



Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur



2022



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

2022

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 :
Bruno Réguigne

Auteurs :
Falilath Adedokun, Anne-Sophie
Beaurenaut, Matthieu Le Gendre,
Christophe Pépin

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

Impression : MENJ-MESR (Grenelle)

ISBN : 978-2-11-172968-1

e-ISBN : 978-2-11-172969-8

Dépôt légal : mai 2024

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 2015 à 2022

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

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

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

65. **2. Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur**

68. A. Recrutements et candidatures
des personnels enseignants titulaires

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

81. **3. Les parcours professionnels des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur**

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

94. B. Avancement et mobilité
des enseignants-chercheurs titulaires

Sommaire

123. **4. La formation des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur** – Les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

129. **5. Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur**

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

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

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

157. **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

165. **Dossier thématique** – Les personnels de recherche titulaires en France : une comparaison entre les enseignants-chercheurs des EPSCP et les chercheurs des EPST

168. A. Les effectifs des enseignants-chercheurs et des chercheurs

171. B. Répartition par corps et par grade

173. C. Répartition par sexe

174. D. Rémunération

177. **Annexes** – Les Notes de la DGRH sur les personnels enseignants de l'enseignement supérieur

178. **Note de la DGRH.** 1. Suivi de carrière des enseignants-chercheurs – Session 2022

182. **Note de la DGRH.** 2. L'avancement de grade des enseignants-chercheurs – Bilan de la campagne 2022

186. **Note de la DGRH.** 3. La composante individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (C3 du RIPEC) – Session 2022

192. **Note de la DGRH.** 4. Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur – Année 2022

198. **Note de la DGRH.** 5. La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités – Session 2022

202. **Note de la DGRH.** 6. La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités – Session 2022

206. **Note de la DGRH.** 7. Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2022

210. **Note de la DGRH.** 8. Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Année 2022

Avant-propos

Pour la deuxième année consécutive, la Direction générale des ressources humaines (DGRH) présente le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur ». L'objectif de cette édition est de présenter par thème pour l'année 2022 un état des lieux sur ces personnels qui jouent un rôle crucial dans notre société pour la formation et la recherche.

Les données statistiques de ces personnels sont présentées à travers six thèmes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et l'organisation et temps de travail. Par rapport à l'édition précédente, certains indicateurs portant sur les parcours professionnels, les rémunérations, l'organisation et temps de travail ont été remaniés ou enrichis afin d'en améliorer la pertinence.

Les données sur les effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont issues principalement de RHSUPINFO 2022 de l'application GALAXIE pour les enseignants titulaires, et de l'enquête annuelle 2022 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 données concernant les rémunérations de ces personnels sont quant à elles issues d'OREMS, l'outil de restitution des emplois et de la masse salariale des établissements à responsabilités et compétences élargies (RCE) du ministère, et d'INDIA-Rému, l'outil de restitution pour les établissements non RCE de la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

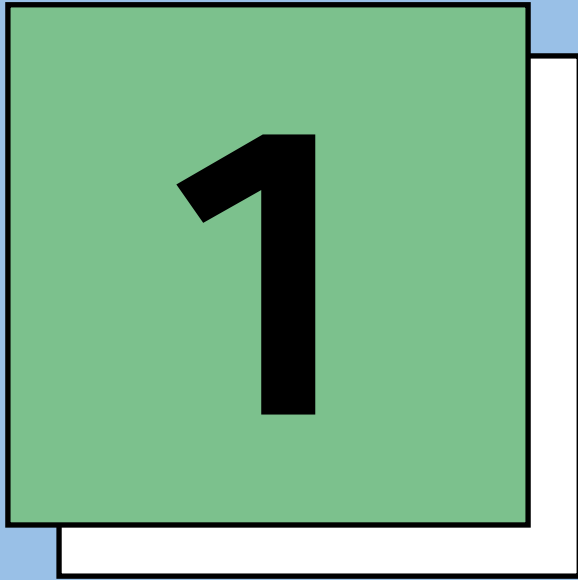
Par ailleurs, cette publication intégrera désormais une étude thématique. Celle de cette édition porte sur une comparaison entre les personnels enseignants-chercheurs des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) sous tutelle du MESR et les personnels chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).

Une analyse de l'évolution des effectifs des enseignants-chercheurs et des chercheurs entre 2014 et 2022 sera présentée dans un premier temps, avec leur répartition par corps, par grade et par genre. Une comparaison de leurs niveaux de rémunérations sera ensuite présentée (salaires bruts mensuels, primes par corps). Les données portant sur les personnels chercheurs sont issues de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (SIES) du MESR.

Enfin, cette publication recense des études réalisées par le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche de la DGRH (DGRH A), au cours de l'année 2022, sur les 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 2015 à 2022, ainsi que des données 2022 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 2015 et 2022 (+3,4%), passant de 100 600 à 104 000 agents. Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement de -3,1% depuis 2015, tandis que celui des personnels enseignants contractuels augmentait de +18,5%. La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 40% à 42,5% entre 2015 et 2022 (de 38% à 41% pour la part des femmes titulaires et de 44% à 45% pour la part des femmes contractuelles).

→ L'effectif total des personnels enseignants de l'enseignement supérieur titulaires gérés en 2022 est de 70 350 agents contre 68 150 agents en fonction. Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3,1% des effectifs gérés, la disponibilité et le détachement étant les 2 positions qui rassemblent la quasi-totalité d'entre eux.

→ En 2022, dans les établissements RCE (responsabilités et compétences élargies), 88% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 12% intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 36% des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants en fonction en 2022 représente 104 000 agents. La part des agents titulaires représente 65,5% 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 31% des effectifs du corps des professeurs des universités et assimilés de la filière universitaire et corps spécifiques. De plus, seules 12% de ces femmes professeurs des universités et assimilés ont atteint le grade sommital (PR de classe exceptionnelle 2^e échelon et assimilés), contre 17% 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 30% des effectifs.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction en 2022 dans l'enseignement supérieur représente 35 900 agents dont 4 350 agents contractuels hospitalo-universitaires. 45% de ces agents contractuels sont des femmes.

A. Données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2015 à 2022

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 2015 à 2022.

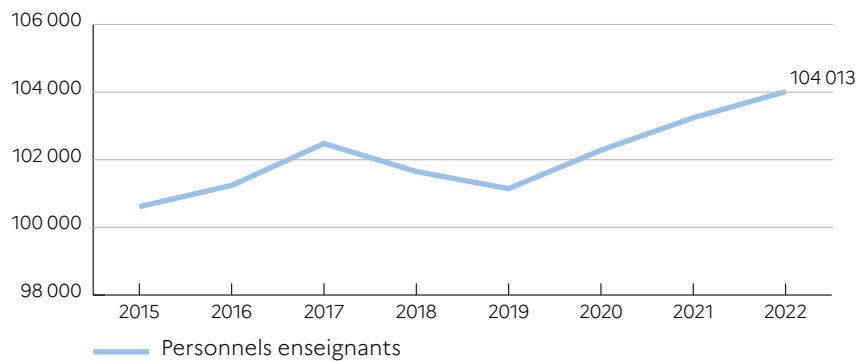
Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2015 et 2022 (+3,4%), passant de 100 600 à 104 000 agents (**Tableau 1 et Figure 1**).

Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement de -3,1% depuis 2015, tandis que celui des personnels enseignants contractuels augmentait de +18,5% (**Figure 2**). Par conséquent, la part des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur est passée de 69,9% en 2015 à 65,5% en 2022 (**Figure 3**). La baisse des effectifs des titulaires concerne l'ensemble des filières enseignantes, à l'exception de la filière éducation-orientation et de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré (**Tableau 2**).

La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 40,0% à 42,5% entre 2015 et 2022 (**Tableau 1**). Chez les titulaires, la part des femmes a augmenté de 2,9 points, passant de 38,1% des effectifs en 2015 à 41,0% en 2022. Chez les contractuels, la part des femmes, plus élevée que chez les titulaires, a progressé de 0,9 point entre 2015 et 2022, passant de 44,4% à 45,3% (**Tableaux 2 et 3**).

Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de -3,1% depuis 2015, passant de 56 900 à 55 100 agents (**Tableau 6**). Cette baisse concerne la très grande majorité des disciplines et plus particulièrement les disciplines Langues et Littératures (-9,9%), Odontologie (-7,4%) et Pharmacie (-6,4%). À l'inverse, les effectifs ont légèrement progressé dans le groupe Interdisciplinaire (+2,9%), en Sciences économiques et de gestion (+1,4%) et en Droit et Science politique (+1,1%). Si la part des femmes progresse dans toutes les disciplines, celles-ci ne sont majoritaires qu'en Langues et Littératures, passant entre 2015 et 2022 de 60,6% à 64,1% et en Pharmacie, passant de 50,5% à 52,8%. En revanche, en 2022, leur part n'est que de 20,3% en Sciences de l'ingénieur (18,6% en 2015), de 23,4% en Mathématiques et Informatique (22,5% en 2015) et de 23,5% en Physique (21,9% en 2015) (**Tableau 6**).

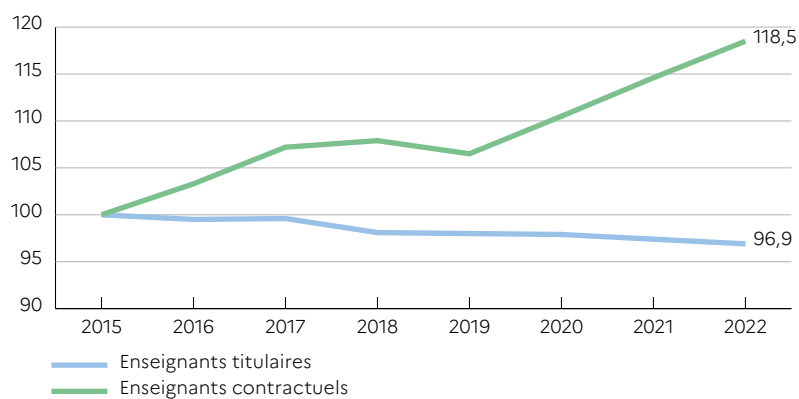
— **Figure 1** - Évolution des effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur de 2015 à 2022



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
 Source : GESUP2 (2015), 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 2015 à 2022



L'année de référence est fixée à la rentrée universitaire 2015 (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 (2015), 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 2015 à 2022, répartis par statut d'emploi, avec la part des femmes

Statut d'emploi	2015			2017			2020		
	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	70 338	38,1	69,9	70 025	39,1	68,3	68 837	40,4	67,3
Agent contractuel	30 275	44,4	30,1	32 455	44,8	31,7	33 444	45,8	32,7
Total des Personnels enseignants	100 613	40,0	100,0	102 480	40,9	100,0	102 281	42,2	100,0

Statut d'emploi (suite)	2021			2022			Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (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	68 536	40,7	66,4	68 151	41,0	65,5	-3,1
Agent contractuel	34 706	46,1	33,6	35 862	45,3	34,5	18,5
Total des Personnels enseignants	103 242	42,5	100,0	104 013	42,5	100,0	3,4

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : GESUP2 (2015), 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 2015 à 2022 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2015			2017			2020		
	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	49 240	37,9	70,0	49 098	38,8	70,1	47 988	39,9	69,7
Filière hospitalo-universitaire	6 572	26,9	9,3	6 543	28,1	9,3	6 382	30,9	9,3
Corps spécifiques	1 072	31,7	1,5	1 061	32,6	1,5	999	35,2	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	306	52,0	0,4	325	54,2	0,5	346	57,2	0,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	13 083	44,7	18,6	12 934	46,1	18,5	13 042	47,1	18,9
Filière éducation-orientation	46	60,9	0,1	51	58,8	0,1	73	61,6	0,1
Filière personnel de direction				3	33,3	0,0			
Filière d'inspection	19	31,6	0,0	10	40,0	0,0	7	42,9	0,0
Total des Personnels enseignants	70 338	38,1	100,0	70 025	39,1	100,0	68 837	40,4	100,0

Filière (suite)	2021			2022			Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Filière universitaire	47 899	40,1	69,9	47 697	40,4	70,0	-3,1
Filière hospitalo-universitaire	6 394	31,5	9,3	6 357	32,2	9,3	-3,3
Corps spécifiques	1 037	35,7	1,5	1 050	35,8	1,5	-2,1
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	322	61,2	0,5	307	63,2	0,5	0,3
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	12 808	47,2	18,7	12 673	47,6	18,6	-3,1
Filière éducation-orientation	68	61,8	0,1	60	66,7	0,1	30,4
Filière personnel de direction				1		0,0	-
Filière d'inspection	8	37,5	0,0	6	33,3	0,0	-68,4
Total des Personnels enseignants	68 536	40,7	100,0	68 151	41,0	100,0	-3,1

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : GESUP2 (2015), RHSUPINFO (à partir de 2016).

— **Tableau 3** - Effectifs des personnels enseignants contractuels de l'enseignement supérieur de 2015 à 2022 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2015			2017			2020		
	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)	25 689	42,2	84,9	27 789	43,4	85,6	28 795	44,9	86,1
Enseignants contractuels HU	4 586	56,5	15,1	4 666	53,3	14,4	4 649	51,4	13,9
Total des Personnels enseignants	30 275	44,4	100,0	32 455	44,8	100,0	33 444	45,8	100,0

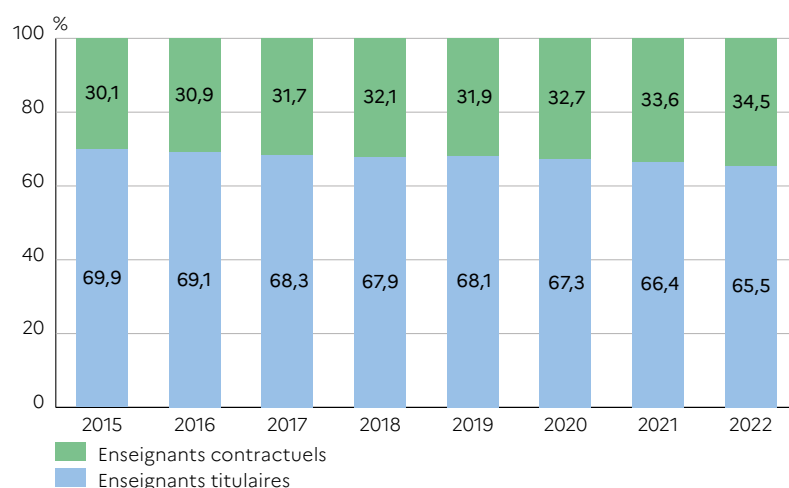
Filière (suite)	2021			2022			Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Enseignants contractuels (hors HU)	29 910	45,4	86,2	31 516	45,0	87,9	22,7
Enseignants contractuels HU	4 796	50,0	13,8	4 346	47,5	12,1	-5,2
Total des Personnels enseignants	34 706	46,1	100,0	35 862	45,3	100,0	18,5

© DGRH

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

Source : GESUP2 (2015), 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 2015 à 2022



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

Source : GESUP2 (2015), 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 2015 à 2022, répartis par corps, avec la part des femmes

Libellé long corps	2015		2017		2020		2021		2022	
	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	15 237	25,0	15 242	26,6	15 127	28,5	15 132	29,1	15 781	30,6
Maître de conférences des universités	33 979	43,7	33 831	44,3	32 854	45,1	32 762	45,2	31 914	45,2
Maître-assistant										
Assistant de l'enseignement supérieur	21	38,1	25	40,0	7	42,9	5	40,0	2	100,0
Assistant non agrégé et assimilé	3	100,0								
Total de la filière universitaire	49 240	37,9	49 098	38,8	47 988	39,9	47 899	40,1	47 697	40,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	70,0	-	70,1	-	69,7	-	69,9	-	70,0	-
Professeur des universités-praticien hospitalier *	4 496	17,4	4 498	19,5	4 394	23,1	4 410	23,9	4 414	24,7
Professeur des universités de médecine générale	32	9,4	46	15,2	45	22,2	44	25,0	41	26,8
Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier *	2 036	48,2	1 970	48,0	1 903	49,0	1 894	49,2	1 857	49,6
Maître de conférences des univ. de médecine générale	8	37,5	29	37,9	40	45,0	46	47,8	45	48,9
Total de la filière hospitalo-universitaire	6 572	26,9	6 543	28,1	6 382	30,9	6 394	31,5	6 357	32,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,3	-
Astronome	103	19,4	101	21,8	102	26,5	105	26,7	103	27,2
Physicien	36	19,4	36	25,0	40	35,0	43	32,6	44	34,1
Astronome adjoint	114	27,2	115	27,0	115	27,8	117	29,1	119	30,3
Physicien adjoint	68	39,7	71	40,8	70	37,1	74	40,5	73	41,1
Directeur d'études de l'EHESS	114	30,7	111	28,8	108	37,0	113	38,1	109	40,4
Maître de conférences de l'EHESS	72	41,7	66	45,5	60	40,0	56	39,3	57	38,6
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	137	27,7	139	28,1	136	31,6	140	31,4	142	31,7
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	94	54,3	99	53,5	88	51,1	92	51,1	90	52,2
Professeur du Cnam	55	5,5	57	8,8	49	20,4	55	21,8	55	18,2
Sous-directeur du Cnam										

Libellé long corps	2015		2017		2020		2021		2022	
	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 Collège de France	40	12,5	31	12,9	24	16,7	24	16,7	44	20,5
Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	1	100,0	6	50,0	3	66,7	3	66,7		
Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	77	32,5	80	35,0	70	40,0	73	41,1	76	39,5
Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	146	44,5	142	43,0	132	43,2	140	42,9	137	43,8
Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	9		4		2		2		1	
Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.	5	40,0	2		1					
Sous-directeur de laboratoire des ENS	1		1							
Total des corps spécifiques	1 072	31,7	1 061	32,6	999	35,2	1 037	35,7	1 050	35,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-
Professeur des écoles	306	52,0	325	54,2	346	57,2	322	61,2	307	63,2
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré	306	52,0	325	54,2	346	57,2	322	61,2	307	63,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,4	-	0,5	-	0,5	-	0,5	-	0,5	-
Professeur agrégé	7 225	43,0	7 066	44,4	7 174	45,7	7 046	45,7	6 968	46,2
Professeur de chaire supérieure	2		1							
Professeur de l'Ensam	158	13,9	134	14,2	81	14,8	69	15,9	59	16,9
Professeur certifié	4 502	52,3	4 556	53,6	4 533	54,2	4 464	54,5	4 382	55,1
Professeur d'EPS	881	25,8	809	25,3	842	24,2	819	23,7	834	24,0
Professeur de lycée professionnel	304	44,4	358	44,4	406	45,3	407	45,0	427	44,7
Chargé d'enseignement d'EPS	6		7	14,3	5	20,0	3	33,3	2	50,0
Professeur d'enseignement général des collèges	5	40,0	3	33,3	1					
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré	13 083	44,7	12 934	46,1	13 042	47,1	12 808	47,2	12 673	47,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	18,6	-	18,5	-	18,9	-	18,7	-	18,6	-

Libellé long corps	2015		2017		2020		2021		2022	
	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 %)
Psychologue de l'éducation nationale					15	80,0	13	76,9	5	100,0
Conseiller d'orientation psychologue	13	61,5	2	100,0						
Conseiller principal d'éducation	33	60,6	49	57,1	58	56,9	55	58,2	55	63,6
Total de la filière éducation-orientation	46	60,9	51	58,8	73	61,6	68	61,8	60	66,7
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-
Personnel de direction			3	33,3					1	
Total de la filière personnel de direction			3,0	33,3					1,0	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,0			-		-	0,0	-
Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	7	28,6	3	33,3	3	33,3	3	33,3	3	33,3
Inspecteur de l'éducation nationale	12	33,3	7	42,9	4	50,0	5	40,0	3	33,3
Total de la filière d'inspection	19	31,6	10	40,0	7	42,9	8	37,5	6	33,3
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Ensemble des effectifs	70 338	38,1	70 025	39,1	68 837	40,4	68 536	40,7	68 151	41,0

* En 2022, certains corps ont été regroupés, et les données ont été fusionnées rétroactivement afin de faciliter la comparaison pluriannuelle. © DGRH

Professeur des universités-praticien hospitalier = Professeur des universités-praticien hospitalier + Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD + Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques.

Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier = Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier + Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD + Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharmaceutiques.

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

Source : GESUP2 (2015), RHSUPINFO (à partir de 2016).

— **Tableau 5** - Effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2015 à 2022, répartis par type de contrat ou fonction, avec la part des femmes

Type de contrat ou fonction	2015		2017		2020		2021		2022	
	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	14 423	43,3	15 839	43,8	16 764	43,8	17 476	44,5	18 343	44,1
ATER	4 722	50,1	4 622	51,1	4 556	50,9	4 798	49,6	4 824	49,2
Contractuel sur emplois du 2 nd degré	711	44,7	933	46,0	1 338	53,7	1 558	52,9	1 683	51,8
Lecteur	858	60,8	833	61,0	759	69,7	748	71,7	758	69,9
Maître de langues	118	61,0	169	60,9	168	67,9	175	68,0	186	71,0
Enseignant invité	2 109	27,0	1 652	28,2	907	27,9	480	26,3	1 014	29,7
Enseignant associé	2 748	27,2	2 498	28,2	2 346	30,0	2 353	29,9	2 262	31,3
Contractuels L.954-3	ND	ND	1 243	43,4	1 957	48,7	2 322	48,7	2 446	47,9
Total des filières hors hospitalo-universitaires	25 689	42,2	27 789	43,4	28 795	44,9	29 910	45,4	31 516	45,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	84,9	-	85,6	-	86,1	-	86,2	-	87,9	-
Praticien hospitalier universitaire (PHU)	134	32,8	137	43,1	178	44,9	204	45,6	232	43,5
Chef de clinique-assistant des hôpitaux (ASM)	3 642	56,4	3 628	54,9	3 574	52,2	3 573	50,6	3 061	48,9
Assistant hospitalier universitaire des disciplines pharmaceutiques et des CSERD (AHUP et AHUO)	490	57,1	498	55,2	491	56,2	490	54,9	473	52,9
Chef de clinique des universités de médecine générale	85	63,5	153	56,2	156	60,3	147	61,2	144	57,6
Personnel associé	235	68,5	250	30,0	250	30,0	382	35,9	436	30,5
Total de la filière hospitalo-universitaire	4 586	56,5	4 666	53,3	4 649	51,4	4 796	50,0	4 346	47,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	15,1	-	14,4	-	13,9	-	13,8	-	12,1	-
Ensemble des effectifs	30 275	44,4	32 455	44,8	33 444	45,8	34 706	46,1	35 862	45,3

ND : Données non disponibles.

© DGRH

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

Source : GESUP2 (2015), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

— **Tableau 6** - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2015 à 2022, répartis par discipline (groupe CNU) et ventilés par sexe

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2015	2017	2020	2021	2022	Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (en %)
Droit et Science politique	Femmes	1 612	1 687	1 743	1 756	1 760	9,2
	Hommes	2 175	2 125	2 062	2 063	2 068	-4,9
	Total des effectifs de la discipline	3 787	3 812	3 805	3 819	3 828	1,1
	Part des femmes (en %)	42,6	44,3	45,8	46,0	46,0	-
Sciences économiques et de gestion	Femmes	1 611	1 695	1 755	1 774	1 795	11,4
	Hommes	2 257	2 193	2 132	2 127	2 126	-5,8
	Total des effectifs de la discipline	3 868	3 888	3 887	3 901	3 921	1,4
	Part des femmes (en %)	41,6	43,6	45,2	45,5	45,8	-
Langues et Littératures	Femmes	3 664	3 674	3 522	3 519	3 496	-4,6
	Hommes	2 383	2 278	2 028	1 982	1 955	-18,0
	Total des effectifs de la discipline	6 047	5 952	5 550	5 501	5 451	-9,9
	Part des femmes (en %)	60,6	61,7	63,5	64,0	64,1	-
Sciences humaines	Femmes	2 933	3 057	3 131	3 156	3 187	8,7
	Hommes	3 615	3 519	3 396	3 358	3 284	-9,2
	Total des effectifs de la discipline	6 548	6 576	6 527	6 514	6 471	-1,2
	Part des femmes (en %)	44,8	46,5	48,0	48,4	49,3	-
Mathématiques et Informatique	Femmes	1 502	1 509	1 504	1 507	1 493	-0,6
	Hommes	5 160	5 110	4 897	4 897	4 876	-5,5
	Total des effectifs de la discipline	6 662	6 619	6 401	6 404	6 369	-4,4
	Part des femmes (en %)	22,5	22,8	23,5	23,5	23,4	-
Physique	Femmes	530	532	530	534	539	1,7
	Hommes	1 887	1 870	1 783	1 781	1 752	-7,2
	Total des effectifs de la discipline	2 417	2 402	2 313	2 315	2 291	-5,2
	Part des femmes (en %)	21,9	22,1	22,9	23,1	23,5	-
Chimie	Femmes	1 195	1 202	1 187	1 182	1 177	-1,5
	Hommes	2 013	1 963	1 916	1 899	1 891	-6,1
	Total des effectifs de la discipline	3 208	3 165	3 103	3 081	3 068	-4,4
	Part des femmes (en %)	37,3	38,0	38,3	38,4	38,4	-

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2015	2017	2020	2021	2022	Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (en %)
Sciences de la terre	Femmes	368	375	375	381	379	3,0
	Hommes	950	925	901	895	889	-6,4
	Total des effectifs de la discipline	1 318	1 300	1 276	1 276	1 268	-3,8
	Part des femmes (en %)	27,9	28,8	29,4	29,9	29,9	-
Sciences de l'ingénieur	Femmes	1 300	1 332	1 356	1 369	1 374	5,7
	Hommes	5 689	5 660	5 504	5 455	5 388	-5,3
	Total des effectifs de la discipline	6 989	6 992	6 860	6 824	6 762	-3,2
	Part des femmes (en %)	18,6	19,1	19,8	20,1	20,3	-
Biologie et Biochimie	Femmes	2 081	2 121	2 143	2 144	2 158	3,7
	Hommes	2 384	2 350	2 261	2 243	2 226	-6,6
	Total des effectifs de la discipline	4 465	4 471	4 404	4 387	4 384	-1,8
	Part des femmes (en %)	46,6	47,4	48,7	48,9	49,2	-
Pharmacie	Femmes	918	918	907	893	898	-2,2
	Hommes	899	838	801	807	803	-10,7
	Total des effectifs de la discipline	1 817	1 756	1 708	1 700	1 701	-6,4
	Part des femmes (en %)	50,5	52,3	53,1	52,5	52,8	-
Médecine	Femmes	1 436	1 500	1 597	1 629	1 645	14,6
	Hommes	4 259	4 204	3 935	3 914	3 853	-9,5
	Total des effectifs de la discipline	5 695	5 704	5 532	5 543	5 498	-3,5
	Part des femmes (en %)	25,2	26,3	28,9	29,4	29,9	-
Odontologie	Femmes	189	195	207	215	210	11,1
	Hommes	323	315	286	272	264	-18,3
	Total des effectifs de la discipline	512	510	493	487	474	-7,4
	Part des femmes (en %)	36,9	38,2	42,0	44,1	44,3	-
Interdisciplinaire	Femmes	1 063	1 077	1 128	1 139	1 154	8,6
	Hommes	1 355	1 369	1 327	1 341	1 333	-1,6
	Total des effectifs de la discipline	2 418	2 446	2 455	2 480	2 487	2,9
	Part des femmes (en %)	44,0	44,0	45,9	45,9	46,4	-
Autres sections santé	Femmes			3	9	23	-
	Hommes			3	4	12	-
	Total des effectifs de la discipline	0	0	6	13	35	-
	Part des femmes (en %)			50,0	69,2	65,7	-

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2015	2017	2020	2021	2022	Évolution des effectifs entre 2015 et 2022 (en %)
Théologie	Femmes	15	13	14	14	12	-20,0
	Hommes	35	32	36	34	34	-2,9
	Total des effectifs de la discipline	50	45	50	48	46	-8,0
	Part des femmes (en %)	30,0	28,9	28,0	29,2	26,1	-
Sans discipline (hors groupe CNU)	Femmes	341	347	352	370	376	10,3
	Hommes	742	717	647	667	674	-9,2
	Total des effectifs de la discipline	1 083	1 064	999	1 037	1 050	-3,0
	Part des femmes (en %)	31,5	32,6	35,2	35,7	35,8	-
Ensemble	Femmes	20 758	21 234	21 454	21 591	21 676	4,4
	Hommes	36 126	35 468	33 915	33 739	33 428	-7,5
	Ensemble des effectifs	56 884	56 702	55 369	55 330	55 104	-3,1
	Part des femmes (en %)	36,5	37,4	38,7	39,0	39,3	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : GESUP2 (2015), 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 31/12/2022

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	75	103	28	79	107	96,3
	Astronome adjoint	36	83	119	37	85	122	97,5
	Directeur d'études de l'EHESS	44	65	109	46	66	112	97,3
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	45	97	142	45	99	144	98,6
	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	2	3	2	3	5	60,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	1	2	3	2	4	6	50,0
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	60	77	137	60	78	138	99,3
	Maître de conférences de l'EHESS	22	35	57	24	35	59	96,6
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	47	43	90	47	45	92	97,8
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	22	23	45	22	24	46	97,8
	Maître de conférences des univ.- praticien hospitalier	922	935	1 857	964	973	1 937	95,9
	Maître de conférences des universités	14 421	17 493	31 914	15 051	18 308	33 359	95,7
	Personnel de direction		1	1	1	1	2	50,0
	Physicien	15	29	44	16	31	47	93,6
	Physicien adjoint	30	43	73	31	44	75	97,3
	Professeur agrégé	3 219	3 749	6 968	3 224	3 752	6 976	99,9
	Professeur de chaire supérieure	1		1	1		1	100,0
Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{er} cat.		1	1		1	1	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	
	Professeur de l'Ensam	10	49	59	10	49	59	100,0
	Professeur des universités	4 833	10 948	15 781	4 950	11 370	16 320	96,7
	Professeur des universités de médecine générale	11	30	41	11	30	41	100,0
	Professeur des universités-praticien hospitalier	1 089	3 325	4 414	1 104	3 415	4 519	97,7
	Professeur du Cnam	10	45	55	11	45	56	98,2
	Professeur du Collège de France	9	35	44	9	35	44	100,0
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	46	76	30	47	77	98,7
Total de la catégorie A+		24 906	37 231	62 137	25 726	38 619	64 345	96,6
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		89,1	92,6	91,2	89,4	92,8	91,4	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		40,1	59,9	100,0	40,0	60,0	100,0	-
Catégorie A	Assistant de l'enseignement supérieur	2		2	3	1	4	50,0
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	1	2	1	1	2	100,0
	Conseiller principal d'éducation	35	20	55	35	20	55	100,0
	Professeur certifié	2 414	1 968	4 382	2 417	1 969	4 386	99,9
	Professeur de lycée professionnel	191	236	427	191	236	427	100,0
	Professeur d'EPS	200	634	834	200	635	835	99,9
	Professeur des écoles	194	113	307	194	113	307	100,0
	Psychologue éducation nationale	5		5	5		5	100,0
Total de la catégorie A		3 042	2 972	6 014	3 046	2 975	6 021	99,9
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		10,9	7,4	8,8	10,6	7,2	8,6	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		50,6	49,4	100,0	50,6	49,4	100,0	-
Total général		27 948	40 203	68 151	28 772	41 594	70 366	96,9
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)		41,0	59,0	-	40,9	59,1	-	-

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 2022, 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 51% 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 31/12/2022

Position administrative	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement			
	Libellé long corps	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Assistant de l'enseignement supérieur		2		2			0			0			0
Astronome		28	75	103			0			0		3	3
Astronome adjoint		36	83	119			0			0	1	1	2
Chargé d'enseignement d'EPS		1	1	2			0			0			0
Conseiller principal d'éducation		35	20	55			0			0			0
Directeur d'études de l'EHESS		44	65	109			0			0	2	1	3
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO		45	97	142			0			0		2	2
Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional		1	2	3			0			0	1	1	2
Inspecteur de l'éducation nationale		1	2	3			0			0	1	2	3
Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle		60	77	137			0			0			0
Maître de conférences de l'EHESS		22	35	57			0			0			0
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO		47	43	90			0			0			0
Maître de conférences des univ. de médecine générale		22	23	45			0			0			0
Maître de conférences des univ.- praticien hospitalier		922	935	1 857			0	2		2	10	16	26
Maître de conférences des universités		14 421	17 493	31 914	14	11	25	12	2	14	225	386	611
Personnel de direction			1	1			0			0	1		1
Physicien		15	29	44			0			0	1	2	3
Physicien adjoint		30	43	73			0			0	1		1
Professeur agrégé		3 219	3 749	6 968	5	3	8			0			0
Professeur certifié		2 414	1 968	4 382	3	1	4			0			0
Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{er} cat.		1		1			0			0			0
Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.			1	1			0			0			0
Professeur de l'Ensam		10	49	59			0			0			0
Professeur de lycée professionnel		191	236	427			0			0			0
Professeur d'EPS		200	634	834		1	1			0			0
Professeur des écoles		194	113	307			0			0			0

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	1	4	75,0
	1	1			0			0	28	79	107	26,2
	1	1			0			0	37	85	122	30,3
		0			0			0	1	1	2	50,0
		0			0			0	35	20	55	63,6
		0			0			0	46	66	112	41,1
		0			0			0	45	99	144	31,3
		0			0			0	2	3	5	40,0
		0			0			0	2	4	6	33,3
	1	1			0			0	60	78	138	43,5
2		2			0			0	24	35	59	40,7
	2	2			0			0	47	45	92	51,1
	1	1			0			0	22	24	46	47,8
30	22	52			0			0	964	973	1 937	49,8
379	416	795			0			0	15 051	18 308	33 359	45,1
		0			0			0	1	1	2	50,0
		0			0			0	16	31	47	34,0
	1	1			0			0	31	44	75	41,3
		0			0			0	3 224	3 752	6 976	46,2
		0			0			0	2 417	1 969	4 386	55,1
		0			0			0	1	0	1	100,0
		0			0			0	0	1	1	0,0
		0			0			0	10	49	59	16,9
		0			0			0	191	236	427	44,7
		0			0			0	200	635	835	24,0
		0			0			0	194	113	307	63,2

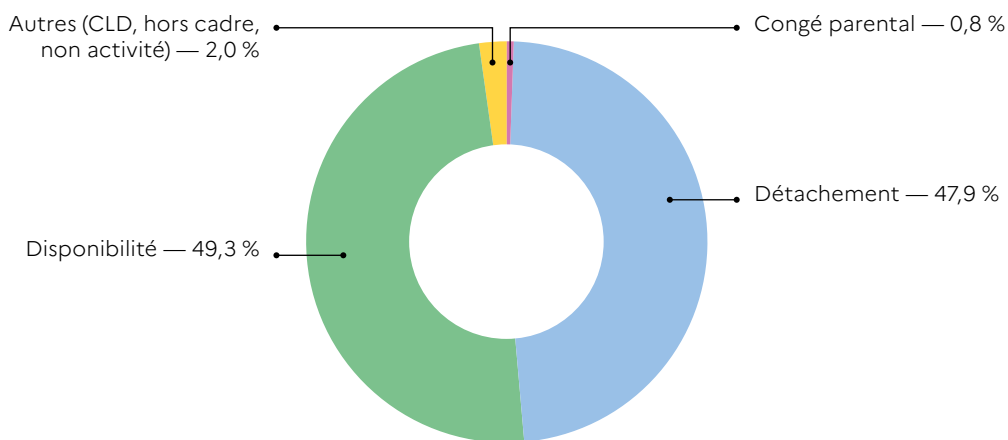
Position administrative	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement		
	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Professeur des universités	4 833	10 948	15 781	1	3	4		1	1	83	293	376
Professeur des universités de médecine générale	11	30	41			0			0			0
Professeur des universités-praticien hospitalier	1 089	3 325	4 414		2	2			0	4	23	27
Professeur du Cnam	10	45	55			0			0	1		1
Professeur du Collège de France	9	35	44			0			0			0
Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	46	76			0			0			0
Psychologue de l'éducation nationale	5		5			0			0			0
Total général	27 948	40 203	68 151	23	21	44	14	3	17	331	730	1 061
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)	41,0	59,0	-	52,3	47,7	-	82,4	17,6	-	31,2	68,8	-

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

Source : RHSUPINFO 2022, DE (Direction de l'encadrement).

Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3,1% 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 (42%).

— **Figure 1.1** - Les effectifs des personnels enseignants titulaires n'étant pas en fonction selon la position administrative (en %), au 31/12/2022



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

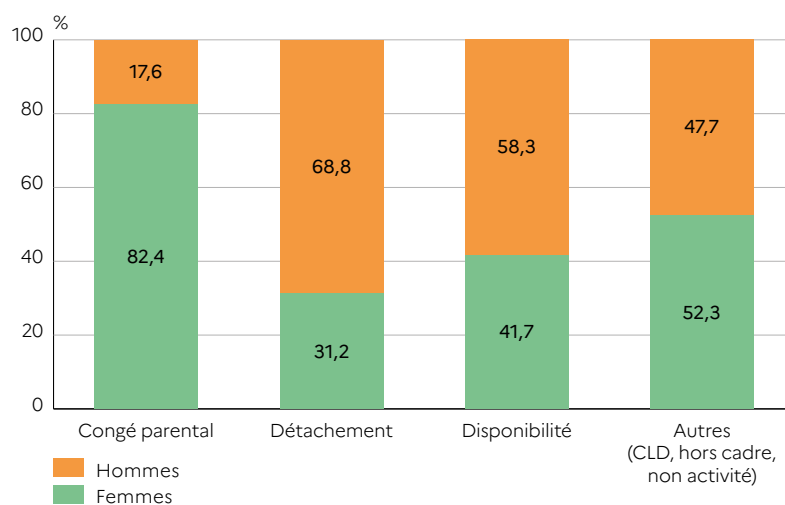
Source : RHSUPINFO 2022, DE (Direction de l'encadrement).

© 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	
33	125	158			0			0	4 950	11 370	16 320	30,3
		0			0			0	11	30	41	26,8
11	65	76			0			0	1 104	3 415	4 519	24,4
		0			0			0	11	45	56	19,6
		0			0			0	9	35	44	20,5
	1	1			0			0	30	47	77	39,0
		0			0			0	5	0	5	100,0
456	637	1 093			0			0	28 772	41 594	70 366	40,9
41,7	58,3	-	-	-	-	-	-	-	40,9	59,1	-	-

© DGRH

— **Figure 1.2** - La part des effectifs n'étant pas en fonction par position administrative selon le sexe, au 31/12/2022



Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.
Source : RHSUPINFO 2022, 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, 2022

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12			
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Plafond État	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 681	28 856	48 537	19 361	28 470	47 831	
		Contractuel	9 462	10 697	20 159	8 696	9 407	18 103	
		Total des effectifs	29 143	39 553	68 696	28 057	37 878	65 934	
		Part des contractuels (en %)	32,5	27,0	29,3	31,0	24,8	27,5	
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 060	4 329	6 389	2 051	4 305	6 356	
		Contractuel	2 161	2 115	4 276	1 888	1 874	3 762	
		Total des effectifs	4 221	6 444	10 665	3 939	6 179	10 117	
		Part des contractuels (en %)	51,2	32,8	40,1	47,9	30,3	37,2	
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	199	119	318	163	107	270	
		Total des effectifs	199	119	318	163	107	270	
		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	6 014	6 605	12 619	5 603	6 311	11 915	
		Contractuel	1 288	1 200	2 488	1 067	1 006	2 073	
		Total des effectifs	7 302	7 805	15 107	6 670	7 317	13 987	
		Part des contractuels (en %)	17,6	15,4	16,5	16,0	13,7	14,8	
	Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	1 027	1 816	2 843	1 005	1 795	2 800	
		Total des effectifs	1 027	1 816	2 843	1 005	1 795	2 800	
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Ensemble des effectifs			41 892	55 737	97 629	39 834	53 276	93 109
	Part des contractuels (en %)			30,8	25,1	27,6	29,2	23,1	25,7

ETPR annuel			ETPT annuel		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
19 281	28 554	47 835	19 244	28 516	47 760
7 941	8 830	16 771	7 934	8 820	16 755
27 222	37 383	64 606	27 178	37 337	64 515
29,2	23,6	26,0	29,2	23,6	26,0
2 006	4 316	6 322	2 004	4 312	6 316
2 023	2 012	4 035	2 023	2 012	4 034
4 029	6 327	10 356	4 027	6 324	10 351
50,2	31,8	39,0	50,2	31,8	39,0
158	113	272	158	113	271
158	113	272	158	113	271
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 589	6 378	11 967	5 571	6 370	11 941
1 004	918	1 922	1 003	917	1 921
6 593	7 296	13 889	6 574	7 287	13 861
15,2	12,6	13,8	15,3	12,6	13,9
983	1 804	2 786	981	1 803	2 784
983	1 804	2 786	981	1 803	2 784
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
38 985	52 924	91 909	38 918	52 864	91 782
28,1	22,2	24,7	28,2	22,2	24,7

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12			
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Ressources propres	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire							
		Contractuel	5 048	6 878	11 926	4 861	6 651	11 512	
		Total des effectifs	5 048	6 878	11 926	4 861	6 651	11 512	
		Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire							
		Contractuel	43	37	80	34	28	62	
		Total des effectifs	43	37	80	34	28	62	
		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	941	792	1 733	770	652	1 422	
		Total des effectifs	941	792	1 733	770	652	1 422	
		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			6 032	7 707	13 739	5 665	7 331	12 996
	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
4 674	6 535	11 209	4 661	6 520	11 181
4 674	6 535	11 209	4 661	6 520	11 181
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
49	39	88	49	39	88
49	39	88	49	39	88
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
688	594	1 283	687	594	1 280
688	594	1 283	687	594	1 280
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
5 412	7 168	12 580	5 397	7 152	12 549
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12			
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Ensemble	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 681	28 856	48 537	19 361	28 470	47 831	
		Contractuel	14 510	17 575	32 085	13 556	16 058	29 615	
		Total des effectifs	34 191	46 431	80 622	32 917	44 529	77 446	
		Part des contractuels (en %)	42,4	37,9	39,8	41,2	36,1	38,2	
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 060	4 329	6 389	2 051	4 305	6 356	
		Contractuel	2 204	2 152	4 356	1 922	1 902	3 824	
		Total des effectifs	4 264	6 481	10 745	3 973	6 207	10 179	
		Part des contractuels (en %)	51,7	33,2	40,5	48,4	30,6	37,6	
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	199	119	318	163	107	270	
		Total des effectifs	199	119	318	163	107	270	
		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	6 014	6 605	12 619	5 603	6 311	11 915	
		Contractuel	2 229	1 992	4 221	1 837	1 658	3 495	
		Total des effectifs	8 243	8 597	16 840	7 441	7 969	15 409	
		Part des contractuels (en %)	27,0	23,2	25,1	24,7	20,8	22,7	
	Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	1 027	1 816	2 843	1 005	1 795	2 800	
		Total des effectifs	1 027	1 816	2 843	1 005	1 795	2 800	
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Ensemble des effectifs			47 924	63 444	111 368	45 498	60 607	106 105
	Part des contractuels (en %)			39,5	34,2	36,5	38,1	32,4	34,8

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 2022), 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 (55) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (153 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emplois « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

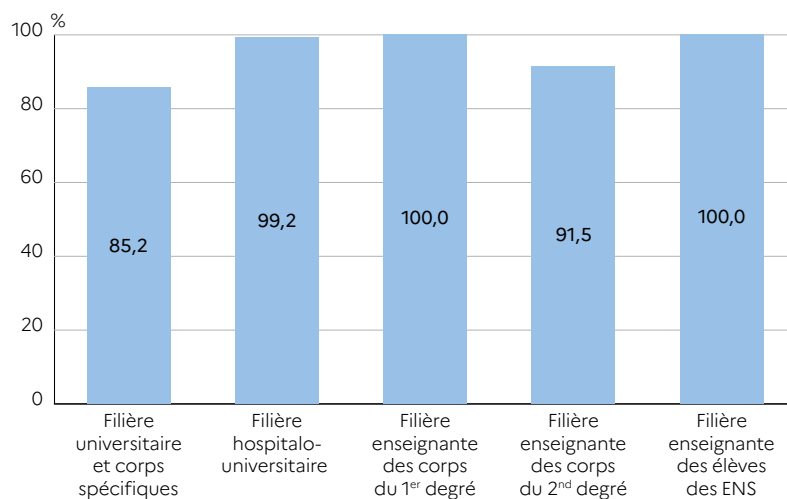
Source : Base OREMS-RCE / Année 2022.

