ATER en effectif, par quotité de temps de travail et en ETP



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

plus nombreux. Ils représentent 54 % du total des ATER contre 57 % en 2020. Près d'un quart des ATER en 2021 – nouvellement recrutés et renouvelés – sont titulaires d'un doctorat.

La répartition des ATER par grande discipline s'est modifiée progressivement. Ainsi, la part en Lettres-Sciences humaines est passée d'un tiers dans le début des années 2000 à 38 % en 2021, tandis que celle observée en Sciences-Techniques a suivi la tendance inverse. Sur la même période, la part des ATER en Droit-Economie-Gestion est restée stable, autour de 29 % (figure 8).

Stabilité des effectifs d'enseignants associés et forte baisse des enseignants invités

La population des enseignants associés, qui a diminué de 2005 à 2018 (passant de 3 100 à 2 550 individus), s'est stabilisée depuis trois ans (2 350 en 2021). Sur la période, leur part parmi les enseignants contractuels se maintient cependant entre 12 % et 14 % (figures 2 et 3).

Ces enseignants relèvent majoritairement des grandes disciplines Droit-Economie-Gestion (36 %) et Lettres-Sciences humaines (34 %).

Les enseignants associés sont principalement recrutés à mi-temps, seuls 8 % d'entre eux bénéficient en effet d'un contrat à temps plein. D'autre part, ils exercent majoritairement comme maîtres de conférences, les professeurs des universités ne représentant en 2021 que 26 % de l'ensemble des enseignants associés.

La population des enseignants invités, en baisse continue depuis le début des années 2010, a de nouveau fortement diminué en 2021. L'effectif des invités a ainsi été divisé par trois ces trois dernières années, passant de 1 400 individus en 2019 à 500 en 2021 (figure 2).

Relative stabilité des effectifs des lecteurs et maîtres de langues

Après une période de relative stabilité autour de 1 000 individus, les effectifs des lecteurs et maîtres de langues ont diminué à partir de 2019 pour se stabiliser à environ 900 (923 en 2021) (figure 2).

Ils exercent exclusivement en Lettres-Sciences humaines et plus particulièrement en section Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (40 %) et en section Langues et littératures romanes (25 %).

Les effectifs des contractuels sur emplois du second degré contiennent de progresser

Les effectifs des contractuels sur emplois du 2nd degré ont plus que doublé de 2014 à 2020 (de 600 à 1 300 individus). Cette catégorie d'enseignants a enregistré une hausse de 16 % en 2021, pour atteindre 1 560 individus (figure 2). Parmi ceux pour qui la discipline est renseignée, 57 % sont en Lettres-Sciences humaines, 22% en Droit-Economie-Gestion, 19 % en Sciences-Techniques et 2% en Pharmacie.

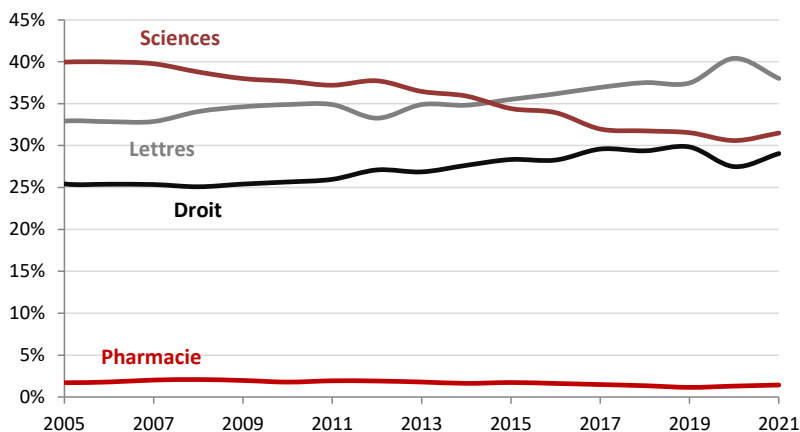
Les effectifs des contractuels LRU progressent de plus de 50 % en cinq ans

Les données relatives aux contractuels relevant de l'article L954-3 du code de l'éducation, appelés contractuels LRU, sont considérés comme suffisamment fiables à partir de 2016 pour être introduites dans les statistiques sur les enseignants contractuels.

L'effectif des contractuels LRU est passé de 1 000 individus en 2016 à 2 300 en 2021, avec une hausse de 19 % pour la seule année 2021. Les deux tiers d'entre eux exercent des fonctions uniquement d'enseignement (1 400 contractuels), les autres exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche. Les contractuels LRU assurant des fonctions exclusivement de recherche n'entrent pas dans le champ de la présente note.

Les contractuels LRU sont recrutés majoritairement en Lettres-Sciences hu-

⑧ Evolution de la répartition des ATER par grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

maines (34 %), puis en Sciences-Techniques (20 %) et en Droit-Economie-Gestion (17 %). Il faut néanmoins souligner que pour 29 % d'entre eux, la discipline d'affectation n'a pas été renseignée par les établissements.

Les établissements ont également recours à des vacataires

Dans le cadre de l'enquête annuelle sur les personnels enseignants contractuels, 81 % des établissements d'enseignement supérieur ont communiqué des données sur les enseignants vacataires. Dans ces établissements, qui représentent 84 % du total des effectifs d'enseignants titulaires, le nombre d'enseignants vacataires ayant le statut de chargé d'enseignement vacataire (CEV) ou d'agent tem-

poraire vacataire (ATV) s'élève à près de 140 000 individus en 2021 (94 % de CEV et 6 % d'ATV).

Parmi ceux pour qui la discipline est renseignée, 27 % sont en « Arts, lettres, langues, SHS », 25 % en Sciences, 19 % en « Économie, gestion, AES », 15 % en « Droit, science politique », 10 % en Santé et 4 % en STAPS.

Une représentation des femmes inégale selon le statut

La représentation des femmes chez les enseignants contractuels diffère selon le statut.

Dans l'ensemble de la population des doctorants contractuels, les femmes sont légèrement sous-représentées (44 % en 2021, comme en 2020 et 2019). Près des

deux tiers d'entre elles (63 %) ont un contrat doctoral ne prévoyant pas de mission complémentaire d'enseignement, comme chez les hommes (61 %).

Parmi les ATER et les contractuels LRU, on dénombre autant de femmes que d'hommes. Quel que soit le sexe, plus des trois quarts des ATER sont recrutés à temps plein.

En revanche, chez les enseignants associés, les femmes représentent 30 % des effectifs en 2021 (comme en 2020). Elles sont plus souvent recrutées en qualité de maîtres de conférences que les hommes (82 % contre 71 %). Conformément à la situation généralement observée chez les enseignants associés, la quasi-totalité des femmes et des hommes exerce à mi-temps. ■

Sources/Définitions/Méthodologie

- Les données statistiques portant sur les personnels enseignants contractuels hors santé (doctorants contractuels ; ATER ; enseignants associés ; enseignants invités ; lecteurs et maîtres de langues ; contractuels LRU ; enseignants contractuels sur emplois vacants du second degré) et celles sur les enseignants vacataires proviennent d'une enquête annuelle réalisée auprès des établissements publics de l'enseignement supérieur.
- Les données statistiques relatives aux doctorants-contractuels n'assurant aucun service d'enseignement ne sont pas analysées de manière approfondie, dans la mesure où ces derniers sont exclusivement destinés à des missions de recherche au sein des établissements d'enseignement supérieur.
- Les « chercheurs contractuels » (post-doctorants) n'entrent pas dans le champ de la présente note.
- Certains personnels ne sont pas évoqués dans cette note : les enseignants contractuels des établissements qui ne relèvent pas du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), ceux qui exercent leurs fonctions dans des établissements du second degré concourant à l'enseignement supérieur (classes préparatoires aux grandes écoles...), ainsi que les enseignants contractuels hospitalo-universitaires (HU) qui relèvent de disciplines spécifiques.
- Le découpage disciplinaire est celui des sections du Conseil national des universités (CNU), y compris pour les enseignants du second degré auxquels est attribuée la section CNU correspondant à leur spécialité disciplinaire.
- Le potentiel d'enseignement estimé est exprimé par référence à un service de 192 heures d'enseignement. Une quotité particulière est retenue pour certaines catégories d'enseignants : doctorants contractuels avec mission d'enseignement prévue dans leur contrat doctoral : 64 heures ; ATER et associés à mi-temps : 96 heures ; enseignants invités : 24 heures ; enseignants du 2nd degré (titulaires et contractuels) : 384 heures.

En savoir plus

Les tableaux et annexes détaillés de la présente note sont disponibles en ligne sur le lien suivant, dans la rubrique « Enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur » :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

FOCUS SUR LES STATUTS

Les doctorants-contractuels

Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Le contrat doctoral a remplacé le contrat d'allocation de recherche et de monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur. Il permet de recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat. Outre les activités de recherche liées à la préparation du doctorat, le contrat peut prévoir des activités complémentaires telles que des missions d'enseignement, d'expertise ou de valorisation. Depuis 2016, le cumul avec des activités d'enseignement ou d'expertise hors contrat doctoral est possible, sous conditions. La durée du contrat est de trois ans, éventuellement prolongeable.

Les ATER

Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Les ATER assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils peuvent également être recrutés pour exercer leurs fonctions à temps partiel, soit un service d'enseignement divisé par deux. La durée du contrat ne peut excéder, selon les cas, 2 ans ou 4 ans.

Les enseignants associés

Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités et décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les enseignants associés peuvent être recrutés, à temps plein ou à mi-temps, pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles de professeur des universités ou de maître de conférences. Ils doivent justifier d'une expérience ou d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée (ou du doctorat ou l'équivalent pour les associés à temps plein).

Les enseignants associés à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires. Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires (96 heures). La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

Les enseignants invités

Les décrets n°85-733 du 17 juillet 1985 et n°91-267 du 6 mars 1991 autorisent également les établissements publics d'enseignement supérieur à recruter en qualité d'enseignants invités des personnalités de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

Ils exercent des fonctions à temps plein ou à mi-temps et ont les mêmes obligations d'enseignement que les personnels associés à temps plein ou à mi-temps. La durée des fonctions en qualité d'enseignant invité ne peut être inférieure à une semaine ni supérieure à un an.

Les lecteurs/maîtres de langues

Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les lecteurs de langue assurent un service annuel de 300 heures de travaux pratiques et éventuellement un maximum de 100 heures de travaux dirigés. Les maîtres de langue assurent un service de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente.

Les contractuels sur emplois du 2nd degré

Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.

Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire.

La durée moyenne du service hebdomadaire des professeurs contractuels est la même que celle des professeurs titulaires occupant des emplois correspondants (384 heures). Ils peuvent également être recrutés afin d'assurer un service d'enseignement à temps partiel.

Les contractuels LRU

Article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.

Les établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des contractuels pour assurer des fonctions de recherche, d'enseignement ou d'enseignement et de recherche.

Les enseignants vacataires

Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur.

Les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement à des chargés d'enseignement vacataires (CEV) et à des agents temporaires vacataires (ATV). Les CEV peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques.

Les ATV peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leur compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale. Les ATV doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2021

Avec la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) qui supprime la qualification pour les maîtres de conférences (MCF) qui souhaitent candidater sur des postes de professeurs des universités (PR), les candidatures à la qualification aux fonctions de MCF et de PR ont nettement diminué passant de 15 974 dossiers examinés en 2020 à 13 324 en 2021. Au total, 8 207 qualifications ont été délivrées (7 765 aux fonctions de MCF et 442 à celles de PR) à 6 280 personnes (7 711 en 2020). Les candidatures examinées et les qualifications aux fonctions de PR ont fortement diminué par rapport à l'année précédente (respectivement -77 % et -79 %), la grande majorité des candidats aux concours de recrutement des PR étant des MCF. La baisse est très légère en ce qui concerne les qualifications aux fonctions de MCF (-1,1 %).

Falilath Adedokun
Aurore Moissette
DGRH A1-1

La qualification aux fonctions de maître de conférences (MCF) et de professeur des universités (PR) est un préalable aux candidatures aux concours de recrutement d'enseignants-chercheurs au titre du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (*voir Sources*).

La campagne de qualification 2021 est la première qui, en application de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), supprime l'inscription sur une liste de qualification par le Conseil national des universités (CNU) aux fonctions de PR pour les MCF titulaires et pour les enseignants-chercheurs titulaires assimilés au corps des MCF. La loi prévoit également l'expérimentation de la dispense de qualification pour le recrutement dans le corps des MCF.