Dans les établissements RCE, 88% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 12% intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 36% des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

ETPR annuel			ETPT annuel			Part des ETPT du plafond État / Effectifs de la filière (en %)
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
19 281	28 554	47 835	19 244	28 516	47 760	85,2
12 615	15 364	27 980	12 595	15 340	27 935	
31 897	43 918	75 815	31 839	43 857	75 695	
39,6	35,0	36,9	39,6	35,0	36,9	
2 006	4 316	6 322	2 004	4 312	6 316	99,2
2 072	2 051	4 123	2 072	2 051	4 123	
4 078	6 366	10 445	4 076	6 363	10 439	
50,8	32,2	39,5	50,8	32,2	39,5	
158	113	272	158	113	271	100,0
158	113	272	158	113	271	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
5 589	6 378	11 967	5 571	6 370	11 941	91,5
1 692	1 512	3 204	1 690	1 511	3 201	
7 281	7 890	15 171	7 261	7 881	15 142	
23,2	19,2	21,1	23,3	19,2	21,1	
983	1 804	2 786	981	1 803	2 784	100,0
983	1 804	2 786	981	1 803	2 784	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
44 397	60 092	104 489	44 315	60 017	104 331	88,0
36,9	31,5	33,8	36,9	31,5	33,8	

© 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, 2022



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 2022), 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 (55) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (153 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emplois « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

Source : Base OREMS-RCE / Année 2022.

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 31/12/2022

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP*	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)
Agents titulaires	27 948	40 203	68 151	67 527,7	41,0	65,5
Agents contractuels	16 240	19 622	35 862	34 259,5	45,3	34,5
Total des Personnels enseignants	44 188	59 825	104 013	101 787,2	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 35 862 enseignants contractuels mentionnés dans le tableau, 152 000 chargés d'enseignement vacataires (CEV) et agents temporaires vacataires (ATV) délivrent des heures d'enseignement (données sur les vacataires remontées par 86% des établissements).

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

Source : RHSUPINFO 2022 et enquête enseignants contractuels 2021-2022, DGRH A1-1; DE (Direction de l'encadrement); A2-3.

L'ensemble des effectifs des personnels enseignants représente 104 000 agents et 101 800 ETP. La part des agents titulaires représente 65,5% de ces effectifs.

Les femmes représentent 41% de la totalité des personnels enseignants titulaires et 45% 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 31/12/2022

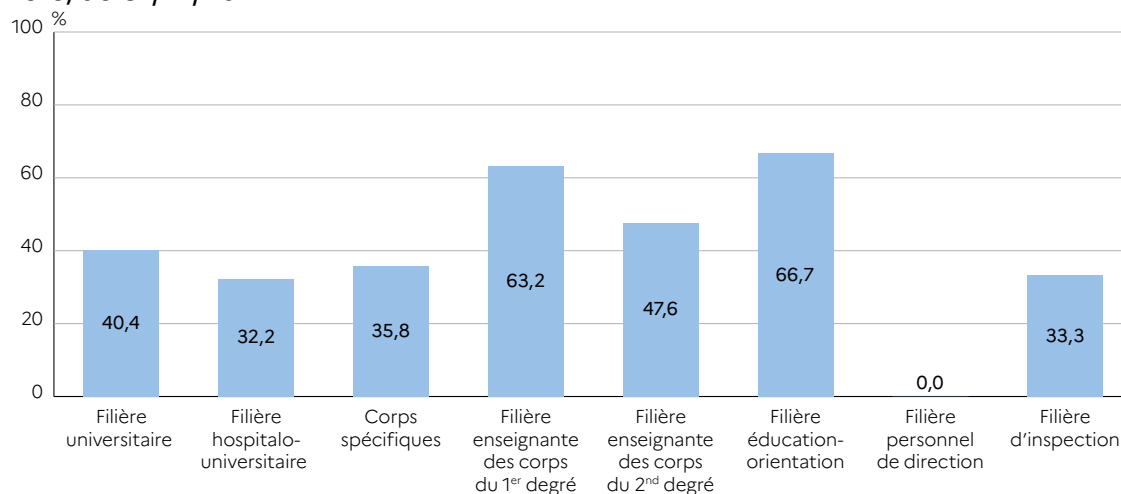
Filière	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)	Poids de la filière / Cat statutaire (en %)
Filière universitaire	19 256	28 441	47 697	47 477,7	40,4	70,0
Filière hospitalo-universitaire	2 044	4 313	6 357	6 354,7	32,2	9,3
Corps spécifiques	376	674	1 050	1 045,5	35,8	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	194	113	307	283,6	63,2	0,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	6 036	6 637	12 673	12 308,1	47,6	18,6
Filière éducation-orientation	40	20	60	51,1	66,7	0,1
Filière personnel de direction		1	1	1,0	0,0	0,0
Filière d'inspection	2	4	6	6,0	33,3	0,0
Total des effectifs de personnels enseignants	27 948	40 203	68 151	67 527,7	41,0	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2022, 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.

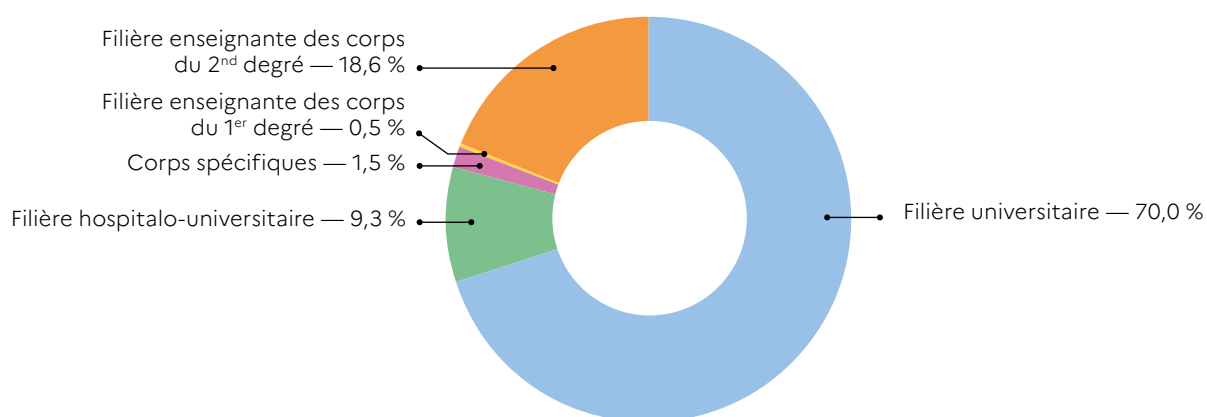
41% des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur sont des femmes.

— **Figure 1.4** - Le taux de féminisation des effectifs des personnels enseignants titulaires selon la filière, au 31/12/2022



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2022, DE (Direction de l'encadrement).

— **Figure 1.5** - Le poids des effectifs de chaque filière au sein des effectifs des personnels enseignants titulaires (en %), au 31/12/2022



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 2022, 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 31/12/2022

Filière	Libellé long corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	4 833	10 948	15 781	15 742,1	30,6
	Maître de conférences des universités	14 421	17 493	31 914	31 733,8	45,2
	Assistant de l'enseignement supérieur	2		2	1,8	100,0
Total de la filière universitaire		19 256	28 441	47 697	47 477,7	40,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		68,9	70,7	70,0	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	1 089	3 325	4 414	4 412,5	24,7
	Professeur des universités de médecine générale	11	30	41	41,0	26,8
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	922	935	1 857	1 856,2	49,6
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	22	23	45	45,0	48,9
Total de la filière hospitalo-universitaire		2 044	4 313	6 357	6 354,7	32,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		7,3	10,7	9,3	-	-
Corps spécifiques	Astronome	28	75	103	103,0	27,2
	Physicien	15	29	44	43,8	34,1
	Astronome adjoint	36	83	119	118,5	30,3
	Physicien adjoint	30	43	73	72,1	41,1
	Directeur d'études de l'EHESS	44	65	109	108,5	40,4
	Maître de conférences de l'EHESS	22	35	57	57,0	38,6
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	45	97	142	141,5	31,7
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	47	43	90	89,0	52,2
	Professeur du Cnam	10	45	55	55,0	18,2
	Professeur du Collège de France	9	35	44	44,0	20,5
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	30	46	76	76,0	39,5
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	60	77	137	136,1	43,8
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.		1	1	1,0	0,0
Total des corps spécifiques		376	674	1 050	1 045,5	35,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,3	1,7	1,5	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	194	113	307	283,6	63,2
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré		194	113	307	283,6	63,2
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	3 219	3 749	6 968	6 795,5	46,2
	Professeur de chaire supérieure	1		1	1,0	100,0
	Professeur de l'Ensam	10	49	59	58,8	16,9
	Professeur certifié	2 414	1 968	4 382	4 216,5	55,1
	Professeur d'EPS	200	634	834	822,3	24,0
	Professeur de lycée professionnel	191	236	427	412,0	44,7
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	1	2	2,0	50,0
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré		6 036	6 637	12 673	12 308,1	47,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		21,6	16,5	18,6	-	116,1
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	35	20	55	46,1	63,6
	Psychologue de l'éducation nationale	5		5	5,0	100,0
Total de la filière éducation-orientation		40	20	60	51,1	66,7
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,1	0,0	0,1	-	-
Filière personnel de direction	Personnel de direction		1	1	1,0	
Total de la filière personnel de direction		0	1	1	1,0	
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	1	2	3	3,0	33,3
Total de la filière d'inspection		2	4	6	6,0	33,3
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		27 948	40 203	68 151	67 527,7	41,0

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

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2022, DE (Direction d'encadrement).

La part des femmes dans les effectifs, qui est de 41% pour l'ensemble des filières, est de 63% pour la filière des corps du 1^{er} degré, 48% 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 31/12/2022

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	586	2 164	2 750	21,3	16,8	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	1 018	2 584	3 602	28,3	22,0	
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	1 666	3 641	5 307	31,4	32,4	
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	1 744	2 952	4 696	37,1	28,7	
	Total du corps			5 014	11 341	16 355	30,7	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			25,5	39,0	33,6	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	1 141	1 488	2 629	43,4	8,1	
		Maître de conférences hors classe et assimilés	4 868	5 822	10 690	45,5	33,0	
		Maître de conférences classe normale et assimilés	8 609	10 464	19 073	45,1	58,9	
	Total du corps			14 618	17 774	32 392	45,1	100,0
	Part des effectifs corps / Ensemble de la filière (en %)			0,7	0,6	0,7	-	-
	Total de la filière			19 632	29 115	48 747	40,3	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			70,2	72,4	71,5	-	-	
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon et assimilés	107	522	629	17,0	14,1	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	184	716	900	20,4	20,2	
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	378	1 155	1 533	24,7	34,4	
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	431	962	1 393	30,9	31,3	
	Total du corps			1 100	3 355	4 455	24,7	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			53,8	77,8	70,1	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	48	51	99	48,5	5,2	
		Maître de conférences hors classe et assimilés	161	146	307	52,4	16,1	
		Maître de conférences de 1 ^{re} classe et assimilés	431	396	827	52,1	43,5	
		Maître de conférences de 2 ^{de} classe et assimilés	304	365	669	45,4	35,2	
Total du corps			944	958	1 902	49,6	100,0	
Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)			0,5	0,2	0,3	-	-	
Total de la filière			2 044	4 313	6 357	32,2	-	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			7,3	10,7	9,3	-	-	

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	Professeur des écoles classe exceptionnelle	81	57	138	58,7	45,0
		Professeur des écoles hors classe	44	27	71	62,0	23,1
		Professeur des écoles classe normale	69	29	98	70,4	31,9
	Total du corps		194	113	307	63,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		1,0	1,0	1,0	-	-
Total de la filière			194	113	307	63,2	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,7	0,3	0,5	-	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	Professeur agrégé classe exceptionnelle	609	928	1 537	39,6	22,1
		Professeur agrégé hors classe	773	1 015	1 788	43,2	25,7
		Professeur agrégé classe normale	1 838	1 806	3 644	50,4	52,3
	Total du corps		3 220	3 749	6 969	46,2	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,6	0,5	-	-
	Professeur certifié et assimilés	Professeur certifié classe exceptionnelle et assimilés	985	1 315	2 300	42,8	40,7
		Professeur certifié hors classe et assimilés	437	549	986	44,3	17,5
		Professeur certifié classe normale et assimilés	1 384	975	2 359	58,7	41,8
	Total du corps		2 806	2 839	5 645	49,7	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,4	0,4	-	-
	Professeur de l'Ensam	Professeur classe exceptionnelle de l'Ensam		7	7	0,0	11,9
		Professeur Ensam hors classe	7	38	45	15,6	76,3
		Professeur Ensam classe normale	3	4	7	42,9	11,9
	Total du corps		10	49	59	16,9	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Total de la filière			6 036	6 637	12 673	47,6	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			21,6	16,5	18,6	-	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	CPE classe exceptionnelle	14	6	20	70,0	36,4
		CPE hors classe	6	7	13	46,2	23,6
		CPE classe normale	15	7	22	68,2	40,0
	Total du corps		35	20	55	63,6	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,9	1,0	0,9	-	-

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière éducation-orientation (suite)	Psychologue de l'éducation nationale	Psy-en classe exceptionnelle			0	-	0,0
		Psy-en hors classe	2		2	100,0	40,0
		Psy-en classe normale	3		3	100,0	60,0
	Total du corps		5	0	5	100,0	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,1	0,0	0,1	-	-
Total de la filière			40	20	60	66,7	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,1	0,0	0,1	-	-
Filières d'inspection et personnel de direction	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 %)		1,0	2,0	1,5	-	-
	Inspecteur de l'éducation nationale	IEN hors classe	1	1	2	50,0	66,7
		IEN classe normale		1	1	0,0	33,3
	Total du corps		1	2	3	33,3	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,4	0,4	-	-
	Personnel de direction	Personnel de direction hors classe		1	1	0,0	33,3
	Total du corps		0	1	1	0,0	100,0
Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,0	0,2	0,1	-	-	
Total de la filière			2	5	7	28,6	-
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			27 948	40 203	68 151	41,0	-

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).

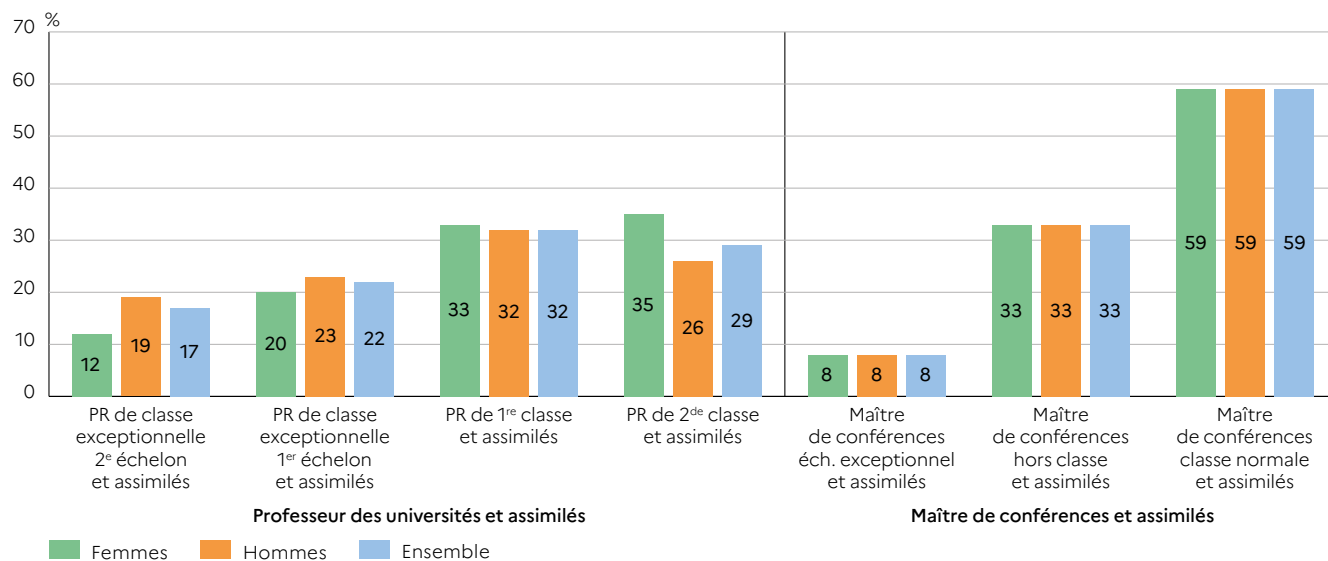
Source : RHSUPINFO 2022, DE (Direction d'encadrement).

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, 59% des MCF et assimilés sont en classe normale pour la filière universitaire et corps spécifiques, contre 79% 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 appartiennent au grade de la classe normale (52%). Les professeurs certifiés comptent 42% de leurs effectifs en classe normale et presque autant en classe exceptionnelle.

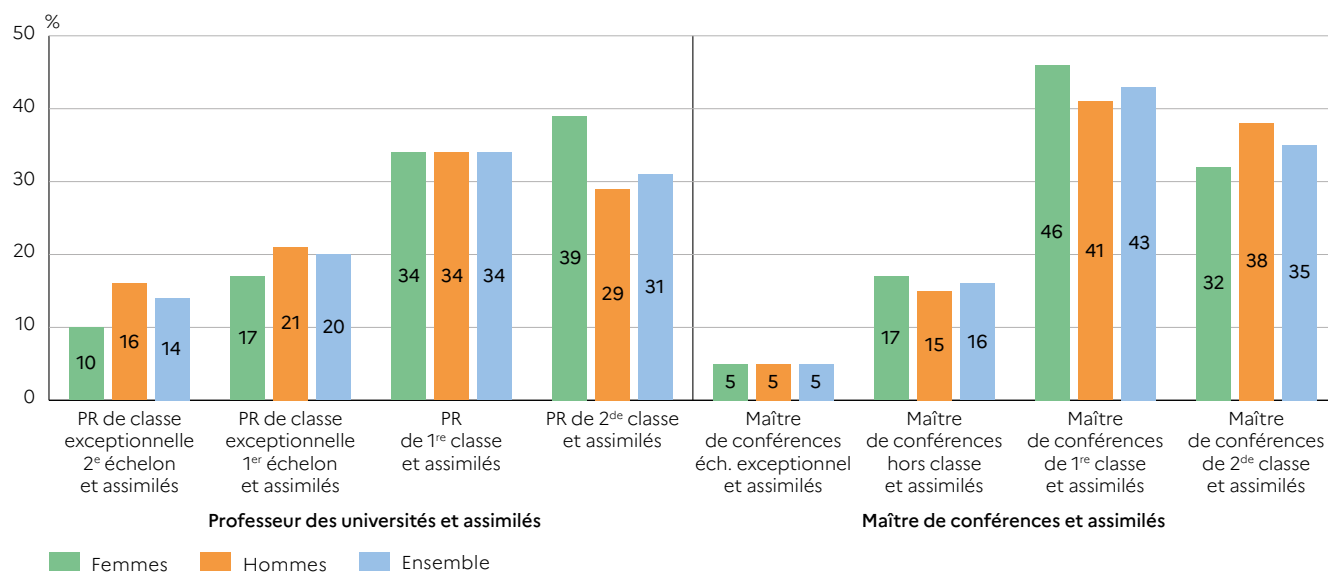
Globalement, la part des femmes est plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 12% des femmes professeurs des universités et assimilés universitaires ont atteint le grade sommital, contre 17% pour l'ensemble des effectifs du corps.

— **Figure 1.6** - Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2022

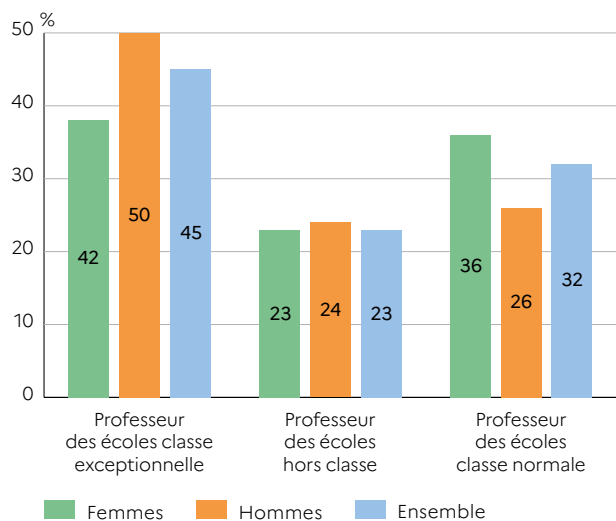
a - Filière universitaire et corps spécifiques



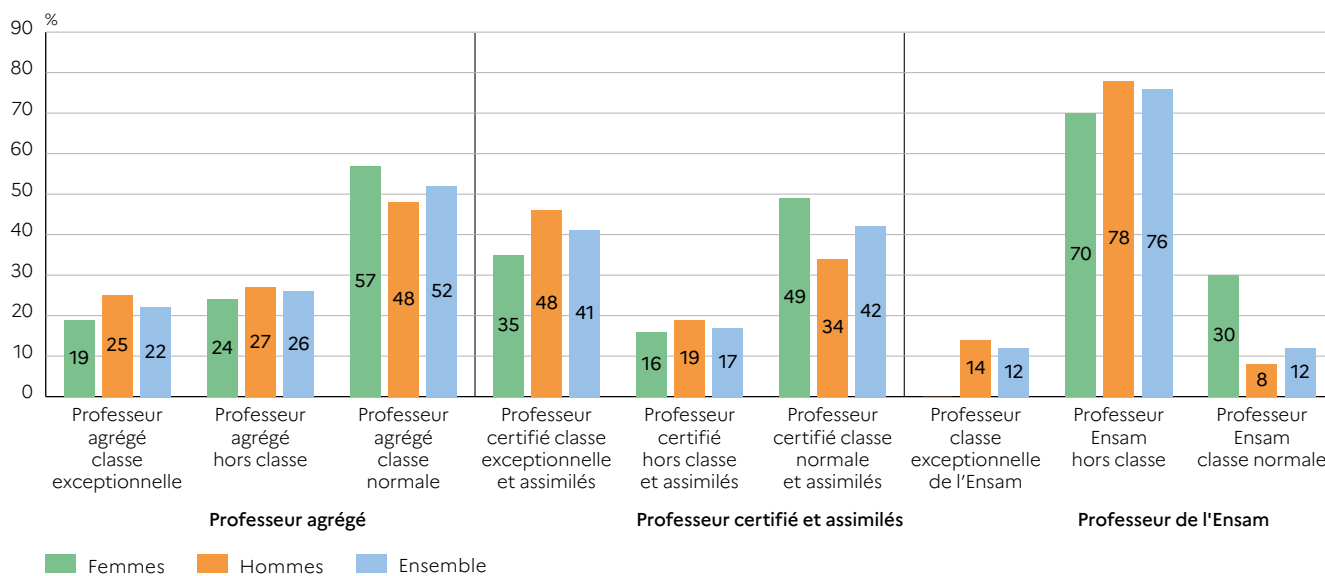
b - Filière hospitalo-universitaire



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 2022, DE (Direction d'encadrement).

— **Tableau 1.8** - Effectifs des personnels enseignants titulaires ventilés par filière, discipline (groupe CNU) et sexe, au 31/12/2022

Sans discipline (hors groupe CNU)

Filière	Sexe	Droit et Science politique	Sciences économiques et de gestion	Langues et Littératures	Sciences humaines	Mathématiques et Informatique	Physique
Filière universitaire	Femmes	1 760	1 795	3 496	3 187	1 493	539
	Hommes	2 068	2 126	1 955	3 284	4 876	1 752
	Total des effectifs de la filière	3 828	3 921	5 451	6 471	6 369	2 291
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	8,0	8,2	11,4	13,6	13,4	4,8
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)	46,0	45,8	64,1	49,3	23,4	23,5
Filière hospitalo-universitaire	Femmes						
	Hommes						
	Total des effectifs de la filière	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
	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
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	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
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	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		893	2 910	385	395	186
	Hommes		860	1 104	431	673	405
	Total des effectifs de la filière	0	1 753	4 014	816	1 068	591
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	13,8	31,7	6,4	8,4	4,7
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		50,9	72,5	47,2	37,0	31,5
Ensemble des effectifs		3 828	5 674	9 465	7 287	7 437	2 882
Part des effectifs de la discipline / Ensemble des effectifs (en %)		5,6	8,3	13,9	10,7	10,9	4,2
Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		46,0	47,4	67,7	49,0	25,4	25,2

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 2022.

Chimie	Sciences de la terre	Sciences de l'ingénieur	Biologie et Biochimie	Pharmacie	Médecine	Odontologie	Interdisciplinaire	Autres sections de santé	Théologie	Sans discipline (hors groupe CNU)	Discipline inconnue	Ensemble
1 177	379	1 374	2 158	709			1 154	23	12			19 256
1 891	889	5 388	2 226	607			1 333	12	34			28 441
3 068	1 268	6 762	4 384	1 316	0	0	2 487	35	46	0	0	47 697
6,4	2,7	14,2	9,2	2,8	0,0	0,0	5,2	0,1	0,1	0,0	0,0	100,0
38,4	29,9	20,3	49,2	53,9			46,4	65,7	26,1			40,4
				189	1 645	210						2 044
				196	3 853	264						4 313
0	0	0	0	385	5 498	474	0	0	0	0	0	6 357
0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	86,5	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
				49,1	29,9	44,3						32,2
										376		376
										674		674
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 050	0	1 050
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
										35,8		35,8
											194	194
											113	113
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	307	307
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
											63,2	63,2
81		151	257				725				53	6 036
81		1 598	162				1 247				76	6 637
162	0	1 749	419	0	0	0	1 972	0	0	0	129	12 673
1,3	0,0	13,8	3,3	0,0	0,0	0,0	15,6	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0
50,0		8,6	61,3				36,8				41,1	47,6
3 230	1 268	8 511	4 803	1 701	5 498	474	4 459	35	46	1 050	436	68 084
4,7	1,9	12,5	7,1	2,5	8,1	0,7	6,5	0,1	0,1	1,5	0,6	100,0
38,9	29,9	17,9	50,3	52,8	29,9	44,3	42,1	65,7	26,1	35,8	56,7	41,0

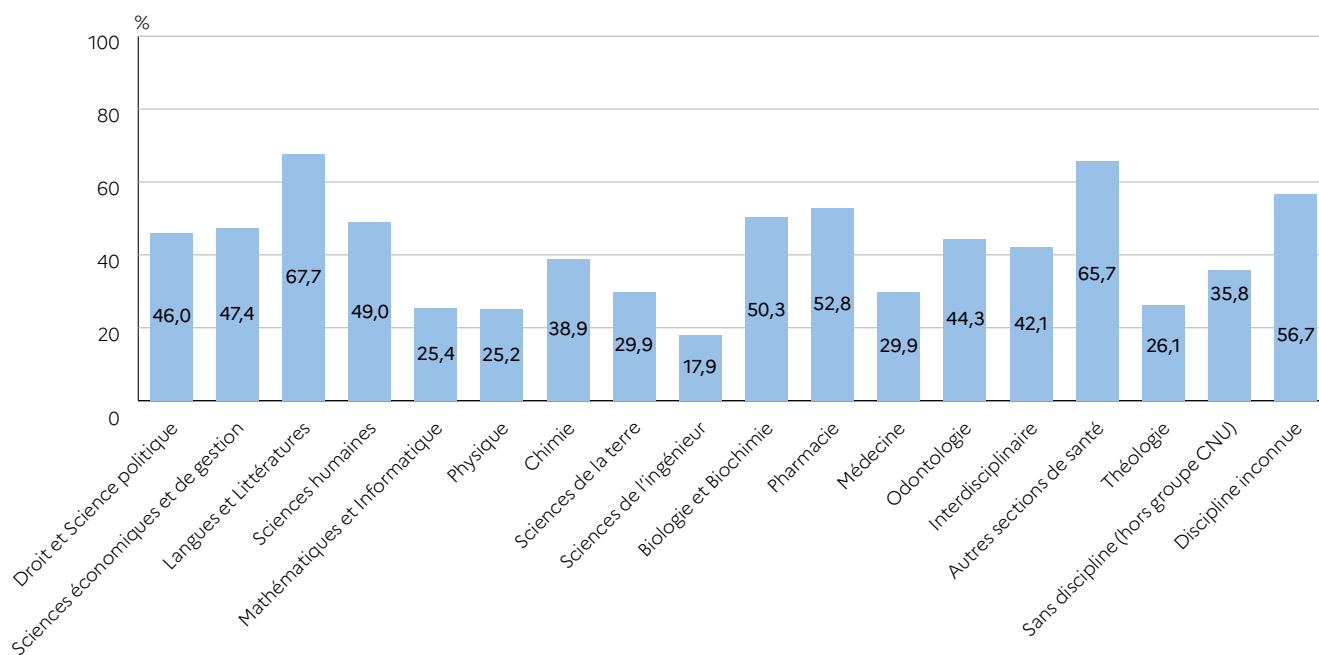
© DGRH

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 30% des effectifs.

— **Figure 1.7 - Le taux de féminisation des disciplines CNU au 31/12/2022**



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 2022.

© DGRH

— **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 31/12/2022

Filière	Corps	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Âge moyen ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	54 ans	55 ans	54 ans
	Maître de conférences et assimilés	47 ans	48 ans	48 ans
Ensemble de la filière		49 ans	50 ans	50 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	50 ans	49 ans
	Professeur certifié et assimilés	50 ans	51 ans	51 ans
	Professeur de l'Ensam	59 ans	59 ans	59 ans
Ensemble de la filière		49 ans	50 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 2022.

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

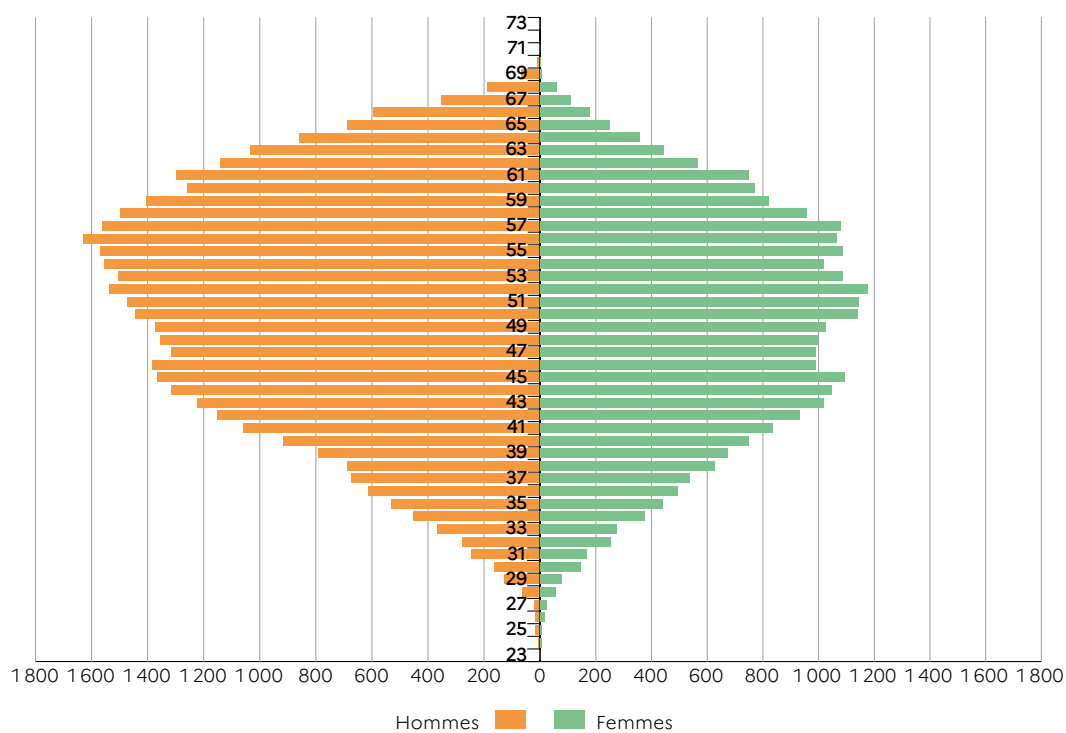
Source : RHSUPINFO 2022.

L'âge moyen chez les personnels enseignants est de 50 ans et l'âge médian de 51 ans. Globalement, les hommes sont plus âgés que les femmes (51 ans contre 49 ans pour l'âge moyen).

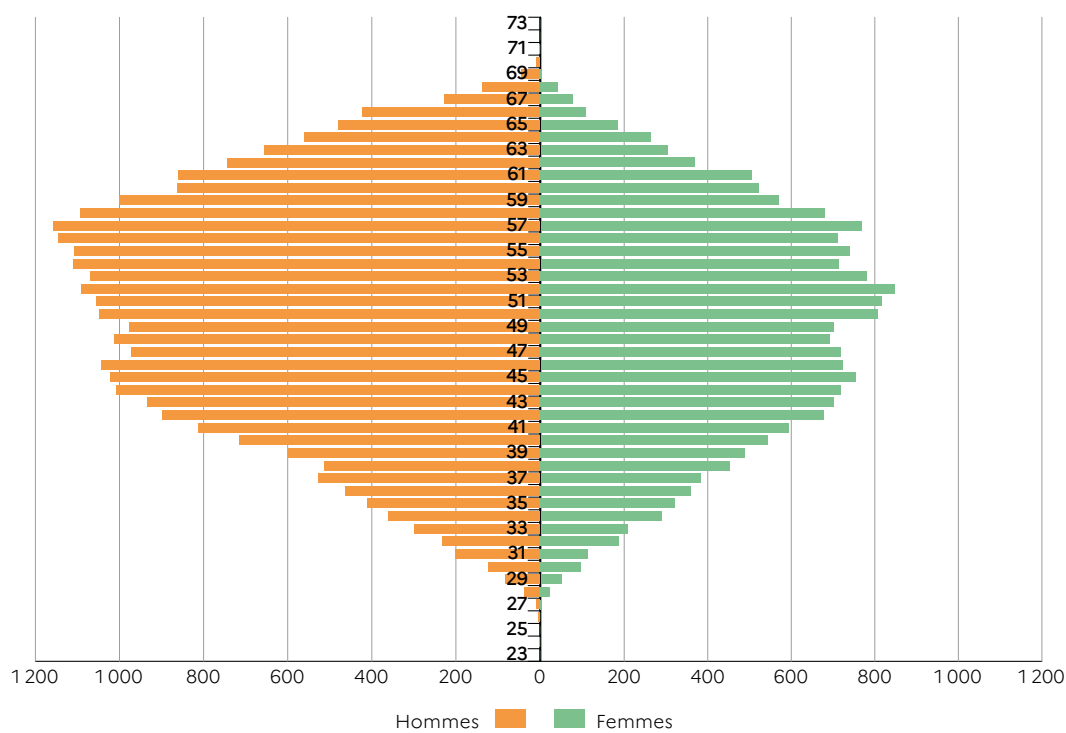
C'est dans les filières hospitalo-universitaire et enseignante des corps du 1^{er} degré que les âges moyens et médians sont les plus élevés.

— **Figure 1.8** - Pyramides des âges des personnels enseignants selon le sexe, au 31/12/2022

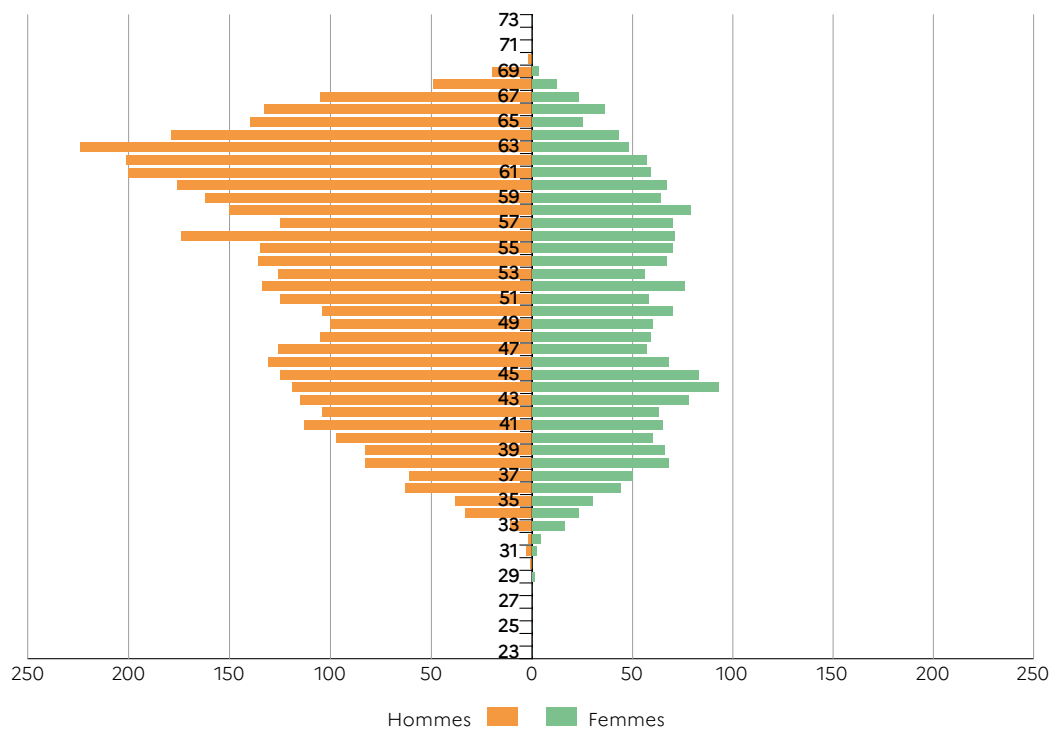
a - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants selon le sexe



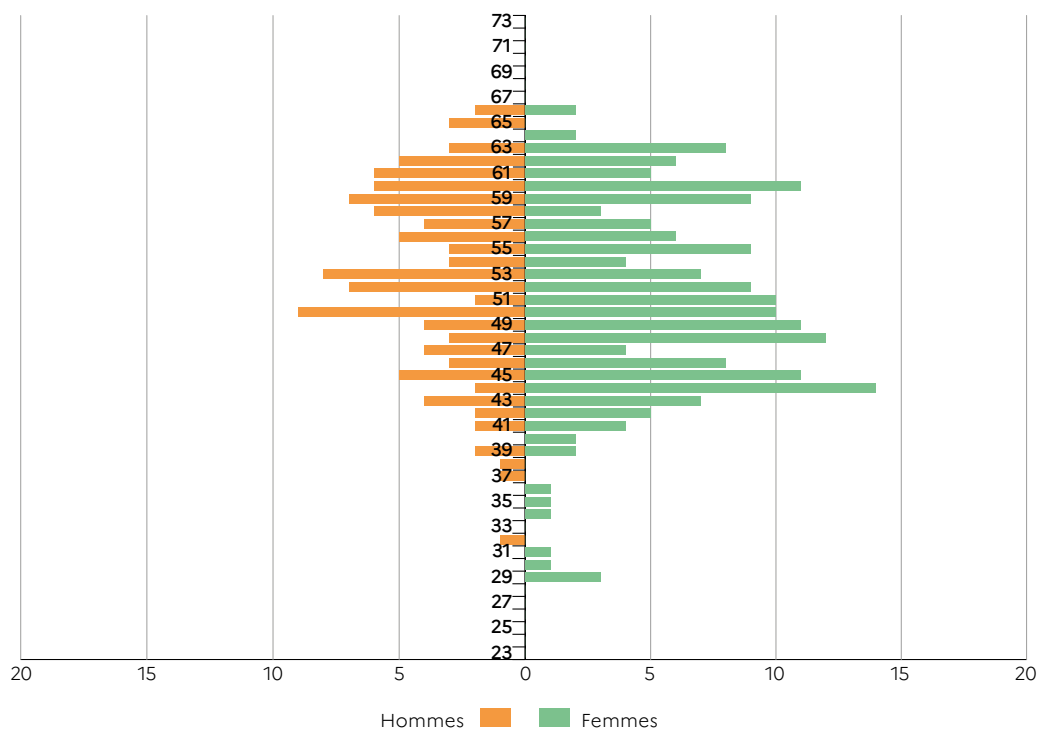
b - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière universitaire et des corps spécifiques selon le sexe



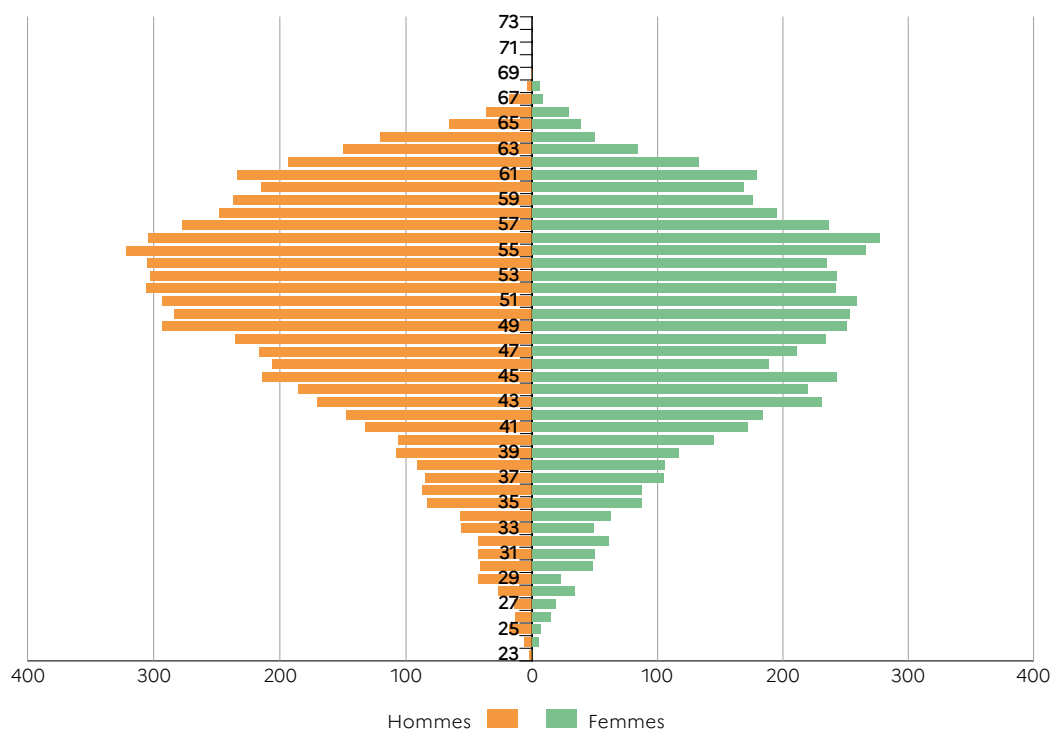
c - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière hospitalo-universitaire selon le sexe



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 : R^HSUPINFO 2022.