Une baisse importante du nombre de qualifiés

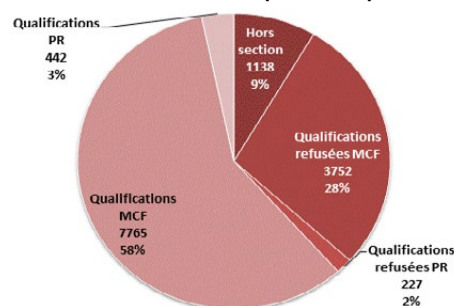
En 2021, on compte 8 633 candidats à la qualification aux fonctions de MCF et/ou de PR (11 869 en 2020, soit -27 %). Cette baisse significative résulte de la mise en œuvre de la LPR.

À noter qu'un candidat peut déposer plusieurs dossiers afin de s'inscrire au titre de plusieurs sections du CNU et/ou au titre des deux corps d'enseignants-chercheurs. Le CNU a examiné 13 324 demandes (contre 15 974 en 2020, soit -17 %), dont 95 % pour la qualification de MCF.

Un quart des dossiers (près de 4 600) n'ont pas été examinés. Ce ratio est très

élevé par rapport aux années précédentes à cause des candidatures des MCF à la qualification PR qui, compte tenu de la réforme, ont directement été classées comme déjà qualifiées. Au final, le CNU a délivré 8 207 qualifications (7 765 pour les MCF et 442 pour les PR), soit 62 % des dossiers examinés (comme en 2020 avec 9 936 qualifications). Les autres dossiers ont été refusés (30 %) ou classés « hors section » (9 %) (*figure 1*).

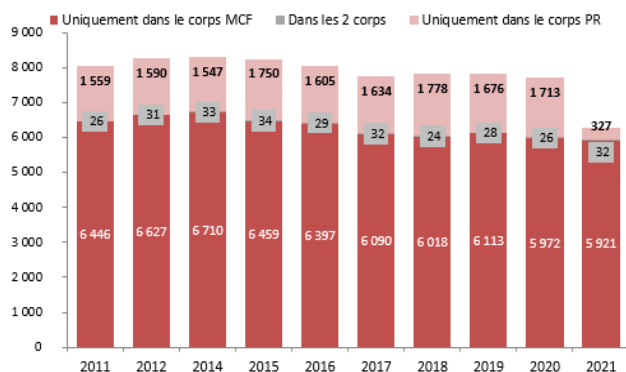
① Répartition des dossiers examinés par le CNU selon le résultat (N=13 324)



Source : Galaxie ANTARES, novembre 2021

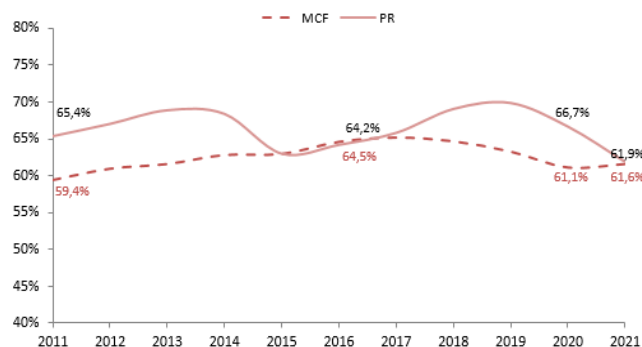
Les qualifications ont été délivrées à 6 280 personnes physiques, contre 7 711 l'an dernier. Si le nombre de qualifiés aux fonctions de MCF a peu baissé (5 921 contre 5 972), celui aux fonctions de PR a fortement chuté de 1 713 à 327. En outre, 32 individus ont été qualifiés à la fois aux fonctions de MCF et de PR (*figure 2*). Parmi les qualifiés MCF, 30 % sont de nationalité étrangère ; 18 % chez les PR. Un peu plus de la moitié des MCF (54 %) sont qualifiés dans les 2 ans suivant l'ob-

② Qualifiés entre 2011 et 2021



Source : Galaxie ANTARES, 2011-2021

③ Taux de qualification (nb de qualifications / nb de dossiers examinés)



tention de leur doctorat. Pour 18 % d'entre eux, cette durée se situe entre trois et cinq ans. Les qualifiés aux fonctions de PR sont des enseignants-chercheurs relevant d'un autre statut, des chercheurs, des contractuels...

Un taux de qualification variable selon le corps et le groupe disciplinaire

Le taux de qualification se calcule en rapportant le nombre de qualifications délivrées par le CNU au nombre de dossiers examinés. En 2021, ce taux, en intégrant les dossiers « hors sections », est de 62 % tant pour les PR que pour les MCF. Le taux de qualification peut sensiblement varier d'une année sur

l'autre, notamment en raison du nombre plus ou moins important de candidats qui déposent un dossier et du comportement des différentes sections du CNU (figure 3).

Les taux de qualification varient également selon le groupe disciplinaire et le corps (figure 4). Le groupe « Droit et science politique » enregistre, comme les années précédentes, les taux de qualification les plus faibles : 25 % pour les PR et 32 % pour les MCF. Les taux les plus élevés sont observés en « Sciences de la terre » (83 %) et en « Physique » (75 %) pour les MCF, alors que pour les PR c'est en « Chimie » (81,5 %) et en « Mathématiques et informatique » (78 %).

Les taux de qualification pour les PR ont

baissé en 2021 par rapport à ceux de 2020 dans la grande majorité des groupes disciplinaires (10 sur 14).

Une pluri-qualification plus fréquente pour l'accès aux fonctions de MCF que pour celles de PR

Lors de cette campagne 2021, 4 710 individus (soit 75 %) ont été qualifiés dans un seul corps et dans une seule discipline ; 4 452 dans le corps des MCF et 258 dans celui des PR.

La pluri-qualification est plus fréquente pour l'accès aux fonctions de MCF (1 469 individus, soit 25 % des qualifiés) que pour celui aux fonctions de PR (69 personnes, soit 19 %).

La double qualification concerne 1 259

④ Bilan de la campagne 2021 de qualification par corps et par groupe CNU

	Maîtres de conférences			Professeurs des universités		
	Dossiers examinés	Qualifications	Taux de qualification	Dossiers examinés	Qualifications	Taux de qualification
Groupe 1 : Droit et science politique	823	260	31,6%	16	4	25,0%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	704	349	49,6%	58	25	43,1%
Groupe 3 : Langues et littératures	1 379	810	58,7%	44	23	52,3%
Groupe 4 : Sciences humaines	2 734	1 692	61,9%	122	65	53,3%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	1 224	822	67,2%	118	92	78,0%
Groupe 6 : Physique	474	356	75,1%	39	26	66,7%
Groupe 7 : Chimie	572	358	62,6%	27	22	81,5%
Groupe 8 : Sciences de la terre	450	373	82,9%	17	11	64,7%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	1 384	892	64,5%	118	83	70,3%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	1 587	1 162	73,2%	108	73	67,6%
Pharmacie	272	200	73,5%	10	1	10,0%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	878	432	49,2%	26	13	50,0%
Autres sections de santé	106	48	45,3%	7	1	14,3%
Théologie	23	11	47,8%	4	3	75,0%
Ensemble	12 610	7 765	61,6%	714	442	61,9%

Source : Galaxie ANTARES, novembre 2021

⑤ Place et réussite des femmes à la qualification par corps et groupe CNU

	Maîtres de conférences					Professeurs des universités				
	Dossiers examinés		Qualifications		Taux de qualification des femmes	Dossiers examinés		Qualifications		Taux de qualification des femmes
	Dossiers féminins	Part des dossiers féminins	Qualifications féminines	Part des qualifications féminines		Dossiers féminins	Part des dossiers féminins	Qualifications féminines	Part des qualifications féminines	
Groupe 1 : Droit et science politique	364	44,2%	125	48,1%	34,3%	2	12,5%	1	25,0%	50,0%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	308	43,8%	167	47,9%	54,2%	15	25,9%	9	36,0%	60,0%
Groupe 3 : Langues et littératures	899	65,2%	555	68,5%	61,7%	19	43,2%	10	43,5%	52,6%
Groupe 4 : Sciences humaines	1 399	51,2%	902	53,3%	64,5%	31	25,4%	23	35,4%	74,2%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	332	27,1%	214	26,0%	64,5%	25	21,2%	18	19,6%	72,0%
Groupe 6 : Physique	124	26,2%	85	23,9%	68,5%	4	10,3%	2	7,7%	50,0%
Groupe 7 : Chimie	238	41,6%	135	37,7%	56,7%	8	29,6%	8	36,4%	100,0%
Groupe 8 : Sciences de la terre	193	42,9%	157	42,1%	81,3%	11	64,7%	6	54,5%	54,5%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	387	28,0%	239	26,8%	61,8%	16	13,6%	11	13,3%	68,8%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	924	58,2%	665	57,2%	72,0%	36	33,3%	29	39,7%	80,6%
Pharmacie	162	59,6%	126	63,0%	77,8%	4	40,0%	-	0,0%	0,0%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	448	51,0%	226	52,3%	50,4%	5	19,2%	3	23,1%	60,0%
Autres sections de santé	71	67,0%	30	62,5%	42,3%	3	42,9%	-	0,0%	0,0%
Théologie	9	39,1%	4	36,4%	44,4%	1	25,0%	1	33,3%	100,0%
Ensemble	5 858	46,5%	3 630	46,7%	62,0%	180	25,2%	121	27,4%	67,2%

En rouge on observe des situations "favorables" aux femmes : part des qualifications obtenues par des femmes > part des dossiers examinés déposés par des femmes ou taux de qualification des femmes > taux de qualification des hommes
Source : Galaxie ANTARES, novembre 2021

individus (1 198 MCF et 61 PR), soit 20 % de la totalité des qualifiés, tandis que 4 % ont obtenu trois qualifications (226 MCF et 8 PR) et moins de 1 % de quatre à six qualifications. Ces taux de multi-qualifiés sont stables sur les dix dernières années. Les pluri-qualifications relèvent en majorité de sections voisines au sein d'un même groupe du CNU.

Un taux de qualification des femmes supérieur à celui des hommes tant pour les MCF que pour les PR

47 % des qualifications aux fonctions de MCF ont été délivrées à des femmes. Cette proportion est de 27 % pour les qualifications aux fonctions de PR. Bien que la parité ne soit toujours pas atteinte en 2021, ces chiffres sont pour la première fois légèrement supérieurs aux proportions de dossiers féminins examinés dans chaque corps (46,5 % pour les MCF et 25 % pour les PR) (figures 5 et 6).

Les parts des qualifications des femmes sont variables selon les groupes disciplinaires. Ainsi, elles sont plus faibles pour les MCF et les PR en « Physique » (respectivement 24 % et 8 %) et en « Mathématiques et informatique » (respectivement 26 % et 20 %). Elles sont plus élevées chez les MCF en

« Langues et littératures » (68,5 %) et chez les PR en « Sciences de la terre » (54,5%). Ces proportions sont généralement proches de celles des dossiers féminins examinés.

Le taux de qualification féminine aux fonctions de MCF (62 %) est légèrement supérieur à celui des hommes (61 %). L'écart est nettement plus favorable aux femmes en ce qui concerne la qualification aux fonctions de PR (67 % contre 60 %).

La moitié des groupes disciplinaires présente une situation favorable aux femmes, tant pour la qualification aux fonctions de PR (soit 8 groupes sur 14) que pour la qualification aux fonctions de MCF (soit 6 sur 14) (figure 5).

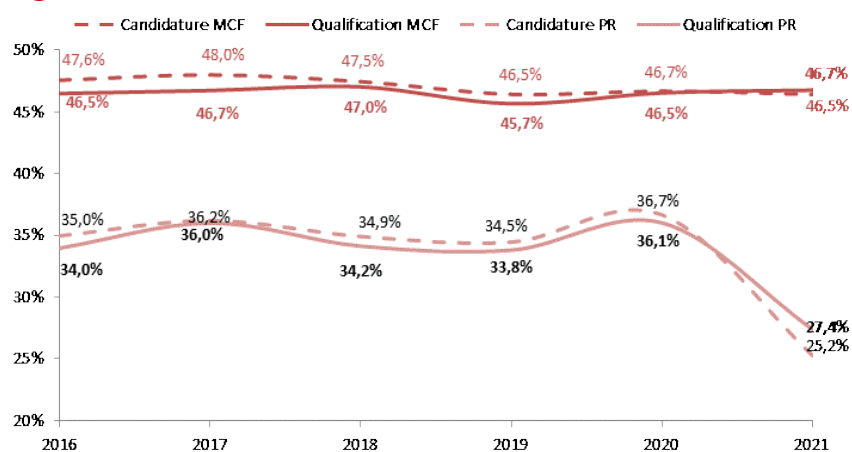
Les femmes sont qualifiées plus tardivement que les hommes

Les femmes obtiennent la qualification dans le corps des PR à un âge un peu plus avancé que celui des hommes. Ainsi, l'âge médian des professeurs qualifiés est de 45 ans pour les hommes et de 48 ans pour les femmes, alors que celui des MCF est de 33 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes (figure 7).