© DGRH

— **Tableau 1.10** - Effectifs des personnels enseignants titulaires répartis par filière et corps, et ventilés par tranche d'âge, au 31/12/2022

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		300	3 638	7 975	2 870	998	15 781
	Maître de conférences des universités	207	6 226	12 270	9 972	2 611	628	31 914
	Assistant de l'enseignement supérieur					1	1	2
Total de la filière universitaire		207	6 526	15 908	17 947	5 482	1 627	47 697
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,4	13,7	33,4	37,6	11,5	3,4	100,0
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier		78	1 121	1 681	1 069	465	4 414
	Professeur des universités de médecine générale			12	6	12	11	41
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	1	584	669	359	172	72	1 857
	Maître de conférences des univ. de médecine générale		19	19	6	1		45
Total de la filière hospitalo-universitaire		1	681	1 821	2 052	1 254	548	6 357
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	10,7	28,6	32,3	19,7	8,6	100,0
Corps spécifiques	Astronome			24	45	23	11	103
	Physicien			12	21	6	5	44
	Astronome adjoint	1	39	46	24	6	3	119
	Physicien adjoint		19	36	13	4	1	73
	Directeur d'études de l'EHESS		1	13	53	22	20	109
	Maître de conférences de l'EHESS		7	28	14	6	2	57
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO			20	72	27	23	142
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO		16	39	25	8	2	90
	Professeur du Cnam			7	21	16	11	55
	Professeur du Collège de France			2	14	5	23	44
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle		1	18	30	22	5	76
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle		17	63	33	19	5	137
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.				1			1
Total des corps spécifiques		1	100	308	366	164	111	1 050
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,1	9,5	29,3	34,9	15,6	10,6	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 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	3	12	107	126	52	7	307
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré		3	12	107	126	52	7	307
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		1,0	3,9	34,9	41,0	16,9	2,3	100,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	193	1 001	2 164	2 747	760	103	6 968
	Professeur de chaire supérieure				1			1
	Professeur de l'Ensam				34	22	3	59
	Professeur certifié	27	358	1 364	1 966	582	85	4 382
	Professeur d'EPS	5	78	299	323	120	9	834
	Professeur de lycée professionnel	1	30	157	191	41	7	427
	Chargé d'enseignement d'EPS					2		2
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré		226	1 467	3 984	5 262	1 527	207	12 673
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		1,8	11,6	31,4	41,5	12,0	1,6	100,0
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	1	6	23	21	4		55
	Psychologue de l'éducation nationale			3	2			5
Total de la filière éducation-orientation		1	6	26	23	4	0	60
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		1,7	10,0	43,3	38,3	6,7	0,0	100,0
Filière personnel de direction	Personnel de direction			1				1
Total de la filière personnel de direction		0	0	1	0	0	0	1
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional				3			3
	Inspecteur de l'éducation nationale			1	2			3
Total de la filière d'inspection		0	0	1	5	0	0	6
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	0,0	16,7	83,3	0,0	0,0	100,0
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur		439	8 792	22 156	25 781	8 483	2 500	68 151
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs		0,6	12,9	32,5	37,8	12,4	3,7	-

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

© DGRH

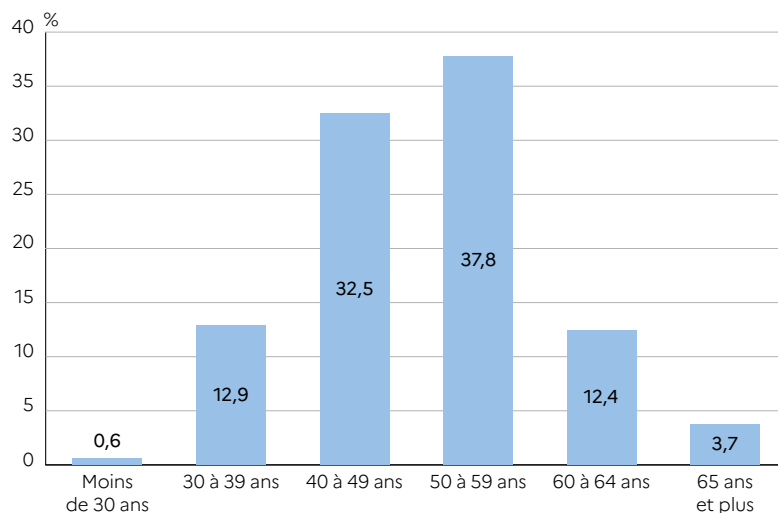
Source : RHSUPINFO 2022; DE (Direction de l'encadrement).

Toutes filières confondues, les 2 tranches d'âge qui comptent le plus d'effectifs sont celles des 50 à 59 ans (38%) 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.

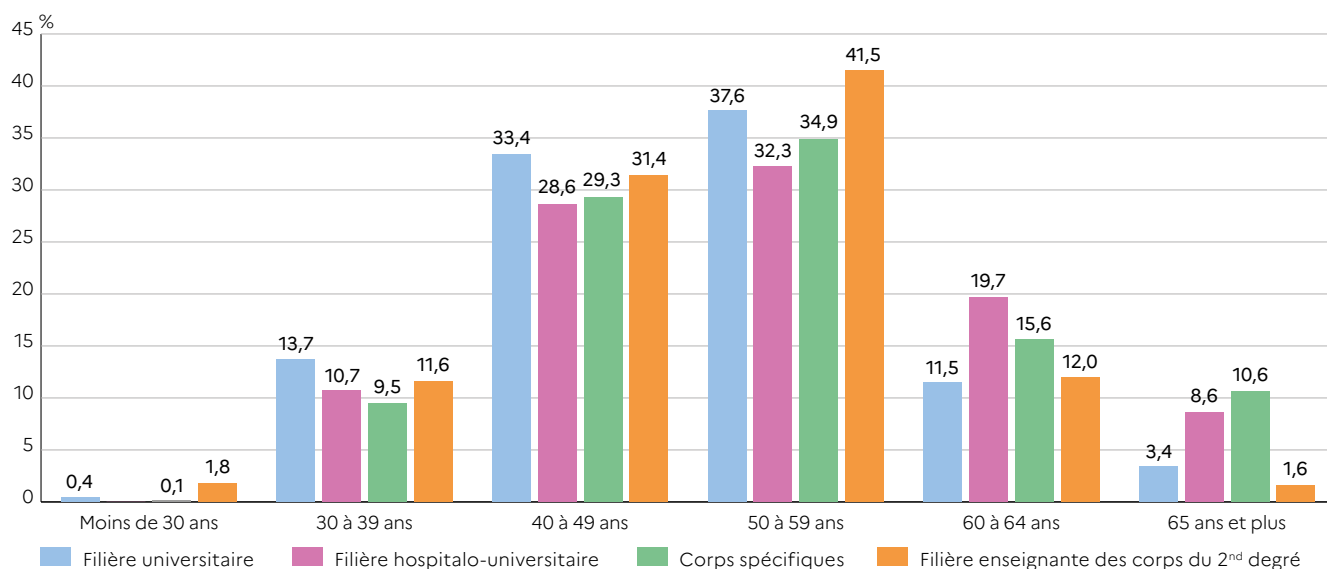
La part des 65 ans et plus est de 4%, contre 11% pour les enseignants-chercheurs des corps spécifiques et 9% pour ceux de la filière hospitalo-universitaire.

— **Figure 1.9** - La répartition par tranche d'âge des personnels enseignants titulaires, au 31/12/2022



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2022; 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 31/12/2022



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
 Source : RHSUPINFO 2022; DE (Direction de l'encadrement).

— **Tableau 1.11** - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ventilés par discipline (groupe CNU) et tranche d'âge, au 31/12/2022

Discipline (groupe CNU)	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	6	773	1 279	1 318	336	116	3 828
Sciences économiques et de gestion	24	667	1 281	1 457	378	114	3 921
Langues et Littératures	6	615	1 640	2 115	831	244	5 451
Sciences humaines	12	870	2 107	2 361	799	322	6 471
Mathématiques et Informatique	57	1 040	2 137	2 219	688	228	6 369
Physique	10	186	802	947	271	75	2 291
Chimie	6	301	1 124	1 319	263	55	3 068
Sciences de la terre	4	154	472	475	120	43	1 268
Sciences de l'ingénieur	58	956	2 197	2 566	790	195	6 762
Biologie et Biochimie	8	376	1 550	1 826	522	102	4 384
Pharmacie	5	267	607	557	204	61	1 701
Médecine		522	1 584	1 807	1 107	478	5 498
Odontologie	1	82	123	123	92	53	474
Interdisciplinaire	11	385	804	876	329	82	2 487
Autres sections Santé		12	13	9	1		35
Théologie		1	9	24	5	7	46
Sans discipline (hors groupe CNU)	1	100	308	366	164	111	1 050
Ensemble des effectifs	209	7 307	18 037	20 365	6 900	2 286	55 104
Part des effectifs de la tranche d'âge (en %)	0,4	13,3	32,7	37,0	12,5	4,1	100,0

Précisions : Les corps des enseignants-chercheurs répertoriés « Sans discipline (hors groupe CNU) » sont : les astronomes et physiciens, les astronomes © DGRH 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.

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 2022.

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 33% et 37% des effectifs).

Les 65 ans et plus concernent 4% des effectifs, avec des taux significativement plus élevés en médecine et odontologie (respectivement 9% et 11%).

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 2022

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, 86% des établissements ont communiqué des données sur les enseignants vacataires qui représentent 152 000 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	301	713	1 014	126,8	3,2	29,7
	Enseignants associés	708	1 554	2 262	1 177,0	7,2	31,3
Total de la catégorie A+		1 009	2 267	3 276	1 303,8	10,4	30,8
Catégorie A	Doctorants contractuels	8 089	10 254	18 343	18 343,0	58,2	44,1
	ATER	2 372	2 452	4 824	4 372,5	15,3	49,2
	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	871	812	1 683	1 683,0	5,3	51,8
	Lecteurs	530	228	758	758,0	2,4	69,9
	Maîtres de langues	132	54	186	186,0	0,6	71,0
	Contractuels L.954-3	1 172	1 274	2 446	2 446,0	7,8	47,9
Total de la catégorie A		13 166	15 074	28 240	27 788,5	89,6	46,6
Ensemble des enseignants contractuels		14 175	17 341	31 516	29 092,3	100,0	45,0

Sur les 18 343 doctorants contractuels, 11 450 n'assurent aucun service d'enseignement. Les 2 446 contractuels relevant de l'article L. 954-3 du code de l'éducation appelés contractuels LRU exercent uniquement des fonctions d'enseignement (1 457) ou des fonctions d'enseignement et de recherche (989). © 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 2021 à juin 2022), DGRH A1-1.

10% 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 31% et 30%).

— **Tableau 1.13** - Effectifs des enseignants contractuels hors hospitalo-universitaires répartis par groupe CNU et par sexe pour l'année 2022

Libellé groupe CNU	Doctorants contractuels*			Contractuels sur emplois du 2 nd degré			Lecteurs		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Droit et Science politique	507	430	937	23	23	46			
Sciences économiques et de gestion	289	343	632	133	123	256			
Langues et Littératures	374	184	558	321	164	485	471	208	679
Sciences humaines	980	734	1 714	59	66	125			
Mathématiques et Informatique	476	1 531	2 007	22	76	98			
Physique	269	781	1 050	7	15	22			
Chimie	773	955	1 728	1	7	8			
Sciences de la terre	312	465	777	1	1	2			
Sciences de l'ingénieur	639	1 595	2 234	25	56	81			
Biologie et Biochimie	1 613	1 131	2 744	19	5	24			
Pharmacie	163	126	289		1	1			
Interdisciplinaire	187	182	369	63	98	161		1	1
Autres sections Santé	1	2	3	5		5			
Théologie	6	5	11						
Non renseigné	1 500	1 790	3 290	192	177	369	59	19	78
Total	8 089	10 254	18 343	871	812	1 683	530	228	758
Part des femmes (en %)		-	44,1		-	51,8		-	69,9

Maîtres de langues			Enseignants invités			Contractuels L.954-3		
F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
			67	142	209	61	87	148
			43	113	156	154	192	346
126	54	180	11	10	21	323	128	451
2		2	36	49	85	88	112	200
			10	53	63	43	114	157
			1	8	9	1	19	20
			4	18	22	21	35	56
			5	18	23	7	14	21
			6	56	62	45	174	219
			4	13	17	33	20	53
				4	4	11	4	15
			9	12	21	76	87	163
						15	10	25
						3	1	4
4		4	105	217	322	291	277	568
132	54	186	301	713	1 014	1 172	1 274	2 446
	-	71,0		-	29,7		-	47,9

Libellé groupe CNU (suite)	ATER								
	Mi-temps			Temps-plein			Total ATER		
	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Ensemble
Droit et Science politique	108	115	223	232	270	502	340	385	725
Sciences économiques et de gestion	82	68	150	147	154	301	229	222	451
Langues et Littératures	24	6	30	388	176	564	412	182	594
Sciences humaines	80	59	139	365	318	683	445	377	822
Mathématiques et Informatique	27	55	82	152	310	462	179	365	544
Physique		9	9	17	35	52	17	44	61
Chimie	4	8	12	40	44	84	44	52	96
Sciences de la terre	2	3	5	20	36	56	22	39	61
Sciences de l'ingénieur	18	28	46	106	224	330	124	252	376
Biologie et Biochimie	22	17	39	104	89	193	126	106	232
Pharmacie	1		1	32	18	50	33	18	51
Interdisciplinaire	16	11	27	112	101	213	128	112	240
Autres sections Santé		1	1	1		1	1	1	2
Théologie				1		1	1		1
Non renseigné	60	79	139	211	218	429	271	297	568
Total	444	459	903	1928	1993	3921	2372	2452	4824
Part des femmes (en %)		-	49,2		-	49,2		-	49,2

* 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 2021-2022 (période d'observation : septembre 2021 à juin 2022), DGRH A1-1.

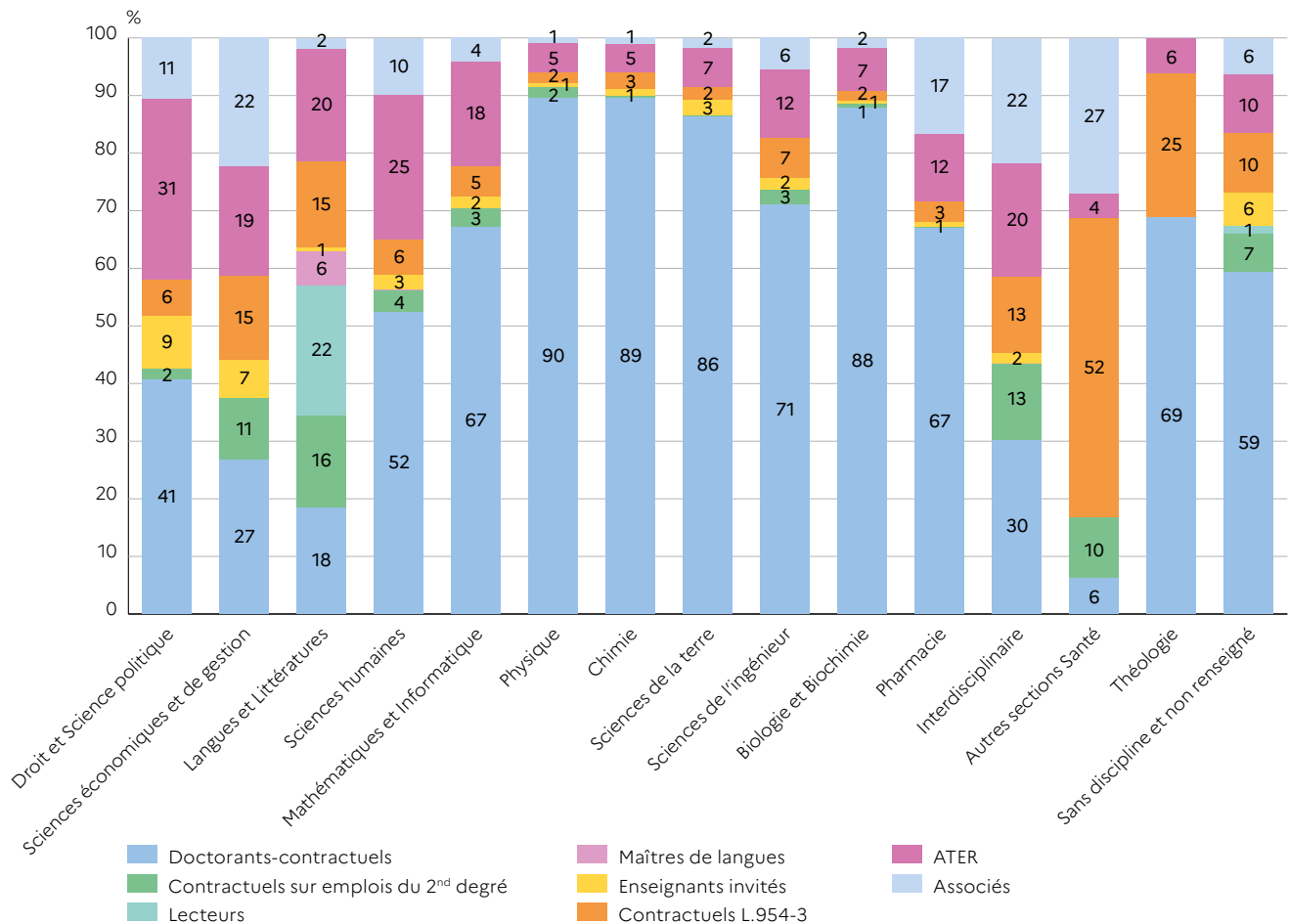
Les enseignants associés sont à mi-temps dans leur très grande majorité (97%), alors que les ATER sont à 81% à temps plein.

La part des femmes chez les enseignants contractuels varie entre 30% pour les enseignants invités et 71% pour les maîtres de langues.

Associés									Total par groupe CNU
Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Ensemble	
58	181	239	2	3	5	60	184	244	2 309
146	373	519	2	7	9	148	380	528	2 369
32	21	53	1	2	3	33	23	56	3 024
134	185	319	3	4	7	137	189	326	3 274
10	113	123		1	1	10	114	124	2 993
5	6	11				5	6	11	1 173
6	11	17	1	3	4	7	14	21	1 931
	11	11		5	5		16	16	900
18	150	168	1	4	5	19	154	173	3 145
22	34	56				22	34	56	3 126
32	39	71		1	1	32	40	72	432
102	159	261	1	5	6	103	164	267	1 222
6	4	10	3		3	9	4	13	48
									16
117	229	346	6	3	9	123	232	355	5 554
688	1 516	2 204	20	38	58	708	1 554	2 262	31 516
	-	31,2		-	34,5		-	31,3	

© DGRH

— **Figure 1.11** - Répartition des effectifs des enseignants contractuels (hors HU) par groupe de discipline selon les populations, 2022

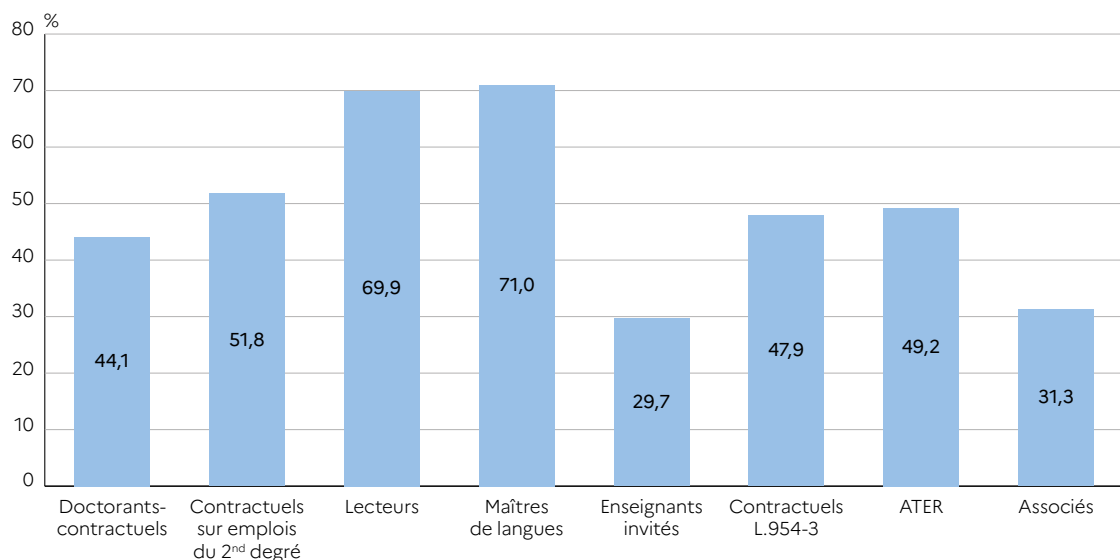


Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2021 à juin 2022), DGRH A1-1.

© DGRH

— **Figure 1.12** - Part des femmes parmi les enseignants contractuels (hors HU) selon leur population (en %), 2022

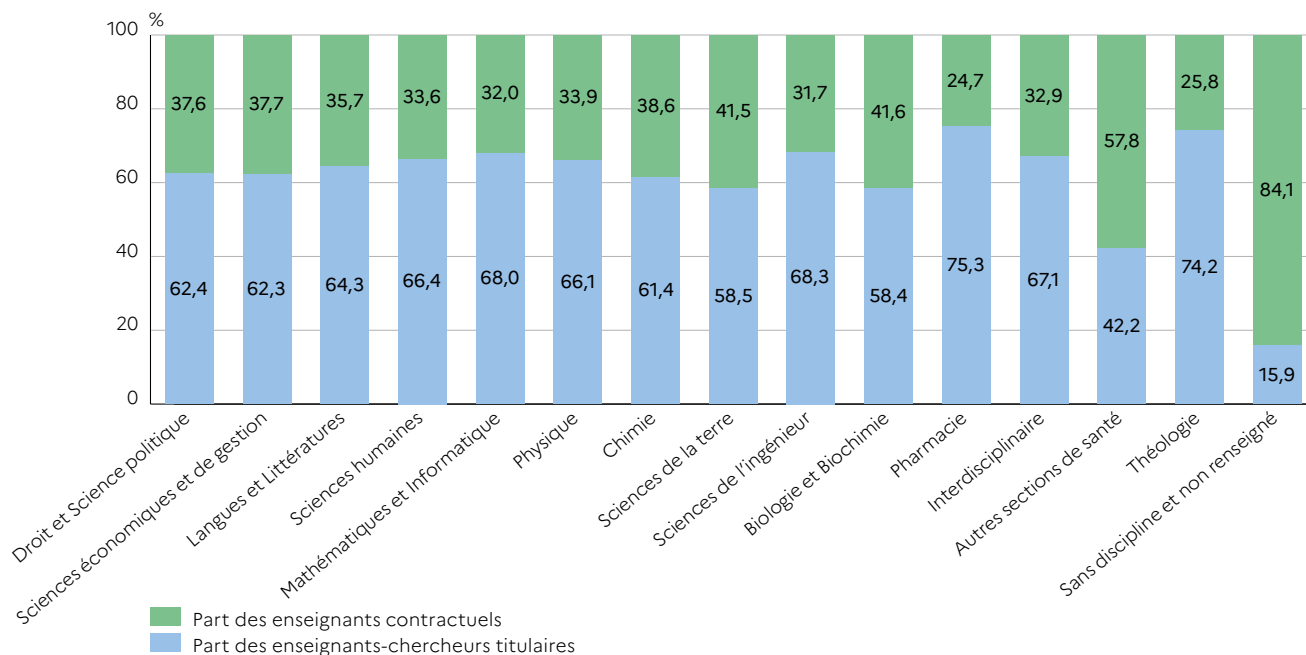


Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2021 à juin 2022), DGRH A1-1.

© DGRH

— **Figure 1.13** - Répartition par statut d'emploi des enseignants-chercheurs (hors HU) ventilés par groupe de discipline (en %), 2022



Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.
 Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2021 à juin 2022), DGRH A1-1, RHSUPINFO, 2022.

© DGRH

— **Tableau 1.14** - Effectifs physiques et ETP des personnels contractuels hospitalo-universitaires répartis par type de fonctions et ventilés par sexe, 2022

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)	101	131	232	232,0	5,3	43,5
	Chef de clinique - assistant des hôpitaux (ASM)	1 498	1 563	3 061	3 061,0	70,4	48,9
	Assistant hospitalier universitaire (AHU)	250	223	473	473,0	10,9	52,9
	Chef de clinique des universités de médecine générale (CCUMG)	83	61	144	144,0	3,3	57,6
	Personnel associé	133	303	436	370,0	10,0	30,5
Ensemble des personnels contractuels hospitalo-universitaires		2 065	2 281	4 346	4 280,0	100,0	47,5

Pour le calcul en ETP, les associés à temps plein (132) sont comptés pour 1 et les associés à mi-temps (304) pour 1/2.

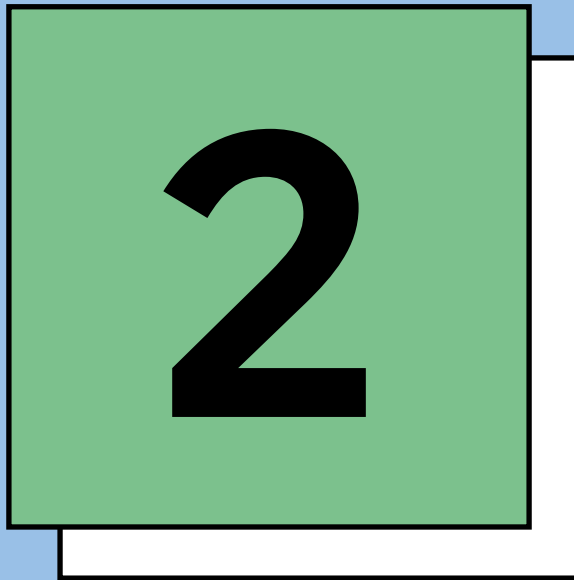
© DGRH

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

Source : Enquête sur les personnels HU contractuels de 2022, 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 (81%).

Le taux de féminisation, qui est globalement de 47,5%, varie selon le type de fonctions. Il est plus élevé pour les chefs de clinique des universités de médecine générale (58%) et moins élevé pour les personnels associés (30,5%).



Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données de l'année 2022 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, 1 351 emplois ont été publiés au recrutement de MCF (maître de conférences) et 747 au recrutement de PR (professeur des universités), contre respectivement 1 110 et 710 en 2021. 45% de candidats au recrutement de MCF sont des femmes, contre 35% pour le recrutement de PR. Le taux de pourvoiement des postes d'enseignants-chercheurs universitaires est de 92% (94% pour les MCF et 89% pour les PR). 45% des MCF recrutés sont des femmes, contre 41% pour les PR.

→ Pour la filière hospitalo-universitaire, 472 emplois ont été publiés, dont 54% au recrutement de professeurs des universités et assimilés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 97%. 44% des MCF et assimilés sont des femmes, contre 36% pour les PR et assimilés.

→ Pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 818 emplois ont été publiés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 84%. Sur les 685 enseignants du 2nd degré recrutés, 49% sont des professeurs certifiés et 51% sont des professeurs agrégés. 53% des professeurs certifiés et des professeurs agrégés recrutés sont des femmes.

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, 2022

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	127	288	353	641	2,3	2,8	5,0
Sciences économiques et de gestion	136	256	378	634	1,9	2,8	4,7
Langues et littératures	187	1 017	585	1 602	5,4	3,1	8,6
Sciences humaines	211	1 284	1 364	2 648	6,1	6,5	12,5
Mathématiques et informatique	180	264	827	1 091	1,5	4,6	6,1
Physique	28	65	232	297	2,3	8,3	10,6
Chimie	39	103	202	305	2,6	5,2	7,8
Sciences de la terre	22	80	126	206	3,6	5,7	9,4
Sciences de l'ingénieur	158	262	656	918	1,7	4,2	5,8
Biologie et biochimie	91	293	264	557	3,2	2,9	6,1
Interdisciplinaire	124	496	475	971	4,0	3,8	7,8
Théologie	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacie	27	82	75	157	3,0	2,8	5,8
Autres sections Santé	21	38	34	72	1,8	1,6	3,4
Total	1 351	3 706*	4 524*	8 230*	2,7	3,3	6,1

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts aux concours de MCF. En effet, © DGRH un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 8 230 candidats qui ont déposé 53 128 candidatures, soit 39 candidatures par poste.

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau » dans la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2022.

En 2022, sur les 1 351 emplois publiés au recrutement de MCF, 8 230 candidats ont déposé 53 128 dossiers de candidature. Le taux de pression, égal au ratio nombre de candidats/nombre de postes, est de 6,1. 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 des « Autres sections de santé » et des « Sciences économiques et de gestion » et le plus haut dans celles des « 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	78	77	86	163	1,0	1,1	2,1
Sciences économiques et de gestion	67	79	153	232	1,2	2,3	3,5
Langues et littératures	98	198	133	331	2,0	1,4	3,4
Sciences humaines	145	241	285	526	1,7	2,0	3,6
Mathématiques et informatique	85	126	464	590	1,5	5,5	6,9
Physique	23	41	124	165	1,8	5,4	7,2
Chimie	36	72	202	274	2,0	5,6	7,6
Sciences de la terre	22	33	86	119	1,5	3,9	5,4
Sciences de l'ingénieur	81	69	328	397	0,9	4,0	4,9
Biologie et biochimie	47	118	183	301	2,5	3,9	6,4
Interdisciplinaire	46	66	104	170	1,4	2,3	3,7
Théologie	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacie	15	10	22	32	0,7	1,5	2,1
Autres sections Santé	4	1	4	5	0,3	1,0	1,3
Total	747	1 062*	2 008*	3 070*	1,4	2,7	4,1

* 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, © DGRH un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 3 070 candidats qui ont déposé 5 880 candidatures, soit 8 candidatures par poste.

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau ».

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2022.

Sur les 747 emplois publiés au recrutement de PR, 3 070 candidats ont déposé 5 880 dossiers de candidature. Le taux de pression est de 4,1 pour les postes de PR. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est peu élevé dans les disciplines de « Droit et science politique » et de « Pharmacie ». C'est en « Chimie », puis en « Physique » 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	153	204	225	429	1,3	1,5	2,8
Langues et littératures	241	881	371	1 252	3,7	1,5	5,2
Sciences humaines	42	109	137	246	2,6	3,3	5,9
Mathématiques et informatique	72	112	378	490	1,6	5,3	6,8
Physique	43	57	148	205	1,3	3,4	4,8
Chimie	1	1	1	2	1,0	1,0	2,0
Sciences de la terre	-	-	-	-	-	-	-
Sciences de l'ingénieur	112	36	268	304	0,3	2,4	2,7
Biologie et biochimie	23	52	49	101	2,3	2,1	4,4
Interdisciplinaire	117	168	347	515	1,4	3,0	4,4
Non renseigné	14	63	41	104	4,5	2,9	7,4
Total	818	1 611*	1 840*	3 451*	2,0	2,2	4,2

* 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 3 451 candidats qui ont déposé 9 121 candidatures, soit près de 11 candidatures par poste. © DGRH

Champ : Campagnes de recrutement des enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur en 2022.

Source : VEGA, première campagne (23 août 2021 - 21 janvier 2022) et seconde campagne, complémentaire (14 mars 2022 - 29 juin 2022).

Sur les 818 emplois publiés au recrutement d'enseignants de second degré, 3 451 candidats ont déposé 9 121 dossiers de candidature. Le taux de pression est ainsi de 4,2 pour ces postes. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est faible dans les disciplines de « Sciences de l'ingénieur » et de « Sciences économiques et de gestion ». 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, 2022

Filière	Libellé du corps	Postes publiés	Postes pourvus par mutation, détachement et concours	Ratio : postes pourvus / postes publiés (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	747	665	89,0
	Maître de conférences des universités	1 351	1 270	94,0
	Total des postes de la filière	2 098	1 935	92,2
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	248	244	98,4
	Professeur de médecine générale	5	4	80,0
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	210	201	95,7
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	9	7	77,8
	Total des postes de la filière	472	456	96,6
Corps spécifiques	Corps assimilés aux professeurs des universités (1)	26	25	96,2
	Corps assimilés aux maîtres de conférences des universités (2)	20	18	90,0
	Total des postes de la filière	46	43	93,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré (3)	Professeur agrégé	ND	346	ND
	Professeur certifié	ND	339	ND
	Total des postes de la filière	818	685	83,7
Ensemble des recrutements des personnels enseignants titulaires		3 434	3 119	90,8

(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 © DGRH 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.

(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, 91% des postes d'enseignants proposés au recrutement en 2022 sont pourvus. Le taux de pourvoiement dans la filière enseignante des corps du 2nd degré est plus bas (84%) que dans les autres filières enseignantes (universitaire, HU et corps spécifiques).

— **Tableau 2.3** - Nombre de recrutements de personnels enseignants titulaires, répartis par filière et par corps et ventilés par modalité de recrutement et sexe, 2022

Filière	Libellé du corps / Modalité de recrutement / Sexe	Mutation				Part mut/ Total recrut (en %)
		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)	
Filière universitaire	Professeur des universités	30	52	82	36,6	11,6
	Maître de conférences des universités	72	88	160	45,0	12,6
	Total des recrutements de la filière	102	140	242	42,1	12,2
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	42,1	57,9	100,0	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	7	13	20	35,0	8,2
	Professeur de médecine générale			0	-	0,0
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	4	2	6	66,7	3,0
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0	-	0,0
	Total des recrutements de la filière	11	15	26	42,3	5,7
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	42,3	57,7	100,0	-	-
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 %)				-	-
Ensemble des recrutements de personnels enseignants titulaires		113	155	268	42,2	8,6
Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)		42,2	57,8	100,0	-	-

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.

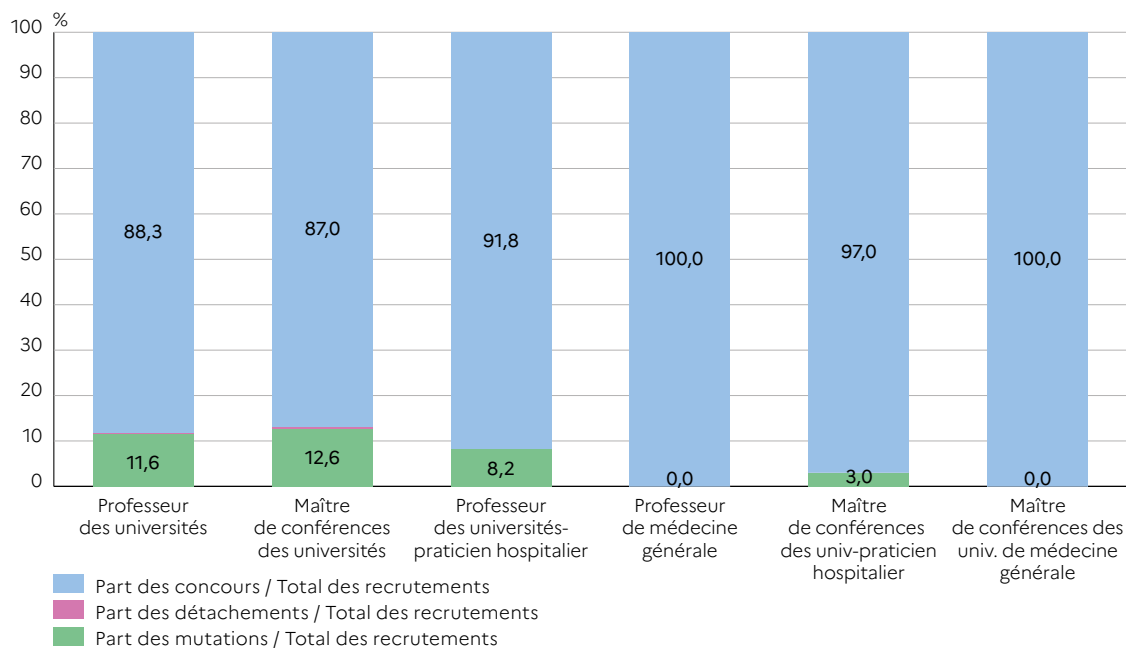
Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 91% des postes, alors que la mutation ne représente que 9% du recrutement. Les recrutements par voie de détachement restent exceptionnels.

Si la part des femmes dans l'ensemble des recrutements des personnels enseignants dans le supérieur est en 2022 de 45%, elle est en moyenne de 40% dans les corps des professeurs des universités et assimilés, et de 45% 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 (29% pour les PR et 45% pour les MCF).

Détachement				Part dét/ Total recrut (en %)	Concours				Part Conc/ Total recrut (en %)	Total recrute- ment	Part des femmes (en %)
Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)			
	1	1	0,0	0,1	262	363	625	41,9	88,3	708	41,2
2	3	5	40,0	0,4	494	611	1 105	44,7	87,0	1 270	44,7
2	4	6	33,3	0,3	756	974	1 730	43,7	87,5	1 978	43,5
33,3	66,7	100,0	-	-	43,7	56,3	100,0	-	-	-	-
					80	144	224	35,7	91,8	244	35,7
					2	2	4	50,0	100,0	4	50,0
					84	108	192	43,8	97,0	198	44,4
					4	3	7	57,1	100,0	7	57,1
0	0	0	-	0,0	170	257	427	39,8	94,3	453	40,0
0,0	0,0	0,0	-	-	39,8	60,2	100,0	-	-	-	-
					185	161	346	53,5	100,0	346	53,5
					181	158	339	53,4	100,0	339	53,4
0,0	0,0	0,0		0,0	366	319	685	53,4	100,0	685	53,4
0,0		0,0	-	-	53,4		53,4	-	-	-	-
2	4	6	33,3	0,2	1 292	1 550	2 842	45,5	91,2	3 116	45,2
33,3	66,7	100,0	-	-	45,5	54,5	100,0	-	-	-	-

© DGRH

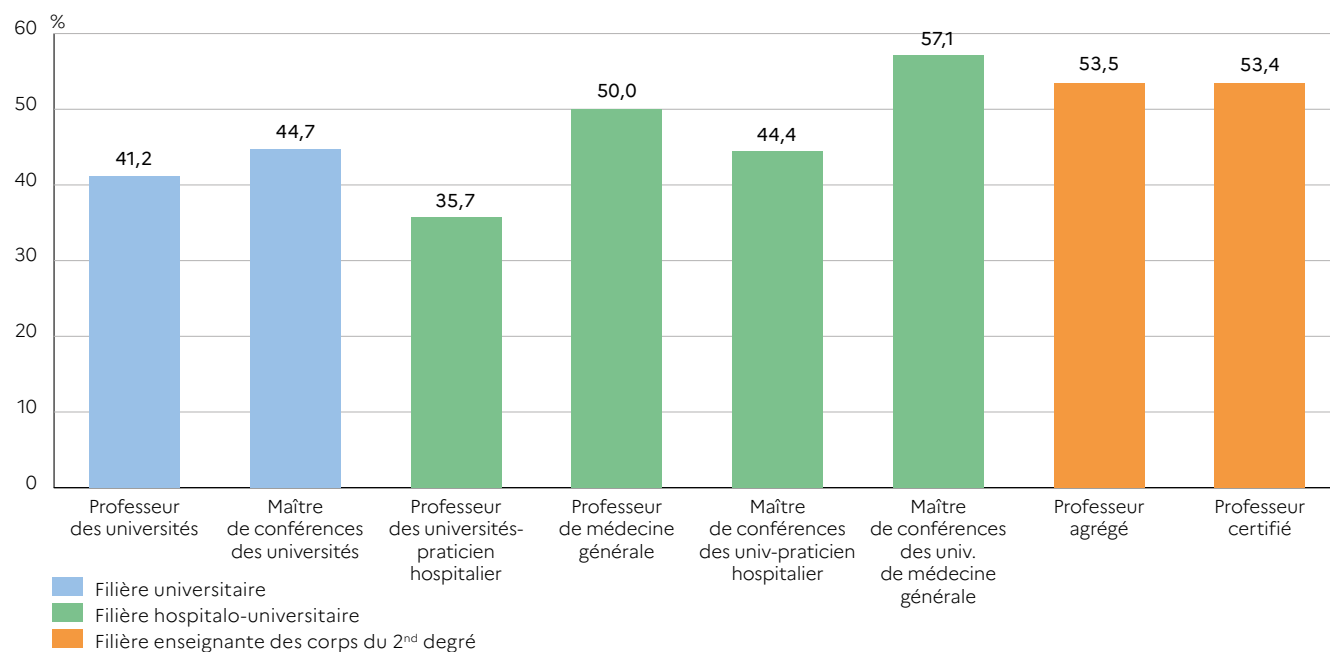
— **Figure 2.1** - Le taux de recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires par corps selon la modalité de recrutement, 2022



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 2022



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 31/12/2022

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 31/12/2022.