Les qualifiés MCF se présentent plus au concours de recrutement l'année de la qualification que les qualifiés PR

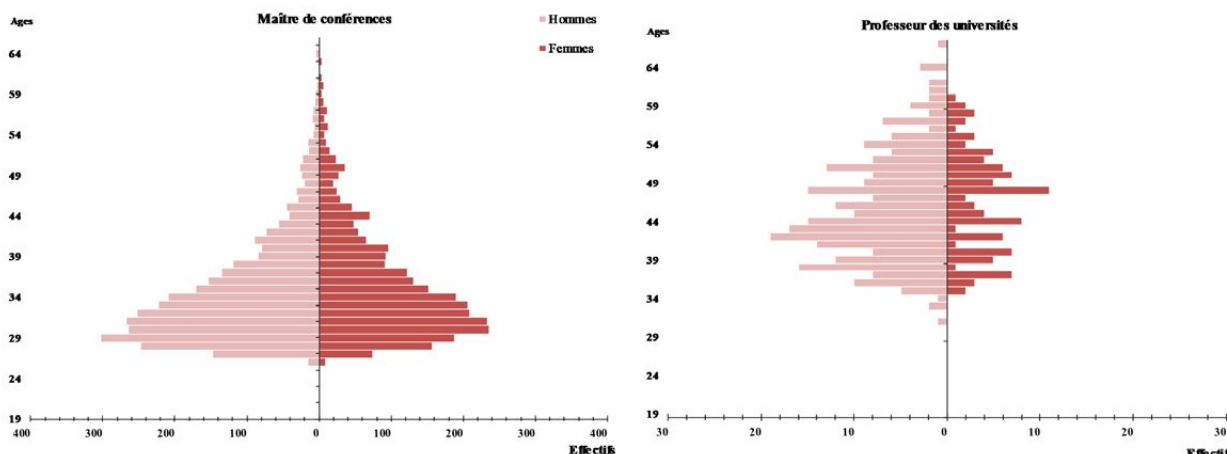
Moins de la moitié des qualifiés de 2021 (47 %) se sont présentés dès cette an-

⑥ Evolution de la part de candidatures et de qualifications féminines par corps



Source : Galaxie ANTARES, 2016-2021

7 Pyramides des âges des personnes qualifiées par corps et par sexe



Source : Galaxie ANTARES, novembre 2021

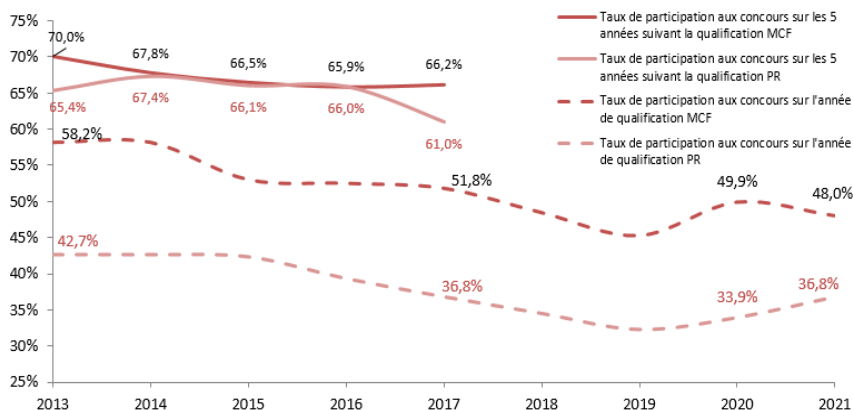
née à des concours de recrutement d'enseignant-chercheur (48 % à ceux de MCF et 37 % à ceux de PR).

Ces dernières années, la participation des qualifiés aux concours de recrutement avait reculé tant pour ceux qui candidaient dès l'année de leur qualification que pour ceux qui candidaient aux cours des cinq années de validité de leur qualification. Cette diminution était concomitante à celle du nombre de postes publiés d'enseignants-chercheurs.

En 2021, le taux de participation des qualifiés à un concours de recrutement a de nouveau augmenté chez les PR, mais diminué chez les MCF (figure 8). Ce taux est plus important chez les hommes PR que chez les femmes (39 % contre 32 %) alors qu'il est identique chez les hommes et les femmes MCF.

Parmi les qualifiés de 2017 n'ayant pas été requalifiés depuis, 35 % ne se sont jamais présentés aux concours d'enseignant-chercheur durant les cinq années

8 Taux de participation aux concours de recrutement de l'année de la qualification et au cours des 5 années de validité de la qualification



Sources : Galaxie ANTARES, ANTE, FIDIS.

Note de lecture : parmi les qualifiés MCF en 2017, 66,2% ont participé aux concours de recrutement au cours des 5 années de validité de leur qualification (c'est-à-dire entre 2017-2021); 61% pour les PR. Parmi les qualifiés MCF en 2021, 48% ont participé aux concours de recrutement de la même année ; 36,8% pour les PR.

de validité de leur qualification. Chez les MCF, le taux est de 33% pour les femmes et de 35% pour les hommes, tandis qu'il est identique chez les PR (39%). Au final, 21% de ces qualifiés de

2017 ont été recrutés, dont 41% dès la première année. Entre 2017 et 2021, les qualifiés aux fonctions de MCF sont 18% à avoir été recrutés contre 31% pour les qualifiés PR. ■

Sources/Définitions/Méthodologie

- Le champ de la note concerne les universitaires dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des PR et du corps des MCF.
- La qualification est délivrée par le CNU, selon les dispositions définies dans l'arrêté du 16 juillet 2009 modifié relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de MCF ou de PR, pour une durée de cinq années à compter de l'année d'obtention.
- En cas de candidatures multiples, une procédure interdisciplinaire (Articles 24 et 45-III du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié) est prévue lorsque chacune des sections concernées estime que la candidature ne relève pas de leur champ disciplinaire.
- Hors section** : impossibilité du CNU de se prononcer sur une candidature au motif qu'elle ne relève pas du champ disciplinaire de la section.
- Taux de qualification** : nombre de qualifications délivrées / nombre de dossiers examinés (y compris les dossiers "hors section").
- Taux de qualification des femmes** : nombre de qualifications délivrées à une femme / nombre de dossiers féminins examinés.

En savoir plus

Tous les tableaux détaillés, les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2021

Le nombre maximum d'emplois d'enseignants-chercheurs à pourvoir jusqu'au 31 décembre 2021 a été fixé par le ministère à 1 935 : 1 189 emplois de maîtres de conférences (MCF) et 746 emplois de professeurs des universités (PR). Les établissements ont publié 1 812 postes : 1 106 de MCF et 706 de PR. Après deux années consécutives de forte baisse en 2018 et 2019 (respectivement - 10 % et - 6 %), le nombre de postes publiés par les établissements avait augmenté en 2020 (+ 6 %) et semble se stabiliser en 2021 (- 1 %).

La part des postes publiés « au fil de l'eau » (13 %), qui avait atteint un niveau record en 2020 en raison de la crise sanitaire, a retrouvé son niveau de 2019. Comme les années précédentes, plus de 9 emplois sur 10 sont pourvus. Sur les 196 enseignants-chercheurs recrutés par mutation, un tiers le sont au titre de la mutation prioritaire.

Anne-Sophie Beaurenaut
Gaëlle Valleur-Bousset
DGRH A1-1

Les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs sont définies par les dispositions du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 et le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017.

Le nouveau mode de recrutement par chaire de professeur junior (CPJ), introduit en 2021 par la loi de programmation de la recherche (LPR), n'entre pas dans le champ de la présente note (*voir Sources*).

Le nombre des emplois publiés par les établissements semble se stabiliser

Après une augmentation en 2020 qui faisait suite à une baisse constante depuis 2012, le nombre de postes autorisés diminue de 2 %, passant de 1 971 postes en 2020 à 1 935, un niveau inférieur à celui de 2018 (1 986 postes). Parallèlement, le nombre de postes publiés par les établis-

sements est passé de 1 835 à 1 812 (- 1,3 % contre + 6 % l'année précédente), retrouvant ainsi un niveau proche de celui de 2018 (1 850 postes). Cette diminution concerne les MCF (1 106 postes contre 1 155) alors que le nombre de postes de PR a augmenté (706 contre 680) (*figure 1*).

Les postes publiés « au fil de l'eau » retrouvent leur niveau de 2019

Les établissements ont la liberté de déclarer la vacance de leurs postes. Ils peuvent prendre part à la session dite « synchronisée » organisée par la DGRH ou recruter au « fil de l'eau ».

En 2021, 1 576 postes ont été publiés dans le cadre de la session synchronisée (971 postes de MCF et 605 de PR), ce qui représente 87 % de la totalité des postes publiés, contre 77 % l'année précédente. La part des postes publiés « au fil de l'eau » (13 %), qui avait atteint un niveau



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

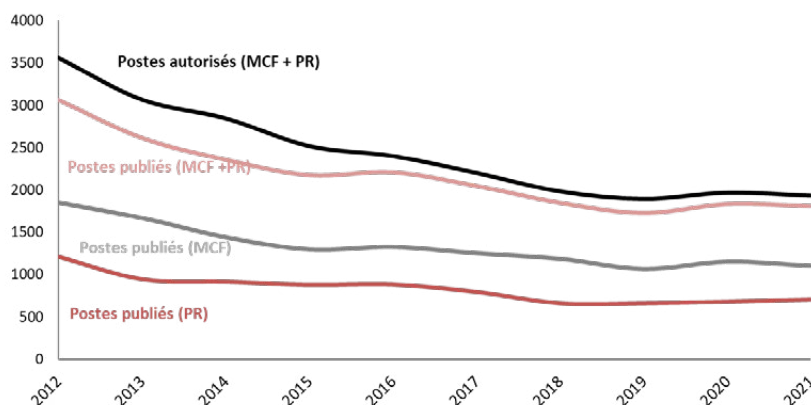
Vincent Soetemont

Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

e-ISSN 2740-8787

① Évolution du nombre de postes autorisés et publiés de 2012 à 2021



Source : GALAXIE / DGRH A1-1

Champ : Campagnes de recrutement 2012 à 2021 - Sessions synchronisées et « au fil de l'eau ».

② Répartition par grande discipline des postes publiés, pourvus, des candidatures et des candidats

	Postes publiés	Candidatures	Candidats *	Poste pourvus	Nombre de candidatures / postes publiés	Nombre de candidats / postes publiés	Taux de réussite (nombre de recrutés / nombre de candidats)
Maître de conférences	1 106	45 762	8 504	1 065	41,4	7,7	12,5%
Droit, économie et gestion	222	12 112	1 305	217	54,6	5,9	16,6%
Lettres et sciences humaines	435	17 028	4 520	420	39,1	10,4	9,3%
Sciences et techniques	411	16 086	3 130	392	39,1	7,6	12,5%
Pharmacie et autre santé	38	536	264	36	14,1	6,9	13,6%
Professeur des universités	598	5 165	2 225	555	8,6	3,7	24,9%
Droit, économie et gestion	103	737	298	86	7,2	2,9	28,9%
Lettres et sciences humaines	241	1 849	915	230	7,7	3,8	25,1%
Sciences et techniques	238	2 531	1 046	223	10,6	4,4	21,3%
Pharmacie et autre santé	16	48	34	16	3,0	2,1	47,1%
Total général	1 704	50 927	10 601	1 620	29,9	6,2	15,3%

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et "au fil de l'eau", hors article 46.3 et agrégation.

* Un candidat peut postuler à des postes dans des grandes disciplines ou corps différents.

record en 2020 en raison de la crise sanitaire (23 %), a retrouvé son niveau de 2019.

Des taux de réussite stables, plus élevés pour les PR que pour les MCF

Pour les 1 106 postes de MCF publiés, 45 762 candidatures recevables ont été déposées par 8 504 candidats, soit 41,4 candidatures et 7,7 candidats par poste. Le taux de réussite (soit le nombre de recrutés par rapport au nombre de candidats) est de 13 % (figure 2).

Pour les 598 postes de PR publiés (hors agrégation et art. 46.3), 5 165 candidatures ont été déposées par 2 225 candidats, soit 8,6 candidatures et 3,7 candidats par poste. Le taux de réussite est de 25 %.