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 2022 est la deuxième 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 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 29% 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 2022	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit public	3	4	7	42,9	57,1
Science politique	3	4	7	42,9	57,1
Histoire du droit	4	3	7	57,1	42,9
Sciences de gestion	3	4	7	42,9	57,1
Total agrégations	13	15	28	46,4	53,6

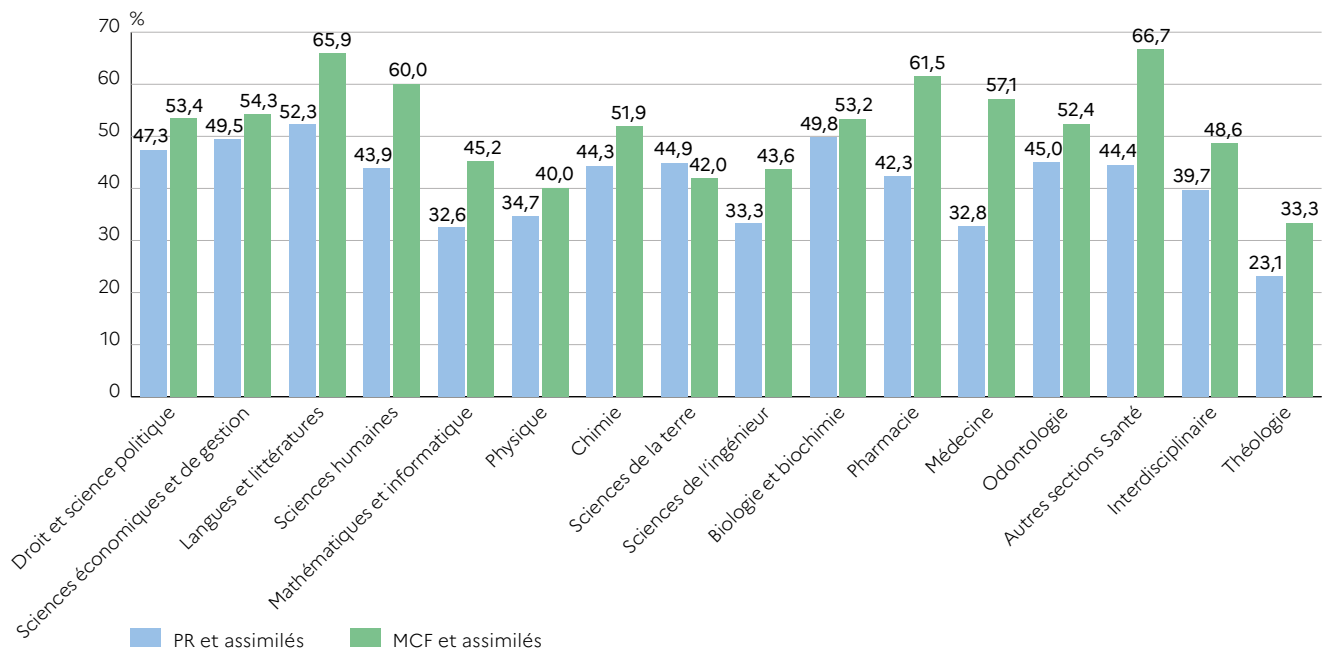
Champ : Composition des jurys des concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur.

© 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 46% parmi les membres des jurys des concours d'agrégation ouverts en 2022.

— **Figure 2.3** - La part des femmes dans les sections du CNU selon le corps et le groupe de disciplines, au 31/12/2022



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 31/12/2022.

— **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 31/12/2022

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 31/12/2022 (à partir des élections du CNU 2019).

66% des sections du 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 29% 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 2022	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	en %	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit public	0	1	1	0,0	100,0
Science politique	1	0	1	100,0	0,0
Histoire du droit	1	0	1	100,0	0,0
Sciences de gestion	1	0	1	100,0	0,0
Total agrégations	3	1	4	75,0	25,0

Champ : Présidence des jurys de l'agrégation.

© DGRH

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

En 2022, sur les quatre concours d'agrégation, trois des présidents de jury sont des femmes.

3

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

Ce chapitre présente des données de l'année 2022 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 2022, 1 701 enseignants titulaires sont partis à la retraite, soit 2,5% des effectifs. 62% de ces départs concernent des enseignants-chercheurs universitaires, 25% des enseignants du second degré et 11% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. L'âge moyen de départ à la retraite est de 65,3 ans (67,2 ans pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 65,6 ans pour les enseignants-chercheurs universitaires, 63,7 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 (34% contre 36%), 56% des candidates sont promues contre 44% 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, la part des femmes parmi les promus (32%) est plus élevée que celle parmi les promouvables (30%). Cette part croît avec la progression des avancements dans les grades de MCU-PH (50% pour la 1^e classe contre 71% pour l'échelon exceptionnel de la hors classe), alors qu'elle décroît avec la progression des avancements dans les grades de PU-PH (26% pour la 1^e classe contre 20% pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle). Par ailleurs, les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes.
- Le taux de mobilité (mutations + recrutement avec mobilité géographique) des professeurs des universités est de 1,6% contre 0,5% pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes PR (2,2% contre 1,3% pour les hommes) et similaires pour les MCF (0,5%).
- La part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 44% des recrutées par mutation (13% pour les PR et 57% pour les MCF), contre 33% pour les hommes (15% pour les PR et 43% pour les MCF). 47% des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 47% pour les femmes contre 46% 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, 2022

Filière	Libellé long corps	Effectifs au 31/12/2021	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	15 132	551	3,6
	Maître de conférences des universités	32 762	481	1,5
	Assistant de l'enseignement supérieur	5	2	40,0
Total de la filière universitaire		47 899	1 034	2,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		69,9	60,8	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	4 410	152	3,4
	Professeur des universités de médecine générale	44	7	15,9
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	1 894	29	1,5
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	46	1	2,2
Total de la filière hospitalo-universitaire		6 394	189	3,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		9,3	11,1	-
Corps spécifiques	Astronome	105	5	4,8
	Physicien	43	1	2,3
	Astronome adjoint	117		0,0
	Physicien adjoint	74		0,0
	Directeur d'études de l'EHESS	113	7	6,2
	Maître de conférences de l'EHESS	56	1	1,8
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	140	5	3,6
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	92		0,0
	Professeur du Cnam	55	2	3,6

Filière	Libellé long corps	Effectifs au 31/12/2021	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
	Professeur du Collège de France	24	1	4,2
	Sous-directeur de laboratoire du Collège de France	3		
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	73	4	5,5
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	140		0,0
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	2	1	50,0
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.			
Total des corps spécifiques		1 037	27	2,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,5	1,6	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	322	26	8,1
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré		322	26	8,1
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,5	1,5	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	7 046	228	3,2
	Chaire Supérieure			
	Professeur de l'Ensam	69	10	14,5
	Professeur certifié	4 464	139	3,1
	Professeur d'EPS	819	36	4,4
	Professeur de lycée professionnel	407	10	2,5
	Chargé d'enseignement d'EPS	3	1	33,3
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré		12 808	424	3,3
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		18,7	24,9	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	55		0,0
	Psychologue de l'éducation nationale	13		0,0
Total de la filière éducation-orientation		68	0	0,0
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	3		0,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	5	1	20,0
Total de la filière d'inspection		8	1	12,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,1	-
Ensemble des effectifs		68 536	1 701	2,5

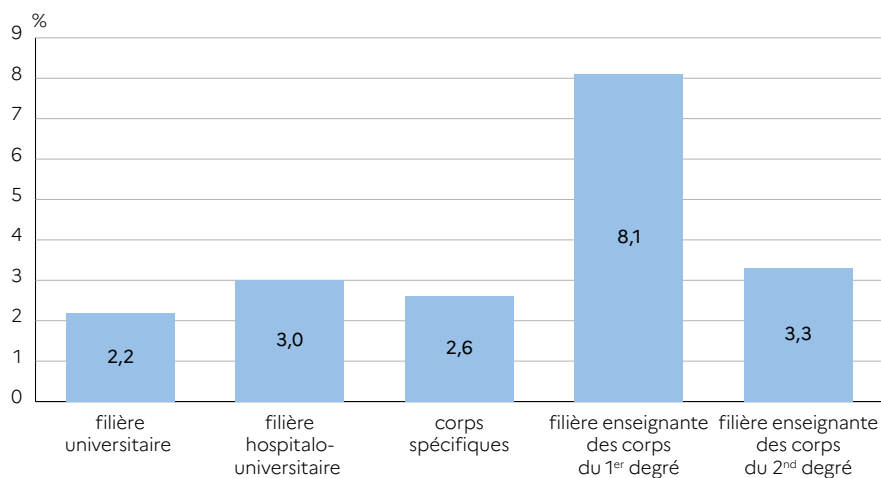
Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite. © DGRH

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

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

En 2022, le taux des départs en retraite des personnels enseignants titulaires est de 2,5% des effectifs. C'est dans les corps enseignants du 1^{er} degré que le taux est le plus élevé (8,1%). 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, 2022



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, 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, 2022

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	151	426	577	26,2	65,6	66,2	66,1
	Maître de conférences et assimilés	197	287	484	40,7	64,5	65,4	65,0
	Total de la filière	348	713	1 061	32,8	65,0	65,9	65,6
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	60,7	63,2	62,4	-	-	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	25	134	159	15,7	66,1	67,4	67,2
	Maître de conférences et assimilés	12	18	30	40,0	65,8	67,7	66,9
	Total de la filière	37	152	189	19,6	66,0	67,4	67,2
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	6,5	13,5	11,1	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	16	10	26	61,5	61,7	63,8	62,5
	Total de la filière	16	10	26	61,5	61,7	63,8	62,5
	Part de la filière (cat. statutaire) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	2,8	0,9	1,5	-	-	-	-

Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	99	129	228	43,4	62,9	63,8	63,4
	Professeur certifié et assimilés	71	115	186	38,2	63,8	64,2	64,0
	Professeur de l'Ensam	1	9	10	10,0	60,0	65,4	64,9
	Total de la filière	171	253	424	40,3	63,3	64,0	63,7
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	29,8	22,4	24,9	-	-	-	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional							
	Inspecteur de l'éducation nationale	1		1	100,0			
	Total de la filière	1	0	1	100,0			
Ensemble des départs à la retraite		573	1 128	1 701	33,7	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

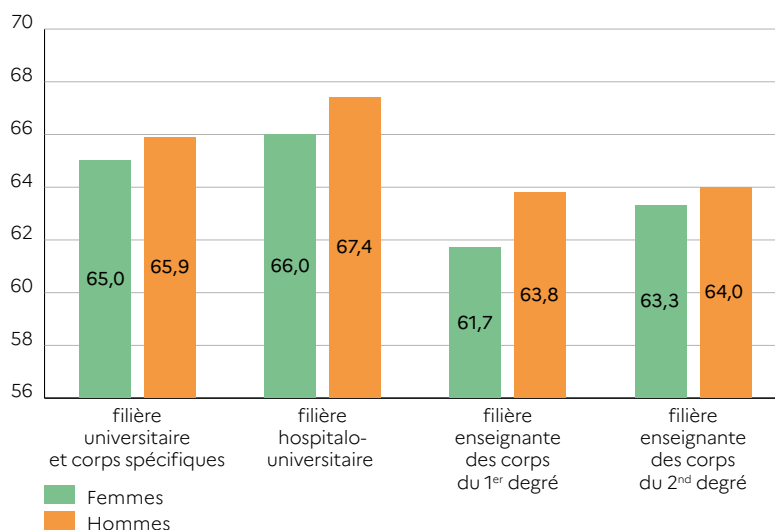
Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

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

Les 1 701 personnels enseignants titulaires partis à la retraite en 2022 sont composés pour 62% d'enseignants-chercheurs universitaires, de 25% d'enseignants du second degré et de 11% d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. 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 (67,2 ans), tandis que les enseignants du second degré partent un peu plus jeunes (63,7 ans).

— **Figure 3.2** - L'âge moyen de départ à la retraite selon la filière et le sexe, 2022



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

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

Source : RHSUPINFO, 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, 2022

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	3	5	1	3	4
	Maître de conférences et assimilés	5	17	22	6	10	16
	Total de la filière	7	20	27	7	13	20
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	100,0	76,9	81,8	70,0	52,0	57,1
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0		3	3
	Maître de conférences et assimilés		2	2		3	3
	Total de la filière	0	2	2	0	6	6
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	7,7	6,1	0,0	24,0	17,1
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles		3	3			0
	Total de la filière	0	3	3	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	11,5	9,1	0,0	0,0	0,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé			0	2	1	3
	Professeur certifié et assimilés			0	1	5	6
	Professeur de l'Ensam			0			0
	Total de la filière	0	0	0	3	6	9
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	30,0	24,0	25,7
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional			0			0
	Inspecteur de l'éducation nationale		1	1			0
	Total de la filière	0	1	1	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	3,8	3,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des départs définitifs autre que la retraite		7	26	33	10	25	35
Part par sexe / sous-total motif de départ définitif (en %)		21,2	78,8	100,0	28,6	71,4	100,0
Part / Total général des motifs de départ définitif autre que la retraite (en %)		3,7	13,6	17,3	5,2	13,1	18,3

* 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).

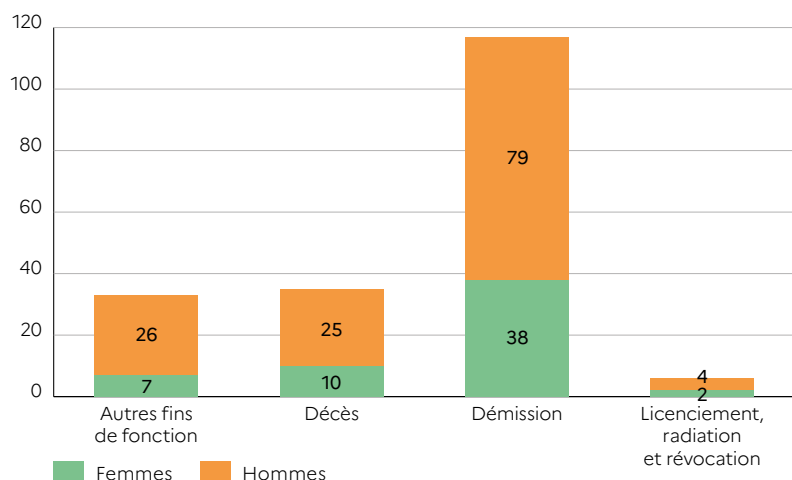
En 2022, les autres départs définitifs (en dehors des retraites), au nombre de 191, concernent majoritairement les personnels enseignants titulaires de la filière universitaire et corps spécifiques (71%). Les démissions représentent plus de la moitié des autres départs définitifs (61%).

La part des femmes dans ces départs définitifs autres que les retraites est de 30%.

Démission			Licenciement, radiation et révocation			Total général			Part des femmes (en %)
F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	Total	
2	13	15			0	5	19	24	20,8
22	47	69	1	3	4	34	77	111	30,6
24	60	84	1	3	4	39	96	135	28,9
63,2	75,9	71,8	50,0	75,0	66,7	68,4	71,6	70,7	-
3	6	9			0	3	9	12	25,0
11	11	22	1		1	12	16	28	42,9
14	17	31	1	0	1	15	25	40	37,5
36,8	21,5	26,5	50,0	0,0	16,7	26,3	18,7	20,9	-
		0		1	1	0	4	4	0,0
0	0	0	0	1	1	0	4	4	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	16,7	0,0	3,0	2,1	-
	2	2			0	2	3	5	40,0
		0			0	1	5	6	16,7
		0			0	0	0	0	-
0	2	2	0	0	0	3	8	11	27,3
0,0	2,5	1,7	0,0	0,0	0,0	5,3	6,0	5,8	-
		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	0,7	0,5	-
38	79	117	2	4	6	57	134	191	29,8
32,5	67,5	100,0	33,3	66,7	100,0	29,8	70,2	100,0	-
19,9	41,4	61,3	1,0	2,1	3,1	29,8	70,2	100,0	-

© DGRH

— **Figure 3.3** - Les effectifs des départs définitifs autres que les retraites selon le sexe, 2022



© 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-chercheurs titulaires partis au cours de l'année, répartis par position administrative et ventilés par filière, corps et sexe, 2022

Filière	Corps	Congé parental			Détachement		
		F	H	S/total	F	H	S/total
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés		1	1	7	31	38
	Maître de conférences et assimilés	3	2	5	41	51	92
	Total de la filière	3	3	6	48	82	130
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	75,0	100,0	85,7	94,1	97,6	96,3
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0	1		1
	Maître de conférences et assimilés	1		1	2	2	4
	Total de la filière	1	0	1	3	2	5
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	25,0	0,0	14,3	5,9	2,4	3,7
Ensemble des effectifs		4	3	7	51	84	135
Part des effectifs par sexe / Position administrative (en %)		57,1	42,9	-	37,8	62,2	-

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.

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

Source : RHSUPINFO 2022.

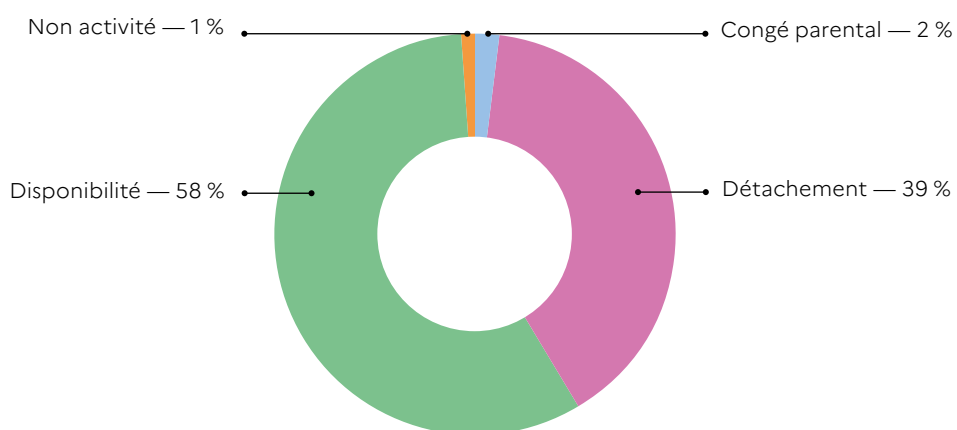
Disponibilité			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/total	F	H	S/total	F	H	Total	
10	18	28			0	17	50	67	25,4
56	70	126	1	2	3	101	125	226	44,7
66	88	154	1	2	3	118	175	293	40,3
83,5	74,6	78,2	100,0	100,0	100,0	87,4	84,5	85,7	-
3	21	24			0	4	21	25	16,0
10	9	19			0	13	11	24	54,2
13	30	43	0	0	0	17	32	49	34,7
16,5	25,4	21,8	0,0	0,0	0,0	12,6	15,5	14,3	-
79	118	197	1	2	3	135	207	342	39,5
40,1	59,9	-	33,3	66,7	-	39,5	60,5	-	-

© DGRH

En 2022, les agents en disponibilité et en détachement représentent respectivement 58% et 39% 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, 96% sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques. Parmi les personnels en disponibilité, 78% sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques.

Les femmes représentent 39,5% des départs temporaires.

— **Figure 3.4** - Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires partis temporairement en cours d'année selon la position administrative (en %), 2022

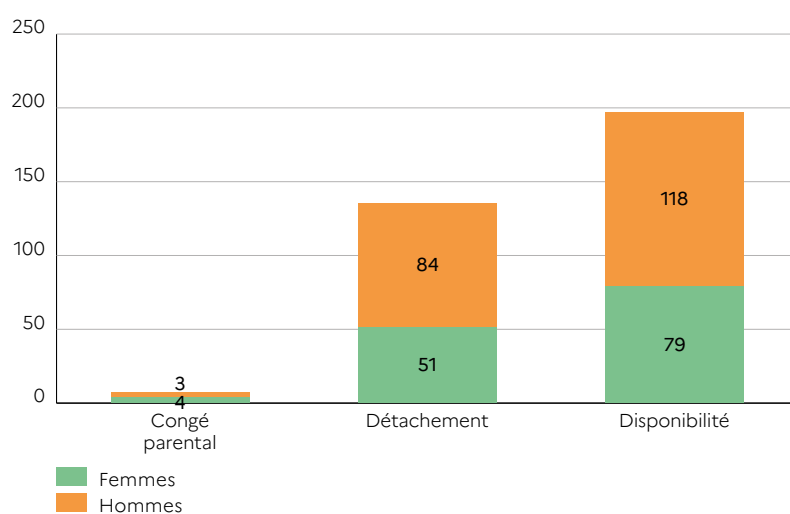


Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative, d'une année sur l'autre, en raison des aléas liées à la gestion des personnels. © DGRH

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

Source : *RHSUPINFO 2022*.

— **Figure 3.5** - Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires partis temporairement en cours d'année selon la position administrative et le sexe, 2022



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 2022.

B. Avancement et mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

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

— **Tableau 3.5** - Nombre d'enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques) promouvables, candidats et promu à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU et ventilés par sexe, 2022

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				F
			F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	86	170	256	33,6	24
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	165	276	441	37,4	28
		PR de 1 ^{re} classe	154	232	386	39,9	54
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	73	76	149	49,0	26
		Maître de conférences hors classe	340	381	721	47,2	86
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57	135	192	29,7	18
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	100	231	331	30,2	27
		PR de 1 ^{re} classe	108	187	295	36,6	52
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	89	107	196	45,4	44
		Maître de conférences hors classe	391	363	754	51,9	131
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	126	120	246	51,2	42
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	263	219	482	54,6	90
		PR de 1 ^{re} classe	270	219	489	55,2	122
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	242	111	353	68,6	103
		Maître de conférences hors classe	804	437	1 241	64,8	249

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)			
40	64	37,5	14	19	33	42,4	25,0	12,9	51,6
82	110	25,5	17	38	55	30,9	24,9	12,5	50,0
68	122	44,3	20	33	53	37,7	31,6	13,7	43,4
31	57	45,6	20	19	39	51,3	38,3	26,2	68,4
82	168	51,2	57	49	106	53,8	23,3	14,7	63,1
45	63	28,6	8	21	29	27,6	32,8	15,1	46,0
101	128	21,1	11	32	43	25,6	38,7	13,0	33,6
87	139	37,4	26	30	56	46,4	47,1	19,0	40,3
38	82	53,7	29	22	51	56,9	41,8	26,0	62,2
130	261	50,2	79	64	143	55,2	34,6	19,0	54,8
50	92	45,7	23	16	39	59,0	37,4	15,9	42,4
81	171	52,6	38	25	63	60,3	35,5	13,1	36,8
92	214	57,0	47	23	70	67,1	43,8	14,3	32,7
42	145	71,0	71	24	95	74,7	41,1	26,9	65,5
123	372	66,9	144	72	216	66,7	30,0	17,4	58,1

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				F
			F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	107	227	334	32,0	36
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	238	413	651	36,6	71
		PR de 1 ^{re} classe	275	386	661	41,6	100
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	145	153	298	48,7	57
		Maître de conférences hors classe	681	604	1 285	53,0	229
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	69	351	420	16,4	28
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	107	571	678	15,8	28
		PR de 1 ^{re} classe	82	409	491	16,7	25
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	115	248	363	31,7	40
		Maître de conférences hors classe	344	1 047	1 391	24,7	110
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	28	162	190	14,7	11
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	43	268	311	13,8	11
		PR de 1 ^{re} classe	42	134	176	23,9	21
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	36	74	110	32,7	16
		Maître de conférences hors classe	139	408	547	25,4	35
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	52	172	224	23,2	16
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	101	236	337	30,0	41
		PR de 1 ^{re} classe	55	165	220	25,0	23
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	60	66	126	47,6	25
		Maître de conférences hors classe	333	441	774	43,0	129
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	15	70	85	17,6	6
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	28	112	140	20,0	10
		PR de 1 ^{re} classe	23	87	110	20,9	11
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	19	30	49	38,8	4
		Maître de conférences hors classe	101	199	300	33,7	27
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	63	418	481	13,1	23
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	106	593	699	15,2	34
		PR de 1 ^{re} classe	76	469	545	13,9	28
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	70	290	360	19,4	31
		Maître de conférences hors classe	343	1 151	1 494	23,0	123
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	59	172	231	25,5	11
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	127	253	380	33,4	43
		PR de 1 ^{re} classe	135	179	314	43,0	46
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	102	85	187	54,5	43
		Maître de conférences hors classe	687	558	1 245	55,2	237

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)			
96	132	27,3	17	39	56	30,4	39,5	16,8	42,4
153	224	31,7	33	60	93	35,5	34,4	14,3	41,5
162	262	38,2	50	53	103	48,5	39,6	15,6	39,3
62	119	47,9	41	38	79	51,9	39,9	26,5	66,4
183	412	55,6	151	107	258	58,5	32,1	20,1	62,6
143	171	16,4	13	58	71	18,3	40,7	16,9	41,5
181	209	13,4	16	62	78	20,5	30,8	11,5	37,3
184	209	12,0	12	57	69	17,4	42,6	14,1	33,0
88	128	31,3	26	52	78	33,3	35,3	21,5	60,9
301	411	26,8	73	156	229	31,9	29,5	16,5	55,7
53	64	17,2	10	21	31	32,3	33,7	16,3	48,4
81	92	12,0	7	26	33	21,2	29,6	10,6	35,9
46	67	31,3	12	16	28	42,9	38,1	15,9	41,8
24	40	40,0	14	13	27	51,9	36,4	24,5	67,5
123	158	22,2	19	66	85	22,4	28,9	15,5	53,8
63	79	20,3	10	28	38	26,3	35,3	17,0	48,1
71	112	36,6	21	26	47	44,7	33,2	13,9	42,0
57	80	28,8	9	20	29	31,0	36,4	13,2	36,3
22	47	53,2	20	12	32	62,5	37,3	25,4	68,1
155	284	45,4	79	81	160	49,4	36,7	20,7	56,3
28	34	17,6	4	13	17	23,5	40,0	20,0	50,0
42	52	19,2	5	14	19	26,3	37,1	13,6	36,5
36	47	23,4	6	15	21	28,6	42,7	19,1	44,7
11	15	26,7	4	9	13	30,8	30,6	26,5	86,7
51	78	34,6	18	34	52	34,6	26,0	17,3	66,7
168	191	12,0	8	70	78	10,3	39,7	16,2	40,8
210	244	13,9	15	69	84	17,9	34,9	12,0	34,4
193	221	12,7	10	59	69	14,5	40,6	12,7	31,2
121	152	20,4	18	72	90	20,0	42,2	25,0	59,2
449	572	21,5	59	227	286	20,6	38,3	19,1	50,0
63	74	14,9	6	26	32	18,8	32,0	13,9	43,2
84	127	33,9	23	26	49	46,9	33,4	12,9	38,6
74	120	38,3	22	28	50	44,0	38,2	15,9	41,7
30	73	58,9	31	17	48	64,6	39,0	25,7	65,8
191	428	55,4	147	98	245	60,0	34,4	19,7	57,2

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				F
			F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	35	35	70	50,0	13
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	46	65	111	41,4	15
		PR de 1 ^{re} classe	43	58	101	42,6	16
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	26	16	42	61,9	10
		Maître de conférences hors classe	206	147	353	58,4	77
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	22	66	88	25,0	11
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	63	106	169	37,3	22
		PR de 1 ^{re} classe	85	109	194	43,8	51
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	33	37	70	47,1	11
		Maître de conférences hors classe	297	277	574	51,7	88
Théologie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	1	2	3	33,3	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1	7	8	12,5	
		PR de 1 ^{re} classe	2	6	8	25,0	1
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel			0		
		Maître de conférences hors classe	3	4	7	42,9	
Autres sections de santé	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon					
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1		1	100,0	
		PR de 1 ^{re} classe	2		2	100,0	1
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel					
		Maître de conférences hors classe					
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	720	2 100	2 820	25,5	239
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 389	3 350	4 739	29,3	420
		PR de 1 ^{re} classe	1 352	2 640	3 992	33,9	551
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	1 010	1 293	2 303	43,9	410
		Maître de conférences hors classe	4 669	6 017	10 686	43,7	1 521
	Total PR et MCF			9 140	15 400	24 540	37,2

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.

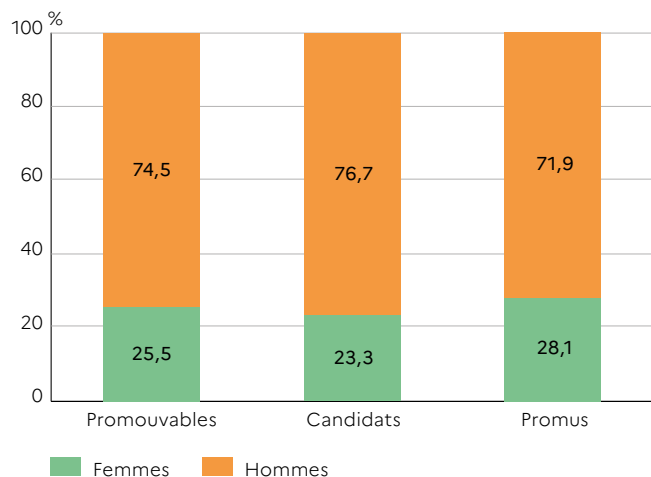
Devant faire acte de candidature pour être promu, les enseignants-chercheurs promouvables de chaque grade ne sont qu'un tiers à se porter candidat avec des différences selon le grade d'accès et le groupe de disciplines. Ainsi, ils sont 32,5% à candidater dans le grade de MCF hors classe, 39% à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF (échelon créé en 2017) et de 34% à 41% 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 44% des candidats et 46,5% des promus) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (respectivement 23% des candidats et 28% des promus). Tous grades confondus, bien que les femmes candidatent un peu moins que les hommes (34% contre 36%), 56% des candidates sont promues contre 44% pour les candidats.

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
H	Ensemble	Part des femmes (en %)	F	H	Ensemble	Part des femmes (en %)			
14	27	48,1	8	7	15	53,3	38,6	21,4	55,6
33	48	31,3	5	11	16	31,3	43,2	14,4	33,3
24	40	40,0	6	9	15	40,0	39,6	14,9	37,5
9	19	52,6	8	3	11	72,7	45,2	26,2	57,9
56	133	57,9	42	31	73	57,5	37,7	20,7	54,9
24	35	31,4	7	9	16	43,8	39,8	18,2	45,7
50	72	30,6	8	20	28	28,6	42,6	16,6	38,9
64	115	44,3	17	11	28	60,7	59,3	14,4	24,3
14	25	44,0	6	11	17	35,3	35,7	24,3	68,0
108	196	44,9	44	63	107	41,1	34,1	18,6	54,6
1	1	0,0			0		33,3	0,0	0,0
5	5	0,0		3	3	0,0	62,5	37,5	60,0
2	3	33,3	1		1	100,0	37,5	12,5	33,3
	0				0				
1	1	0,0		1	1	0,0	14,3	14,3	100,0
							0,0	0,0	
	1	100,0	1		1	100,0	50,0	50,0	100,0
788	1 027	23,3	128	327	455	28,1	36,4	16,1	44,3
1 174	1 594	26,3	199	412	611	32,6	33,6	12,9	38,3
1 089	1 640	33,6	239	354	593	40,3	41,1	14,9	36,2
492	902	45,5	288	292	580	49,7	39,2	25,2	64,3
1 953	3 474	43,8	912	1 049	1 961	46,5	32,5	18,4	56,4
5 496	8 637	36,4	1 766	2 434	4 200	42,0	35,2	17,1	48,6

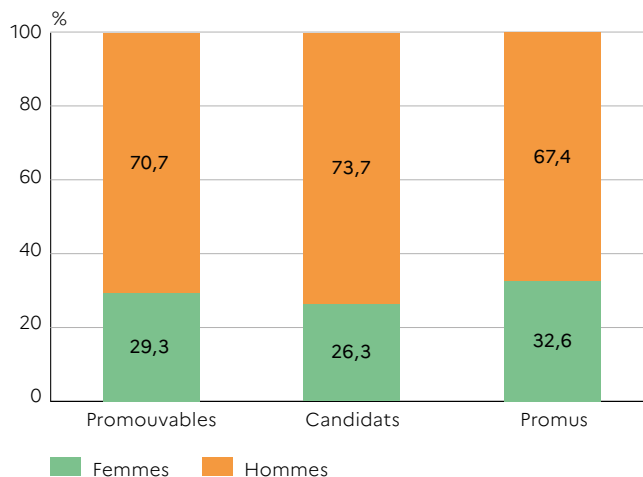
© DGRH

— **Figure 3.6** - Répartition par sexe des enseignants-chercheurs promouvables, candidats et promus, par grade de promotion, 2022

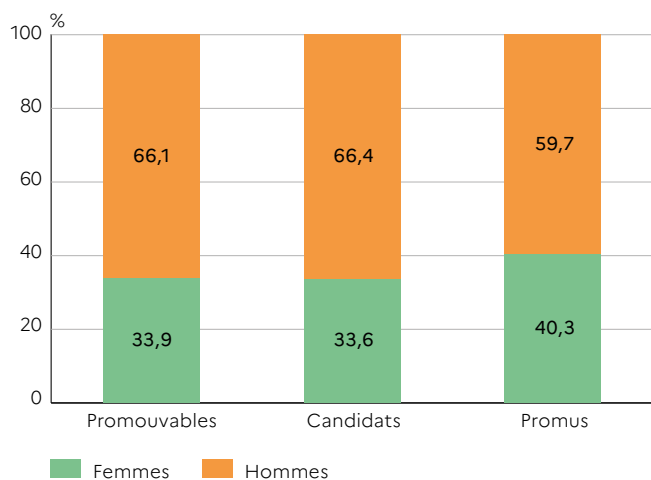
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



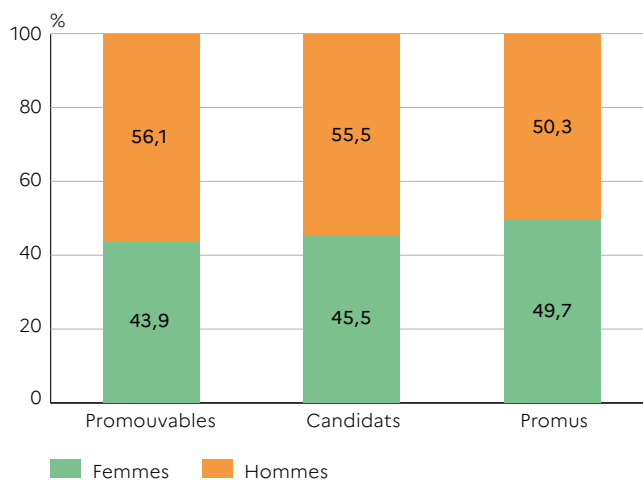
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



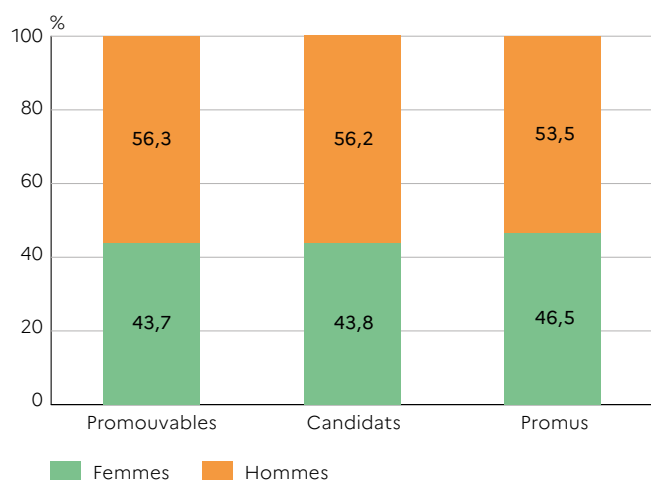
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



e - MCF hors classe

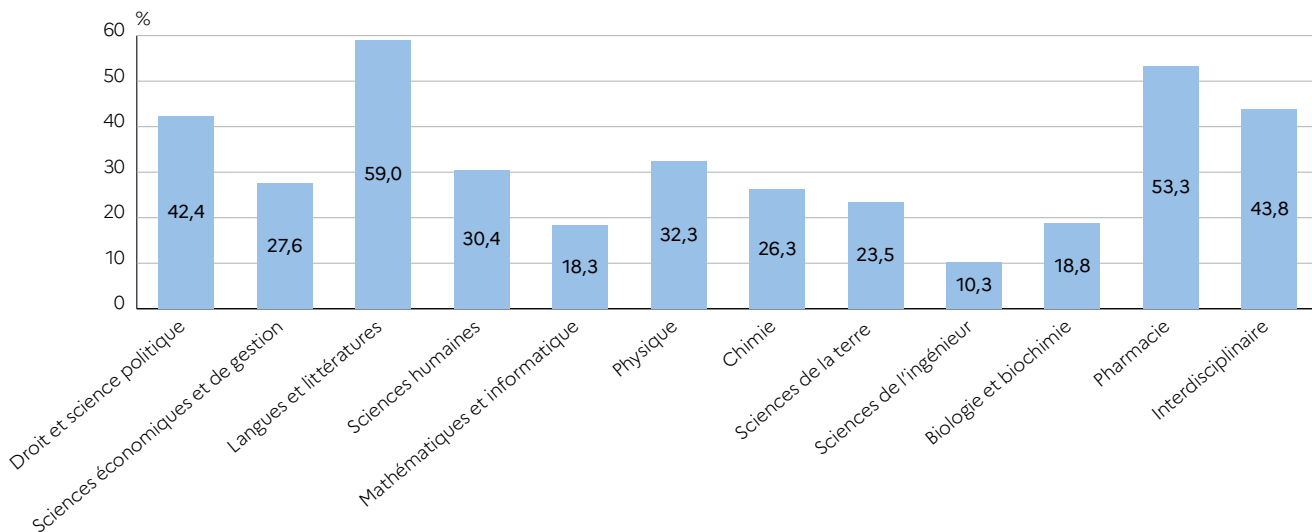


Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement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

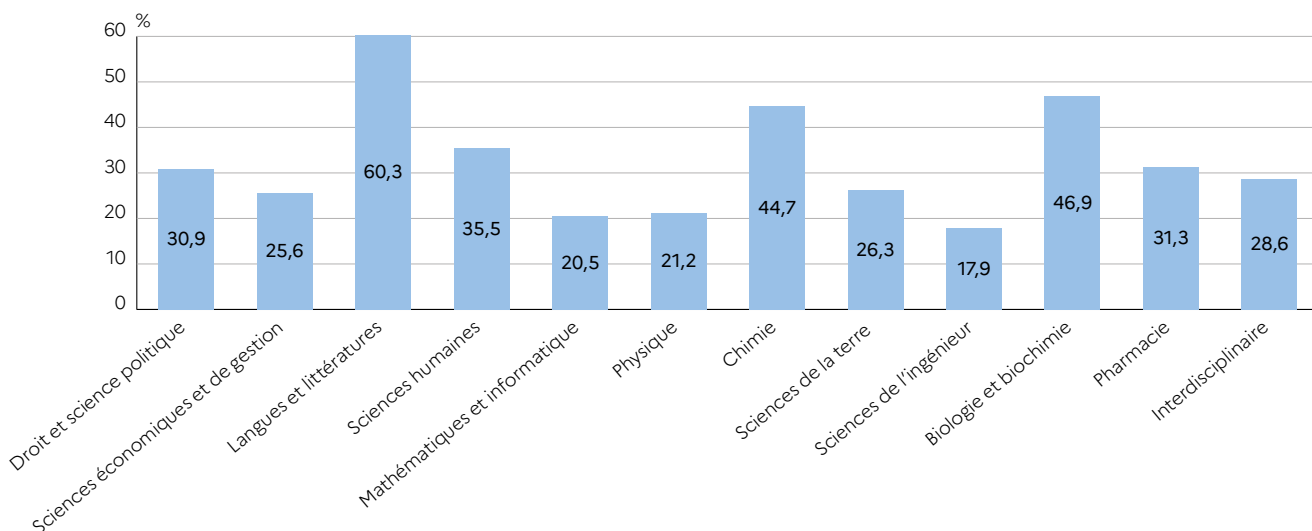
Source : Application ELECTRA.

— **Figure 3.7** - Taux de féminisation des promus par grade de promotion et groupes de disciplines CNU, 2022

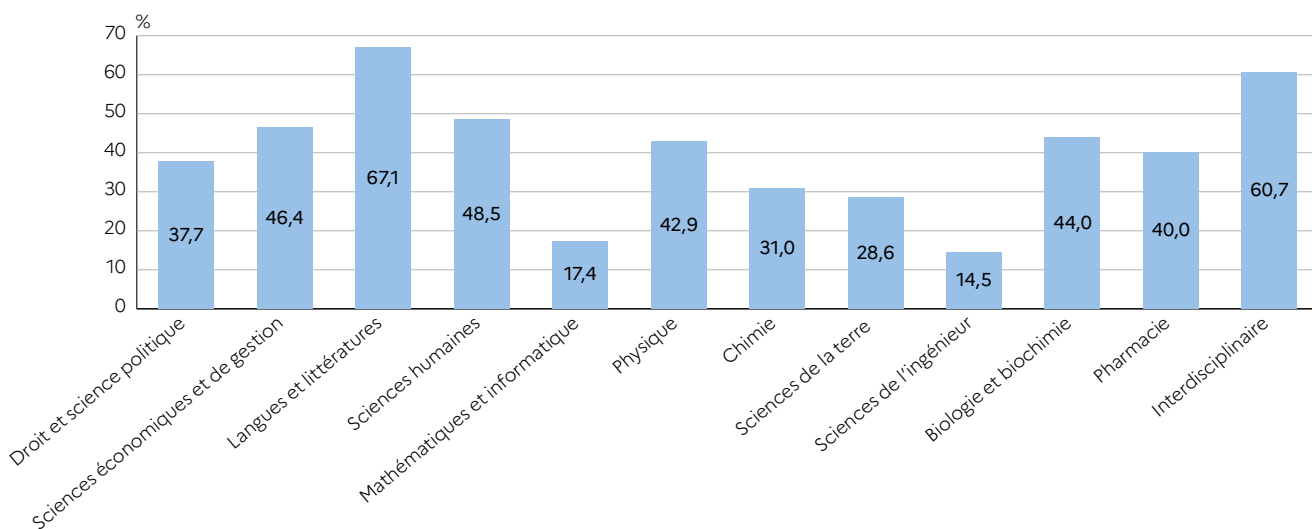
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



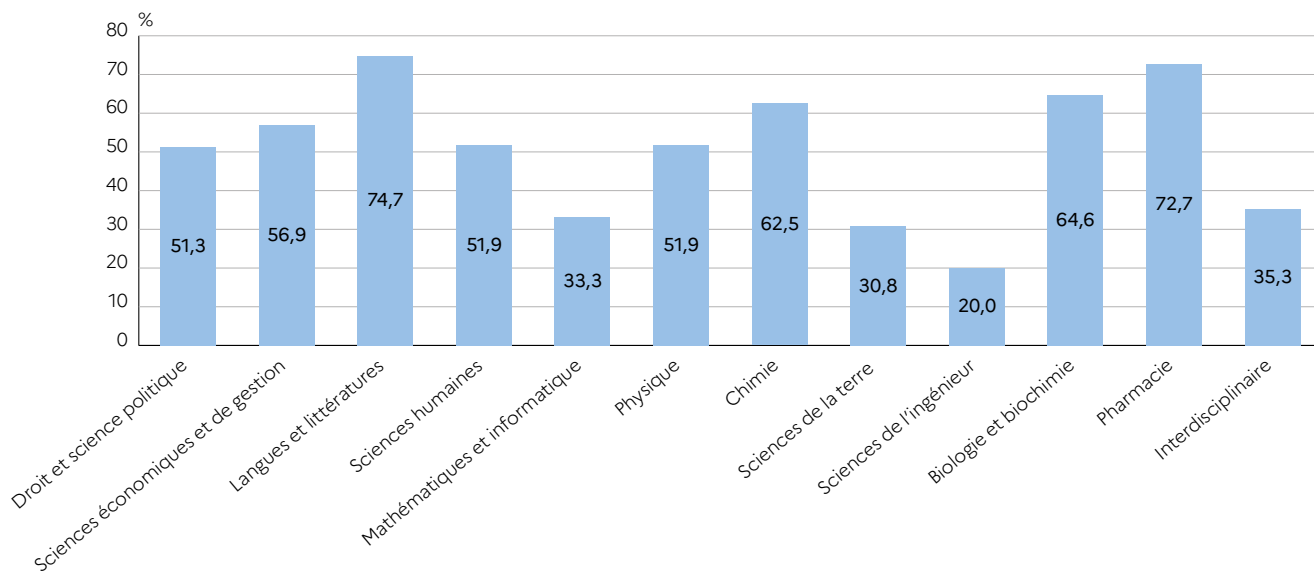
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



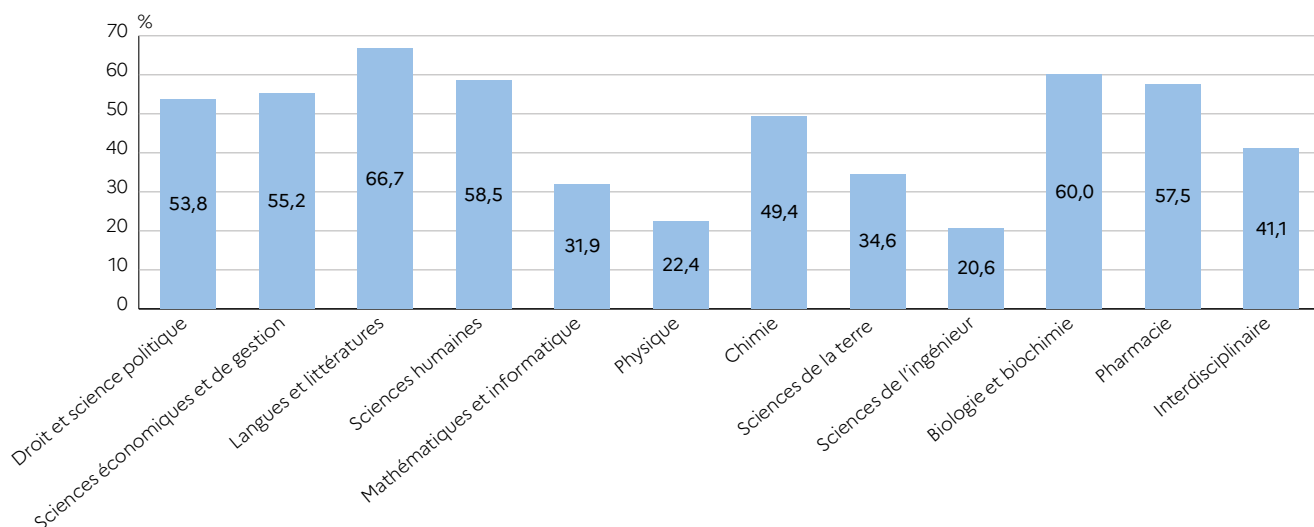
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



e - MCF hors classe



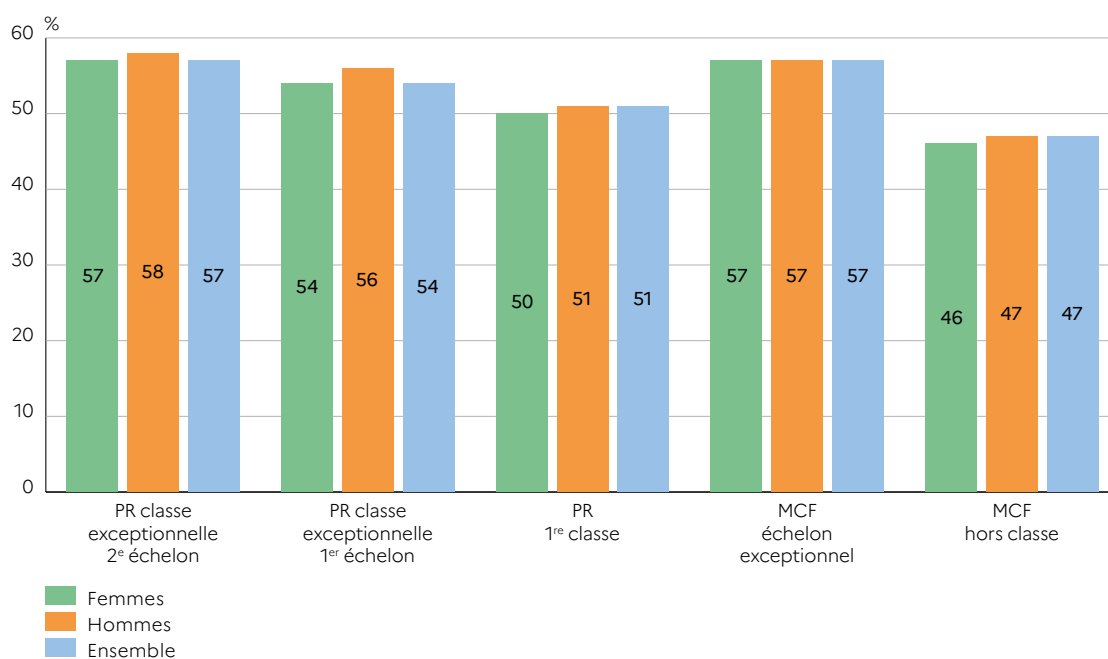
Les groupes Théologie et Autres sections de santé ne sont pas présents dans ces graphiques, car leurs effectifs sont trop faibles

© DGRH

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, 2022



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^o 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 - Âges moyens des enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques) promouvables, candidats et promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU et ventilés par sexe, 2022**

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)			Candidats (b)	
			F	H	Ensemble	F	H
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	55 ans	55 ans	55 ans	56 ans	55 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	50 ans	52 ans	51 ans	53 ans	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	47 ans	44 ans	45 ans	49 ans	45 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	59 ans	58 ans	58 ans	59 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	52 ans	52 ans	49 ans	50 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	55 ans	55 ans	55 ans	56 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	51 ans	54 ans	53 ans	52 ans	54 ans
		PR de 1 ^{re} classe	49 ans	50 ans	49 ans	49 ans	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	58 ans	58 ans	57 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	51 ans	50 ans	48 ans	49 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	60 ans	60 ans	60 ans	59 ans	60 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans
		PR de 1 ^{re} classe	53 ans	54 ans	54 ans	53 ans	55 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	53 ans	51 ans	50 ans	51 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	60 ans	59 ans	59 ans	60 ans	59 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	57 ans	57 ans	58 ans	57 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	53 ans	53 ans	53 ans	53 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	50 ans	52 ans	51 ans	48 ans	50 ans
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	55 ans	55 ans	58 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	53 ans	53 ans	53 ans	55 ans	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	48 ans	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	47 ans	48 ans	48 ans	46 ans	47 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	54 ans
		PR de 1 ^{re} classe	51 ans	52 ans	52 ans	50 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	58 ans	57 ans	56 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	48 ans	46 ans

Ensemble	Promus (c)		
	F	H	Ensemble
55 ans	54 ans	54 ans	54 ans
53 ans	51 ans	50 ans	51 ans
47 ans	48 ans	45 ans	46 ans
58 ans	57 ans	58 ans	58 ans
49 ans	47 ans	47 ans	47 ans
56 ans	55 ans	56 ans	56 ans
54 ans	53 ans	53 ans	53 ans
50 ans	48 ans	50 ans	49 ans
57 ans	57 ans	56 ans	56 ans
48 ans	47 ans	48 ans	47 ans
59 ans	60 ans	60 ans	60 ans
57 ans	57 ans	56 ans	57 ans
54 ans	54 ans	55 ans	54 ans
58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
51 ans	49 ans	49 ans	49 ans
59 ans	61 ans	59 ans	60 ans
57 ans	58 ans	57 ans	57 ans
53 ans	54 ans	52 ans	53 ans
58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
49 ans	48 ans	48 ans	48 ans
56 ans	58 ans	56 ans	56 ans
54 ans	55 ans	51 ans	52 ans
48 ans	50 ans	48 ans	48 ans
57 ans	56 ans	56 ans	56 ans
46 ans	45 ans	45 ans	45 ans
58 ans	57 ans	56 ans	56 ans
54 ans	55 ans	53 ans	53 ans
51 ans	50 ans	50 ans	50 ans
57 ans	55 ans	56 ans	56 ans
47 ans	47 ans	46 ans	46 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)			Candidats (b)	
			F	H	Ensemble	F	H
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56 ans	57 ans	56 ans	56 ans	55 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	53 ans	54 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	52 ans	52 ans	50 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	58 ans	57 ans	57 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	47 ans	47 ans	47 ans	46 ans	45 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	53 ans	56 ans	55 ans	53 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	50 ans	52 ans	51 ans	50 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	57 ans	57 ans	56 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	47 ans	47 ans	47 ans	47 ans
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	57 ans	57 ans	59 ans	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	49 ans	50 ans	50 ans	51 ans	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	46 ans	47 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	56 ans	56 ans	57 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	53 ans	53 ans	53 ans	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	59 ans	59 ans	58 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	49 ans	49 ans	48 ans	48 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56 ans	57 ans	57 ans	57 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	56 ans	56 ans	56 ans	56 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	51 ans	52 ans	54 ans	49 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	61 ans	58 ans	60 ans	61 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	49 ans	49 ans	47 ans	47 ans
Interdisciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	56 ans	56 ans	59 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	54 ans	53 ans	53 ans	54 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	59 ans	59 ans	59 ans	59 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	52 ans	52 ans	50 ans	51 ans
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	58 ans	57 ans	57 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	56 ans
		PR de 1 ^{re} classe	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans	48 ans

Ensemble	Promus (c)		Ensemble
	F	H	
55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
54 ans	53 ans	52 ans	53 ans
51 ans	51 ans	50 ans	50 ans
57 ans	56 ans	57 ans	56 ans
46 ans	45 ans	45 ans	45 ans
57 ans	60 ans	57 ans	58 ans
54 ans	55 ans	54 ans	55 ans
50 ans	51 ans	49 ans	50 ans
57 ans	56 ans	57 ans	56 ans
47 ans	45 ans	46 ans	45 ans
57 ans	58 ans	57 ans	57 ans
55 ans	56 ans	54 ans	54 ans
50 ans	49 ans	49 ans	49 ans
58 ans	56 ans	57 ans	57 ans
47 ans	45 ans	45 ans	45 ans
57 ans	58 ans	56 ans	56 ans
56 ans	58 ans	54 ans	56 ans
52 ans	51 ans	52 ans	52 ans
58 ans	58 ans	57 ans	58 ans
48 ans	48 ans	46 ans	47 ans
56 ans	57 ans	57 ans	57 ans
55 ans	53 ans	55 ans	54 ans
51 ans	53 ans	49 ans	51 ans
59 ans	60 ans	56 ans	59 ans
47 ans	46 ans	46 ans	46 ans
58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
56 ans	57 ans	55 ans	56 ans
54 ans	52 ans	53 ans	53 ans
59 ans	59 ans	60 ans	60 ans
51 ans	50 ans	49 ans	49 ans
57 ans	57 ans	58 ans	57 ans
55 ans	54 ans	56 ans	54 ans
51 ans	50 ans	51 ans	51 ans
58 ans	57 ans	57 ans	57 ans
48 ans	46 ans	47 ans	47 ans

© DGRH

Les groupes « Théologie » et « Autres sections de santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs. Ils sont en revanche inclus dans le total général.

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.

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.

— **Tableau 3.7** - Nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promouvables et promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU, ventilés par sexe, 2022

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables				
			Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble
Médecine	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	105	61 ans	535	62 ans	640
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	258	57 ans	928	57 ans	1 186
		PU-PH de 1 ^{re} classe	318	49 ans	816	49 ans	1 134
	PUMG	PUMG classe exceptionnelle 2 ^e échelon			3	65 ans	3
		PUMG classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	63 ans	8	64 ans	14
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	43 ans	12	56 ans	16
	MCU-PH	Maître de conférences - PH- échelon exceptionnel	29	61 ans	10	62 ans	39
		Maître de conférences - PH- hors classe	88	52 ans	54	55 ans	142
		Maître de conférences - PH- 1 ^{re} classe	181	41 ans	218	41 ans	399
	MCMG	Maître de conférences - MG- 1 ^{re} classe	10	40 ans	9	40 ans	19
Odontologie	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	7	63 ans	15	63 ans	22
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	22	59 ans	16	56 ans	38
		PU-PH de 1 ^{re} classe	32	48 ans	28	52 ans	60
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel	3	64 ans	8	63 ans	11
		MCU-PH hors classe	19	54 ans	42	58 ans	61
		MCU-PH 1 ^{re} classe	31	38 ans	22	44 ans	53
Pharmacie	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	12	59 ans	17	60 ans	29
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	18	57 ans	32	58 ans	50
		PU-PH de 1 ^{re} classe	18	54 ans	41	53 ans	59
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel	4	58 ans	3	52 ans	7
		MCU-PH hors classe	14	53 ans	15	51ans	29
		MCU-PH 1 ^{re} classe	25	40 ans	20	38 ans	45

		Promus							Ratio promus/ promouvables (en %)
Âge moyen	Part des femmes (en %)	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	
62 ans	16,4	36	62 ans	162	63 ans	198	63 ans	18,2	30,9
57 ans	21,8	50	59 ans	162	58 ans	212	58 ans	23,6	17,9
49 ans	28,0	44	51 ans	132	50 ans	176	50 ans	25,0	15,5
65 ans				1	63 ans	1	63 ans		33,3
64 ans	42,9	2	59 ans			2	59 ans	100,0	14,3
53 ans	25,0	1	42 ans	1	43 ans	2	43 ans	50,0	12,5
61 ans	74,4	16	60 ans	5	60 ans	21	60 ans	76,2	53,8
53 ans	62,0	23	54 ans	9	51 ans	32	53 ans	71,9	22,5
41 ans	45,4	43	41 ans	54	40 ans	97	41 ans	44,3	24,3
40 ans	52,6	2	42 ans	2	44 ans	4	43 ans	50,0	21,1
63 ans	31,8	2	63 ans	5	63 ans	7	63 ans	28,6	31,8
58 ans	57,9	3	65 ans	3	58 ans	6	61 ans	50,0	15,8
50 ans	53,3	4	54 ans	5	51 ans	9	53 ans	44,4	15,0
63 ans	27,3	2	63 ans	3	65 ans	5	64 ans	40,0	45,5
57 ans	31,1	6	53 ans	7	54 ans	13	54 ans	46,2	21,3
40 ans	58,5	12	36 ans	2	36 ans	14	36 ans	85,7	26,4
60 ans	41,4	4	58 ans	3	58 ans	7	58 ans	57,1	24,1
58 ans	36,0	5	59 ans	5	55 ans	10	57 ans	50,0	20,0
53 ans	30,5	2	54 ans	8	51 ans	10	52 ans	20,0	16,9
55 ans	57,1	2	59 ans			2	59 ans	100,0	28,6
52 ans	48,3	2	52 ans	1	49 ans	3	51 ans	66,7	10,3
39 ans	55,6	6	39 ans	6	38 ans	12	38 ans	50,0	26,7

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables					
			Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	
Total général enseignants-chercheurs HU	PU-PH	PU-PH de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	124	61 ans	567	62 ans	691	
		PU-PH de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	298	57 ans	976	57 ans	1 274	
		PU-PH de 1 ^{re} classe	368	49 ans	885	49 ans	1 253	
	PUMG	PUMG de classe exceptionnelle 2 ^e échelon			3	65 ans	3	
		PUMG de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	63 ans	8	64 ans	14	
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	43 ans	12	56 ans	16	
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel	36	61 ans	21	61 ans	57	
		MCU-PH hors classe	121	52 ans	111	56 ans	232	
		MCU-PH 1 ^{re} classe	237	41 ans	260	41 ans	497	
	MCMG	MCMG 1 ^{re} classe	10	40 ans	9	40 ans	19	
	Total PUPH PUMG MCPH et MCMG			1 204		2 852		4 056

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

Source : Données du département DGRH A2-3.

Les taux de promus/promouvables varient de 21 à 25% dans les grades de maître de conférences hospitalo-universitaire (MCU-PH) et de médecine générale (MCMG), hormis pour l'échelon exceptionnel de la hors classe où il atteint 49%. Ces taux varient de 16 à 18% dans les grades de professeur hospitalo-universitaire (PU-PH), hormis pour le 2nd échelon de la classe exceptionnelle où il atteint 31%.

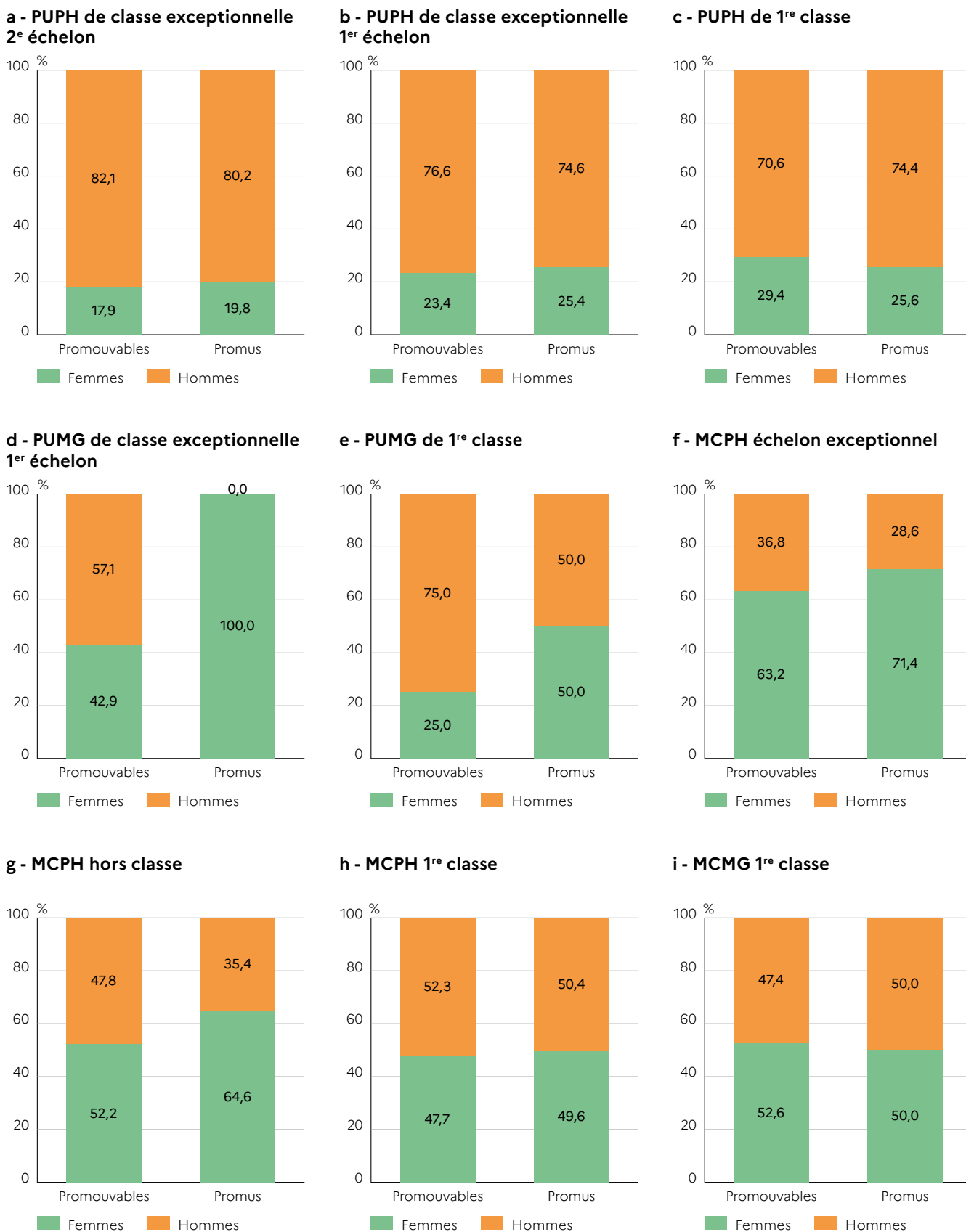
La part des femmes parmi les promus (32%) est plus élevée que celle parmi les promouvables (30%). Cette part parmi les promus croît avec la progression des avancements dans les grades de MCU-PH (50% pour la 1^{re} classe contre 71% pour l'échelon exceptionnel de la hors classe), alors qu'elle décroît avec celle des grades de PU-PH (26% pour la 1^{re} classe contre 20% pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle).

Les âges moyens des promus sont similaires à ceux des promouvables (hors médecine générale où les effectifs sont très faibles). Les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes.

		Promus							Ratio promus/ promou- vables (en %)
Âge moyen	Part des femmes (en %)	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	
62 ans	17,9	42	62 ans	170	63 ans	212	63 ans	19,8	30,7
57 ans	23,4	58	59 ans	170	58 ans	228	58 ans	25,4	17,9
49 ans	29,4	50	51 ans	145	50 ans	195	50 ans	25,6	15,6
65 ans				1	63 ans	1	63 ans		33,3
64 ans	42,9	2	59 ans			2	59 ans	100,0	14,3
53 ans	25,0	1	42 ans	1	43 ans	2	43 ans	50,0	12,5
61 ans	63,2	20	60 ans	8	62 ans	28	61 ans	71,4	49,1
54 ans	52,2	31	54 ans	17	52 ans	48	53 ans	64,6	20,7
41 ans	47,7	61	40 ans	62	40 ans	123	40 ans	49,6	24,7
40 ans	52,6	2	42 ans	2	44 ans	4	43 ans	50,0	21,1
	29,7	267		576		843		31,7	20,8

© DGRH

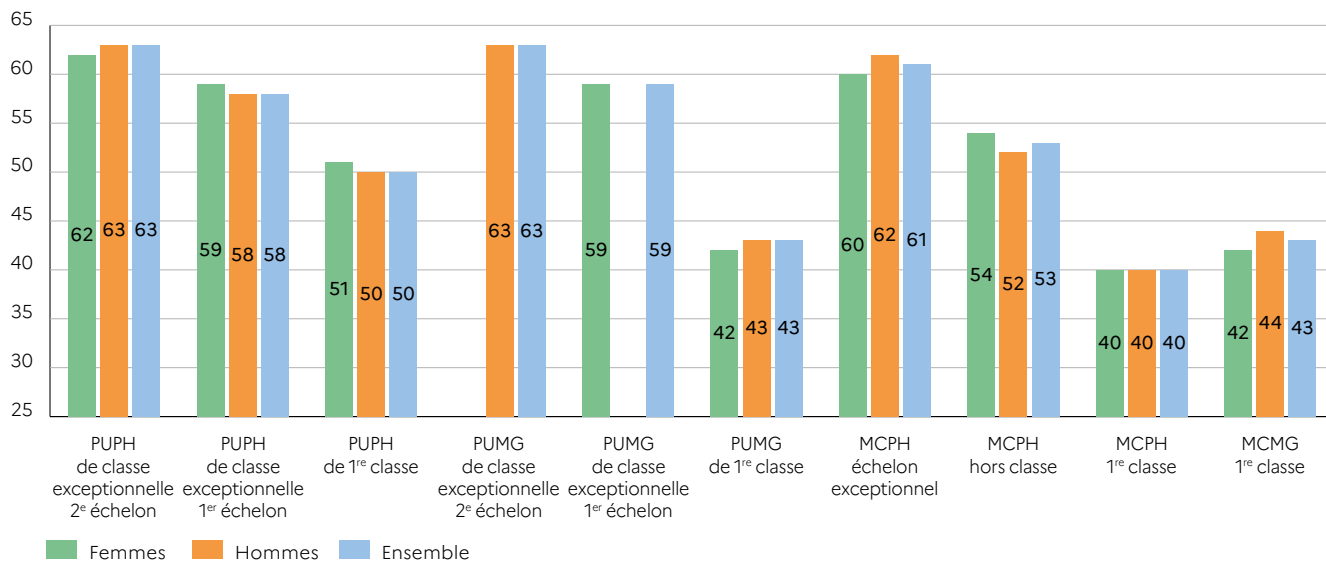
— **Figure 3.9** - Répartition par sexe des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promouvables et promus par grade de promotion, 2022



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, 2022



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

© DGRH

— **Tableau 3.8** - 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, 2022

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	14	6 ans	19	5 ans	33	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	17	8 ans	38	6 ans	55	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	20	7 ans	33	7 ans	53	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	20	9 ans	19	9 ans	39	9 ans
		Maître de conférences hors classe	57	15 ans	49	14 ans	106	15 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	6 ans	21	5 ans	29	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	11	6 ans	32	7 ans	43	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	26	5 ans	30	6 ans	56	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	29	9 ans	22	10 ans	51	9 ans
		Maître de conférences hors classe	79	14 ans	64	14 ans	143	14 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	23	5 ans	16	5 ans	39	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	38	6 ans	25	7 ans	63	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	47	6 ans	23	7 ans	70	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	71	9 ans	24	9 ans	95	9 ans
		Maître de conférences hors classe	144	13 ans	72	14 ans	216	13 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	17	4 ans	39	5 ans	56	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	33	6 ans	60	6 ans	93	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	50	6 ans	53	7 ans	103	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	41	9 ans	38	9 ans	79	9 ans
		Maître de conférences hors classe	151	14 ans	107	13 ans	258	14 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
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	13	5 ans	58	6 ans	71	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	16	6 ans	62	7 ans	78	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	12	7 ans	57	7 ans	69	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	26	9 ans	52	10 ans	78	10 ans
		Maître de conférences hors classe	73	15 ans	156	14 ans	229	14 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	10	6 ans	21	5 ans	31	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	7	5 ans	26	7 ans	33	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	12	7 ans	16	7 ans	28	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	14	9 ans	13	9 ans	27	9 ans
		Maître de conférences hors classe	19	16 ans	66	15 ans	85	15 ans
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	10	5 ans	28	5 ans	38	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	21	6 ans	26	7 ans	47	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	9	8 ans	20	7 ans	29	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	20	10 ans	12	10 ans	32	10 ans
		Maître de conférences hors classe	79	15 ans	81	14 ans	160	15 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	4	5 ans	13	6 ans	17	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	5	6 ans	14	7 ans	19	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	6	7 ans	15	6 ans	21	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	4	9 ans	9	9 ans	13	9 ans
		Maître de conférences hors classe	18	15 ans	34	15 ans	52	15 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
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	5 ans	70	5 ans	78	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	15	6 ans	69	7 ans	84	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	10	6 ans	59	7 ans	69	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	18	9 ans	72	10 ans	90	10 ans
		Maître de conférences hors classe	59	15 ans	227	15 ans	286	15 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	6	5 ans	26	5 ans	32	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	23	8 ans	26	8 ans	49	8 ans
		PR de 1 ^{re} classe	22	7 ans	28	8 ans	50	8 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	31	10 ans	17	9 ans	48	10 ans
		Maître de conférences hors classe	147	15 ans	98	14 ans	245	14 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	8	4 ans	7	5 ans	15	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	5	6 ans	11	7 ans	16	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	6	8 ans	9	8 ans	15	8 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	8	10 ans	3	9 ans	11	9 ans
		Maître de conférences hors classe	42	15 ans	31	14 ans	73	14 ans
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	7	5 ans	9	4 ans	16	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	8	5 ans	20	5 ans	28	5 ans
		PR de 1 ^{re} classe	17	5 ans	11	6 ans	28	5 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	6	9 ans	11	8 ans	17	8 ans
		Maître de conférences hors classe	44	13 ans	63	14 ans	107	13 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
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	128	5 ans	327	5 ans	455	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	199	6 ans	412	6 ans	611	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	239	6 ans	354	6 ans	593	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	288	9 ans	292	9 ans	580	9 ans
		Maître de conférences hors classe	912	14 ans	1 049	14 ans	1 961	14 ans
	Total PR et MCF			1 766	-	2 434	-	4 200

Les groupes « Théologie » et « Autres sections de santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs. Ils sont en revanche inclus dans le total général. © DGRH

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.

La durée moyenne dans le grade d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus en 2022 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 3.9** - Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à une demande de mutation, 2022

Filière	Libellé du corps/sexe	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part mut/ Total recrut. (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	30	52	82	36,6	12,3
	Maître de conférences des universités	72	88	160	45,0	12,6
	Total des mobilités de la filière	102	140	242	42,1	12,5
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	7	13	20	35,0	8,2
	Professeur de médecine générale			0		
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	4	2	6	66,7	3,0
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0		
	Total des mobilités de la filière	11	15	26	42,3	5,7
Total des mobilités		113	155	268	42,2	11,2

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 12,5% dans la filière universitaire et seulement de 6% dans la filière hospitalo-universitaire.

Les deux filières confondues, la part des femmes dans le total des mutations est de 46% pour les maîtres de conférences et de 36% pour les professeurs des universités.

— **Tableau 3.10** - 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), 2022

Corps	Recrutement dans le même établissement ¹				Type de mobilité							
					Mobilité extra-académique ²				Mobilité dans l'académie (hors région parisienne) ³			
	L	I	Ensemble	Part des femmes (en %)	L	I	Ensemble	Part des femmes (en %)	L	I	Ensemble	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	170	235	405	42,0	55	67	122	45,1	2	10	12	16,7
Part des recrutés/ Total recrutés	29,6	40,9	70,6	-	9,6	11,7	21,3	-	0,3	1,7	2,1	-

Corps	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	19	16	35	54,3	246	328	574	42,9
Part des recrutés/ Total recrutés	3,3	2,8	6,1	-	42,9	57,1	100	-

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

© DGRH

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 (70,5% 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, 29% des maîtres de conférences nommés professeurs des universités ont effectué une mobilité extra-académique ou intra-académique. 21% d'entre eux l'ont effectué au sein d'établissements de la région parisienne.

Parmi les MCF recrutés PR ayant effectué une mobilité, 45% sont des femmes.

— **Tableau 3.11** - Le taux de mobilité des enseignants-chercheurs dans la filière universitaire, 2022

Corps	Taux de mobilité (en %)		
	Femmes	Hommes	Total
PR	2,2%	1,3%	1,6%
MCF	0,5%	0,5%	0,5%
Ensemble	0,9%	0,8%	0,9%

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. La mobilité des PR est constituée des mutations et du recrutement d'ex MCF (hors HU) avec mobilité géographique. La mobilité des MCF est constituée exclusivement des mutations.

Champ : Mobilité des enseignants titulaires de la filière universitaire.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

© DGRH

Le taux de mobilité des professeurs des universités est de 1,6% contre 0,5% pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes PR (2,2% contre 1,3% pour les hommes) et similaires pour les MCF (0,5%).

— **Tableau 3.12** - Nombre des candidats enseignants-chercheurs universitaires titulaires à la mutation, dont prioritaire, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2022

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des candidats à la mutation	74	122	196	242	254	496	316	376	692
dont candidats au titre du rapprochement de conjoint	8	16	24	81	79	160	89	95	184
dont candidats « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)	1	1	2	5	3	8	6	4	10
Total des candidats à une mutation prioritaire	9	17	26	86	82	168	95	99	194
Part des candidats à une mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats	12,2%	13,9%	13,3%	35,5%	32,3%	33,9%	30,1%	26,3%	28,0%

Champ : Candidats à la mutation pour la filière universitaire.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

© DGRH

Sur les 692 enseignants-chercheurs universitaires titulaires candidats à une mutation en 2022, 194 l'ont été au titre d'un dispositif de mutation prioritaire, soit 28%, dont 184 au seul titre d'un rapprochement de conjoint. Cette part est de 13% pour les PR et de 34% pour les MCF.

Par ailleurs, la part des candidates au titre de la mutation prioritaire représente 30% de l'ensemble des candidates à une mutation (12% pour les PR femmes et 36% pour les MCF femmes), contre 26% pour les hommes (14% pour les PR hommes et 32% pour les MCF hommes).

— **Tableau 3.13** - Nombre des enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation, dont prioritaire, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2022

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des recrutés par mutation	30	52	82	72	88	160	102	140	242
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	4	8	12	39	37	76	43	45	88
dont recrutés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)				2	1	3	2	1	3
Total des recrutés par mutation prioritaire	4	8	12	41	38	79	45	46	91
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	13,3%	15,4%	14,6%	56,9%	43,2%	49,4%	44,1%	32,9%	37,6%

Champ : Recrutés par mutation pour la filière universitaire.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Sur les 242 enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation en 2022, 91 l'ont été au titre de la mutation prioritaire, soit 38%, dont presque la totalité (88) au seul titre d'un rapprochement de conjoint. La part des recrutés au titre de la mutation prioritaire représente 15% des recrutés par mutation dans le corps des PR et 49% dans le corps des MCF.

Par ailleurs, la part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 44% des recrutées par mutation (13% pour les PR femmes et 57% pour les MCF femmes), contre 33% pour les hommes (15% pour les PR hommes et 43% pour les MCF hommes).

47% des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 47% pour les femmes contre 46% pour les hommes.

4

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) notifiés et attribués aux enseignants-chercheurs titulaires depuis 2013-2014, ainsi que le nombre de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs titulaires au titre du CNU et au titre des établissements, répartis par groupe du CNU, au titre de l'année universitaire 2022-2023.

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

Année universitaire	CRCT CNU			CRCT établissements	Total		
	Nombre de semestres de CRCT notifiés**	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part de semestres de CRCT attribués (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués (hors contingents supplémentaires*)	Nombre de semestres de CRCT attribués hors contingents supplémentaires	Nombre de semestres de CRCT attribués avec contingents supplémentaires *	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
2022-2023	363	347	95,6	594	941	1 132	52,4

* Contingents supplémentaires « Sciences humaines et sociales » (SHS) accordés à partir de 2021 et Hors SHS à partir de 2022.
Sections SHS : sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU.

© DGRH

** À partir de l'année 2022-2023, le calcul des contingents attribués aux sections du CNU se fait sur le total des semestres accordés par les établissements, y compris les semestres supplémentaires.

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 attribués 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 941 semestres attribués en 2022-2023.

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. Le MESR s'est engagé à financer un volume supplémentaire de 500 semestres de CRCT : 374 semestres supplémentaires de CRCT en Sciences humaines et sociales (SHS) et 126 semestres pour les autres disciplines (« hors SHS »).

La parité hommes/femmes dans l'attribution des CRCT est observée depuis 2018-2019.

— **Tableau 4.2** - Nombre de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs au titre du CNU et au titre des établissements, répartis par groupe CNU, 2022-2023

Groupe CNU	Au titre du CNU		Au titre de l'établissement		Total		Taux du groupe/ Total (en %) avec contingents supplémentaires*	Taux du groupe / Total hors contingents supplémentaires*	Rappel : Part des femmes/ Effectifs totaux groupe CNU
	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués, y compris les contingents supplémentaires*	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part des femmes (en %)			
Droit et Science politique	30	46,7	35	51,4	65	49,2	5,7	5,6	46,0
Sciences économiques et de gestion	38	63,2	28	50,0	66	57,6	5,8	3,2	45,8
Langues et Littératures	56	73,2	181	67,4	237	68,8	20,9	21,4	64,1
Sciences humaines	65	70,8	179	57,5	244	61,1	21,6	21,7	49,2
Mathématiques et Informatique	35	45,7	117	28,2	152	32,2	13,4	15,5	23,4
Physique	13	38,5	31	29,0	44	31,8	3,9	4,9	23,5
Chimie	18	50,0	20	35,0	38	42,1	3,4	2,7	38,4
Sciences de la terre	6	33,3	16	62,5	22	54,5	1,9	2,0	29,9
Sciences de l'ingénieur	38	23,7	39	25,6	77	24,7	6,8	5,9	20,3
Biologie et Biochimie	22	72,7	70	62,9	92	65,2	8,1	10,4	49,2
Interdisciplinaire	23	52,2	63	41,3	86	44,2	7,6	5,7	46,4
Théologie	0	-	3	33,3	3	33,3	0,3	0,5	26,1
Pharmacie	3	66,7	3	-	6	33,3	0,5	0,5	53,9
Autres sections de santé				-	0		0,0	0,0	65,7
Total	347	56,5	785	50,6	1 132	52,4	100,0	100,0	40,4

* Contingents supplémentaires « Sciences humaines et sociales » (SHS) accordés à partir de 2021 et Hors SHS à partir de 2022.
Sections SHS : sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU.

© DGRH

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

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

En 2022-2023, 1 132 semestres ont été attribués aux enseignants-chercheurs, dont 347 par les sections du CNU et 785 (y compris les contingents supplémentaires) par les établissements. C'est en « Sciences humaines » et en « Langues et Littératures » que le nombre de CRCT attribués sont les plus importants (21% chacun des attributions totales). Parmi les 785 semestres attribués au titre des établissements, 191 l'ont été dans le cadre du contingent de CRCT supplémentaires accordé par le ministère en 2022-2023, dont 28% concernent les « Sciences humaines » et 22% les « Langues et Littératures ».

Globalement, la part des CRCT attribués à des femmes atteint 52%, pour une part des femmes dans l'effectif total des enseignants-chercheurs universitaires de 40%. À l'exception du « Groupe interdisciplinaire » et de la « Pharmacie », ce taux d'attribution des CRCT aux femmes est supérieur à la part des femmes dans les effectifs des différents groupes du CNU.



5

Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente pour l'année 2022 le nombre de mois de personnes physiques payées, la masse salariale et les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur.

→ En 2022, au total 1,34 million de mois ont été payés aux personnels enseignants, dont 35% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 41% des mois des personnels titulaires et 46% des mois des contractuels.

→ Sur les 9,0 milliards d'euros que représente la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur en 2022, 17% concernent des agents contractuels.

→ La rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 4 150 € et leur rémunération nette médiane est de 3 980 €. Ces rémunérations sont respectivement de 3 650 € et 3 600 € pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et 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 (1 770 € contre 2 540 €).

→ 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, 2022

Nombre de mois de personnes physiques payées (en milliers)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Personnels enseignants titulaires	352,1	512,9	864,9	40,7
Personnels enseignants contractuels*	219,2	256,1	475,3	46,1
Ensemble	571,3	768,9	1 340,2	42,6
Part des personnels contractuels (en %)	38,4	33,3	35,5	-

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires.

© DGRH

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

Source : OREMS-RCE et REMU-Non RCE / Année 2022.