Les taux de réussite des MCF varient de 9 % en Lettres-Sciences humaines à 17 % en Droit-Économie-Gestion, tandis que ceux des PR, plus élevés, vont de 21 % en Sciences-Techniques à 47 % en Pharmacie et autre santé.

Les taux de réussite des enseignants-chercheurs par discipline s'expliquent en partie par les taux de qualification. En effet, plus le taux de qualification dans une discipline est faible, plus le nombre de candidats potentiels par poste l'est aussi et plus le taux de réussite est élevé. Ainsi, les plus faibles taux de qualification en Droit-Économie-Gestion expliquent les meilleurs taux de réussite.

L'examen du taux de recrutement des femmes montre que, si elles candidate moins (46 % des candidats MCF et 36 % pour les PR), elles sont en revanche davantage recrutées (47 % des recrutés MCF et 42 % pour les PR). Ce constat est toutefois à nuancer en fonction des grandes disciplines (figures 3 et 4).

Le concours est le principal mode de recrutement des PR et des MCF

Les emplois publiés par les établissements sont offerts simultanément à la mutation, au détachement et au recru-

tement par concours. Toutefois, le président ou directeur d'établissement peut fixer un nombre de postes réservés à la mutation (art. 33 et 51 du statut).

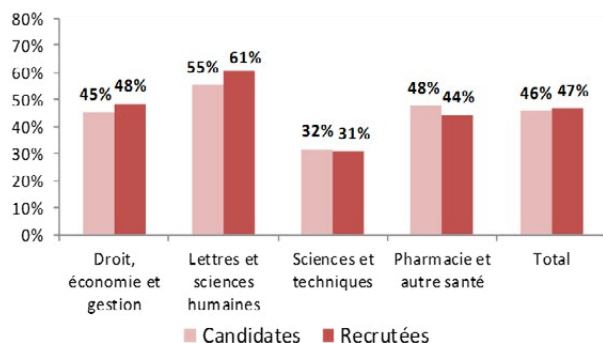
Sur les 1 714 recrutements réalisés, 953 postes de MCF et 562 postes de PR ont été pourvus par concours (figure 5).

40 % des MCF recrutés sont des qualifiés de l'année contre 3 % pour les PR

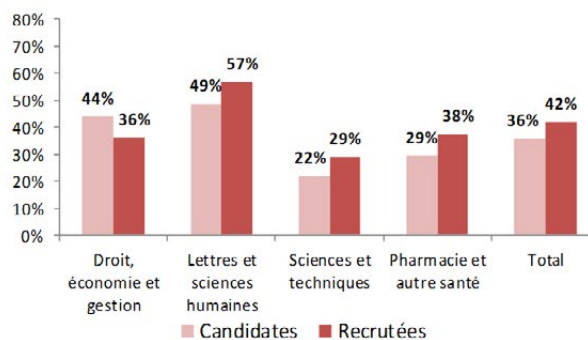
En se présentant aux concours de recrutement, les candidats qualifiés en 2021 sont en concurrence avec les personnes dont la qualification antérieure est toujours valide (figure 6).

40 % des MCF recrutés en 2021 ont été qualifiés la même année, contre 43 % en 2020. Pour les PR, cette proportion n'est plus que de 3 % contre 32 % en 2020, en raison de la suppression en 2021 de l'inscription sur une liste de qualification par le Conseil national des universités (CNU) aux fonctions de PR pour les MCF titulaires et assimilés, en

③ Part des femmes candidates et recrutées dans le corps des MCF



④ Part des femmes candidates et recrutées dans le corps des PR



Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et au "fil de l'eau", hors article 46.3 et agrégation.

⑤ Répartition par corps, article et mode de pourvoiement des postes publiés et pourvus

	Postes publiés (A)	Postes pourvus			Total (B)	Postes non pourvus	Taux de recrutement (B/A)
		Mutation	Détachement	Concours			
Maîtres de conférences	1 106	109	3	953	1 065	41	96,3%
Article 26-I-1 : concours externes	1 078	88	3	946	1 037	41	96,2%
Article 26-I-2 : concours réservés 2 nd degré	7			7	7	0	100,0%
Article 26-I-3 : concours réservés professionnels					0	0	-
Article 29 : concours réservés "BOE" *					0	0	-
Article 33 : mutations	21	21			21	0	100,0%
Professeurs des universités	706	87	0	562	649	57	91,9%
Article 46.1 : concours externes	536	36		462	498	38	92,9%
Article 46.3 : réservés MCF	80			66	66	14	82,5%
Article 46.4 : concours réservés professionnels	6			6	6	0	100,0%
Article 51 : mutations	56	51			51	5	91,1%
Article 49-2 : agrégations	28			28	28	0	100,0%
Total général	1 812	196	3	1 515	1 714	98	94,6%

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1, DGRH A2-1, DGRH A2-2

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et « au fil de l'eau », tous articles de recrutement.

* BOE : bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

application de la LPR. Les qualifiés en 2017 représentent respectivement 8 % et 7 % des MCF et PR recrutés.

9 MCF sur 10 sont recrutés par voie de concours au titre de l'article 26-I-1

Sur les 1 078 postes offerts au recrutement de MCF au titre de l'article 26-I-1, 946 ont été pourvus par concours. Au total, le concours au titre de cet article reste le premier mode de recrutement des MCF (89 % du total des postes pourvus).

Les 7 postes ouverts au titre de l'article 26-I-2 (réservés aux enseignants du second degré) ont été pourvus.

Aucun poste n'a été ouvert au titre de l'article 29 (postes réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi) (figure 5).

Les PR sont recrutés majoritairement par concours au titre de l'article 46.1°

Sur les 536 postes offerts au recrutement de PR au titre de l'article 46.1°, 462 ont été pourvus par concours. Au total, le concours au titre de cet article reste le premier mode de recrutement des PR (71 % du total des postes pourvus).

Au titre de l'article 46.3°, concours réservé aux MCF ayant 10 années d'ancienneté dans un établissement d'enseignement supérieur dont 5 en qualité de

MCF, 80 postes ont été publiés et 66 ont été pourvus, soit un taux de recrutement de 83 %.

Le concours réservé aux professionnels et aux enseignants associés (art 46.4°) ne concerne que 6 emplois qui ont tous été pourvus (figure 5).

De plus, en 2021, une personne a été nommée au titre de l'article 46.5° du décret et 9 autres au titre de l'article 46-1. Compte tenu de leur procédure spécifique, ces recrutements particuliers ne figurent pas dans les tableaux de la note.

Une autre voie de recrutement par concours : l'agrégation

Le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur dans les disciplines juridiques, politique, écono-

miques et de gestion (article 49-2) constitue une autre voie de recrutement par concours.

En 2021, l'agrégation a été organisée dans la section Droit privé et sciences criminelles. Les 28 emplois publiés ont été pourvus. Le jury a prononcé l'admissibilité de 45 candidats, soit 31 % des 146 inscrits. Le taux de réussite global des inscrits est de 19 %.

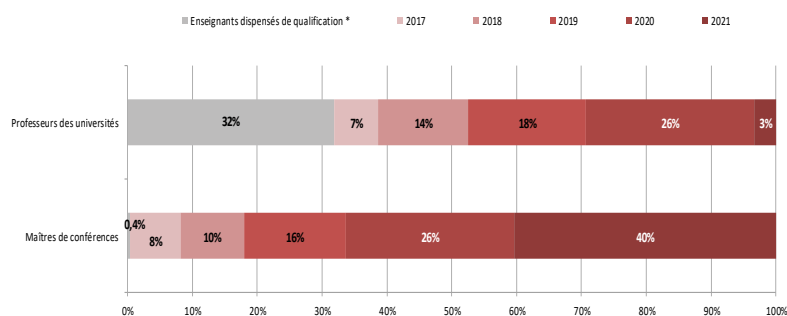
Mutation et détachement, deux autres modes de recrutement

Seuls 3 postes de MCF ont été pourvus par la voie du détachement.

Avec 196 postes pourvus par mutation, le taux de recrutement par cette voie (11 %) est proche de celui des années précédentes.

Dans le corps des MCF, 109 postes sur

⑥ Répartition par année de qualification des recrutés par concours en 2021



Source : GALAXIE / ANTEE, ANTARES - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et "au fil de l'eau". Hors article 46.3 et agrégation.

* MCF : Fonctions équivalentes à l'étranger. PR : L'application de la LPR supprime à partir de 2021 l'inscription sur une liste de qualification par le CNU aux fonctions de PR pour les MCF titulaires et assimilés.

⑦ Nombre de postes pourvus par mode de pourvoiement et par grande discipline

	Mutation	dont		Concours	Total
		mutation prioritaire	Détachement		
Maitre de conférences	109	56	3	953	1 065
Droit, économie et gestion	32	16		185	217
Lettres et sciences humaines	43	26	1	376	420
Sciences et techniques	33	13	2	357	392
Pharmacie et autre santé	1	1		35	36
Professeur des universités	87	9		468	555
Droit, économie et gestion	50	3		36	86
Lettres et sciences humaines	28	5		202	230
Sciences et techniques	9	1		214	223
Pharmacie et autre santé				16	16
Total général	196	65	3	1 421	1 620

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et "au fil de l'eau", hors article 46.3 et agrégation.

1 065 sont pourvus par mutation, soit 10 %. Parmi ces 109 postes, la totalité des 21 postes publiés au titre de l'article 33 du décret de 1984 précité et réservés exclusivement à la mutation, ont été pourvus.

Dans le corps des PR, sur 555 postes pourvus (hors art. 46.3° et 49-2), 87 le sont par mutation, soit 16 %. Au titre de l'article 51, sur les 56 postes publiés réservés à la mutation, 51 ont été pourvus (figure 5).

Un tiers des mutations sont prioritaires

Les candidatures à la mutation et au détachement des personnes en situation de handicap ou sollicitant un rapprochement de conjoint sont examinées de manière prioritaire.

Sur les 196 enseignants-chercheurs recrutés par mutation en 2021, 65 l'ont été au titre de la mutation prioritaire (soit 33 %, contre 34 % en 2020 et 31 % en 2019), dont 64 au seul titre d'un rapprochement de conjoint (figure 7).

La part des recrutés au titre de la mutation prioritaire représente 10 % des recrutés par mutation dans le corps des PR et 51 % dans le corps des MCF.

Plus de 9 postes sur 10 sont pourvus

1 714 postes ont été pourvus, tous types de recrutements confondus (mutations, détachements, concours) : 1 065 postes de MCF et 649 de PR. Le taux de recrutement global est de 95 % (96 % pour les MCF et 92 % pour les PR, taux identiques à ceux de 2020) (figure 5).

Les motifs de non pourvoiement tiennent notamment :

- aux instances des établissements : 57 ;
- aux candidats eux-mêmes (absence de candidature ou vœux préférentiels de candidats sur d'autres postes) : 26. ■

En savoir plus

Pépin C. et Tourbeaux J. (2022), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 8.

Adedokun F. et Moissette A. (2022), « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 6.

Beaurenaut A.-S., Pépin C. et Tourbeaux J. (2021), « Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations prioritaires des universitaires 2015-2019 », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*.

Tourbeaux J. (2020), « Étude sur les déterminants de la carrière des enseignants-chercheurs. Analyse de la section 27 du CNU (Informatique) », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*.

Tous les tableaux détaillés, les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Sources, définitions et méthodologie

- La procédure de recrutement des enseignants-chercheurs, les conditions à remplir pour devenir MCF ou PR, le rôle dévolu aux instances des établissements (comités de sélection, conseil académique et conseil d'administration), sont définies par les dispositions 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 PR et du corps des MCF, modifié par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 et le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017. Le décret du 2 septembre 2014 a introduit notamment de nouvelles modalités comme le nombre de postes à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation, l'examen prioritaire des candidatures à la mutation et au détachement des personnes en situation de handicap ou sollicitant un rapprochement de conjoint.
- La loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 a introduit un nouveau mode de recrutement pour les EPSCP et les EPST : la chaire de professeur junior. Ce contrat de pré-titularisation conditionnelle d'une durée de 3 à 6 ans permet aux établissements de recruter sur des thématiques de recherche spécifiques, au niveau professeur des universités ou directeur de recherche, un chercheur confirmé ou un chercheur junior qui dispose d'un fort potentiel.
- Chaque année, les établissements saisissent, via l'application ATRIA du site GALAXIE, les volumes de postes qui représentent leurs besoins en recrutement, notamment d'enseignants-chercheurs. Un arrêté volumétrique fixe le nombre maximum d'emplois à pourvoir jusqu'à la fin de l'année. Les établissements publient ensuite dans le domaine applicatif Galaxie (applications ANTEE et/ou FIDIS) leurs emplois.
- Des concours ont été ouverts au titre des articles 46.5° (réservés aux MCF et assimilés ayant exercé pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent des responsabilités importantes dans un EPSCSP) et 46-1 (réservés aux MCF et assimilés ayant achevé depuis moins de 5 ans un mandat de président d'université). Au titre de l'article 46.5°, une commission nationale composée de membres nommés par le ministre établit une liste de qualification des candidats retenus. Au titre de l'article 46-1, la liste des candidats retenus est arrêtée par le ministre sur proposition d'un jury.

Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2021

En 2021, 1 449 universitaires ont été recrutés (hors mutations, détachements et article 46 3°), soit autant qu'en 2020 (1 444 universitaires avaient alors été recrutés, contre 1 367 en 2019). Les deux tiers d'entre eux sont des maîtres de conférences. Ces derniers ont principalement été recrutés parmi les post-doctorants alors que la plupart des professeurs des universités étaient antérieurement maîtres de conférences. Respectivement 18 % et 46 % des maîtres de conférences et des professeurs des universités ont été endo-recrutés. Les maîtres de conférences sont recrutés à 35 ans en moyenne, contre 46 ans pour les professeurs des universités. Malgré la féminisation des recrutements, la parité femme-homme n'est pas encore atteinte. Par ailleurs, 20 % des maîtres de conférences recrutés sont étrangers, contre 11 % des professeurs des universités.

Christophe Pépin
Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

En 2021, au cours des sessions synchronisée et « au fil de l'eau », 953 maîtres de conférences (MCF) et 496 professeurs des universités (PR) ont été recrutés au titre des différents articles du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (hors mutations, détachements et article 46 3°).

En outre, dans le cadre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), 74 ouvertures de chaires de professeur junior ont été autorisées en 2021 pour l'accès au corps de PR et 400 promotions de MCF en PR ont été prévues au titre du « repyramidage ». Les données relatives à ces dispositifs ne seront cependant connues qu'en 2023, car les 162 chaires de professeur junior et les 800 promotions par repyramidage ouvertes aux établissements ont fait l'objet d'une double campagne en 2022 au titre des années 2021 et 2022.

Les grandes disciplines qui ont le plus recruté d'enseignants-chercheurs, hors dispositifs prévus par la LPR, sont les Lettres-Sciences humaines, suivies des Sciences-Techniques, du Droit-Économie-Gestion et de la Pharmacie (figure 1).

Les MCF sont principalement recrutés parmi les post-doctorants

La majeure partie des MCF nouvellement recrutés en 2021 – hors mutations et détachements – étaient post-doctorants : 47 % si l'on ne tient pas compte de ceux qui exerçaient une « autre activité » au moment de leur recrutement (figure 2). Ces derniers sont devenus, depuis 2007, le premier « vivier » des nouveaux MCF (14 % en 2002) au détriment des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire, dont la proportion tend à décroître au fil du temps (46 % en 2002 contre 16 % en 2021). Désormais, les recrutements de MCF parmi les ATER qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire avoisinent ceux réalisés parmi les autres enseignants contractuels de l'enseignement supérieur (15 %), les enseignants titulaires du second degré (13 %) et les sans emploi (9 %) (voir Sources p. 4 pour la définition de ces catégories).

D'un point de vue disciplinaire, ce sont surtout les MCF recrutés en Sciences-Techniques qui étaient préalablement post-doctorants (71 %). En Lettres-Sciences hu-



Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :
72 rue Regnault
75243 Paris Cedex 13
Directeur de la publication :
Vincent Soetemont
Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux
e-ISSN 2740-8787

① Recrutements en 2021 selon le corps et la grande discipline

Grande discipline	Maîtres de conférences	Professeurs des universités
Droit-Économie-Gestion	185	64 (dont 28 agrégés externes)
Lettres-Sciences humaines	376	202
Sciences-Techniques	357	214
Pharmacie	35	16
Total	953	496

Source : MESR DGRH A

Champ : Campagne de recrutement 2021 - sessions synchronisée et "au fil de l'eau" / hors article 46.3 ; hors détachements et mutations.

maines ils représentent un tiers des recrutements. En Droit-Économie-Gestion, 29 % des recrutés étaient post-doctorants ou ATER n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (figure 3).

La plupart des PR étaient antérieurement MCF

La plupart des PR sont recrutés parmi les MCF (88 % en 2021), en particulier depuis les années 2000 où la proportion de PR antérieurement MCF dépasse généralement les 85 %. Au cours d'une carrière universitaire, le passage par le statut de MCF apparaît donc comme une étape privilégiée, voire nécessaire, pour accéder au professorat. Les 28 PR agrégés du supérieur recrutés par concours externe (en Droit privé et sciences criminelles) étaient également pour 26 d'entre eux précédemment MCF, alors que l'unique condition pour pouvoir candidater à l'agrégation est d'être titulaire d'un doctorat.

Un MCF sur cinq est endo-recruté

Conformément à l'article L. 952-1-1 du code de l'éducation, la mobilité, sous l'angle du recrutement externe, constitue l'un des objectifs de la stratégie de ressources humaines des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

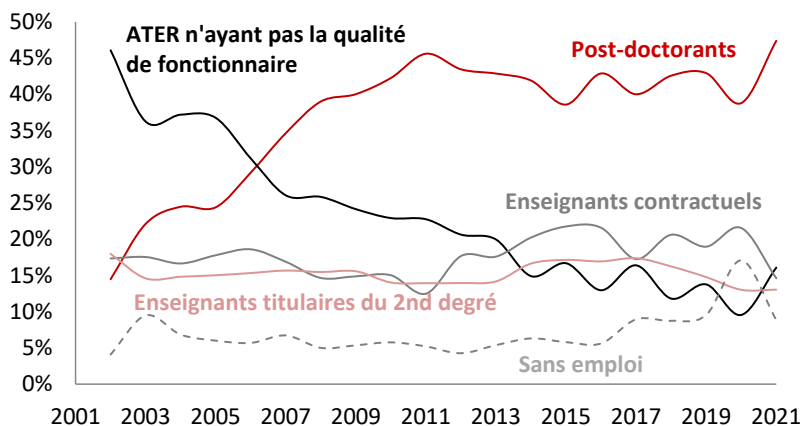
Or, 18 % des MCF ont été endo-recrutés en 2021, c'est-à-dire qu'ils ont obtenu leur thèse dans l'établissement de recrutement (voir Sources p. 4 pour le calcul du taux d'endo-recrutement).

Autrement dit, 82 % des MCF ont été exo-recrutés ; ils se répartissent de la sorte (figure 4) :

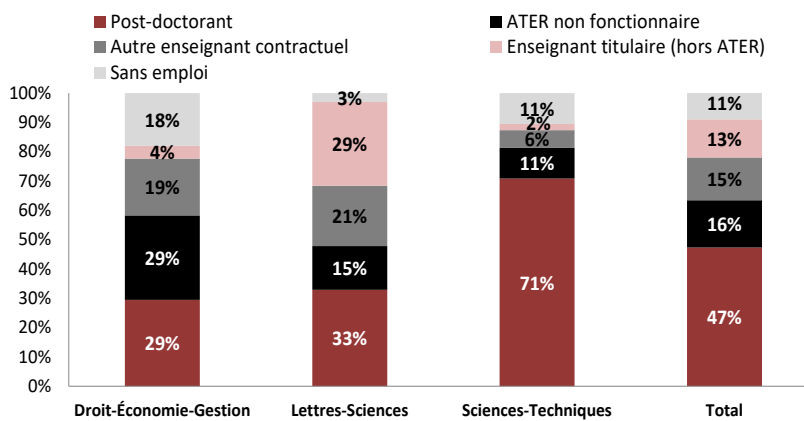
- 71 % sont de nouveaux MCF qui ont obtenu leur thèse dans un établissement distinct de l'établissement recruteur ;
- 11 % ont obtenu une mutation.

La proportion des MCF endo-recrutés est relativement stable au fil du temps et son niveau varie peu d'une discipline à l'autre (figure 5). En revanche, comme les années passées, les MCF relevant du Droit-Économie-Gestion sont un peu plus recrutés par mutation que dans les autres grandes disciplines (figure 4).

② Répartition des maîtres de conférences recrutés selon leur activité professionnelle principale antérieure depuis 2002



③ Répartition des maîtres de conférences recrutés en 2021 selon leur activité professionnelle principale antérieure



Note : la catégorie "Autre activité", correspondant à 201 MCF en 2021, a été retirée du graphique.
 Source : MESR DGRH A
 Champ : Campagne de recrutement 2021 - sessions synchronisée et "au fil de l'eau" / hors article 46.3 ; hors détachements et mutations.

Près de la moitié des PR est endo-recrutée

En ce qui concerne les PR, le taux d'endo-recrutement (calculé hors agrégés du supérieur) est de 46 % en 2021. Près de la moitié des PR recrutés étaient donc, au moment du recrutement, déjà en fonction dans l'établissement recruteur en tant que MCF.

La proportion de néo-recrutés – ceux qui n'étaient pas MCF, ou qui l'étaient, mais dans une autre université lors du recrutement – est de 38 %, alors que les mutations représentent 16 % de l'ensemble des recrutements (figure 4).

Ces indicateurs varient sensiblement d'une discipline à l'autre (figure 5). En particulier, l'endo-recrutement demeure toujours plus élevé en Sciences-Techniques (60 %) qu'en Lettres-

Sciences humaines (40 %), et surtout, qu'en Droit-Économie-Gestion (26 %). Dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, de nombreux postes de PR sont en effet pourvus par mutation car certains PR souhaitent rejoindre un établissement différent de celui où ils ont été affectés suite à leur réussite au concours d'agrégation. Alors qu'avant 2015 l'endo-recrutement était quasi-inexistant en Droit-Économie-Gestion, le localisme a sensiblement augmenté depuis lors, parallèlement à une diminution relativement forte des mutations, bien qu'elles demeurent à un niveau élevé. En effet, les établissements peuvent désormais recruter, à concurrence de la moitié des postes offerts, par la voie de droit commun (1° de l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984). Celle-ci offre la pos-

sibilité aux établissements d'endo-recruter, alors que l'endo-recrutement ne pouvait être que fortuit avec le concours d'agrégation.

Les MCF sont recrutés à 35 ans en moyenne

En 2021, les MCF ont été recrutés à 35 ans révolus en moyenne, toutes disciplines confondues. L'âge moyen auquel sont recrutés les MCF augmente lentement au fil du temps : il était de 33 ans révolus il y a une dizaine d'années. L'âge moyen au recrutement est plus élevé en Lettres-Sciences humaines (37 ans) qu'en Droit-Économie-Gestion et en Sciences-Techniques (33 ans).

Ces écarts s'expliquent principalement par des pratiques disciplinaires, notamment par la durée moyenne allouée à la préparation de la thèse de doctorat selon la spécialité.

Les femmes MCF sont, dans l'ensemble, recrutées un peu plus âgées que les hommes (respectivement 35 ans et 34 ans).

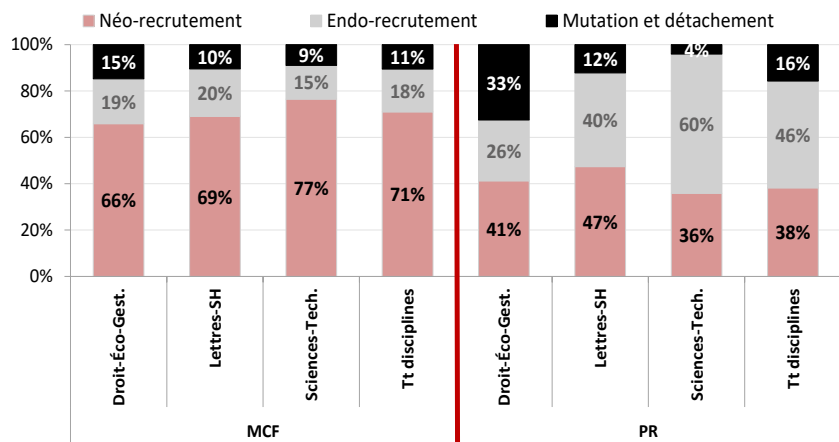
Globalement, la durée écoulée entre l'obtention du doctorat et le recrutement augmente au fil du temps. Plus de la moitié des MCF recrutés en 2021 (59 %) ont obtenu leur doctorat plus de deux ans avant d'être recrutés. En 2007, cette proportion n'était que de 36 %, la grande majorité des MCF ayant alors été recrutés dans les deux années qui suivent l'obtention de leur doctorat.