En 2022, au total 1,34 million de mois ont été payés aux personnels enseignants, dont 35% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 41% 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, 2022

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	3 512,8	84,8	503,2	44,0	4 016,1	75,9
	Rémunérations et compléments de rémunération des doctorants			375,3	32,8	375,3	7,1
	Cours complémentaires	212,1	5,1	130,4	11,4	342,4	6,5
	Composante C1 du RIPEC	98,4	2,4	0,0	0,0	98,5	1,9
	Traitement des personnels hospitalo-universitaires contractuels	0,0	0,0	83,6	7,3	83,6	1,6
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	74,1	1,8	5,0	0,4	79,2	1,5
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	59,5	1,4	0,4	0,0	59,9	1,1
	Indemnité de résidence	43,3	1,0	4,5	0,4	47,8	0,9
	Supplément familial de traitement (SFT)	34,0	0,8	2,3	0,2	36,3	0,7

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
	Indemnité de compensation de la hausse CSG	32,4	0,8	0,3	0,0	32,8	0,6
	Vacations	2,7	0,1	7,4	0,6	10,1	0,2
	Autres - Rémunérations d'activité*	75,1	1,8	31,6	2,8	106,7	2,0
	Total de la rémunération d'activité	4 144,5	100,0	1 144,0	100,0	5 288,5	100,0
Charges et cotisations patronales	Contribution pension civile	2 612,8	79,8	4,8	1,1	2 617,6	70,8
	Cotisations patronales maladie déplaçonnées	341,0	10,4	104,7	24,9	445,7	12,1
	Cotisations patronales allocations familiales	184,5	5,6	45,7	10,9	230,3	6,2
	Cotisations patronales vieillesse	0,1	0,0	103,1	24,5	103,1	2,8
	Cotisations patronales versement transport	73,2	2,2	22,5	5,3	95,7	2,6
	Cotisations patronales Ircantec	0,0	0,0	46,1	10,9	46,1	1,2
	Cotisations patronale assurance chômage	0,0	0,0	39,9	9,5	40,0	1,1
	Cotisations patronales maladie - majoration URSSAF	0,0	0,0	31,8	7,6	31,8	0,9
	Cotisations patronales RAFF	24,4	0,7	0,0	0,0	24,4	0,7
	Cotisations patronales FNAL déplaçonnées	17,6	0,5	5,3	1,2	22,8	0,6
	Cotisations patronales allocations familiales - majoration URSSAF	0,0	0,0	9,5	2,3	9,5	0,3
	Autres - Charges et cotisations patronales	22,0	0,7	7,7	1,8	29,7	0,8
		Total des charges et cotisations patronales	3 275,7	100,0	421,0	100,0	3 696,8

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
Prestations sociales	Remboursement domicile-travail	7,1	39,0	3,2	28,9	10,3	35,2
	Participation à la protection sociale complémentaire (PSC)	6,1	33,3	1,0	8,9	7,0	24,2
	Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi	0,0	0,1	6,5	60,0	6,6	22,6
	Traitement brut versé en cas de CLD	4,9	26,9			4,9	16,9
	Rente accident du travail	0,0	0,0	0,1	0,7	0,1	0,3
	Autres - Prestations sociales	0,1	0,5	0,2	1,4	0,3	0,9
	Total des prestations sociales	18,2	100,0	10,9	100,0	29,1	100,0
Total des dépenses de masse salariale		7 438,4	-	1 575,9	-	9 014,4	-

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, les autres primes et indemnités statutaires, fonctionnelles, individuelles, 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 2022.

En 2022, la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur représente plus de 9 milliards d'euros. La rémunération liée à l'activité des agents constitue 59% 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, 2022

		Personnels enseignants-chercheurs titulaires [1]			Personnels enseignants des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré titulaires		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Rémunération d'activité	Rémunérations principales mensuelles brutes (en €)	4 299	4 660	4 519	3 727	3 928	3 834
	Rémunérations accessoires mensuelles brutes (en €)	628	668	653	609	778	699
	Total	4 927	5 328	5 171	4 336	4 706	4 533
Cotisations salariales	Cotisations salariales mensuelles brutes (en €)	971	1 050	1 019	849	914	883
	Total	971	1 050	1 019	849	914	883
Rémunération nette moyenne mensuelle (en euros)		3 956	4 278	4 152	3 486	3 792	3 649
Distribution des rémunérations nettes mensuelles*	Décile 1	3 038	3 176	3 113	2 573	2 812	2 666
	Décile 2	3 283	3 433	3 370	2 852	3 180	3 005
	Décile 3	3 459	3 636	3 554	3 105	3 396	3 257
	Décile 4	3 615	3 867	3 752	3 289	3 579	3 425
	Décile 5 (médiane)	3 794	4 126	3 982	3 437	3 766	3 600
	Décile 6	4 009	4 430	4 251	3 607	3 936	3 794
	Décile 7	4 274	4 776	4 577	3 812	4 138	3 992
	Décile 8	4 624	5 144	4 969	4 053	4 363	4 231
	Décile 9	5 153	5 588	5 454	4 358	4 711	4 562
	Rapport interdécile (D9/D1)	1,7	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7

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 3 113 €; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 454 €.

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 2022.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

Personnels enseignants-chercheurs contractuels [2]			Personnels enseignants des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré contractuels [2]		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2 082	2 226	2 160	2 563	2 870	2 708
56	77	68	417	465	440
2 138	2 304	2 228	2 980	3 335	3 147
441	478	461	583	640	610
441	478	461	583	640	610
1 697	1 826	1 767	2 397	2 695	2 537
1 315	1 428	1 328	1 714	1 741	1 727
1 453	1 453	1 453	1 878	1 932	1 899
1 526	1 536	1 533	2 011	2 116	2 048
1 552	1 588	1 572	2 143	2 284	2 214
1 598	1 634	1 630	2 298	2 473	2 363
1 644	1 713	1 692	2 444	2 664	2 541
1 736	1 833	1 782	2 616	2 939	2 751
1 881	2 475	2 160	2 853	3 291	3 108
2 756	3 147	2 987	3 337	3 955	3 583
2,1	2,2	2,2	1,9	2,3	2,1

© DGRH

En 2022, la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 4 150 € et leur rémunération nette médiane est de 3 980 €. Ces rémunérations sont respectivement de 3 650 € et 3 600 € pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et 2nd degré affectés dans le supérieur. Les 10% des enseignants-chercheurs titulaires «les mieux rémunérés» perçoivent des salaires mensuels nets de plus de 5 450 € (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 3 110 € nets mensuels (décile 1).

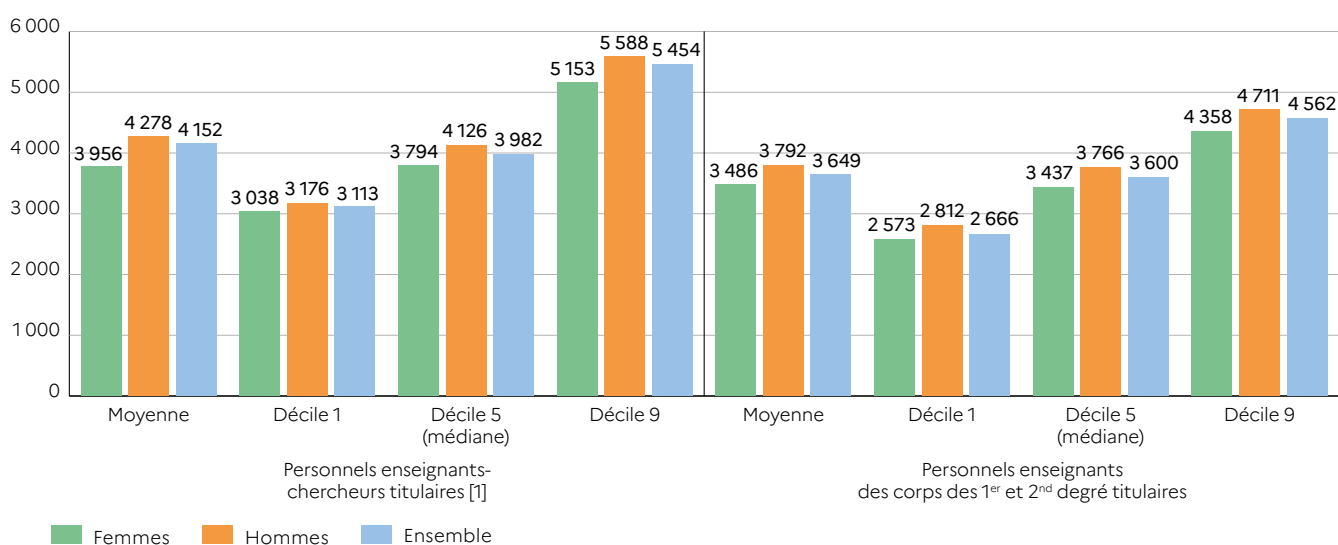
S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels est plus faible que celui des contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré (1 770 € contre 2 540 €). Cela s'explique par des effets de structure liés à la composition de ces populations. En effet, la catégorie très hétérogène des personnels enseignants-chercheurs contractuels est constituée en grande partie de doctorants contractuels, d'ATER, de lecteurs, de maîtres de langues, etc., qui statutairement perçoivent des rémunérations plus faibles que les contractuels des 1^{er} et 2nd degré.

Par ailleurs, les inégalités salariales sont plus marquées chez les enseignants contractuels, avec des salaires des 10% «les mieux rémunérés» 2,2 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.

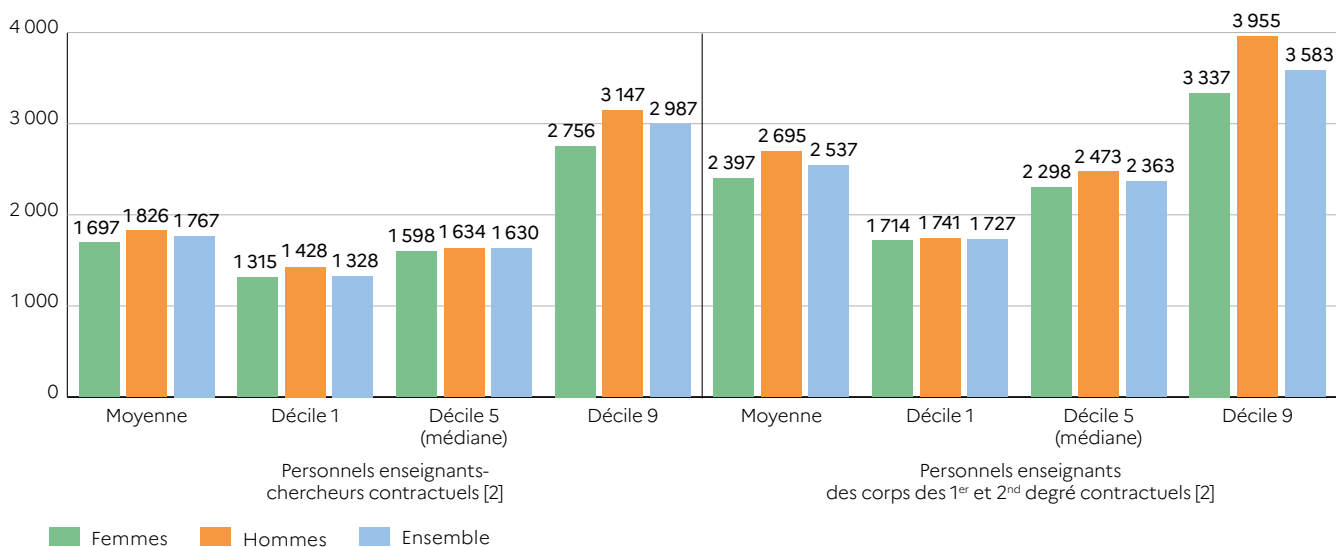
Enfin, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes dans toutes les catégories de personnels enseignants. Pour les personnels titulaires, on observe un écart moyen de 320 €, soit 8%, parmi les enseignants-chercheurs, et de 300 €, soit 9%, pour les enseignants des corps des 1^{er} et 2nd degré. En ce qui concerne les contractuels, l'écart est de 130 €, soit 8%, pour les enseignants-chercheurs, et de 300 €, soit 12%, 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, 2022

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 3 113 €; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 454 €.

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 2022.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

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, 2022

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	14 321	31,7	5 444	929	14,6
		Maître de conférences et assimilés	30 832	68,3	3 855	801	17,2
		Total	45 152	100,0	4 359	842	16,2
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	4 201	71,1	5 198	309	5,6
		Maître de conférences et assimilés	1 705	28,9	3 361	199	5,6
		Total	5 906	100,0	4 668	277	5,6
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	230	100,0	3 487	666	16,0
		Total	230	100,0	3 487	666	16,0
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	6 065	54,3	4 010	787	16,4
		Professeur certifié et assimilés	5 039	45,2	3 399	828	19,6
		Professeur de l'Ensam	56	0,5	4 195	810	16,2
		Total	11 160	100,0	3 735	806	17,7
	Total personnels enseignants titulaires			62 448	-	4 274	781

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
197	3,1	6 373	1,04
272	5,8	4 656	1,02
248	4,8	5 201	1,08
		5 507	1,06
		3 560	1,00
		4 945	1,15
310	7,5	4 152	1,01
310	7,5	4 152	1,01
458	9,6	4 796	1,07
521	12,3	4 228	1,10
537	10,7	5 005	1,09
487	10,7	4 541	1,09
268	5,3	5 055	1,09

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)
Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 138	5,5	2 222	208	8,6
		Doctorants contractuels	12 668	61,3	1 971	31	1,6
		Contractuels sur emplois du 2 nd degré	1 170	5,7	2 370	456	16,1
		Lecteurs	232	1,1	1 607	283	15,0
		Maîtres de langues	62	0,3	1 989	284	12,5
		Enseignants associés	1 074	5,2	3 401	620	15,4
		Temporaires de médecine**	2 418	11,7	1 619	21	1,3
		Autres CDD	1 887	9,1	2 746	125	4,4
		Total	20 650	100,0	2 107	107	4,8
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	816	67,5	2 972	637	17,6
		Autres CDI	393	32,5	4 186	563	11,9
		Total	1 208	5,5	3 367	613	15,4
	Total personnels enseignants contractuels		21 859	-	2 177	135	5,8

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

[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 2022.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
		2 431	1,01
		2 002	1,01
311	11,0	2 826	1,07
197	10,4	1 891	1,02
175	7,7	2 272	0,94
337	8,4	4 022	1,04
		1 640	1,01
40	1,4	2 871	1,06
50	2,3	2 214	1,06
465	12,9	3 609	1,20
223	4,7	4 749	1,12
386	9,7	3 979	1,24
69	3,0	2 312	1,07

© DGRH

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.

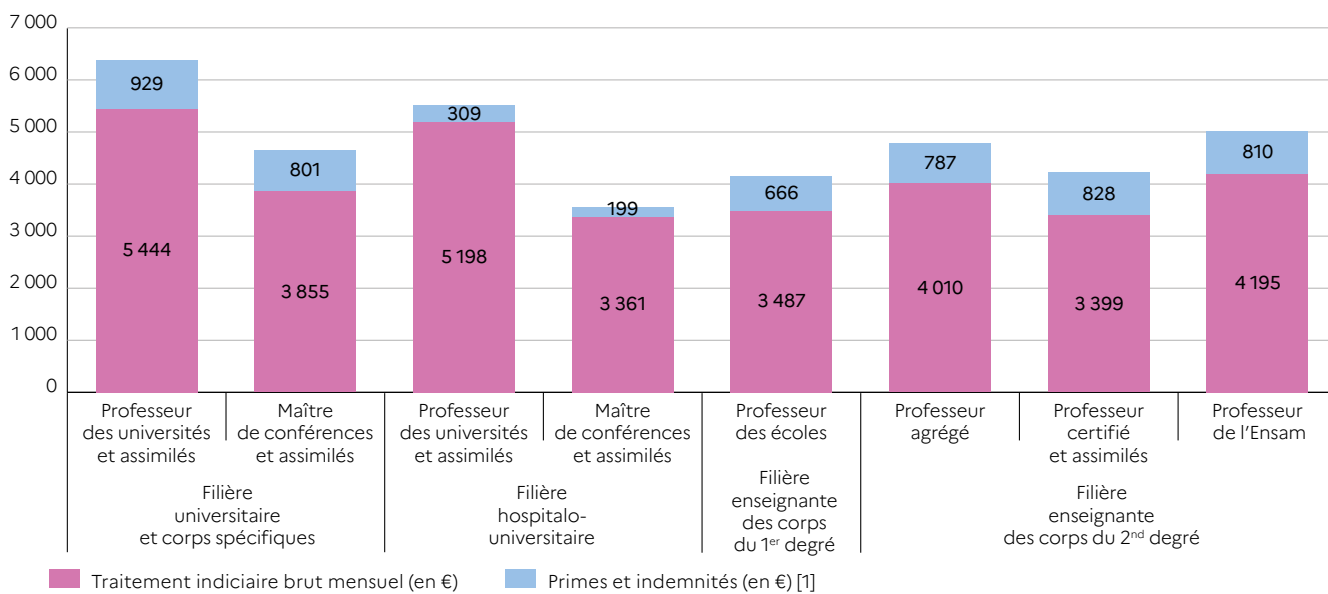
En 2022, le salaire brut moyen mensuel des personnels enseignants titulaires s'élève à 5 050 € (dont 15% de primes et indemnités). Toutefois, le salaire est variable selon la filière et le corps. Ainsi, pour les titulaires, il varie de 4 150 € brut mensuel pour la filière des corps du 1^{er} degré à 5 200 € pour la filière universitaire et corps spécifiques. Au sein de cette filière, le salaire brut moyen est de 6 370 € pour les professeurs des universités et assimilés, contre 4 660 € 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 (18%) 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 2 310 € (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 (61%), les agents perçoivent en moyenne 2 210 € (dont 5% de primes et indemnités), contre 3 980 € (dont 15% 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 1 640 €, tandis que celui des enseignants associés s'élève à 4 020 €.

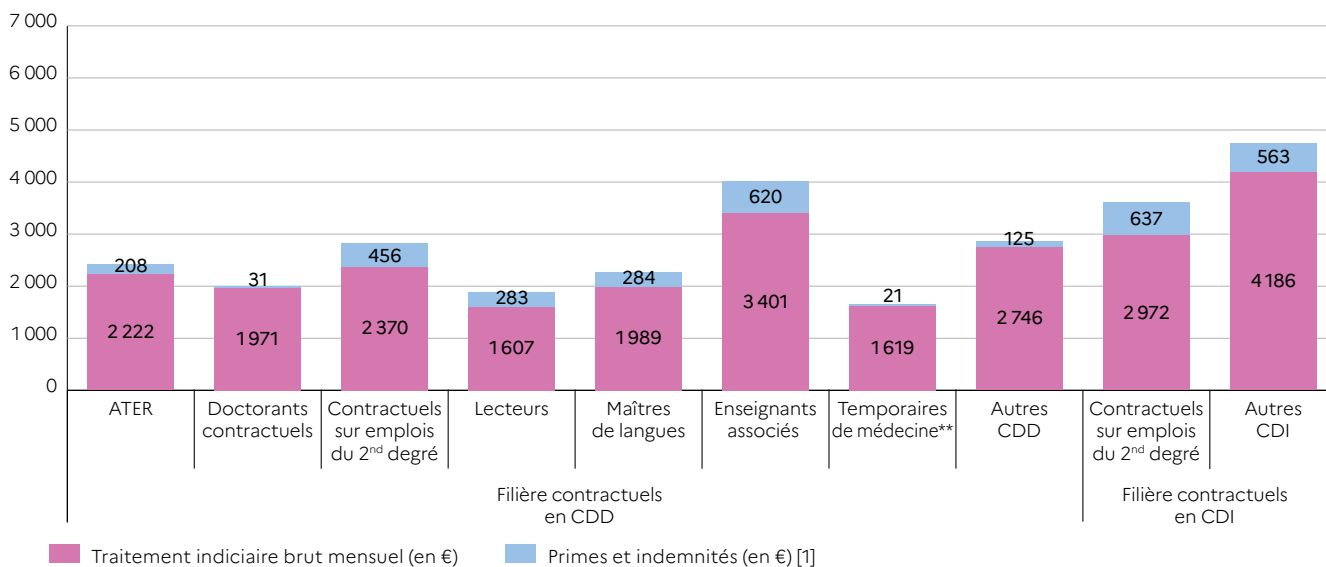
Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ainsi, alors que dans la filière des corps du 1^{er} degré les femmes gagnent autant que les hommes, l'écart est de 8% dans la filière universitaire 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, 2022

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 2022.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

— **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, 2022

Statut d'emploi	Filière	Âge	Effectifs en ETPT	% par âge	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]		
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)	
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Moins de 35 ans	1 686	3,7	3 088	625	16,8	
		de 35 à 54 ans	27 841	61,7	4 024	868	17,7	
		55 ans et plus	15 625	34,6	5 094	818	13,8	
		Total	45 152	100,0	4 359	842	16,2	
	Filière hospitalo-universitaire	Moins de 35 ans	58	1,0	2 612	74	2,7	
		de 35 à 54 ans	2 995	50,7	3 880	288	6,9	
		55 ans et plus	2 853	48,3	5 537	270	4,6	
		Total	5 906	100,0	4 668	277	5,6	
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Moins de 35 ans	1,5	0,7	2 367	555	19,0	
		de 35 à 54 ans	128	55,7	3 204	703	18,0	
		55 ans et plus	101	43,7	3 865	619	13,8	
		Total	230	100,0	3 487	666	16,0	
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Moins de 35 ans	464	4,2	2 708	632	18,9	
		de 35 à 54 ans	6 679	59,8	3 487	841	19,4	
		55 ans et plus	4 017	36,0	4 265	766	15,2	
		Total	11 160	100,0	3 735	806	17,7	
	Total personnels enseignants titulaires			62 448	-	4 274	781	15,5
	Contractuels*	Filière contractuels en CDD	Moins de 35 ans	17 031	82,5	1 985	52	2,5
			de 35 à 54 ans	2 977	14,4	2 558	317	11,0
			55 ans et plus	642	3,1	3 277	588	15,2
Total			20 650	100,0	2 107	107	4,8	
Filière contractuels en CDI		Moins de 35 ans	61	5,1	2 936	600	17,0	
		de 35 à 54 ans	725	60,0	3 266	633	16,2	
		55 ans et plus	422	34,9	3 602	581	13,9	
		Total	1 208	100,0	3 367	613	15,4	
Total personnels enseignants contractuels			21 859	-	2 177	135	5,8	

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

[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 2022.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
169	4,5	3 713	1,02
261	5,3	4 892	1,06
234	4,0	5 912	1,07
248	4,8	5 201	1,08
		2 685	0,98
		4 168	1,12
		5 807	1,08
		4 945	1,15
378	12,9	2 923	-
315	8,1	3 907	1,02
302	6,7	4 484	0,97
310	7,5	4 152	1,01
395	11,8	3 340	1,00
508	11,7	4 329	1,08
463	9,2	5 032	1,07
487	10,7	4 541	1,09
268	5,3	5 055	1,09
20	1,0	2 036	1,03
158	5,5	2 875	1,12
361	9,3	3 865	1,13
50	2,3	2 214	1,06
370	10,5	3 535	1,13
385	9,9	3 899	1,19
391	9,3	4 183	1,34
386	9,7	3 979	1,24
69	3,0	2 312	1,07

© DGRH

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, 2022

	Salaire brut mensuel moyen* (en €)	Statut d'emploi	Corps	Sexe (H ou F)	Âge
1	35 891	Titulaire	Professeur des universités	Homme	63
2	18 334	Titulaire	Professeur des universités - praticien hospitalier	Homme	45
3	18 235	Contractuel	Directeur de grand établissement	Homme	59
4	14 760	Titulaire	Professeur des universités	Homme	51
5	14 276	Titulaire	Professeur des universités	Homme	69
6	13 985	Titulaire	Maître de conférences	Homme	66
7	13 950	Contractuel	Enseignant-chercheur CDI	Homme	52
8	13 388	Titulaire	Professeur des universités	Homme	52
9	12 875	Contractuel	Enseignant-chercheur CDI	Homme	65
10	12 717	Titulaire	Professeur des universités - praticien hospitalier	Homme	68

* Le salaire brut inclut les rémunérations principales et toutes les rémunérations complémentaires y compris la prime d'intéressement, la prime au brevet d'invention, etc. © DGRH

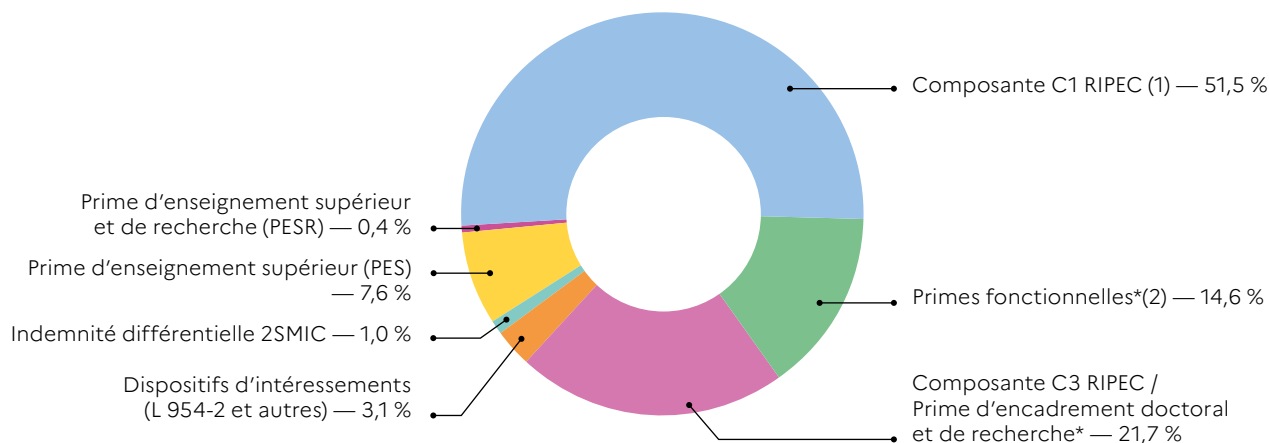
Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2022.

En 2022, les salaires des dix personnes les mieux rémunérées parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont compris entre 12 720 € et 35 890 € bruts mensuels. La plupart d'entre eux sont des professeurs des universités. Enfin, ce sont tous des hommes âgés de 45 à 69 ans.

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

— **Figure 5.3** - Répartition des principales primes versées aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (en %), 2022



* Possibilité de convertir tout ou partie en décharges de service.

© DGRH

(1) Composante C1 du RIPEC dont rappels et indus de la PRES de l'année 2021.

(2) Les primes fonctionnelles comprennent la composante C2 RIPEC, la Prime de charges administratives, la Prime de responsabilités pédagogiques et la Prime d'administration.

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 2022.

— Tableau 5.7 - Primes et indemnités versées aux personnels enseignants titulaires, réparties par sexe, 2022

Au total, 283,6 M€ de primes et indemnités ont été versés en 2022 aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (rémunérations sous plafond d'État et sur ressources propres), contre 217,2 M€ en 2021, soit une hausse de 31%. Cette forte augmentation résulte principalement de la mise en œuvre des revalorisations indemnitaires instaurées par la Loi de programmation de la recherche (LPR), avec notamment la refonte des régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Cette refonte s'est traduite par la création en 2022 du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), qui se décline en trois composantes distinctes : une composante statutaire (C1), une composante fonctionnelle (C2) et une composante individuelle (C3).

Par ailleurs, une prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) a été mise en place au bénéfice des enseignants titulaires hospitalo-universitaires et enseignants de médecine générale. Enfin, une indemnité différentielle 2SMIC est créée afin de compenser les maîtres de conférences et assimilés dont la rémunération annuelle est inférieure au double du SMIC.

Le total de ces primes et indemnités, dont le détail est présenté ci-dessous ne concerne que les établissements RCE car certaines primes des établissements non RCE (qui rassemblent environ 2% des effectifs des personnels enseignants en 2022) ne remontent pas dans les systèmes d'information. Par ailleurs, 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.

Les deux primes les plus importantes sont la prime statutaire des enseignants-chercheurs (Composante C1 du RIPEC) et les primes individuelles (Composante C3 du RIPEC et la PEDR) qui représentent respectivement 51% (soit 146,0 M€) et 22% (soit 61,6 M€) du montant total des primes versés par les établissements RCE en 2022.

Les montants sont comptabilisés sur l'année civile mais certaines primes telles que les composantes C2 et C3 du RIPEC sont attribuées et versées en fonction de l'année universitaire.

Primes statutaires en brut annuel : Composante C1 du RIPEC, Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR), Prime d'enseignement supérieur (PES)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire¹	47 099	40%	45 388	3 053	3 051	3 055	3 168	3 173	3 165
Maîtres de conférences	32 188	45%	31 168	3 071	3 063	3 077	3 205	3 200	3 209
Professeurs des universités	14 911	30%	14 220	3 016	3 012	3 017	3 088	3 080	3 091
Filière hospitalo-universitaire²	1 791	32%	1 745	689	687	690	707	705	708
Maîtres de conférences	465	50%	462	682	685	678	685	687	683
Professeurs des universités	1 326	26%	1 283	692	688	693	715	717	715
Corps spécifiques¹	772	34%	736	2 866	2 790	2 906	3 007	2 966	3 029
Maîtres de conférences et assimilés	286	40%	281	2 841	2 707	2 930	2 980	2 906	3 028
Professeurs des universités et assimilés	486	31%	454	2 881	2 852	2 894	3 024	3 012	3 029
Filière enseignante des 1^{er} et 2nd degré³	13 062	48%	11 969	1 645	1 624	1 665	1 796	1 802	1 791

(1) Composante C1 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire et les corps spécifiques.

© DGRH

(2) Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

(3) Prime d'enseignement supérieur (PES) pour les enseignants de la filière des 1^{er} et 2nd degré.

* 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 2022.

La Composante C1 du RIPEC est versée aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président ou le directeur de l'établissement (décret n° 2021-1895 du 29/12/2021). Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour ces personnels. L'arrêté du 29 décembre 2021 fixe le taux de la composante C1 à 2 800 euros annuels pour l'année 2022.

Il y a des écarts entre ce taux et les montants moyens versés en raison de la prise en compte des indus ou rappels de salaire.

La prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) est versée aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers. Son attribution et la détermination du taux applicable sont arrêtées par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche après avis du conseil d'unité de formation et de recherche en fonction de la charge d'enseignement et de recherche exercée par le candidat (décret n° 2022-1252 du 23/09/2022).

Cette prime est également versée aux professeurs des universités de médecine générale et maîtres de conférences de médecine générale. Elle est attribuée aux seuls personnels ayant accompli l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service d'enseignement durant l'année universitaire précédant l'année d'attribution (décret n° 2022-1253 du 23/09/2022).

Les arrêtés du 23 septembre 2022 fixent un taux de 714 euros annuels pour les enseignants de médecine générale, et pour les personnels enseignants et hospitaliers, un taux maximum de 714 euros, un taux intermédiaire de 476 euros et un taux minimum de 238 euros pour l'année 2022.

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). Son montant annuel est fixé à 1 831,25 € (arrêté du 03/12/2021).

Il y a des écarts entre ce taux et les montants moyens versés en raison de la prise en compte des indus ou rappels de salaire.

Principales primes fonctionnelles en brut annuel : Composante C2 du RIPEC, Prime de responsabilités pédagogiques (PRP), Prime de charges administratives (PCA) et Prime d'administration (PA)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	10 324	39%	10 164	3 118	2 880	3 270	3 167	2 931	3 317
Maîtres de conférences	5 954	46%	5 896	2 421	2 413	2 427	2 458	2 448	2 467
Professeurs des universités	4 370	30%	4 269	4 067	3 846	4 162	4 145	3 949	4 228
Filière hospitalo-universitaire	1 161	33%	1 134	2 331	2 159	2 417	2 387	2 208	2 477
Maîtres de conférences	283	51%	276	1 393	1 438	1 346	1 439	1 478	1 399
Professeurs des universités	878	28%	858	2 633	2 579	2 654	2 692	2 632	2 716
Corps spécifiques	141	42%	136	3 926	3 836	3 990	4 084	4 018	4 132
Maîtres de conférences et assimilés	27	48%	27	2 120	1 972	2 258	2 141	1 972	2 300
Professeurs des universités et assimilés	114	40%	109	4 353	4 363	4 347	4 562	4 631	4 516
Filière enseignante des 1 ^{er} et 2 nd degré	2 473	42%	2 383	2 404	2 145	2 589	2 495	2 245	2 672
Total général	14 099	39%	13 816	2 936	2 702	3 086	2 996	2 766	3 143

* 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.

© DGRH

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 2022.

La composante C2 du RIPEC est attribuée aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés qui exercent des fonctions ou responsabilités en sus de leurs obligations de service. Elle remplace les indemnités fonctionnelles de ces personnels, notamment la prime de charges administratives (PCA) et la prime de responsabilités pédagogiques (PRP). Le montant de cette composante est plafonné selon trois groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité (décret n° 2021-1895 du 29/12/2021). L'arrêté du 29 décembre 2021 fixe le montant annuel maximum à 6 000 € pour le groupe 1 (responsabilités particulières ou missions temporaires), à 12 000 € pour le groupe 2 (responsabilités supérieures) et à 18 000 € pour le groupe 3 (fonctions de direction).

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est attribuée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs, aux personnels enseignants des universités de médecine générale titulaires, ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers titulaires qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service (décret n°99-855 du 4/10/1999 modifié). Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service.

La prime de charges administratives (PCA) peut être versée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs, aux personnels enseignants des universités de médecine générale titulaires, ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. Les montants individuels sont arrêtés par le chef d'établissement (décret n°90-50 du 12/01/1990 modifié). Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service.

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 (décret n°90-50 du 12/01/1990 modifié). 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].

Primes individuelles en brut annuel : Composante C3 du RIPEC, Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire ¹	12 588	35%	12 415	4 428	4 259	4 518	4 490	4 320	4 580
Maîtres de conférences	6 112	40%	6 188	3 989	3 902	4 047	4 056	3 976	4 109
Professeurs des universités	6 476	29%	6 227	4 843	4 724	4 893	4 921	4 796	4 973
Filière hospitalo-universitaire ²	801	28%	792	4 493	4 240	4 591	4 548	4 270	4 655
Maîtres de conférences	125	46%	134	3 905	3 824	3 972	3 983	3 921	4 030
Professeurs des universités	676	25%	658	4 602	4 382	4 673	4 663	4 396	4 751
Corps spécifiques ¹	297	37%	286	7 567	6 105	8 427	7 863	6 223	8 858
Maîtres de conférences et assimilés	72	43%	71	3 978	4 293	3 740	4 128	4 371	3 928
Professeurs des universités et assimilés	225	35%	215	8 716	6 816	9 744	9 105	7 009	10 248
Total général	13 681	34%	13 493	4 502	4 304	4 606	4 565	4 362	4 670

(1) Composante C3 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire et les corps spécifique en 2022 / Bénéficiaires de la PEDR des années 2019 à 2021.

© DGRH

(2) Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

* 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 2022.

La prime individuelle (composante C3 du RIPEC) est attribuée, pour une durée de 3 ans renouvelable, aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés. Soumise à candidature, cette prime est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions (décret n°2021-1895 du 29/12/2021). Elle remplace la PEDR pour ces personnels. La prime individuelle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher de 3 500 € et d'un montant annuel plafond de 12 000 € (arrêté du 29 décembre 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 modifié). Cette prime peut être convertie tout ou partie en décharges de service, ce qui diminue dans ce cas le montant versé par les établissements

Dispositifs d'intéressements en brut annuel : article L.954-2 et autres

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	4 092	37%	3 993	1 679	1 301	1 900	1 720	1 331	1 949
Maîtres de conférences	2 515	43%	2 441	1 216	1 157	1 261	1 253	1 188	1 302
Professeurs des universités	1 589	27%	1 552	2 398	1 645	2 680	2 456	1 695	2 738
Filière hospitalo-universitaire	365	27%	351	2 436	670	3 076	2 533	699	3 194
Maîtres de conférences	78	42%	73	622	290	866	667	320	908
Professeurs des universités	289	22%	278	2 909	853	3 506	3 022	879	3 650
Corps spécifiques	24	17%	23	5 925	6 206	5 869	6 195	6 206	6 193
Maîtres de conférences et assimilés	7	29%	7	4 893	NS	3 325	4 893	NS	3 325
Professeurs des universités et assimilés	17	12%	16	6 351	NS	6 717	6 766	NS	7 220
Filière enseignante des 1 ^{er} et 2 nd degré	728	48%	696	1 232	1 086	1 369	1 288	1 146	1 419
Total général	5 209	38%	5 064	1 689	1 241	1 960	1 737	1 278	2 015

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 2022.

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.

Indemnité différentielle 2SMIC (en brut annuel)

Filière	Nombre de bénéficiaires	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	1 361	47%	1 342	2 077	2 043	2 107	2 106	2 078	2 131
Corps spécifiques	8	13%	8	1 346	NS	1 406	1 347	NS	1 406
Total général	1 369	47%	1 350	2 073	2 041	2 100	2 102	2 077	2 124

NS : Non significatif pour cause de faibles effectifs.

© DGRH

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 2022.

L'indemnité différentielle 2SMIC créée par le décret n°2021-1617 du 9 décembre 2021, est versée aux maîtres de conférences et personnels assimilés dont la rémunération annuelle est inférieure au double du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut.

— 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, 2022

Statut d'emploi	Filière	Femmes - Nombre de bénéficiaires	Femmes - Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)	Hommes - Nombre de bénéficiaires	Hommes - Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)	Ensemble des bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	1 074	1 601	1 522	1 668	2 596	1 640
	Filière hospitalo-universitaire	68	1 180	90	1 436	158	1 326
	Filière enseignante des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré	154	1 369	210	1 559	364	1 479
	Total	1 296	1 551	1 822	1 644	3 118	1 605
Contractuels	Filière contractuels en CDD	224	752	431	670	655	698
	Filière contractuels en CDI	119	798	84	1 023	203	891
	Total	343	768	515	728	858	744
Ensemble des bénéficiaires		1 639	1 388	2 337	1 442	3 976	1 419

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 2022.

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 2022, près de 4 000 agents sont bénéficiaires de cette indemnité, dont 78% d'enseignants titulaires. Les montants moyens versés par agent varient de 700 euros pour les contractuels en CDD à 1 640 euros pour les titulaires de la filière universitaire et corps spécifiques.

A large, light blue rectangular background contains a smaller green square in the center. Inside the green square is a large, bold, black number '6'. The green square is slightly offset to the top-left, revealing a white rectangular shape underneath it.

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

Ce chapitre présente les effectifs au 31 décembre 2022 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 2022

Statut d'emploi	Filière	Corps	100%											90%				80%		
			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	4 447	10 597	15 044	29,6	8	7	15	53,3	24	19	43							
		Maître de conférences et assimilés	14 266	17 483	31 749	44,9	64	13	77	83,1	237	79	316							
		Total	18 713	28 080	46 793	40,0	72	20	92	78,3	261	98	359							
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	97,8	99,2	98,6	-	0,4	0,1	0,2	-	1,4	0,3	0,8							
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	1 094	3 340	4 434	24,7			0	-	1	2	3							
		Maître de conférences et assimilés	952	964	1 916	49,7			0	-	5		5							
		Total	2 046	4 304	6 350	32,2	0	0	0	-	6	2	8							
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	99,7	100,0	99,9	-	0,0	0,0	0,0	-	0,3	0,0	0,1							
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	131	98	229	57,2			0	-	1	2	3							
		Total	131	98	229	57,2	0	0	0	-	1	2	3							
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	67,2	85,2	73,9	-	0,0	0,0	0,0	-	0,5	1,7	1,0							
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	2 716	3 427	6 143	44,2	11	3	14	78,6	104	34	138							
		Professeur certifié et assimilés	2 455	2 616	5 071	48,4	3	5	8	37,5	65	23	88							
		Professeur de l'Ensam	9	45	54	16,7			0	-		1	1							
		Total	5 180	6 088	11 268	46,0	14	8	22	63,6	169	58	227							
Part quotité / effectifs de la filière (en %)		87,8	93,5	90,8	-	0,2	0,1	0,2	-	2,9	0,9	1,8								
Total personnels enseignants titulaires			26 070	38 570	64 640	40	86	28	114	75	437	160	597							
Part quotité / effectifs des personnels enseignants titulaires (en %)			95,6	98,3	97,2	-	0,3	0,1	0,2	-	1,6	0,4	0,9							

Quotités de service																
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 %)
55,8	3	9	12	25,0	5	18	23	21,7			0	-	4 487	10 650	15 137	29,6
75,0	43	32	75	57,3	37	53	90	41,1			0	-	14 647	17 660	32 307	45,3
72,7	46	41	87	52,9	42	71	113	37,2	0	0	0	-	19 134	28 310	47 444	40,3
-	0,2	0,1	0,2	-	0,2	0,3	0,2	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
33,3			0	-			0	-			0	-	1 095	3 342	4 437	24,7
100,0			0	-			0	-			0	-	957	964	1 921	49,8
75,0	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	2 052	4 306	6 358	32,3
-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
33,3	1	1	2	50,0	59	14	73	80,8	3		3	100,0	195	115	310	62,9
33,3	1	1	2	50,0	59	14	73	80,8	3	0	3	100,0	195	115	310	62,9
-	0,5	0,9	0,6	-	30,3	12,2	23,5	-	1,5	0,0	1,0	-	100,0	100,0	100,0	-
75,4	32	12	44	72,7	174	110	284	61,3	12	18	30	40,0	3 049	3 604	6 653	45,8
73,9	14	8	22	63,6	262	179	441	59,4	46	29	75	61,3	2 845	2 860	5 705	49,9
0,0			0	-			0	-			0	-	9	46	55	16,4
74,4	46	20	66	69,7	436	289	725	60,1	58	47	105	55,2	5 903	6 510	12 413	47,6
-	0,8	0,3	0,5	-	7,4	4,4	5,8	-	1,0	0,7	0,8	-	100,0	100,0	100,0	-
73	93	62	155	60	537	374	911	59	61	47	108	56	27 284	39 241	66 525	41,0
-	0,3	0,2	0,2	-	2,0	1,0	1,4	-	0,2	0,1	0,2	-	100,0	100,0	100,0	-

Statut d'emploi	Filière	Corps											
			100%				90%				80%		
			F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total
Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 867	1 844	3 711	50,3			0	-			0
		Doctorants contractuels	8 656	10 020	18 676	46,3			0	-			0
		Contractuels sur emplois du 2 nd degré	1 003	929	1 932	51,9	4	3	7	57,1	18	15	33
		Lecteurs	491	195	686	71,6			0	-			0
		Maîtres de langues	130	56	186	69,9			0	-			0
		Enseignants associés	46	73	119	38,7			0	-			0
		Temporaires de médecine**	1 918	1 902	3 820	50,2			0	-	1		1
		Autres CDD	1 880	2 687	4 567	41,2	1		1	100,0	14	5	19
		Total	15 991	17 706	33 697	47,5	5	3	8	62,5	33	20	53,0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	89,1	86,4	87,7	-	0,0	0,0	0,0	-	0,2	0,1	0,1
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	492	422	914	53,8	2	1	3	66,7	16	8	24
		Autres CDI	117	304	421	27,8		2	2	0,0	4	4	8
		Total	609	726	1 335	45,6	2	3	5	40,0	20	12	32,0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	85,4	91,3	88,5	-	0,3	0,4	0,3	-	2,8	1,5	2,1
	Total personnels enseignants contractuels			16 600	18 432	35 032	47	7	6	13	54	53	32
Part quotité / effectifs des personnels enseignants contractuels (en %)			89,0	86,6	87,7	-	0,0	0,0	0,0	-	0,3	0,2	0,2
Total des personnels enseignants			42 670	57 002	99 672	43	93	34	127	73	490	192	682
Part quotité / total des personnels enseignants (en %)			92,9	94,2	93,6	-	0,2	0,1	0,1	-	1,1	0,3	0,6

* 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 2022.

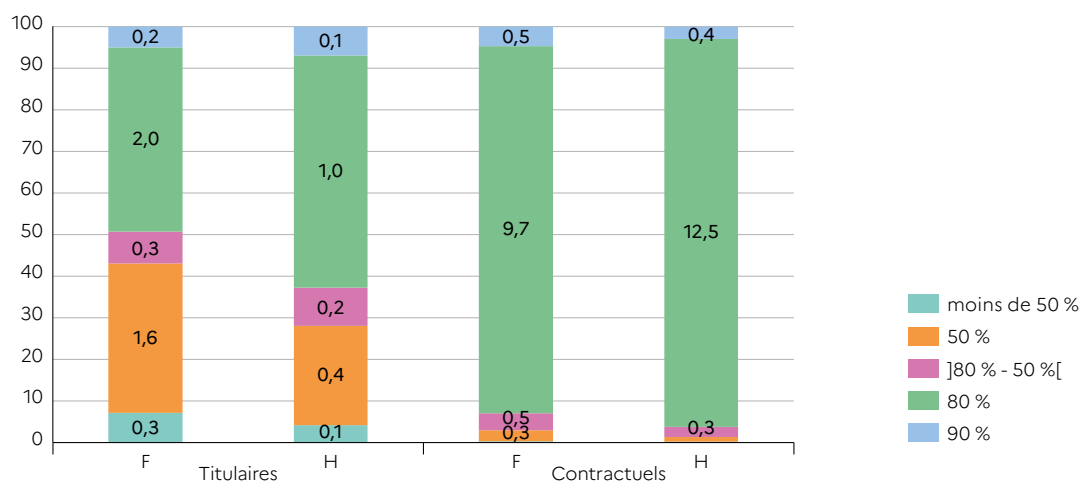
Quotités de service																
Part des femmes (en %)]80% - 50%[50%				moins de 50%				Total			
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
-	1		1	100,0	438	424	862	50,8			0	-	2 306	2 268	4 574	50,4
-	1	1	2	50,0	5	3	8	62,5			0	-	8 662	10 024	18 686	46,4
54,5	51	42	93	54,8	427	435	862	49,5	70	57	127	55,1	1 573	1 481	3 054	51,5
-			0	-		2	2	0,0			0	-	491	197	688	71,4
-			0	-			0	-			0	-	130	56	186	69,9
-			0	-	798	1 698	2 496	32,0			0	-	844	1 771	2 615	32,3
100,0	2		2	100,0	1		1	100,0			0	-	1 922	1 902	3 824	50,3
73,7	10	16	26	38,5	88	65	153	57,5	18	22	40	45,0	2 011	2 795	4 806	41,8
62,3	65	59	124	52,4	1 757	2 627	4 384	40,1	88	79	167	52,7	17 939	20 494	38 433	46,7
-	0,4	0,3	0,3	-	9,8	12,8	11,4	-	0,5	0,4	0,4	-	100,0	100,0	100,0	-
66,7	17	9	26	65,4	54	34	88	61,4	8	7	15	53,3	589	481	1 070	55,0
50,0	2	2	4	50,0	1	2	3	33,3			0	-	124	314	438	28,3
62,5	19	11	30	63,3	55	36	91	60,4	8	7	15	53,3	713	795	1 508	47,3
-	2,7	1,4	2,0	-	7,7	4,5	6,0	-	1,1	0,9	1,0	-	100,0	100,0	100,0	-
62	84	70	154	55	1 812	2 663	4 475	40	96	86	182	53	18 652	21 289	39 941	46,7
-	0,5	0,3	0,4	-	9,7	12,5	11,2	-	0,5	0,4	0,5	-	100,0	100,0	100,0	-
72	177	132	309	57	2 349	3 037	5 386	44	157	133	290	54	45 936	60 530	106 466	43,1
-	0,4	0,2	0	-	5,1	5,0	5,1	-	0,3	0,2	0,3	-	100,0	100,0	100,0	-

© DGRH

Au 31 décembre 2022, 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%. Parmi les contractuels à temps partiel, 9 sur 10 ont une quotité de travail de 50%.

Par ailleurs, si les femmes sont proportionnellement 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 13% pour les hommes).

— **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 2022



© 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 2022.

Dossier thématique

Les personnels de recherche
titulaires en France :
une comparaison entre
les enseignants-chercheurs
des EPSCP et les chercheurs
des EPST

En 2022, 55 130 enseignants-chercheurs titulaires exercent leur activité au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), contre 16 660 chercheurs titulaires au sein des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST). La plupart des enseignants-chercheurs sont en fonction dans des universités et deux tiers des chercheurs sont affectés au CNRS.

La moitié des chercheurs sont directeurs de recherche (47%) alors qu'un tiers des enseignants-chercheurs universitaires sont professeurs des universités (32%), les corps les plus élevés des deux filières. En revanche, les enseignants-chercheurs sont relativement plus nombreux que les chercheurs à être dans les grades les plus élevés de leurs corps, la hors-classe pour les maîtres de conférences et les classes exceptionnelles pour les professeurs des universités.

La proportion de femmes est sensiblement identique dans les deux filières : 40% parmi les enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques et hospitalo-universitaires) et 37% parmi les chercheurs. Les corps de maître de conférences et de chargé de recherches sont davantage féminisés que les corps supérieurs, dans des proportions avoisinantes.

En 2021, la rémunération brute mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs est légèrement supérieure à celle des chercheurs (4 980 € contre 4 900 €), mais leur traitement indiciaire moyen est identique (4 250 €).

A. Les effectifs des enseignants-chercheurs et des chercheurs

En 2022, 47 720 enseignants-chercheurs titulaires dits « universitaires », dont le statut est régi par le décret n°84-431 du 6 juin 1984, exercent leurs activités au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). À ces effectifs, s'ajoutent 6 360 enseignants-chercheurs de statut hospitalo-universitaire (décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021) et 1 050 enseignants-chercheurs relevant d'un statut « spécifique» (figure 1).

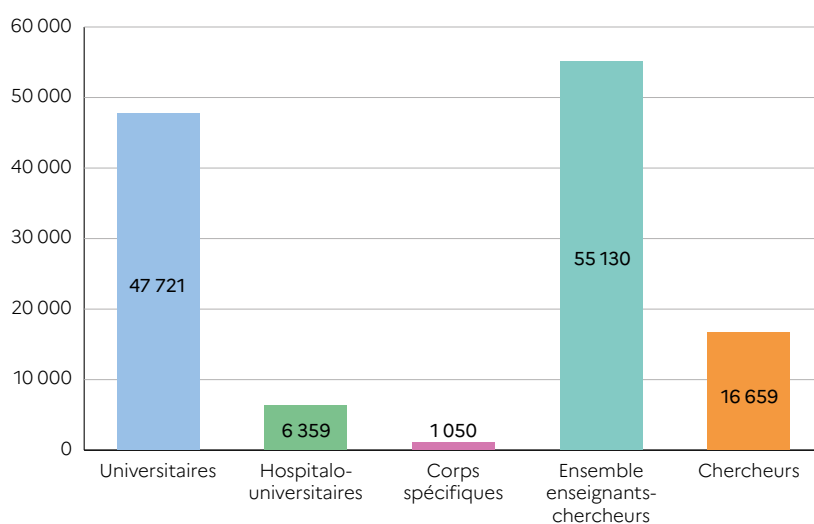
À la différence des enseignants-chercheurs universitaires, les hospitalo-universitaires exercent leurs activités à la fois à l'université et à l'hôpital et, en plus de l'enseignement et de la recherche, ils ont une activité hospitalière. Les enseignants-chercheurs de statuts « spécifiques » exercent en plus de l'enseignement et de la recherche certaines missions particulières et/ou sont spécifiques à certains établissements

(Astronomes, Physiciens, professeurs du Muséum national d'Histoire naturelle, professeurs du Collège de France, professeurs du Conservatoire national des arts et métiers, etc.).

En parallèle, 16 660 chercheurs titulaires, dont le statut est défini par le titre II du livre IV du code de la recherche, exercent leurs fonctions dans des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)¹.

Les enseignants-chercheurs universitaires sont donc trois fois plus nombreux que les chercheurs (2,9). En matière de temps consacré à la recherche, le rapport se réduit à 1,4 enseignant-chercheur par chercheur. En effet, contrairement aux chercheurs dont la totalité du temps de travail est statutairement consacrée à la recherche, les enseignants-chercheurs universitaires y dédient la moitié, l'autre moitié étant réservé aux activités d'enseignement (soit 192 heures équivalent TD annuellement).

— Figure 1 - Effectifs des enseignants-chercheurs et des chercheurs en 2022



Source : DGRH et SIES

© DGRH

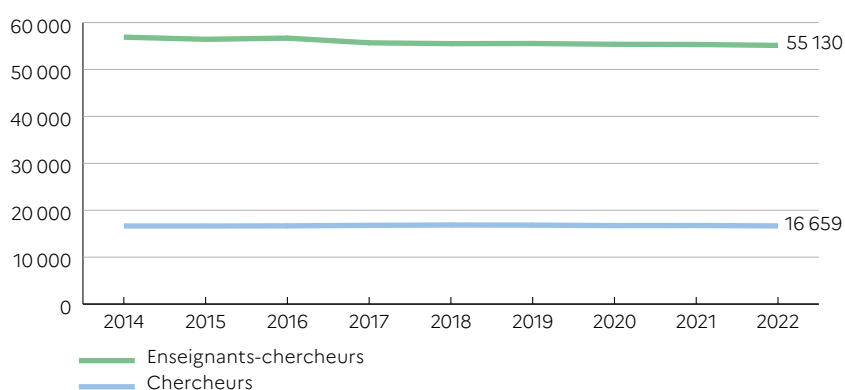
1. Les personnels de recherche qui exercent leurs activités au sein des établissements publics de caractère industriel et commercial (EPIC), ainsi que ceux des instituts Pasteur et Curie, sont contractuels. Ils ne sont donc pas évoqués dans la présente étude.

Ces dernières années, les effectifs des deux filières apparaissent relativement stables. En 2014, 56 900 enseignants-chercheurs et 16 650 chercheurs étaient comptabilisés contre respectivement 55 130 et 16 660 en 2022 (**figure 2-a**).

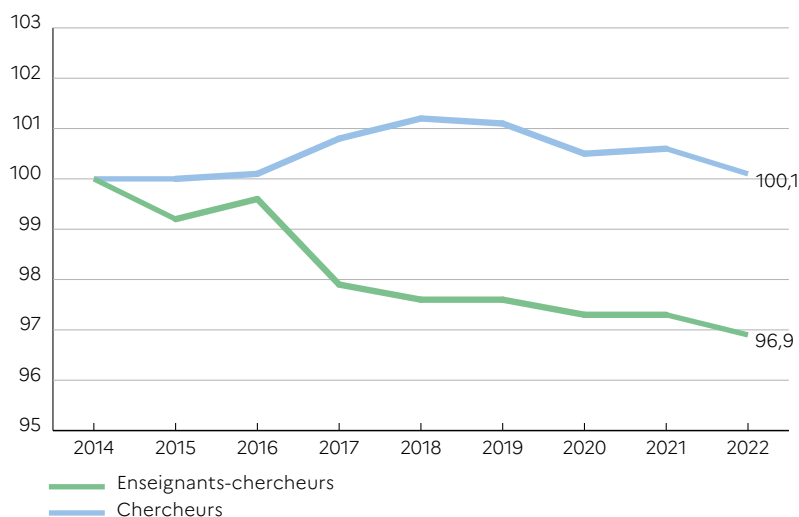
La comparaison des effectifs en base 100, montre une légère diminution des enseignants-chercheurs quasiment tout au long de la période², alors que les effectifs des chercheurs ont légèrement augmenté entre 2014 et 2018, avant de diminuer et de revenir à leur niveau de 2014 (**figure 2-b**).

— Figure 2 - Évolution des effectifs des enseignants-chercheurs et des chercheurs depuis 2014

a - Effectifs



b - Effectifs en base 100



Source : DGRH et SIES

© DGRH

2. Un changement dans le système d'information utilisé pour les effectifs d'enseignants-chercheurs (passage de GESUP à RHSUPINFO) explique la forte baisse enregistrée en 2017.

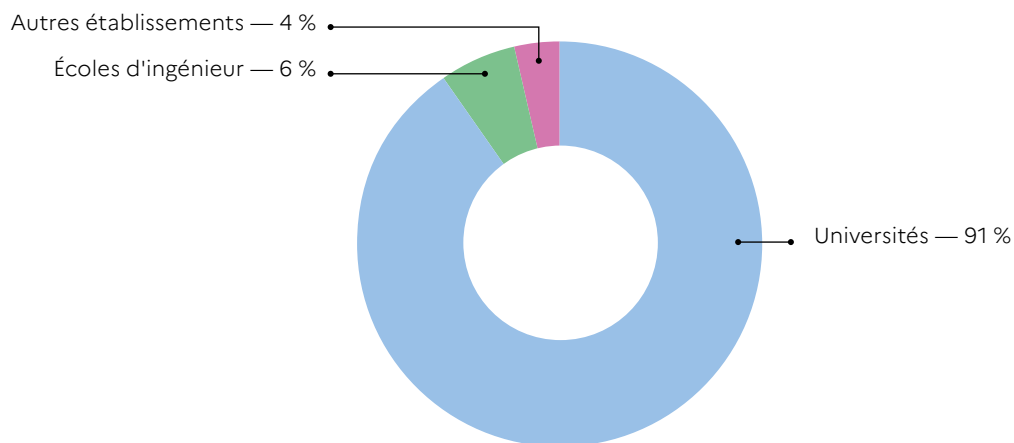
Les EPSCP correspondent aux 71 universités françaises (y compris les établissements publics expérimentaux), 33 écoles d'ingénieur et 30 autres établissements (instituts d'études politiques, écoles normales supérieures, instituts nationaux des sciences appliquées, Collège de France, École des hautes études en sciences sociales, etc.). Les chercheurs exercent leurs activités dans 6 EPST : le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), l'Institut national d'études démographiques (INED), l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) et l'Institut de recherche pour le développement (IRD).

La plupart des enseignants-chercheurs (91%) sont en fonction dans des universités (y compris les IUT), alors que celles-ci ne représentent que la moitié des EPSCP (**figure 3**). Les écoles d'ingénieur et les autres types d'établissement, de plus petite taille que les universités, n'emploient en effet qu'un nombre restreint d'enseignants-chercheurs (5 230).

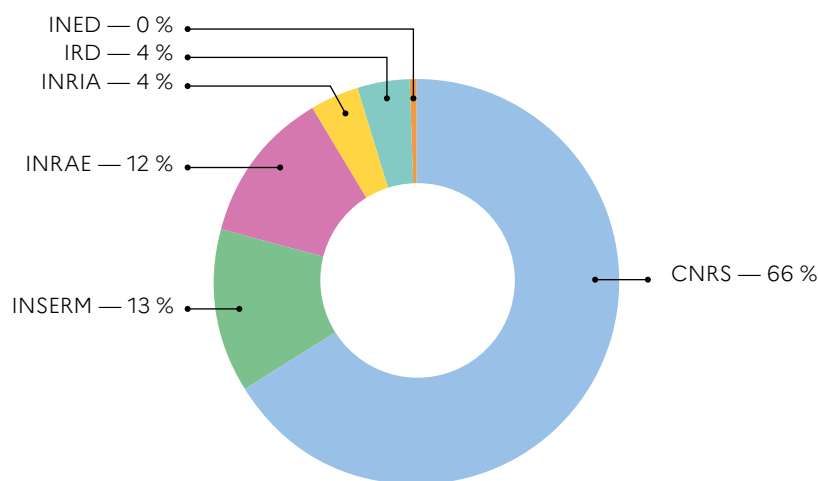
En ce qui concerne les chercheurs, deux tiers d'entre eux sont affectés au CNRS, un sur dix à l'INSERM, ainsi qu'à l'INRAE. Les effectifs de l'IRD, de l'INRIA et de l'INED sont plus faibles. De nombreux chercheurs et d'enseignants-chercheurs collaborent cependant au sein d'unités mixtes de recherche (UMR).

— **Figure 3** - Répartition des enseignants-chercheurs selon le type d'EPSCP et des chercheurs selon l'EPST en 2022

a - Enseignants-chercheurs



b - Chercheurs



Source : DGRH et SIES

© DGRH

B. Répartition par corps et par grade

Les enseignants-chercheurs universitaires se répartissent dans deux corps : les maîtres de conférences et les professeurs des universités. Ce dernier est le corps le plus élevé des universitaires, la plupart des professeurs étant recrutés parmi les maîtres de conférences (plus de 85 % depuis le début des années 2000).

Les corps des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et ceux relevant de corps spécifiques ont des grilles indiciaires équivalentes à celles des enseignants-chercheurs universitaires. Il existe cependant quelques particularités, comme par exemple les professeurs du Collège de France dont le corps unique ne contient qu'un seul grade.

Les chercheurs se répartissent également dans deux corps : les chargés de recherche et les directeurs de recherche. La moitié des chercheurs sont directeurs de recherche (47 %) alors qu'un tiers des enseignants-chercheurs universitaires sont professeurs des universités (32%).

Les grilles indiciaires des chercheurs et des universitaires, qui marquent les évolutions de carrière, sont équivalentes. En 2019, les deux premiers grades des chargés de recherche (2^e et 1^{re} classes) ont été refondus en un grade unique, la classe normale. Cette refonte avait déjà été réalisée pour les maîtres de conférences en 2001. En outre, dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020, afin de rendre plus attractives les carrières des chercheurs, la hors-classe des chargés de recherche a été prolongée à la hors échelle B par l'instauration d'un échelon exceptionnel. Pour les maîtres de conférences, l'échelon exceptionnel de la hors classe avait été créé en 2017.

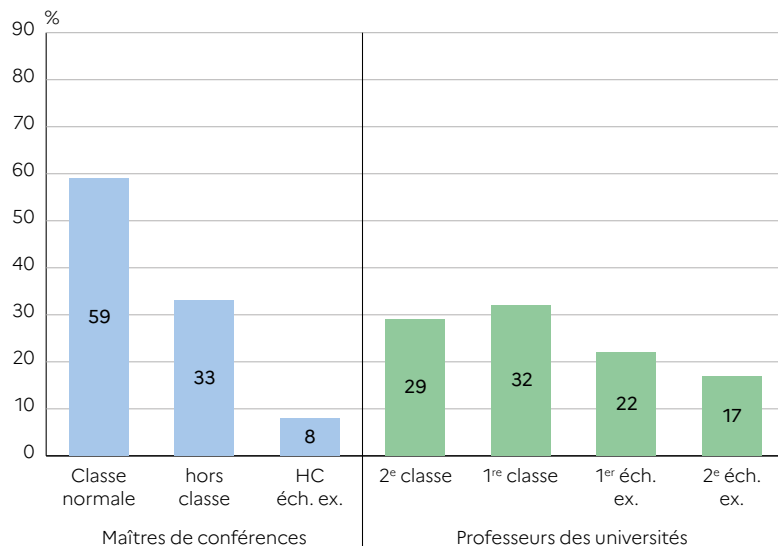
En 2022, 61% des maîtres de conférences sont de classe normale (**figure 4-a**). Cette proportion est de 83% en ce qui concerne les chargés de recherche (**figure 4-b**). Ces derniers sont donc près de deux fois moins nombreux à avoir été promus à la hors-classe (l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors-classe du corps des chargés de recherche n'a pas encore été mis en œuvre en 2022). La principale explication de cet écart réside dans la création récente de la hors-classe des chargés de recherche, en 2019, à la suite du protocole «Parcours professionnels, carrières et rémunérations» (PPCR).

L'âge moyen des maîtres de conférences (47 ans révolus) est supérieur à celui des chargés de recherche (45 ans révolus).

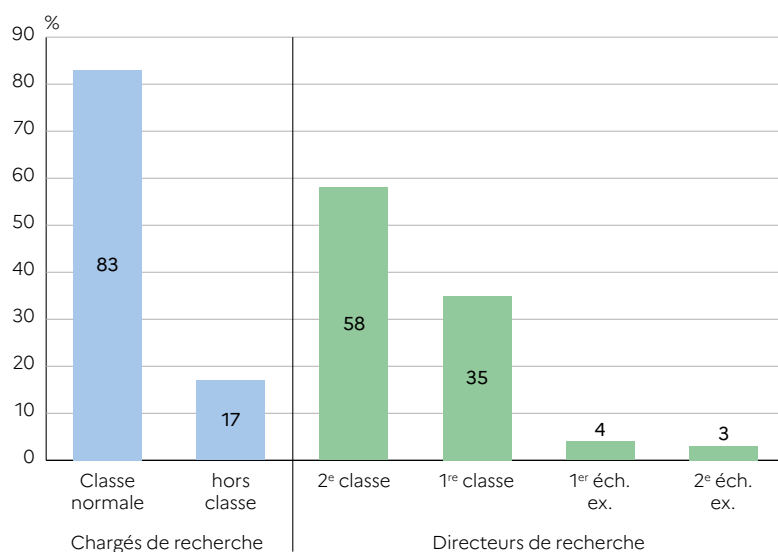
Pour les professeurs des universités et les directeurs de recherche, il y a proportionnellement autant d'agents de 1^{re} classe. En revanche, seuls 7% des directeurs de recherche ont atteint le grade le plus élevé de leur corps, la classe exceptionnelle, contre 39% des professeurs des universités. Pourtant l'âge moyen des professeurs et des directeurs de recherche est identique (54 ans révolus). Ceci s'explique jusqu'à la mise en œuvre de la LPR par le contingentement de la classe exceptionnelle des directeurs de recherche (l'effectif de chacun des échelons du grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle ne pouvant être supérieur à 10% de l'effectif total des directeurs de recherche de 1^{re} classe). L'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières du 12 octobre 2020, conclu dans le cadre de la LPR, prévoit de rapprocher le pyramidage des grades terminaux des chercheurs et des enseignants-chercheurs.

— **Figure 4** - Répartition des enseignants-chercheurs et des chercheurs selon grade en 2022

a - Enseignants-chercheurs



b - Chercheurs



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires et chercheurs.
 Source : DGRH et SIES

© DGRH

C. Répartition par sexe

La proportion de femmes est voisine dans les deux filières : 40% parmi les enseignants-chercheurs universitaires, contre 37% parmi les chercheurs. Les corps de maître de conférences et de chargé de recherches sont davantage féminisés (respectivement 45% et 41%) que les corps supérieurs (31% parmi les professeurs des universités et 33% parmi les directeurs de recherche) (**figures 5-a et 5-b**).

Parmi les maîtres de conférences, les parts des femmes au sein de la classe normale et au sein de la hors-classe sont équivalentes : respectivement 45% et 46%. En revanche, parmi les chargés de recherche, la proportion de femmes hors-classe (48%) est supérieure à la proportion de classe normale (40%).

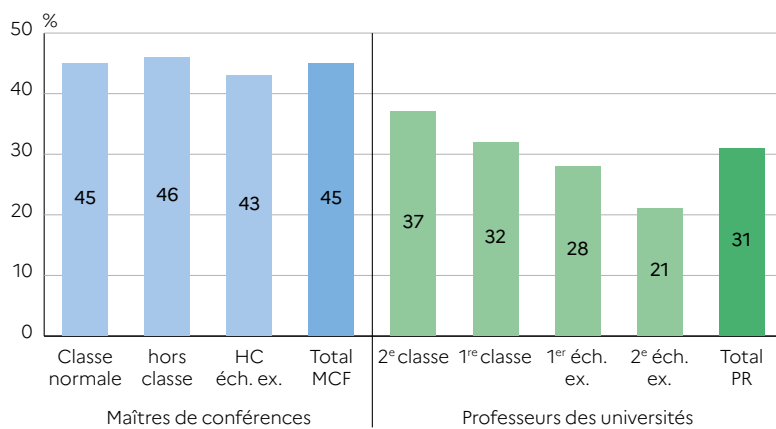
Cette différence est peut-être liée au fait que, lors de la création en 2017 du nouveau grade de chargé de recherche hors classe, la politique d'égalité Homme/Femme était déjà une priorité.

Tant chez les chargés de recherche que chez les maîtres de conférences, les femmes accèdent moins que les hommes aux corps supérieurs.

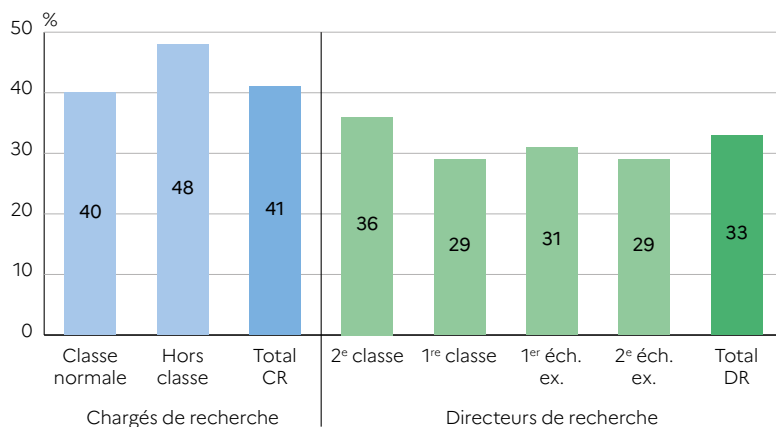
Sur ce point, la principale différence entre les corps de professeur des universités et de directeur de recherche, c'est que le second est davantage féminisé que le premier dans la classe exceptionnelle, en particulier dans le 2^e échelon de cette classe (29% de femmes parmi les DR CE2, contre 21% parmi les PR CE2).

— **Figure 5 - Proportion de femmes parmi les enseignants-chercheurs et les chercheurs selon grade en 2022**

a - Enseignants-chercheurs



b - Chercheurs



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires et chercheurs.
Source : DGRH et SIES

D. Rémunération

La rémunération brute mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs est légèrement supérieure à celle des chercheurs (4 980 € contre 4 900 €) (**figure 6**). La cause de cet écart est le montant des primes et des indemnités perçues par les enseignants-chercheurs (727 €), qui est supérieur à celui des chercheurs (635 €). Les primes et les indemnités comprennent notamment les heures d'enseignement complémentaires des enseignants-chercheurs.

Le traitement indiciaire brut mensuel moyen des enseignants-chercheurs et des chercheurs est donc identique (4 250 €). Pourtant, en moyenne, le traitement indiciaire des deux corps d'enseignants-chercheurs est supérieur à celui des corps des chercheurs équivalents. L'explication réside dans la structure selon le corps, qui est favorable pour les chercheurs. Il y a en effet, proportionnellement, davantage de directeurs de recherche (47% des chercheurs) que de professeurs des universités (32% des enseignants-chercheurs).

Les professeurs des universités ont un traitement indiciaire supérieur à celui des directeurs de recherche (5 320 €, contre

4 930 €) car ils sont relativement plus nombreux dans les classes exceptionnelles. De même, les maîtres de conférences ont un traitement indiciaire supérieur à celui des chargés de recherche (3 750 €, contre 3 640 €) car ils sont davantage à avoir été promus à la hors classe de leur corps.

Les hommes ont une rémunération légèrement supérieure à celle des femmes. Parmi les enseignants-chercheurs, les hommes ont une rémunération 1,08 fois supérieure à celle des femmes. Le ratio est de 1,04 pour les chercheurs.

Pour les deux filières, l'écart de rémunération entre les sexes est davantage prononcé dans les corps supérieurs. Les femmes sont en effet proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs des corps des professeurs des universités et des directeurs de recherche. Ceci s'explique par une différence d'ancienneté selon le sexe, liée à la féminisation récente du recrutement dans ces corps. Les écarts de rémunération des maîtres de conférences et des chargés de recherche selon le sexe sont moindres, quasiment nuls en ce qui concerne ces derniers.

— **Figure 6** - Rémunération brute mensuelle des enseignants-chercheurs et des chercheurs selon le corps en 2021

Filière / Corps	% par filière	Traitement indiciaire brut mensuel moyen	Primes et indemnités		Rémunération brute mensuelle moyenne	Ratio rémunération Hommes / Femmes
			Montant mensuel	% du salaire brut		
Enseignants-chercheurs						
Professeur des universités	32%	5 316 €	802 €	13%	6 118 €	1,04
Maître de conférences	68%	3 752 €	692 €	16%	4 444 €	1,02
Total enseignants-chercheurs	100%	4 252 €	727 €	15%	4 979 €	1,08
Chercheurs						
Directeur de recherche	47%	4 929 €	684 €	12%	5 620 €	1,04
Chargé de recherche	53%	3 643 €	590 €	14%	4 244 €	1,00
Total chercheurs	100%	4 254 €	635 €	13%	4 897 €	1,04

Champ : Enseignants-chercheurs (y compris corps spécifiques, hors filière hospitalo-universitaire) et chercheurs à temps complet.

© DGRH

Note : Les « Primes et indemnités » se composent de l'indemnité de résidence (IR), du supplément familial de traitement (SFT) et des autres rémunérations complémentaires.

Source : Insee (Système d'Information sur les Agents des Services Publics, SIASP)

Les autres personnels enseignants et chercheurs des EPSCP et des EPST

Dans les EPSCP, en 2022, une partie des enseignements sont assurés par 12 750 enseignants titulaires du second degré détachés, principalement des agrégés et des certifiés. Occupant un emploi d'enseignant à temps plein, ils effectuent, comparativement aux enseignants-chercheurs, un double service d'enseignement, soit 384 heures équivalents TD.

À ces effectifs, s'ajoutent des enseignants et des chercheurs contractuels : 11 450 doctorants contractuels se consacrant uniquement à la recherche, 6 890 doctorants contractuels effectuant un service d'enseignement, 4 820 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), 4 345 enseignants contractuels des disciplines hospitalo-universitaires, 2 700 enseignants associés, 1 460 contractuels LRU enseignants, 990 contractuels LRU enseignants-chercheurs, 860 contractuels LRU chercheurs, 1 680 professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré, 940 lecteurs et maîtres de langues, ainsi que 1 010 enseignants invités.

En outre, environ 150 000 enseignants sont vacataires avec un statut d'agent temporaire vacataire (ATV) ou de chargé d'enseignement vacataire (CEV). Certains de ces derniers sont des chercheurs titulaires.

Dans les EPST, en 2022, 5 550 ingénieurs de recherche titulaires, considérés comme des emplois scientifiques, sont en activité. Les autres personnels chercheurs sont contractuels : 174 fonctionnaires et titulaires d'autres organismes accueillis sur contrat, 312 chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche employés en contrat à durée indéterminée; 5 393 contrats doctoraux et doctorants en contrat à durée déterminée et 5 888 autres chercheurs en contrat à durée déterminée (vacataires, volontaires civils ou militaires, etc.)

Par ailleurs, dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR), 179 chaires de professeur junior (CPJ) ont été signées au titre des années 2021 et 2022. 134 lauréats de ces chaires ont vocation à être titularisés dans le corps des professeurs des universités d'ici 3 à 6 ans et 45 dans le corps des directeurs de recherche.

En savoir plus

→ [Les Notes de la DGRH et les Documents de travail de la DGRH](#) publiés par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche :

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilans-et-statistiques-85073

→ [Le Rapport sur l'État de l'emploi scientifique en France et la Note flash du SIES n°14, septembre 2023 : L'emploi scientifique dans les organismes de recherche en 2022](#), documents publiés par la sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (SIES).

→ [Les publications statistiques sur l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation](#)

(enseignementsup-recherche.gouv.fr) : puis, chercher : « Emploi scientifique », « retraite », « recrutement », « mobilité », « site contractuel » / « groupement », « pluriactivité ».

En données ouvertes

→ [Tableau de bord de l'emploi scientifique au sein des principaux organismes.](#)

→ [Les enseignants et les personnels non-enseignants \(BIATSS\) des EPSCP.](#)

Annexes

Les Notes de la DGRH
sur les personnels
enseignants
de l'enseignement
supérieur

Suivi de carrière des enseignants-chercheurs — Session 2022

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 2022 du suivi de carrière, 994 universitaires « prioritaires » ont déposé un dossier sur les 5 119 recensés, soit un taux de participation de 19 %. En outre, 215 universitaires non concernés par le suivi de carrière de 2022, dits « non prioritaires », ont déposé un dossier. Au total, 1 209 enseignants-chercheurs ont donc participé au dispositif. Un tiers des dossiers n'ont cependant pas été examinés par le CNU et 55 % ont fait l'objet d'un avis du CNU à destination de l'établissement. 40 % 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, désormais France Universités), la CP-CNU (Commission permanente du Conseil national des universités) et la DGRH du MESR (Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche) 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 2022, 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 2017) ;
- qui partiront à la retraite dans plus de

quatre ans (soit les agents âgés de moins de 62 ans en 2022) ;
- qui n'ont pas bénéficié d'un avancement de grade au cours des 5 dernières années (lors des sessions 2017-2021).

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

Pour la session 2022 du suivi de carrière, 994 universitaires dits « prioritaires » ont déposé un dossier sur les 5 119 recensés, soit un taux de participation de 19 %. Depuis 2020, le taux de participation oscille entre 18 % et 21 %, après une diminu-

tion constante entre 2017 et 2020 (figure 1).

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

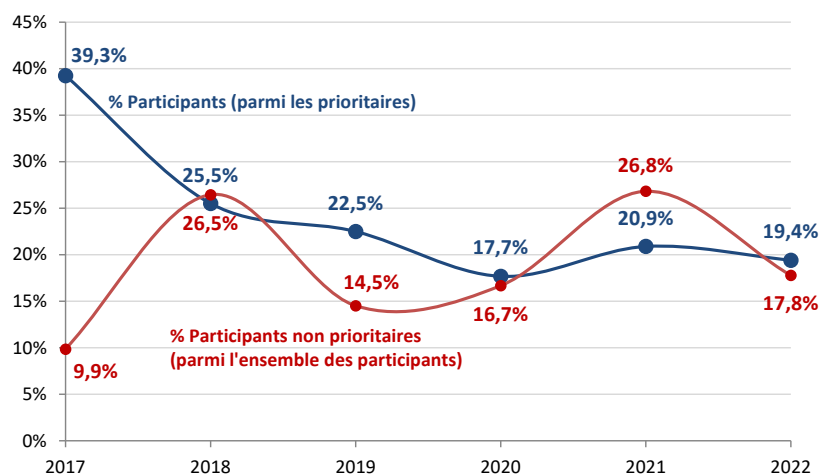
Quasiment toutes les sections du CNU des grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines, majoritairement défavorables au suivi de carrière, n'ont pas rendu d'avis (à l'exception des sections 16, 21 et 74) contrairement à celles des Sciences-Techniques qui, elles, sont majoritairement favorables au dispositif. Seules les sections 25, 26, 64 et 69 y sont en effet défavorables, même si ces deux dernières ont toutefois rendu quelques avis. Par ailleurs, les sections 29, 60 et 62 ont envoyé leurs avis uniquement aux enseignants-chercheurs concernés, ne permettant pas ainsi aux établissements de prendre connaissance de leurs éventuelles difficultés.

En parallèle, la participation dans les grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines (respectivement de 16 % et de 13 %) est nettement inférieure à celle observée en Sciences-Techniques (24 %). 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 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, le taux de participation des écoles d'ingénieur (28 %) est nettement supérieur à ceux des établissements spécialisés dans le tertiaire (12 % dans les universités de Droit-Économie ; 3 % dans celles de Lettres-Sciences humaines ; 0 % dans les IEP) (figure 3).

Il y a en outre une variabilité des taux

① Proportion de participants au suivi de carrière depuis 2017



Source : MESR DGRH A

de participation au suivi de carrière d'un 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 peut décourager certains universitaires de déposer un dossier.

18 % des participants au suivi de carrière ne sont pas « prioritaires »

Outre la participation de 994 universitaires « prioritaires » au suivi de carrière, 215 universitaires « non prioritaires » ont déposé un dossier. La moitié 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, 1 209 enseignants-chercheurs ont donc participé au dispositif, dont 18 % 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 individuelle du RIPEC, dite « C3 » (qui remplace désormais la 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.

55 % des dossiers déposés ont reçu des avis du CNU à destination des établissements

Parmi les 57 sections du CNU comportant des participants, « prioritaires » ou non, 24 ont délivré des avis à destination des établissements pour la plupart des dossiers qui leur ont été transmis. Au total, 55 % des dossiers ont reçu un avis destiné à l'établissement (également visible par le participant), soit 665 dossiers sur les 1 209 déposés. Par ailleurs, 13 % des dossiers ont reçu des avis qui n'ont été envoyés qu'aux enseignants-chercheurs concernés. **Un tiers des dossiers n'ont donc pas été examinés par le CNU.**

- Parmi les dossiers que nous avons pu consulter (580 ont été renseignés sur l'application ALYA), 60 % 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, un quart des avis consultables, outre qu'ils indiquent que l'enseignant-chercheur remplit correctement ses missions, suggèrent en plus

② Universitaires participant au suivi de carrière en 2022 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	200	7	4%	1	13%	8	0	0%
2 - Droit public	156	30	19%	5	14%	35	0	0%
3 - Histoire du droit et des institutions	33	6	18%	2	25%	8	0	0%
4 - Science politique	32	1	3%	1	50%	2	0	0%
5 - Sciences économiques	187	40	21%	6	13%	46	0	0%
6 - Sciences de gestion	197	42	21%	14	25%	56	0	0%
7 - Sciences du langage	116	20	17%	1	5%	21	0	0%
8 - Langue et littérature anciennes	30	1	3%	0	0%	1	0	0%
9 - Langue et littérature françaises	65	11	17%	7	39%	18	0	0%
10 - Littératures comparées	20	2	10%	2	50%	4	0	0%
11 - Lang. et litt. anglaises et anglo-sax.	184	16	9%	12	43%	28	0	0%
12 - Lang. et litt. germaniques et scand.	37	3	8%	1	25%	4	0	0%
13 - Langues et littératures slaves	11	0	0%	0	-	0	-	-
14 - Langues et littératures romanes	135	13	10%	2	13%	15	0	0%
15 - Langues et littératures (autres)	45	16	36%	2	11%	18	0	0%
16 - Psychologie	113	9	8%	4	31%	13	11	85%
17 - Philosophie	28	6	21%	2	25%	8	0	0%
18 - Arts (plastiques, musique...)	52	5	10%	7	58%	12	0	0%
19 - Sociologie, démographie	68	6	9%	5	45%	11	0	0%
20 - Anthropologie, ethnologie...	14	5	36%	0	0%	5	0	0%
21 - Histoire et civ. (mondes anciens)	41	6	15%	3	33%	9	9	100%
22 - Histoire et civ. (mondes modernes)	72	7	10%	3	30%	10	0	0%
23 - Géographie physique, humaine...	98	20	20%	1	5%	21	0	0%
24 - Aménagement de l'espace, urba.	39	6	15%	1	14%	7	0	0%
25 - Mathématiques	102	15	15%	4	21%	19	0	0%
26 - Mathématiques appliquées	142	14	10%	3	18%	17	0	0%
27 - Informatique	382	70	18%	8	10%	78	78	100%
28 - Milieux denses et matériaux	188	57	30%	6	10%	63	63	100%
29 - Constituants élémentaires	35	13	37%	2	13%	15	0	0%
30 - Milieux dilués et optique	58	12	21%	4	25%	16	16	100%
31 - Chimie théorique, physique	137	36	26%	5	12%	41	41	100%
32 - Chimie organique, inorganique	133	46	35%	4	8%	50	50	100%
33 - Chimie des matériaux	109	37	34%	7	16%	44	42	95%
34 - Astronomie, astrophysique	14	2	14%	4	67%	6	6	100%
35 - Structure et évolution de la Terre	47	14	30%	3	18%	17	17	100%
36 - Terre solide	32	9	28%	1	10%	10	10	100%
37 - Météorologie, océanographie	25	4	16%	0	0%	4	2	50%
60 - Mécanique, génie civil	194	32	16%	7	18%	39	0	0%
61 - Génie informatique, signal	279	72	26%	16	18%	88	88	100%
62 - Énergétique, génie des procédés	103	26	25%	9	26%	35	0	0%
63 - Électronique, optronique	293	82	28%	9	10%	91	91	100%
64 - Biochimie et biologie moléculaire	109	29	27%	5	15%	34	1	3%
65 - Biologie cellulaire	143	34	24%	2	6%	36	36	100%
66 - Physiologie	93	37	40%	6	14%	43	43	100%
67 - Biologie des populations, écologie	40	5	13%	2	29%	7	7	100%
68 - Biologie des organismes	43	10	23%	3	23%	13	13	100%
69 - Neurosciences	49	12	24%	8	40%	20	4	20%
70 - Sciences de l'éducation	52	4	8%	2	33%	6	0	0%
71 - Sciences de l'info. et de la com.	107	8	7%	1	11%	9	0	0%
72 - Épistémologie, hist. des sciences	14	4	29%	1	20%	5	0	0%
73 - Cultures et langues régionales	6	2	33%	0	0%	2	0	0%
74 - STAPS	99	13	13%	2	13%	15	15	100%
76 - Théologie catholique	5	1	20%	2	67%	3	0	0%
85 - Sciences physico-chimiques	40	8	20%	2	20%	10	10	100%
86 - Sciences du médicament	32	4	13%	3	43%	7	7	100%
87 - Sciences biologiques	41	4	10%	1	20%	5	5	100%
91 - Sciences de la rééducation	0	-	-	1	-	1	0	0%
TOTAL	5 119	994	19,4%	215	17,8%	1 209	665	55%

Code couleur : grande discipline du Droit-Économie-Gestion, des Lettres-Sciences humaines, des Sciences-Techniques et de la Pharmacie et autres santé.
Source : MESR DGRH A

③ Universitaires participant au suivi de carrière en 2022 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	2 902	645	22%	143	18%	788	426	54%
Univ. Pluridisciplinaires hors Santé	668	150	22%	31	17%	181	99	55%
Univ. Scientifiques	459	53	12%	11	17%	64	57	89%
Univ. Tertiaires Droit-Economie	203	25	12%	5	17%	30	0	0%
Univ. Tertiaires Lettres-Sc.-Humaines	472	15	3%	6	29%	21	3	14%
Ecoles d'Ingénieur	326	91	28%	15	14%	106	71	67%
Instituts d'Etudes Politiques (IEP)	28	0	0%	0	-	0	-	-
Autres établissements	61	15	25%	4	21%	19	9	47%
TOTAL	5 119	994	19,4%	215	17,8%	1 209	665	55%

Source : MESR DGRH A

la mise en œuvre d'actions en vue d'améliorer sa carrière.