Les PR sont recrutés à 46 ans en moyenne

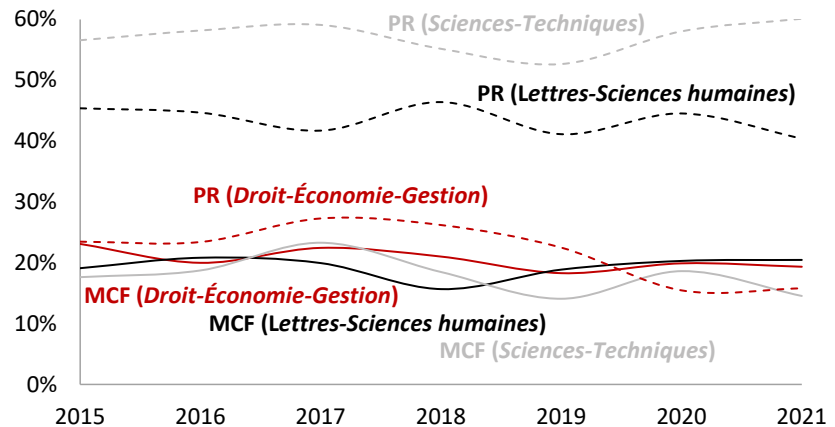
Étant donné que la plupart des PR sont recrutés parmi les MCF, les PR sont recrutés à un âge plus avancé que ces derniers, à 46 ans en moyenne.

Les écarts d'âges lors du recrutement des MCF selon les disciplines se répercutent sur l'âge auquel sont recrutés les PR : 49 ans en Lettres-Sciences humaines, contre 45 ans en Sciences-Techniques et 44 ans en Droit-Économie-Gestion. Par ailleurs, compte tenu des modalités du concours d'agrégation du supérieur en Droit-Économie-Gestion, les lauréats sont nettement plus jeunes (34 ans) que leurs collègues non-agrégés

④ Proportion de néo-recrutement, d'endo-recrutement, de mutation/détachement parmi les MCF et les PR recrutés en 2021, selon la grande discipline



⑤ Proportion d'endo-recrutement parmi les maîtres de conférences et les professeurs des universités recrutés depuis 2015, selon la grande discipline



Source : MESR DGRH A
 Champ : Campagne de recrutement 2021 - sessions synchronisée et "au fil de l'eau" / hors article 46.3.

(46 ans).

L'analyse selon le sexe montre que les femmes PR sont recrutées en moyenne à 48 ans révolus, contre 45 ans pour les hommes.

La féminisation des recrutements

Les recrutements de MCF et de PR tendent à se féminiser au fil du temps : respectivement 46 % et 43 % de femmes ont été recrutées en 2021, contre 44 % et 33 % une dizaine d'années plus tôt.

Le recrutement, majoritairement féminin en Lettres-Sciences humaines (61 % pour les MCF ; 58 % pour les PR), est plus masculin en Droit-Économie-Gestion (45 % pour les MCF ; 39 % pour les PR non agrégés), alors qu'il est paritaire pour le concours d'agrégation. Le recrutement est en revanche largement

en faveur des hommes en Sciences-Techniques (avec un taux de recrutement féminin de 31 % pour les MCF et de 30 % pour les PR).

En 2021, toutes disciplines confondues, la proportion de femmes recrutées parmi les MCF (46 %) égale la proportion de femmes candidates à la maîtrise de conférences (46 %). En Lettres-Sciences humaines, la proportion de femmes recrutées (61 %) est significativement supérieure à celle des candidates (55 %) (figure 6).

En ce qui concerne les PR, la proportion de femmes recrutées est globalement supérieure à celle des candidates (respectivement 43 % et 36 %). L'écart est favorable aux femmes en Lettres-Sciences humaines et en Sciences-techniques, alors qu'il leur est défavorable en Droit-Économie-Gestion.

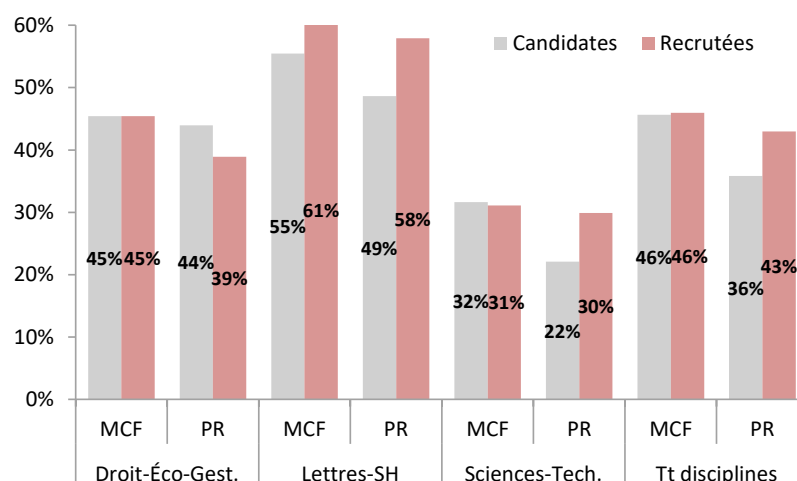
20 % des MCF et 11 % des PR recrutés sont étrangers

Aucune condition de nationalité n'est exigée pour le recrutement des enseignants-chercheurs. Le recrutement d'étrangers ne connaît donc pas dans l'absolu, de limites, si ce n'est le nombre de postes ouverts chaque année aux concours.

La proportion de MCF de nationalité étrangère recrutés est de 20 % en 2021. Celle de PR étrangers recrutés est de 11 % (hors agrégés) ; 60 % d'entre eux étaient préalablement MCF.

Selon les données renseignées (un tiers des nationalités sont manquantes), la majorité des enseignants-chercheurs étrangers recrutés sont originaires du continent européen (68 % pour les PR et 43 % pour les MCF), les ressortissants italiens étant les plus nombreux. ■

⑥ Proportion de femmes candidates et lauréates au recrutement dans les corps des MCF et des PR en 2021, selon la grande discipline



Source : MESR DGRH A
Champ : Campagne de recrutement 2021 - sessions synchronisée et "au fil de l'eau" / hors article 46.3.

Sources/Définitions/Méthodologie

- La catégorie des « enseignants contractuels » utilisée dans l'étude se compose des professeurs agrégés et certifiés, ainsi que des autres enseignants titulaires et fonctionnaires exerçant des fonctions d'ATER, des contractuels sur emplois vacants du 2nd degré, des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires, des enseignants associés, des lecteurs et maîtres de langues, des doctorants contractuels et des enseignants contractuels « LRU ». La catégorie « enseignants titulaires » inclut les professeurs agrégés et certifiés, ainsi que les autres enseignants titulaires, tant du secondaire que du primaire, qui ne sont pas ATER.
- Le taux d'endo-recrutement est égal au nombre de recrutements locaux rapporté au nombre total de postes pourvus (mutations et détachements compris). L'endo-recrutement des MCF désigne le recrutement de MCF dans l'établissement où ils ont obtenu leur doctorat. Inversement, les MCF exo-recrutés ont obtenu leur doctorat dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés. L'endo-recrutement des PR désigne le recrutement de PR dans l'établissement où ils étaient préalablement MCF. Inversement, les PR exo-recrutés n'étaient préalablement pas MCF ou l'étaient dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés. Parmi les enseignants-chercheurs exo-recrutés, les MCF et les PR néo-recrutés n'ont pas été recrutés par mutation.
- Le terme « mutation » est parfois employé pour désigner à la fois les mutations et les détachements, ces derniers étant marginaux (3 détachements de MCF et aucun de PR ont été dénombrés en 2021).

En savoir plus

Tableaux Excel détaillés de l'étude « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2021 ».

Beurenaut A.-S. et Valleur-Bousset G. (2022), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 7.

Thomas J. et Tourbeaux J. (2022), « La place des enseignants-chercheurs étrangers relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche », MESR, *Documents de travail de la DGRH*.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2021), « Les personnels enseignants de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Année 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 9.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Année 2021

En 2021, 91 600 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi eux, 55 300 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires), 12 900 sont des enseignants du second degré et 23 400 sont des enseignants contractuels (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2020 et 2021, l'effectif total des enseignants du supérieur a progressé de 1 %. Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 45 % des maîtres de conférences et 28 % des professeurs des universités sont des femmes.

Falilath Adedokun
Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur se répartissent en trois grandes catégories : les enseignants-chercheurs titulaires (60 %), les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur (14 %) et les enseignants contractuels (26 %) (figures 1 et 2).

Les enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires) se composent pour un tiers de professeurs des universités (PR) et pour deux tiers de maîtres de conférences (MCF).

La catégorie des enseignants contractuels réunit les doctorants contractuels effectuant un service d'enseignement (28 %), les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (21 %), les contractuels des disciplines hospitalo-universitaires (19 %), les enseignants associés (12 %), les contractuels LRU (10 %), les professeurs con-

tractuels sur emplois vacants du second degré (7 %), ainsi que les lecteurs et les maîtres de langues (4 %).

Les effectifs des enseignants du supérieur se stabilisent depuis une dizaine d'années

L'effectif total des enseignants du supérieur a augmenté de 5 % au cours des vingt dernières années, variant de 87 430 en 2001 à 91 580 en 2021. Les effectifs des enseignants contractuels ont augmenté de 9 %, ceux des PR de 8 % et ceux des MCF de 4 %. En revanche, les effectifs des enseignants du second degré ont diminué de 4 %.

Les effectifs des enseignants du supérieur se sont cependant stabilisés de 2011 à 2021 (- 0,2 %), ceux des MCF et des enseignants du second degré ayant diminué



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

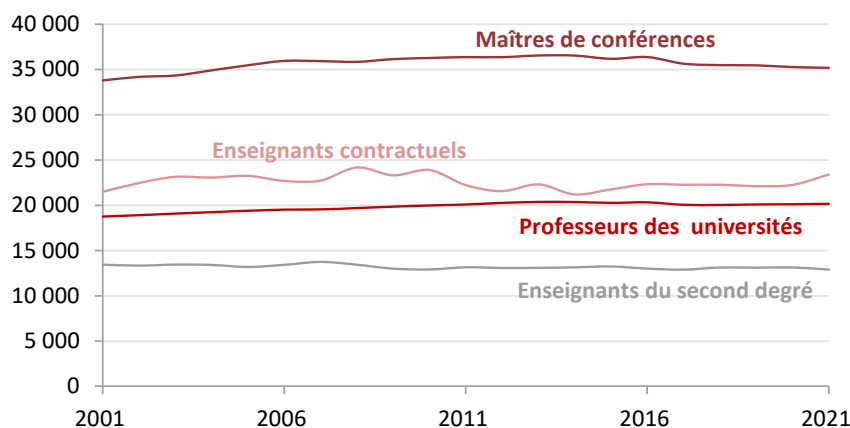
Vincent Soetemont

Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

e-ISSN 2740-8787

① Évolution de l'effectif des personnels de l'enseignement supérieur depuis 2001



Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels

② Enseignants en activité dans l'enseignement supérieur en 2021

Fonctions	Professeurs des universités titulaires (et stagiaires)	Maîtres de conférences titulaires (et stagiaires)	Enseignants du second degré	Doctorants contractuels avec mission d'enseignement (1)	Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (2)	Enseignants associés	Lecteurs et maîtres de langue	Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré	Contractuels LRU	Chefs de clinique, AHU, PHU (3)	Total
Groupe de disciplines CNU											
Groupe 1 : Droit et Science politique	1 364	2 455		461	754	277		48	116		5 475
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	1 070	2 831	1 829	267	474	573		237	284		7 565
Sous-total : Droit-Economie-Gestion	2 434	5 286	1 829	728	1 228	850		285	400		13 040
Groupe 3 : Langues et Littératures	1 534	3 967	4 158	344	565	79	898	459	446		12 450
Groupe 4 : Sciences humaines	2 098	4 416	841	692	779	413		125	203		9 567
Groupe 12 : Interdisciplinaire	589	1 891	1 782	166	260	305	6	147	129		5 275
Théologie	27	21		1	2				2		53
Sous-total : Lettres-Sciences humaines	4 248	10 295	6 781	1 203	1 606	797	904	731	780		27 345
Groupe 5 : Mathématiques et Informatique	2 096	4 308	1 087	785	507	140		89	127		9 139
Groupe 6 : Physique	928	1 387	613	247	56	10		20	23		3 284
Groupe 7 : Chimie	1 057	2 024	162	426	91	21		10	46		3 837
Groupe 8 : Sciences de la terre	441	835		215	74	17		2	27		1 611
Groupe 9 : Sciences de l'ingénieur	2 298	4 526	1 817	650	368	195		102	189		10 145
Groupe 10 : Biologie et Biochimie	1 248	3 139	415	616	235	56		25	46		5 780
Sous-total : Sciences-Techniques	8 068	16 219	4 094	2 939	1 331	439		248	458		33 796
Pharmacie	561	1 139		78	61	81		9	15	77	2 021
Médecine	4 115	1 428				342				3 924	9 809
Odontologie	156	331				40				413	940
Autres sections de santé	4	9				6		20	5		44
Sous-total : Santé	4 836	2 907		78	61	469		29	20	4 414	12 814
Corps spécifiques affectés dans des grands établissements (hors CNU)	558	479									1 037
Non renseigné			172	1 680	572	180	19	265	664		3 552
Total	20 144	35 186	12 876	6 628	4 798	2 735	923	1 558	2 322	4 414	91 584

Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels

(1) 10 848 doctorants contractuels n'ont pas d'activité d'enseignement sur un total de 17 476 doctorants contractuels. Depuis 2016, ils peuvent toutefois, sous conditions, cumuler des activités d'enseignement hors contrat doctoral.

(2) 3 807 ATER sont à temps plein et 991 à temps partiel, ce qui correspond à 4 303 équivalents temps plein.

(3) AHU : Assistants hospitalo-universitaires ; PHU : Praticiens hospitalo-universitaires.

(respectivement - 3 % et - 2 %), tandis que ceux des enseignants contractuels et des PR ont augmenté (+ 5 % et + 0,4 %).

Entre 2020 et 2021, l'effectif total des enseignants du supérieur a progressé de 1 %.

Les enseignants-chercheurs relevant des Sciences-Techniques sont les plus nombreux

Variants peu dans le temps, les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires – MCF et PR – selon leur appartenance disciplinaire se répartissent pour près de la moitié d'entre eux (45 %) dans la grande discipline des Sciences-Techniques, 27 % en Lettres-Sciences humaines et 14 % en Droit-Economie-Gestion et en Santé.

Les effectifs en Droit-Economie-Gestion sont cependant les seuls à avoir augmenté au cours des dix dernières années (+ 3 % entre 2011 et 2021), ceux

des Sciences-Techniques (- 2 %), des Lettres-Sciences humaines (- 3 %) et de la Santé (- 4 %) ayant diminué.

Au sein des Sciences-Techniques, 28 % des effectifs relèvent du groupe disciplinaire des Sciences de l'ingénieur, 26 % des Mathématiques-informatique, 18 % de la Biologie-biochimie, 13 % de la Chimie, 9 % de la Physique et 5 % des Sciences de la terre (figure 3).

La grande discipline des Lettres-Sciences humaines se compose pour l'essentiel d'enseignants-chercheurs titulaires qui relèvent des Sciences humaines (45 %) et des Langues-littératures (38 %), puis du groupe Interdisciplinaire (17 %).

Les effectifs de la grande discipline du Droit-Economie-Gestion se répartissent pour moitié entre le Droit-science politique et les Sciences économiques-gestion.

Parmi les sous-groupes disciplinaires, l'effectif du groupe Interdisciplinaire – qui comprend notamment les Sciences et techniques des activités physiques et

sportives (STAPS) – est celui qui a augmenté le plus rapidement (+ 6 % entre 2011 et 2021), suivi de ceux des Sciences économiques-gestion et du Droit et Science politique (+ 3 %) et des Sciences humaines (+ 2 %). En revanche, les effectifs des Langues et littératures (- 11 %), de la Physique et de la Chimie (- 5 % chacun), des Sciences de la terre (- 3 %) et des Mathématiques-informatique (- 2 %) ont diminué sur cette même période.

Les enseignants-chercheurs dont le statut est spécifique

Parmi les 55 330 enseignants-chercheurs titulaires, 1 037 (soit 2 %) appartiennent à des corps à statuts particuliers. Ces statuts répondent à des missions particulières (conservation et mise en valeur du patrimoine par exemple) et/ou sont spécifiques à certains établissements.

Assimilés aux corps des universitaires –

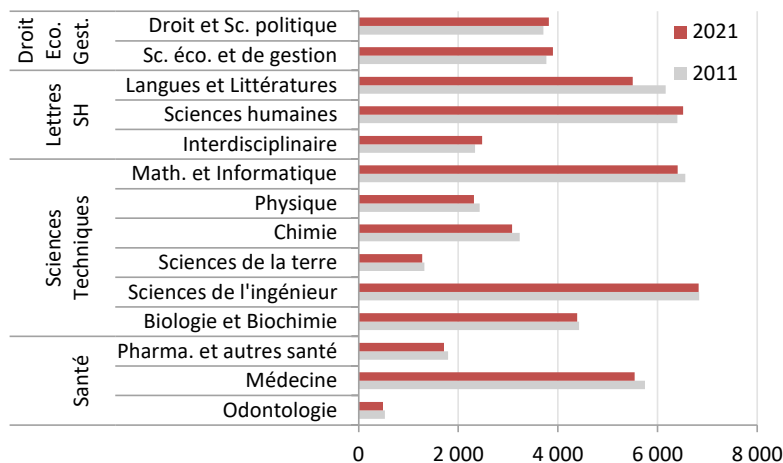
dont les statuts sont définis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 – les corps à statuts spécifiques comptent en 2021 :

- 105 astronomes et 117 astronomes adjoints ;
- 43 physiciens et 74 physiciens adjoints ;
- 113 directeurs d'études et 56 MCF de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) ;
- 140 directeurs d'études et 92 MCF de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École française d'Extrême Orient ;
- 73 professeurs et 140 MCF du Muséum national d'Histoire naturelle ;
- 55 professeurs du Conservatoire national des arts et métiers ;
- 24 professeurs et 3 sous-directeurs de laboratoire du Collège de France ;
- 2 professeurs de l'École centrale des arts et manufactures.

Les enseignants-chercheurs sont principalement en fonction dans les universités

La plupart (92 %) des enseignants-chercheurs en fonction sont affectés dans les universités et les universités de technologie. Les 8 % restants sont affectés dans les écoles d'ingénieurs et les autres établissements (écoles normales supérieures, instituts d'études politiques, grands établissements, etc.). À cette population, s'ajoutent 2 080 enseignants-chercheurs (soit 4 % de la totalité des enseignants-chercheurs) qui ne sont pas en fonction dans des établissements relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : ils sont pour moitié en position

③ Effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par groupe de disciplines CNU



Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO
Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

de détachement et pour moitié en congé ou en disponibilité.

La dynamique de recrutement des enseignants-chercheurs assure leur renouvellement

En 2021, 1 810 enseignants-chercheurs, MCF et PR (hors corps spécifiques), ont été recrutés alors que 1 090 ont pris leur retraite (figure 4). Cependant, le recrutement de la plupart des PR s'effectuant parmi les MCF, ces derniers ne sortent donc pas de la population des enseignants-chercheurs tout en étant comptabilisés comme nouvellement recrutés. D'autres modes de sortie de la population des enseignants-chercheurs existent par ailleurs (décès, démission...). Au final, on observe un peu plus de 1 recrutement pour 1 départ en retraite d'enseignant-chercheur.

L'âge moyen et l'âge au recrutement des enseignants-chercheurs varient selon les disciplines

Les MCF ont en moyenne 47 ans (révolus), avec peu de variation d'une discipline à l'autre (figure 5). Les MCF relevant des Lettres-Sciences humaines sont cependant un peu plus âgés (48 ans), à cause de recrutements plus tardifs en moyenne que dans les autres disciplines (37 ans contre 35 ans en moyenne). Les PR sont plus âgés en Lettres-Sciences humaines (56 ans) et en Santé (55 ans), qu'en Sciences-Techniques (54 ans) et, surtout, qu'en Droit-Economie-Gestion (51 ans). Les PR relevant du Droit-Economie-Gestion sont en moyenne un peu plus jeunes que dans les autres grandes disciplines, car jusqu'en 2015, le concours d'agrégation du supérieur était le princi-

④ Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires recrutés, en activité et partant à la retraite en 2021

Grande discipline	Maîtres de conférences						Professeurs des universités					
	Recrutements (1)		En activité (2)		Départs en retraite (3)		Recrutements (1)		En activité (2)		Départs en retraite (3)	
	Total	Part de Femmes	Total	Part de Femmes	Total	Part de Femmes	Total	Part de Femmes	Total	Part de Femmes	Total	Part de Femmes
Droit-Economie-Gestion	185	45%	5 286	51%	72	44%	36	39%	2 434	35%	47	17%
Lettres-Sciences humaines	376	61%	10 295	58%	191	52%	202	58%	4 248	43%	195	44%
Sciences-Techniques	357	31%	16 219	34%	158	31%	214	30%	8 068	20%	216	14%
Santé	227	41%	2 907	52%	44	34%	213	37%	4 836	25%	164	20%
Total	1 145	45%	34 707	45%	465	42%	665	41%	19 586	28%	622	25%

Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS

(1) Enseignants-chercheurs recrutés par concours au cours de l'année civile 2021 (hors article 46.3, agrégation, mutation et détachement).

(2) Enseignants-chercheurs en activité dans les établissements d'enseignement supérieur au 31/12/2021.

(3) Les départs à la retraite sont ceux qui ont été enregistrés au cours de l'année civile 2021.

Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

pal moyen d'entrer dans le professorat dans cette discipline [1]. Le concours d'agrégation ne nécessitant pas d'habilitation à diriger des recherches (HDR), il permet en effet des recrutements relativement jeunes (moins de 40 ans en moyenne).

En revanche, l'âge de recrutement des PR en Droit-Economie-Gestion par la voie « normale » (c'est-à-dire par le 1^o de l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984), autorisée dans cette discipline depuis 2015, est de 44 ans. Cet âge est proche de celui observé dans les autres disciplines (45 ans), sauf en Lettres-Sciences humaines, où les recrutements sont plus tardifs (49 ans). Les PR relevant des Lettres-Sciences humaines sont en effet recrutés parmi des MCF en moyenne un peu plus âgés que dans les autres disciplines.

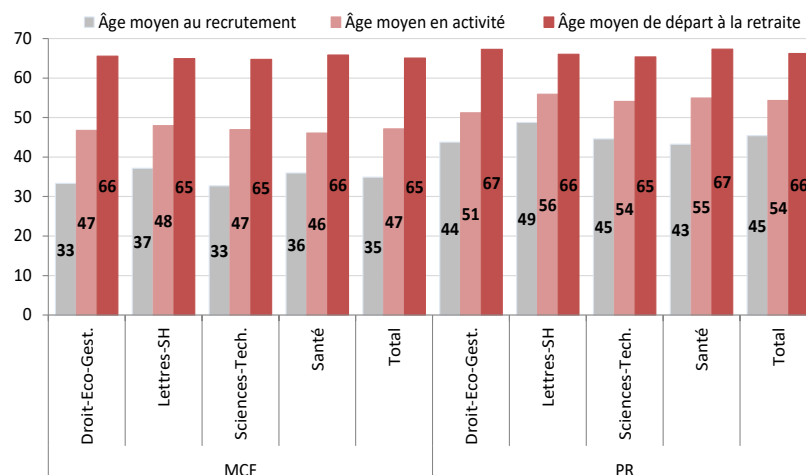
Les femmes restent moins nombreuses que les hommes, bien que leur proportion augmente

En 2021, la population des enseignants-chercheurs est davantage composée d'hommes (61 %) que de femmes (39 %). La proportion de femmes est bien moins importante chez les PR (28 %) que parmi les MCF (45 %) (figure 4).

Même si cette proportion augmente au fil du temps (+ 5 points pour les MCF ces 15 dernières années et + 10 points pour les PR), le maintien des recrutements féminins en dessous de la barre des 50 % (45 % en 2021 pour les MCF et 41 % pour les PR) ne permettra pas d'atteindre à terme la parité entre les hommes et les femmes (figure 6).

Des écarts sexuels sont également observables au niveau des grandes disciplines : 58 % des MCF qui relèvent des Lettres-Sciences humaines sont des femmes, contre 52 % en Santé, 51 % en Droit-Economie-Gestion et 34 % en Sciences-Techniques. Dans le corps des PR, la part des femmes est moindre : 43 % en Lettres-Sciences humaines, 35 % en Droit-Economie-Gestion, 25 % en Santé, et 20 % en Sciences-Techniques. Les écarts entre le corps des PR et celui des MCF s'expliquent principalement par le fait que les femmes MCF soutiennent moins souvent l'HDR que les hommes et

⑤ Âges moyens des enseignants-chercheurs titulaires recrutés⁽¹⁾, en activité et partant à la retraite en 2021



Sources : DGRH A1-1 / RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS

(1) Recrutements par concours (hors article 46.3, agrégation, mutation et détachement).

Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

candidate relativement moins aux fonctions de PR), ils sont en revanche un peu plus prononcés entre les disciplines

Ces différences trouvent leur origine (figure 7).

avant l'entrée dans le monde professionnel universitaire : dès le doctorat, la proportion de femmes diffère sensiblement selon les disciplines [2].

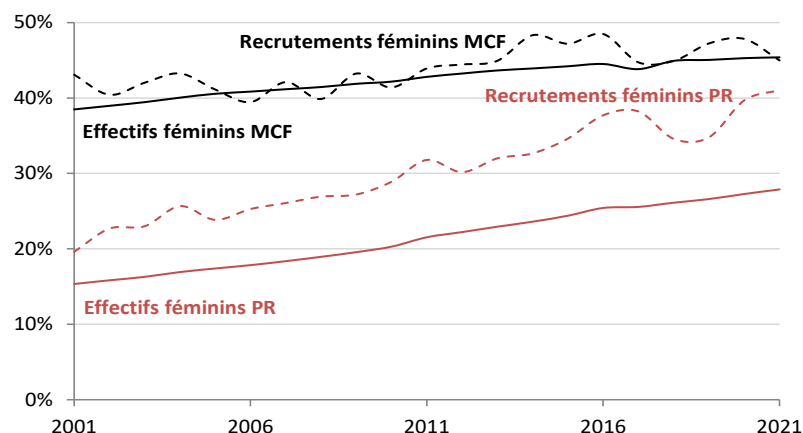
Un peu moins d'un enseignant-chercheur sur dix est de nationalité étrangère

Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 8 % sont étrangers. Si les écarts de la proportion d'étrangers entre les corps sont ténus (8 % de MCF, contre

Alors que près d'un enseignant-chercheur sur dix est étranger en Lettres-Sciences humaines et en Sciences-Techniques (9 %), ils ne sont que 5 % en Droit-Economie-Gestion et 3 % en Santé . Par ailleurs, parmi les 1 037 enseignants relevant des corps spécifiques, 12 % sont étrangers.

Les deux tiers des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère sont originaires de l'Union européenne et 16 % du continent africain.

⑥ Évolution de la part des effectifs et des recrutements féminins d'enseignants-chercheurs titulaires selon le corps depuis 2001



Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS

Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques et hors article 46.3, agrégation, mutation et détachement.

Les enseignants du second degré relèvent majoritairement des Lettres-Sciences humaines

Parmi les 12 880 enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, 55 % appartiennent au corps des professeurs agrégés, 44 % à celui des professeurs certifiés et 1 % (soit 140 enseignants) à d'autres catégories telles que les conseillers principaux d'éducation ou les enseignants de statut particulier, comme ceux de l'ENSAM (École nationale supérieure des arts et métiers) (figure 8).

La répartition des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement du supérieur entre professeurs certifiés et professeurs agrégés est stable. Ces derniers représentent un peu plus de 50 % des effectifs depuis le début des années 2000.

La plupart (93 %) des enseignants du second degré sont affectés dans les universités et les universités de technologie. Les 7 % restants sont affectés dans les écoles d'ingénieurs et les autres établissements (écoles normales supérieures, instituts d'études politiques, grands établissements, etc.).

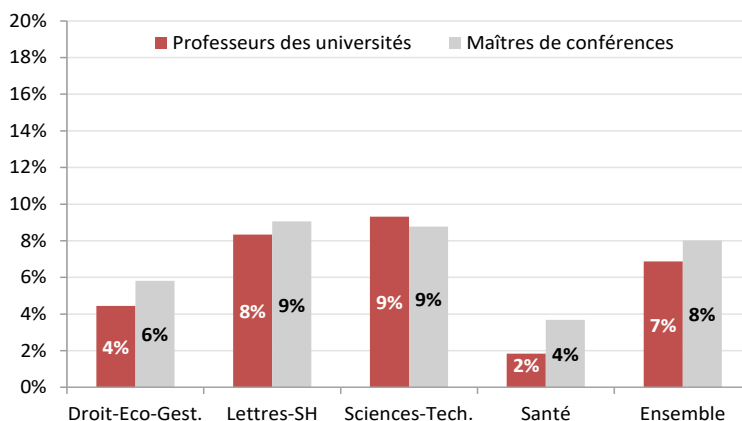
Un peu plus de la moitié des enseignants du second degré relèvent des Lettres-Sciences humaines, un tiers des Sciences-Techniques et 14 % du Droit-Economie-Gestion.

Parmi les enseignants du second degré qui relèvent des Sciences-Techniques, les trois quarts appartiennent au corps des professeurs agrégés, contre la moitié en Droit-Economie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines.

Les doctorants contractuels sont les enseignants contractuels les plus nombreux

Parmi les enseignants contractuels, la catégorie des doctorants contractuels qui effectuent un service d'enseignement est la plus importante, avec 28 % des effectifs en 2021 (figure 9). Le contrat de doctorant contractuel, créé en 2009, s'est progressivement substitué aux contrats d'allocation de recherche et de monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, ce qui explique l'essor

7 Enseignants de nationalité étrangère en fonction dans l'enseignement supérieur en 2021



Source : DGRH A1-1 / RHSUPINFO

des doctorants contractuels parallèlement au déclin des moniteurs – puis à leur extinction – depuis 2010. Au fil du temps, le nombre relatif de doctorants contractuels enseignants – ou moniteurs – a augmenté (25 % en 2000), principalement au détriment des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), en particulier depuis le milieu des années 2000. En 2021, les ATER représentent 21 % des enseignants contractuels contre 32 % en 2004. La part des enseignants associés tend également à diminuer lentement : ils ne représentent plus que 12 % des enseignants contractuels, contre 15 % au début des années 2000.

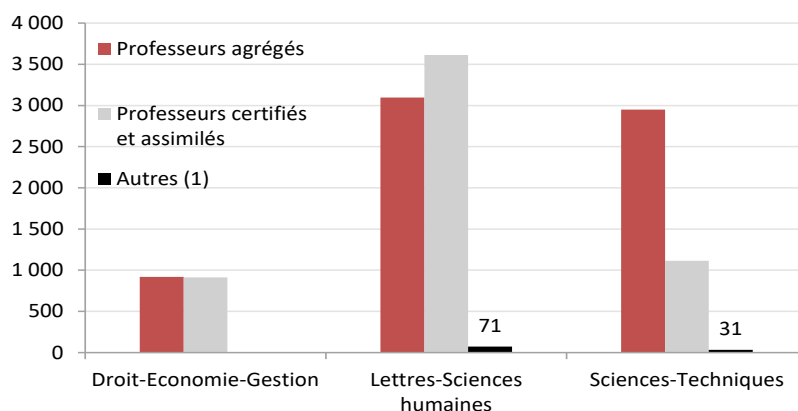
En revanche, les effectifs des enseignants contractuels des disciplines hospitalo-universitaires apparaissent plutôt

stables sur la période étudiée. Ils varient entre 18 % et 21 % selon les années.

Les catégories les moins nombreuses sont celles des contractuels LRU, des lecteurs et maîtres de langues, ainsi que des professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré. Relativement stables dans le temps, les lecteurs et maîtres de langues concentrent, selon les années, de 4 % à 5 % des enseignants contractuels. Les professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré augmentent depuis le milieu des années 2010, passant de 3 % des effectifs contractuels en 2014 à 7 % en 2021. En 2021, 2 320 contractuels LRU sont dénombrés (contre 1 000 en 2016), soit 10 % des enseignants contractuels.

Trois autres catégories d'enseignants contractuels participent également à

8 Enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur en 2021



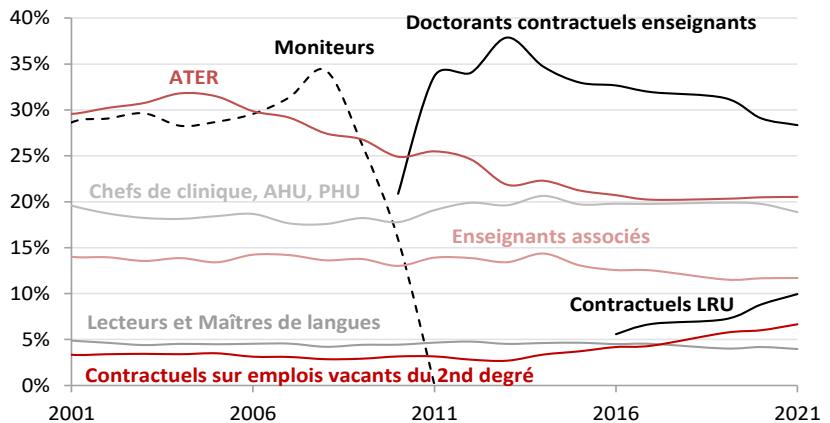
Source : DGRH A1-1 / RHSUPINFO

(1) Psychologues de l'Éducation Nationale, Conseillers principaux d'éducation, Professeurs de l'École nationale supérieure des Arts et Métiers (ENSAM)... La discipline est connue pour 102 enseignants du second degré appartenant à la catégorie « Autres » (sur 140). Au total, tous corps confondus et Autres, la discipline n'est pas renseignée pour 172 enseignants.

l'enseignement supérieur : les enseignants invités, les chargés d'enseignement vacataires et les agents temporaires vacataires. Les invités et les vacataires assurent généralement un nombre sensiblement réduit d'heures d'enseignement comparé aux autres catégories d'enseignants. Environ 480 enseignants invités et 140 000 enseignants vacataires (recensés dans 81 % des établissements qui ont communiqué ces données) ont été en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. ■

[1] Beurenaut A.-S. et Tourbeaux J. (2018), « Étude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*.

9 Répartition des enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur selon le statut depuis 2001



Source : DGRH A1-1 / Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels

[2] Tourbeaux J. (2016), « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*.

Sources/Définitions/Méthodologie

- Les données statistiques portant sur les enseignants-chercheurs titulaires et les enseignants contractuels relevant de la santé (chefs de clinique ; AHU ; PHU) sont issues des fichiers de gestion de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESRI). Le terme « enseignants-chercheurs » ne concerne ici que les PR et les MCF universitaires et hospitalo-universitaires, ainsi que les corps assimilés (sauf précision contraire).
- Les données statistiques portant sur les enseignants contractuels (hors santé) proviennent d'une enquête annuelle réalisée auprès des établissements. Les données relatives aux agents relevant de l'article L. 954-3 du code de l'éducation (dits « contractuels LRU ») — créés par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités — sont, depuis 2016, considérées comme suffisamment fiables pour être introduites dans la présente publication.
- Les données statistiques relatives aux enseignants titulaires qui figurent dans la présente note sont observées au 31/12/2021. Elles sont considérées comme représentatives de l'année 2021. Les enseignants contractuels sont recensés pour l'année universitaire 2020-2021.
- Le découpage disciplinaire est celui des sections du Conseil national des universités (CNU), y compris pour les enseignants du second degré auxquels est attribuée la section CNU correspondant à leur spécialité disciplinaire.
- Certains personnels ne sont pas évoqués dans cette note : ceux des établissements qui ne relèvent pas du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que ceux qui exercent leurs fonctions dans des établissements du second degré concourant à l'enseignement supérieur (classes préparatoires aux grandes écoles...).
- Certains indicateurs de la présente note diffèrent de ceux de la fiche n°4 de L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France (publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR). Par exemple, les périmètres des enseignants contractuels des deux publications ne correspondent pas exactement, celui de la fiche n°4 incluant notamment les invités. Les données relatives au recrutement diffèrent également de celles présentées dans la Note de la DGRH consacrée à ce thème, cette dernière n'incluant pas les données de la Santé, contrairement à la présente note.

En savoir plus

Beurenaut A.-S. et Valleur-Bousset G. (2022), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2021 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 7.

Beurenaut A.-S. (2022), « Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2020-2021 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 5.

Adedokun F., Thomas J. et Tourbeaux J. (2022), « Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires en 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 4.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Entièrement téléchargeable sur
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

ISBN : 978-2-11-172298-9
e-ISBN : 978-2-11-172299-6



esr.gouv.fr