Un quart 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. Un cinquième des avis invitent les universitaires à candidater à des promotions (en particulier d'avancement de grade) ou à la C3 du RIPEC. 15 % des avis conseillent de ne pas entraver les carrières des enseignants-chercheurs avec des charges

d'enseignement ou des tâches administratives trop lourdes. Un avis sur dix recommande de s'investir davantage en recherche et de publier plus. Les avis restants demandent de permettre aux universitaires concernés d'accéder à des responsabilités collectives, notamment en facilitant l'encadrement de doctorants, ou d'aménager leur temps de travail lorsqu'ils exercent leur activité sur plusieurs sites.

• 15 % des avis consultables suggèrent la mise en œuvre d'actions en vue de

remédier à des difficultés de carrière.

Ils proposent principalement de renforcer l'effectif des personnels enseignants et administratifs afin de soulager les enseignants-chercheurs, de veiller à ne pas les surcharger d'heures complémentaires pour ne pas nuire à leurs activités de recherche, de les aider à s'investir dans une activité de recherche ou à prendre des responsabilités collectives ou encore, de faciliter leur intégration dans une unité de recherche. ■

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

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2022), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Année 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 9.

Pépin C. (2022), « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs – Bilan de la campagne 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 3.

Tourbeaux J. (2022), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche – Session 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 2.

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.

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.

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 2022

En 2022, 24 500 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 (4 140), avec des taux de promotion qui varient sensiblement selon le grade et la discipline. L'âge moyen des promouvables, des candidats et des promus sont similaires. Tous grades confondus, les femmes candidatent autant 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 leur statut, 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).

À 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 % de l'ensemble du corps en 2017, 4 % en 2018, 9 % en 2022, pour atteindre un maximum de 10 % à compter de 2023.



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

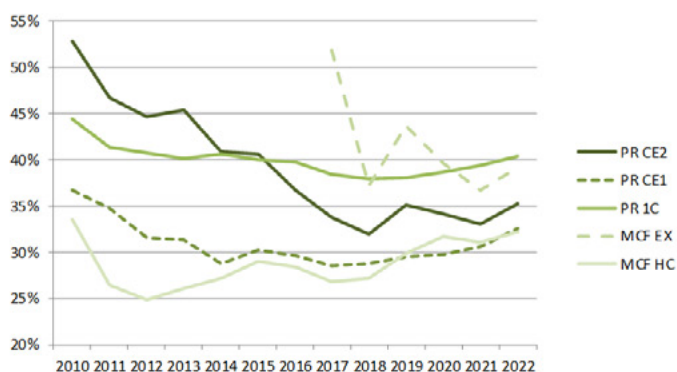
Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :
72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13
Directeur de la publication :
Boris Melmoux-Eude
Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux
ISSN 2826-2999
e-ISSN 2740-8787

① Bilan de la campagne 2022 d'avancement par grade

	Candidats	Candidats / Promouvables	Promus	Promus / Candidats
PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	994	35,2%	442	44,5%
PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 544	32,6%	594	38,5%
PR de 1 ^{re} classe	1 612	40,4%	580	36,0%
Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	902	39,2%	580	64,3%
Maître de conférences hors classe	3 444	32,2%	1 943	56,4%
Total	8 496	34,6%	4 139	48,7%

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

② Évolution du taux de candidature par grade



Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

Un tiers des promouvables se porte candidat

En 2022, 24 540 enseignants-chercheurs étaient promouvables. Parmi eux, 8 496 ont été candidats, soit 35 %. Ce taux de candidature varie selon les grades. Il est le plus élevé pour l'accès au grade de PR 1C (40 %), suivi de ceux de MCF EX (39 %) et de PR CE2 (35 %). Les grades de MCF HC et de PR CE1 ont les taux les plus faibles (32 % et 33 %) (figure 1).

Des taux de candidature qui varient plus ou moins selon les grades

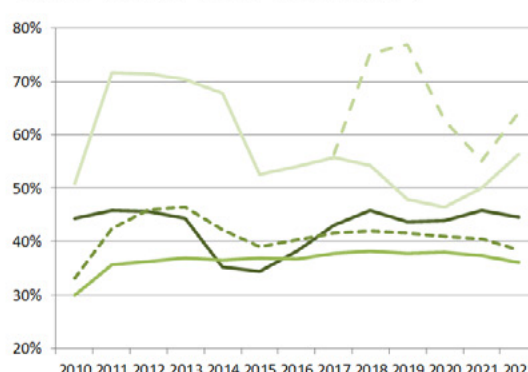
Le taux de candidature pour PR CE2 a baissé jusqu'en 2018 (passant de 41 % en 2015 à 32 % en 2018, avant de remonter à 35 %). Le taux de candidature pour MCF EX varie également, notamment en raison de la création récente de cet échelon spécial et des modalités de sa mise en œuvre. Les taux ont augmenté en 2022 pour tous les grades (1 point pour PR 1C et MCF HC, 2 points pour les autres grades) (figure 2).

Près de la moitié des candidats est promue

Sur la totalité des candidats aux grades d'avancement, 4 139 ont été promus, soit 49 % (figure 1).

Le taux promus / candidats varie selon le grade. Parmi les candidats à l'accès à l'échelon MCF EX, 64 % sont promus, ce qui constitue le taux le plus élevé. Viennent ensuite les promus au grade de MCF HC (56 %), puis ceux aux grades de PR CE2 (44,5 %) et de PR CE1 (38,5 %).

③ Évolution du taux de promus / candidats par grade



Le taux de promus est, comme pour les années précédentes, le plus faible pour les PR 1C (36 %). Les taux de promotion augmentent dans chaque corps avec le grade (figure 3).

Sept MCF sur dix sont promus à la hors classe dès le premier échelon d'accès

Près de 70 % 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, 91 %, étaient PR 1C à l'échelon 3 (soit le dernier du grade) (figure 4).

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

En 2022, 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 et de 57 ans pour les promus aux grades de PR CE2 et 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 l'accès à l'échelon spécial MCF EX et varie entre 5 et 7 ans pour les grades de PR (figure 5).

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	766	100,0%	228	100,0%	994	100,0%	319	100,0%	123	100,0%	442	100,0%
	PR 1C échelon 3	990	86,8%	335	83,1%	1 325	85,8%	369	91,8%	170	88,5%	539	90,7%
PR CE1	PR 1C échelon 2	146	12,8%	68	16,9%	214	13,9%	32	8,0%	22	11,5%	54	9,1%
	PR 1C échelon 1	5	0,4%		0,0%	5	0,3%	1	0,2%		0,0%	1	0,2%
PR 1C	PR 2C échelon 7	347	32,4%	139	25,6%	486	30,1%	104	29,9%	63	27,2%	167	28,9%
	PR 2C échelon 6	353	33,0%	209	38,6%	562	34,9%	141	40,5%	97	41,8%	238	41,2%
	PR 2C échelon 5	332	31,0%	164	30,3%	496	30,8%	99	28,4%	67	28,9%	166	28,7%
	PR 2C échelon 4	13	1,2%	8	1,5%	21	1,3%	1	0,3%	2	0,9%	3	0,5%
	PR 2C échelon 3	3	0,3%	1	0,2%	4	0,2%	1	0,3%	1	0,4%		0,0%
MCF EX	PR 2C échelon 2	3	0,3%		0,0%	3	0,2%	1	0,3%		0,0%	1	0,2%
	PR 2C échelon 1	19	1,8%	21	3,9%	40	2,5%	1	0,3%	2	0,9%	3	0,5%
	MCF HC échelon 6	492	100,0%	410	100,0%	902	100,0%	292	100,0%	288	100,0%	580	100,0%
	MCF CN échelon 9	403	20,8%	278	18,4%	681	19,8%	137	13,2%	136	15,0%	273	14,1%
MCF HC	MCF CN échelon 8	335	17,3%	300	19,9%	635	18,4%	168	16,2%	162	17,9%	330	17,0%
	MCF CN échelon 7	973	50,2%	782	51,9%	1 755	51,0%	580	55,9%	501	55,4%	1 081	55,8%
	MCF CN échelon 6 ¹	226	11,7%	147	9,8%	373	10,8%	153	14,7%	106	11,7%	259	13,3%

Note de lecture : 85,8% 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 31/12/2022.

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

⑤ Âge 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	58 ans	57 ans	57 ans	58 ans	57 ans	56 ans	58 ans	57 ans	5 ans	5 ans	5 ans
PR CE1	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	56 ans	55 ans	54 ans	56 ans	54 ans	7 ans	6 ans	7 ans
PR 1C	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans	52 ans	51 ans	50 ans	51 ans	51 ans	7 ans	6 ans	7 ans
MCF EX	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	57 ans	57 ans	9 ans	9 ans	9 ans
MCF HC	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans	48 ans	48 ans	46 ans	47 ans	47 ans	14 ans	14 ans	14 ans

* Date de promotion pour le calcul au 31/12/2022

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

⑥ Bilan de la campagne 2022 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	23,8%	49,2%	23,6%	51,0%	31,1%	42,5%	38,3%	68,4%	22,5%	63,0%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	32,8%	46,0%	36,9%	33,6%	46,8%	40,6%	41,8%	62,2%	34,4%	54,4%
Groupe 3 : Langues et littératures	35,0%	43,0%	33,4%	37,9%	42,9%	32,4%	41,1%	65,5%	29,8%	58,1%
Groupe 4 : Sciences humaines	38,3%	43,0%	33,6%	41,6%	38,6%	39,2%	39,9%	66,4%	31,8%	62,7%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	40,0%	41,7%	29,9%	37,4%	42,4%	32,7%	35,3%	60,9%	29,5%	55,7%
Groupe 6 : Physique	33,2%	47,6%	28,6%	34,8%	37,5%	40,9%	36,4%	67,5%	28,5%	53,8%
Groupe 7 : Chimie	34,4%	48,1%	32,3%	42,2%	35,9%	35,4%	37,3%	68,1%	36,6%	56,2%
Groupe 8 : Sciences de la terre	37,6%	46,9%	37,1%	36,5%	41,8%	45,7%	30,6%	86,7%	26,0%	66,7%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	37,8%	42,3%	34,3%	34,6%	39,4%	31,6%	42,2%	59,2%	37,7%	50,3%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	30,7%	43,7%	32,4%	38,2%	36,9%	41,4%	39,0%	65,8%	34,4%	57,2%
Pharmacie	38,6%	55,6%	43,2%	33,3%	39,6%	37,5%	45,2%	57,9%	37,4%	54,5%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	39,8%	45,7%	40,8%	39,1%	59,3%	24,3%	35,7%	68,0%	33,6%	53,9%

* Les groupes « Théologie » et « Autre santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs.

Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

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 groupes de la « Mécanique » et de la « Pharmacie » ont, en moyenne, les taux de candidature les plus élevés pour les MCF. Pour les PR, c'est le groupe « Interdisciplinaire » qui présente les taux parmi les plus élevés pour tous les grades.

En revanche, le groupe « Droit et science politique » a les taux les moins élevés pour tous les grades, hormis pour les MCF EX, où le groupe « Sciences de la terre » a le taux le plus faible (figure 6).

Les taux de promus varient selon le groupe CNU

Le groupe « Sciences de la terre » a le taux de promus le plus élevé pour les grades de MCF (dont 87 % en MCF EX) et de PR 1C. Le groupe « Droit et

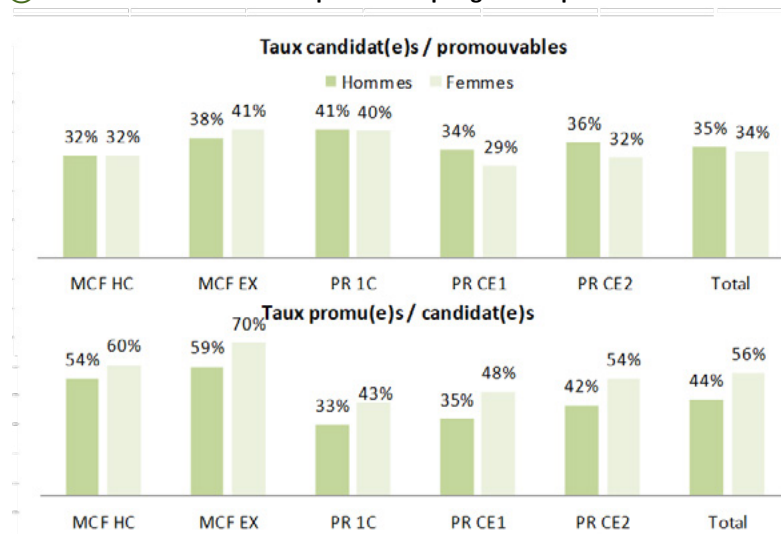
science politique » présente aussi des taux parmi les plus élevés pour tous les grades. Le groupe « Pharmacie » a pour

sa part le taux le plus élevé pour le grade de PR CE2 (56 %). Quel que soit le groupe disciplinaire, l'accès aux grades de PR apparaît plus sélectif que l'accès aux grades de MCF (figure 6).

Les femmes autant candidates que les hommes mais davantage promues

Tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes (34 % contre 35 %). Cependant, elles candidatent moins que les hommes

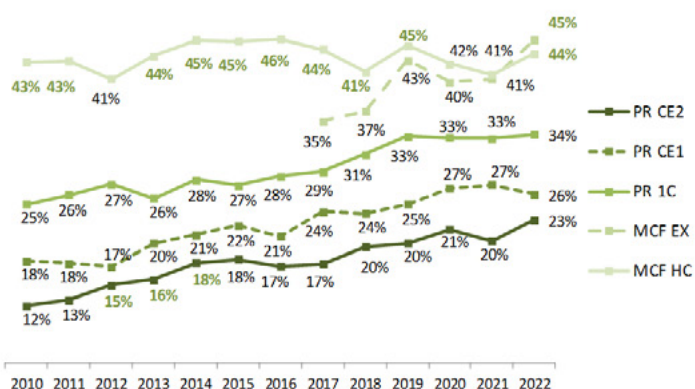
⑦ Taux de candidature et de promotion par grade et par sexe en 2022



Note de lecture : 34 % des femmes promouvables sont candidates et 56 % des femmes candidates sont promues.

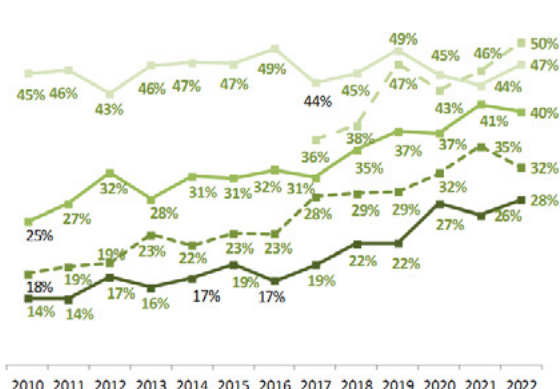
Source : Galaxie ELECTRA, novembre 2022

⑧ Évolution 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 2022

⑨ Évolution 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.

pour les grades de PR CE1 et de PR CE2 (figure 7).

Les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les grades d'avancement. Tous grades confondus, 56 % des candidates sont promues contre 44 % chez les hommes.

En 2022, les femmes représentent 40 % de

l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs. Les femmes sont également moins nombreuses que les hommes parmi les candidats et les promus. Ainsi, 3 090 femmes étaient candidates (contre 5 406 hommes) et 1 740 ont été promues (contre 2 399 hommes).

Toutefois, si les femmes ne représentent

globalement que 37 % des promouvables et 36 % des candidats, elles constituent 42 % 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^{re} 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.
- 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 et de la Recherche - Année 2021, Note de la DGRH n° 9 - Octobre 2022

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>

La composante individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (C3 du RIPEC) — Session 2022

Depuis 2022, la PEDR a été remplacée par la prime individuelle du RIPEC, dite « C3 ». 11 500 enseignants-chercheurs ont candidaté à la prime, soit près de deux fois plus que pour la PEDR. La proportion de maîtres de conférences et de femmes qui ont participé au nouveau dispositif a sensiblement augmenté : 70 % des candidats sont maîtres de conférences et 43 % sont des femmes, alors qu'ils représentaient respectivement la moitié et le tiers des candidats à la PEDR. Les femmes candidates à la C3 sont désormais légèrement surreprésentées par rapport à leur proportion dans la population totale des enseignants-chercheurs (40 %).

La moitié des candidats à la C3 (5 500) ont obtenu la prime. Les professeurs des universités et les femmes sont surreprésentés parmi les lauréats (respectivement 37 % et 45 %). 43 % des candidats sont lauréats de la prime au titre de l'activité scientifique, 30 % pour l'investissement pédagogique, 12 % pour les tâches d'intérêt général et 16 % pour l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs. Ces décisions d'attribution de la C3 sont cohérentes avec les avis des instances d'évaluation.

Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

Dans le cadre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) et du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), la prime individuelle du RIPEC (dite « C3 ») s'est substituée, le 1er janvier 2022, à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) (voir Sources p. 6).

Près de 12 000 enseignants-chercheurs perçoivent cependant encore la PEDR en 2022, au titre de son attribution de 2018 à 2021 pour une période de quatre ans (contre trois ans pour la C3).

Une augmentation de la participation

En 2022, 11 500 enseignants-chercheurs ont candidaté à la C3 (figure 1). La participation a donc quasiment doublé par rapport à celle de la PEDR (6 600 candidats en moyenne entre 2015 et 2021).

L'objectif de la LPR, comme le précise le protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières du 12 octobre 2020, est en effet d'atteindre un taux de couverture par la C3 de 45 % des enseignants-chercheurs à l'horizon 2027, contre 20 % avec la PEDR. À cette fin, des crédits supplémentaires ont été versés aux établissements.



**Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :**
72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13
Directeur de la publication :
Boris Melmoux-Eude
Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux
ISSN 2826-2999
e-ISSN 2740-8787

① Candidats à la C3 en 2022 selon la filière et le corps

Corps	Effectif	% Femmes
Professeur des universités	3 378	32%
Astronome	17	35%
Physicien	12	50%
Professeur du Muséum national d'Histoire naturelle	11	64%
Directeur d'études de l'École des hautes études en sciences sociales	12	25%
Directeur d'études de l'École pratique des hautes études / École nationale des chartes	15	47%
Professeur du Conservatoire national des arts et métiers	10	10%
Total professeurs des universités et assimilés	3 455	33%
Maître de conférences	8 007	48%
Astronome adjoint	13	15%
Physicien adjoint	16	31%
Maître de conférences du Muséum national d'Histoire naturelle	29	45%
Maître de conférences de l'École des hautes études en sciences sociales	6	50%
Maître de conférences de l'École pratique des hautes études / École nationale des chartes	11	55%
Total maîtres de conférences et assimilés	8 082	48%
Ensemble	11 537	43%

Champ : universitaires et enseignants-chercheurs relevant de corps spécifiques

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : en 2022, 3 378 professeurs des universités ont candidaté à la C3, dont 32 % de femmes.

Une répartition des candidats proche de celle de la population des enseignants-chercheurs

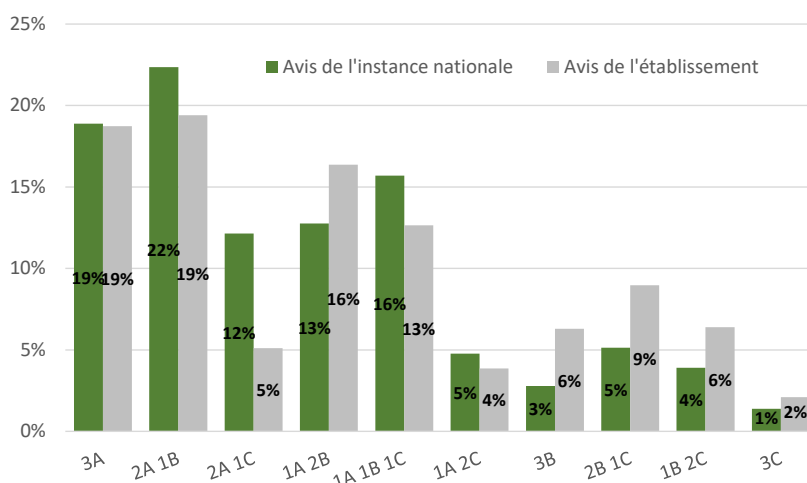
La quasi-totalité des candidats à la C3 sont des universitaires. Les corps spécifiques n'en représentent qu'1 %, à l'image de leur poids dans la population des enseignants-chercheurs.

De même, 70 % des candidats appartiennent au corps des maîtres de conférences (ou assimilés) et 43 % sont des femmes (figure 1). Dans la population d'ensemble, 32 % des enseignants-chercheurs sont professeurs et 40 % sont des femmes.

La population des candidats à la C3 est également davantage féminisée et composée de maîtres de conférences (ou assimilés) que celle de la PEDR. Pour rappel, la moitié des candidats à la PEDR étaient des professeurs et un tiers étaient des femmes.

Le rééquilibrage de la structure des candidats (corps et sexe), mais aussi la hausse de la participation, pourrait s'expliquer par l'introduction de nouveaux critères d'évaluation des dossiers de candidature à la C3. En effet, pour la PEDR, seule l'activité de recherche était évaluée. Désormais, outre l'activité scientifique, l'investissement pédagogique et les tâches d'intérêt général sont également appréciés. Les enseignants-chercheurs qui jugent leur dossier trop faible au niveau de la recherche peuvent donc espérer être primé pour leur investissement dans les autres dimensions du métier.

② Distribution des combinaisons des avis des instances nationale et locale



Champ : universitaires et enseignants-chercheurs relevant de corps spécifiques

Source : MESR DGRH A

Note : pour les 3 critères d'évaluation (activité scientifique, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général), chaque candidat reçoit les avis des instances nationale et locale.

L'évaluation de l'instance nationale diffère de celle de l'établissement

Les candidats à la C3 sont évalués sur les trois critères précités. Pour chacun d'eux, ils reçoivent un avis A, B ou C, correspondant respectivement aux mentions « très favorable », « favorable » et « réservé ». Au final, 10 combinaisons sont possibles, variant de 3 avis A pour l'évaluation la plus haute à 3 avis C pour la plus basse.

Autant de dossiers évalués par l'instance nationale (le CNU) que par l'instance locale (l'établissement) ont obtenu 3 avis A, soit 19 % des candidats (figure 2). Il y a en revanche des écarts plus ou moins sensibles entre les deux instances dans la distribution des avis. Par exemple, l'instance nationale a délivré la combinaison 2 avis A et 1 C à 12 % des candidats, contre 5 % pour les établissements.

Par ailleurs, de nombreux dossiers reçoivent une évaluation de l'instance nationale qui diffère de celle de l'instance locale. Par exemple, moins de la moitié (44 %) des candidats qui ont reçu 3 avis A de l'instance nationale ont également reçu 3 avis A de l'établissement (figure 3).

En ce qui concerne les autres combinaisons, entre 15 % et 28 % des candidats obtiennent les mêmes avis de la part de l'instance nationale et de l'établissement. On observe toutefois une certaine proximité entre les combinaisons délivrées par les deux instances. Par exemple, 25 % des candidats qui ont

③ Correspondance des combinaisons des avis de l'instance nationale avec ceux de l'établissement

Avis de l'instance nationale	Avis de l'établissement										Total
	3A	2A 1B	2A 1C	1A 2B	1A 1B 1C	1A 2C	3B	2B 1C	1B 2C	3C	
3A	44%	25%	2%	16%	4%	1%	5%	3%	1%	0,3%	100%
2A 1B	23%	28%	5%	19%	9%	2%	6%	5%	3%	1%	100%
2A 1C	11%	21%	15%	11%	22%	3%	4%	9%	3%	1%	100%
1A 2B	15%	19%	3%	24%	11%	4%	8%	9%	5%	1%	100%
1A 1B 1C	7%	12%	6%	16%	22%	6%	6%	14%	9%	2%	100%
1A 2C	4%	9%	2%	11%	20%	20%	5%	10%	17%	2%	100%
3B	10%	12%	1%	17%	10%	2%	20%	15%	10%	3%	100%
2B 1C	5%	9%	4%	12%	15%	4%	10%	21%	15%	5%	100%
1B 2C	3%	6%	3%	12%	8%	6%	5%	17%	28%	12%	100%
3C	4%	5%	1%	5%	6%	4%	8%	17%	23%	26%	100%

Champ : universitaires et enseignants-chercheurs relevant de corps spécifiques

Source : MESR DGRH A

Note : pour les 3 critères d'évaluation (activité scientifique, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général), chaque candidat reçoit les avis des instances nationale et locale.

Note de lecture : 20 % des candidats qui ont reçu 3 avis B de l'instance nationale ont également reçu 3 avis B de l'établissement.

reçu 3 avis A de l'instance nationale ont reçu 2 avis A et 1 B de l'établissement.

En revanche, les appréciations des instances s'opposent radicalement pour quelques dossiers, comme l'illustrent les 4 % des candidats ayant reçu 3 avis C du CNU et 3 avis A de l'établissement.

Les avis délivrés par les instances d'évaluation permettent aux présidents, ou aux directeurs d'établissements, d'attribuer la C3 au titre de l'activité scientifique, de l'investissement pédagogique, de tâches d'intérêt général ou de l'ensemble des missions exercées par les enseignants-chercheurs.

La moitié des candidats ont obtenu la prime

La moitié des candidats à la C3 (48 %) ont obtenu la prime, soit 5 500 enseignants-chercheurs (figure 4).

Les professeurs des universités sont surreprésentés parmi les lauréats : 37 % contre 30 % parmi les candidats. De même, 45 % des femmes ont obtenu la C3, alors qu'elles représentent 43 % des candidats. Elles sont donc un peu plus primées que les hommes. Les lauréats et les candidats de la C3 ont le même âge moyen : 48 ans.

La C3 est majoritairement attribuée au titre de l'activité scientifique (43 %) et de l'investissement pédagogique (30 %). Les décisions au titre des tâches d'intérêt général et de l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs ne récompensent respectivement que 12 % et 16 % des lauréats.

Les professeurs sont sous-représentés parmi les lauréats au titre de l'investissement pédagogique (26 %), mais surreprésentés pour tous les autres types de décision. En revanche, les femmes sont nettement surreprésentées parmi les lauréats au titre de l'investissement pédagogique (50 %). Elles le sont également pour l'ensemble des missions (48 %).

En ce qui concerne l'âge, celui des lauréats au titre des tâches d'intérêt général est un peu plus élevé (51 ans) que la moyenne (48 ans). Ceux récompensés au titre de l'activité scientifique sont à peine plus jeunes (47 ans).

4 Décision d'attribution de la C3 selon le type de décision

Décision	Effectif	Répartition	% PR (ou assimilés)	% Femmes	Age moyen
Lauréats	5 501	48%	37%	45%	48
Activité scientifique	2 358	43%	40%	41%	47
Investissement pédagogique	1 630	30%	26%	50%	48
Tâches d'intérêt général	648	12%	45%	43%	51
Ensemble des missions	865	16%	45%	48%	48
Non lauréats	6 036	52%	23%	42%	48
Ensemble	11 537	100%	30%	43%	48

Champ : universitaires et enseignants-chercheurs relevant de corps spécifiques

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : en 2022, il y a 2 358 lauréats de la C3 au titre de l'activité scientifique. 40 % d'entre eux sont professeurs, 41 % sont des femmes et ils ont 47 ans en moyenne. Les lauréats au titre de l'activité scientifique représentent 43 % de l'ensemble des lauréats.

Des chances d'être primé variables selon l'instance qui délivre les avis

Plus les candidats obtiennent des avis « favorables » et plus leurs chances d'être primé sont élevées (figure 5).

88 % de ceux qui ont reçu 3 avis A de l'instance nationale ont obtenu la prime. Cette proportion est de 84 % pour les candidats qui ont reçu 3 A de la part de l'établissement. À l'inverse, respectivement 3 % et 1 % des candidats qui ont reçu 3 avis C ou la combinaison 1 B et 2 C de l'instance nationale et de l'établissement ont obtenu la prime.

Certaines combinaisons d'avis offrent des chances d'être primé sensiblement différentes selon l'instance qui les délivre. Recevoir les combinaisons 1 avis A avec 2 C ou 2 B, ou encore, 1 avis A conjugué avec 1 B et 1 C, augmente les

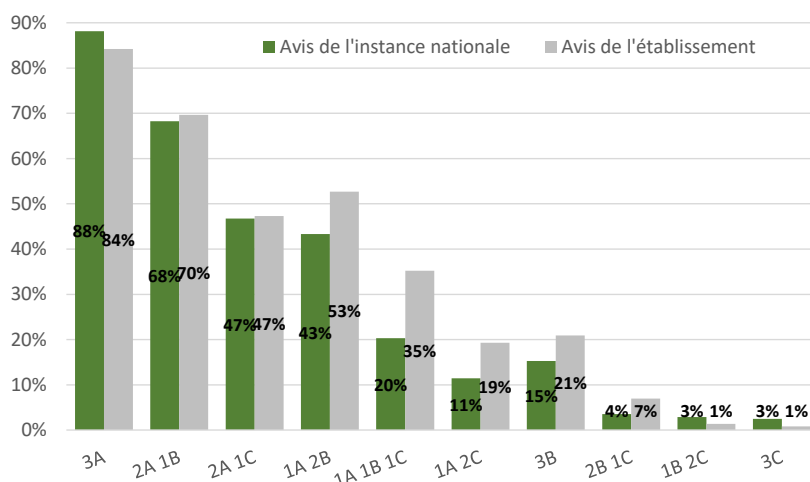
chances d'être primé s'ils ont été délivrés par l'établissement plutôt que par l'instance nationale (les écarts étant respectivement de 8, 10 et 15 points pour ces combinaisons).

L'attribution de la prime dépend principalement de l'évaluation

Afin d'apprécier les chances, « toutes choses égales par ailleurs », des universitaires d'obtenir la C3 en 2022 selon le type de décision d'attribution de la prime, dix modèles de régressions logistiques ont été construits (voir Sources p. 6 et figure 6).

Pour chaque type de décision d'attribution (y compris pour tous types de décision confondus), un modèle a été spécifiquement construit avec les avis rendus par l'instance nationale, un autre avec

5 Proportion de lauréats selon la combinaison des avis des instances nationale et locale



Champ : universitaires et enseignants-chercheurs relevant de corps spécifiques

Source : MESR DGRH A

Note : pour les 3 critères d'évaluation (activité scientifique, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général), chaque candidat reçoit les avis des instances nationale et locale.

ceux rendus par l'établissement. La probabilité d'obtenir la C3, tous types de décision d'attribution confondus, est 118 fois plus élevée pour les candidats qui ont reçu 3 avis A de l'instance nationale que pour ceux qui n'ont reçu aucun avis A, à sexe, âge, grade et discipline égaux (fig. 6-M1). Cette probabilité est 50 fois plus élevée pour ceux qui ont obtenu 3 avis A de l'établissement (fig. 6-M2).

Moins les candidats obtiennent d'avis A et moins leurs chances d'être primé sont élevées. Ceux qui obtiennent 2 avis A de l'instance nationale (quel que soit le critère évalué) ont plus de chances d'être primé que ceux qui obtiennent 2 avis A de l'établissement. Quelle que soit l'instance qui évalue, la combinaison de 2 avis A pour l'activité scientifique et les tâches d'intérêt général permet d'être davantage primé que toutes autres combinaisons possibles avec 2 avis A.

Pour ceux qui obtiennent 1 seul avis A, de l'instance nationale ou de l'établissement, le critère « tâches d'intérêt général » augmente légèrement les chances d'être primé par rapport aux deux autres critères avec 1 avis A.

Pour les autres variables, à évaluation égale, être une femme ou jeune (moins de 50 ans) augmente légèrement les chances d'être primé.

De même, globalement, plus le corps et le grade sont élevés et plus les chances d'obtenir la C3 le sont aussi. Les professeurs des universités de 1^{re} classe et de classe exceptionnelle ont en effet au moins deux fois plus de chances d'être primé que les maîtres de conférences de classe normale. Les maîtres de conférences avec un grade plus élevé et les professeurs de 2^e classe ont environ une fois et demi plus de chances.

En ce qui concerne la discipline, la probabilité d'obtenir la prime, tous types de décision d'attribution confondus, diffère sensiblement selon l'instance d'évaluation. Le modèle de régression construit avec les avis rendus par l'instance nationale montre que les universitaires relevant du Droit-Économie-Gestion ont, toutes choses égales par ailleurs, moins de chances d'obtenir la C3 que ceux qui relèvent des Lettres-Sciences humaines, alors que ceux relevant de la Pharmacie

ont un peu plus de chances d'être primé. Les résultats pour les Sciences-Techniques ne sont statistiquement pas significatifs (fig. 6-M1).

En revanche, pour le modèle construit avec les avis rendus par l'établissement, les universitaires relevant de la Pharmacie ont moins de chances d'être primés, ceux relevant des Sciences-Techniques en ont un peu plus et ceux relevant du Droit-Économie-Gestion en ont autant que ceux des Lettres-Sciences humaines (fig. 6-M2).

Des décisions d'attribution de la C3 cohérentes avec les évaluations

Généralement, quelle que soit le type de décision d'attribution, les candidats qui ont reçu 3 avis A, ont sensiblement plus de chances d'obtenir la C3. Par exemple, pour la probabilité d'obtenir la C3 **au titre de l'ensemble des missions** des enseignants-chercheurs, ceux qui ont reçu 3 avis A de l'instance nationale ont 273 fois plus de chances d'être primé que ceux qui n'ont reçu aucun A (elles sont 60 fois plus élevées pour ceux qui ont obtenu 3 avis A de l'établissement) (fig. 6-M9 et M10).

Hormis 3 avis A, c'est la combinaison 2 avis A pour l'activité scientifique et les tâches d'intérêt général qui augmente le plus les chances d'être primé. Viennent ensuite la combinaison 2 avis A pour l'investissement pédagogique et les tâches d'intérêt général, puis 2 avis A pour l'activité scientifique et l'investissement pédagogique. Les candidats qui ne reçoivent qu'un seul avis A pour l'activité scientifique ou pour l'investissement pédagogique n'ont pas plus de chances d'obtenir la C3 que ceux qui n'ont reçu aucun avis A.

Pour la probabilité d'obtenir la C3 **au titre de l'investissement pédagogique**, recevoir 2 avis A de l'établissement pour l'investissement pédagogique et les tâches d'intérêt général est la combinaison qui augmente le plus les chances d'attribution de la prime et ce, quel que soit l'évaluateur (fig. 6-M6). Cette combinaison augmente plus la probabilité d'être primé que recevoir 2 avis A pour l'investissement pédagogique et l'activi-

té scientifique (fig. 6-M5 et M6).

En ce qui concerne la probabilité d'obtenir la C3 **au titre des tâches d'intérêt général**, quelle que soit l'instance d'évaluation, recevoir 1 seul avis A pour les tâches d'intérêt général augmente à peu près autant les chances d'attribution de la prime que de recevoir 3 avis A ou 2 avis A pour les tâches d'intérêt général combiné avec n'importe quel autre critère. Les autres combinaisons n'influencent pas sur la probabilité d'être primé (fig. 6-M7 et M8).

La probabilité d'obtenir la C3 **au titre de l'activité scientifique** est la plus élevée lorsque les candidats reçoivent 3 avis A. Lorsqu'ils en reçoivent 2, la probabilité est plus élevée quand la combinaison est de 2 avis A pour l'activité scientifique et les tâches d'intérêt général que pour la combinaison activité scientifique et investissement pédagogique. La combinaison de 2 avis A pour l'investissement pédagogique et les tâches d'intérêt général réduit quant à elle sensiblement les chances d'être primé, qui sont même inférieures à celles offertes par 1 seul avis A pour l'activité scientifique (fig. 6-M3 et M4).

Pour tous les modèles construits, quel que soit le type de décision d'attribution de la C3, la discipline joue un rôle plutôt mineur sur les chances d'obtenir la C3.

En ce qui concerne l'âge, pour toutes les modélisations, le fait d'être « jeune » augmente légèrement les chances de percevoir la prime. Les chances sont également un peu meilleures pour les femmes, hormis pour obtenir la C3 au titre des tâches d'intérêt général, le sexe n'ayant alors pas d'effet (fig. 6-M7 et M8).

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, appartenir aux corps et grades les plus élevés augmente les chances d'être primé. Celles-ci sont cependant moindres en ce qui concerne l'obtention de la prime au titre de l'investissement pédagogique, pour laquelle les maîtres de conférences hors classe, ainsi que les professeurs de 1^{re} classe et de classe exceptionnelle 1^{er} échelon, bénéficient d'un léger avantage (fig. 6-M5 et M6). ■

⑥ Modélisation de la probabilité pour les universitaires d'obtenir la C3 en 2022 selon le type de décision d'attribution de la prime

Avis	Probabilité d'obtenir la C3 tous types de décision d'attribution confondus		Probabilité d'obtenir la C3 au titre de l'activité scientifique		Probabilité d'obtenir la C3 au titre de l'investissement pédagogique		Probabilité d'obtenir la C3 au titre des tâches d'intérêt général		Probabilité d'obtenir la C3 au titre de l'ensemble des missions	
	M1 : Évaluation de l'instance nationale	M2 : Évaluation de l'établissement	M3 : Évaluation de l'instance nationale	M4 : Évaluation de l'établissement	M5 : Évaluation de l'instance nationale	M6 : Évaluation de l'établissement	M7 : Évaluation de l'instance nationale	M8 : Évaluation de l'établissement	M9 : Évaluation de l'instance nationale	M10 : Évaluation de l'établissement
3 A	117,6 ***	50,5 ***	149,6 ***	47,5 ***	66,8 ***	49,1 ***	45,5 ***	40,0 ***	273,5 ***	60,0 ***
2 A (activité scientifique + tâches d'intérêt général)	32,7 ***	26,9 ***	58,8 ***	37,4 ***	2,1'	5,1 ***	40,8 ***	40,3 ***	25,9 ***	12,9 ***
2 A (activité scientifique + investissement pédagogique)	24,3 ***	16,3 ***	41,0 ***	21,4 ***	23,6 ***	29,1 ***	1,5	0,9	12,3 ***	4,2 ***
2 A (investissement pédagogique + tâches d'intérêt général)	21,4 ***	16,9 ***	2,9 ***	1,7'	35,1 ***	55,0 ***	30,9 ***	33,0 ***	19,0 ***	9,3 ***
1 A (activité scientifique)	6,7 ***	7,0 ***	16,8 ***	13,7 ***	0,5'	1,4	0,5	0,9	2,0'	1,1
1 A (investissement pédagogique)	5,1 ***	7,2 ***	1,3	1,0	12,3 ***	35,6 ***	0,8	0,6	1,8	0,9
1 A (tâches d'intérêt général)	8,8 ***	8,6 ***	2,3 ***	3,1 ***	3,1 ***	5,1 ***	32,7 ***	46,1 ***	5,6 ***	1,7'
Aucun A	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Sexe										
Femme	1,2 ***	1,2 ***	1,2 *	1,3 ***	1,2 **	1,2 **	1,0	1,1	1,2'	1,2 *
Homme	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Age										
Jeune	1,5 ***	1,6 ***	1,6 ***	1,8 ***	1,3 ***	1,3 ***	1,6 ***	1,5 **	1,6 ***	1,5 ***
Sénior	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Grade										
Professeur - 2e échelon exceptionnel	2,3 ***	2,1 ***	2,6 ***	2,4 ***	1,3	1,2	3,8 ***	2,9 ***	3,9 ***	3,3 ***
Professeur - 1er échelon exceptionnel	2,4 ***	2,5 ***	2,9 ***	2,9 ***	1,5 *	1,7 **	4,0 ***	3,7 ***	1,8 *	2,1 ***
Professeur - 1re classe	2,1 ***	2,0 ***	2,3 ***	2,1 ***	1,6 ***	1,7 ***	3,6 ***	3,2 ***	2,4 ***	2,4 ***
Professeur - 2e classe	1,6 ***	1,5 ***	1,8 ***	1,7 ***	1,2	1,2	2,2 ***	1,9 **	1,6 *	1,4 *
Maître de conférences - échelon exceptionnel	1,5 ***	1,4 **	1,8 **	1,8 **	1,2	1,0	3,0 ***	2,5 ***	1,2	1,3
Maître de conférences - hors classe	1,5 ***	1,6 ***	1,4 ***	1,6 ***	1,4 ***	1,5 ***	2,5 ***	2,3 ***	1,5 **	1,5 **
Maître de conférences - classe normale	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Grande discipline										
Sciences-Techniques	1,1	1,2 **	1,2 *	1,2 **	1,2'	1,2 *	1,0	1,2	1,1	1,0
Droit-Economie-Gestion	0,7 ***	1,0	0,6 ***	0,9	0,9	1,1	0,9	1,3	0,7 **	1,0
Pharmacie et autres santé	1,6 ***	0,7 *	1,9 ***	0,9	1,6 *	0,6 *	1,4	0,6	2,6 **	0,7
Lettres-Sciences humaines	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence

Champ : universitaires

Source : IMESR DGRH A

Significativité : ' au seuil de 10 % ; * au seuil de 5 % ; ** au seuil de 1 % ; *** au seuil de 0,1 %.

Note : chaque modèle mesure la probabilité d'obtenir la C3 plutôt que de ne pas obtenir la prime.

La limite entre l'âge « jeune » et « sénior » a été fixée au niveau de la médiane, soit 50 ans.

Note de lecture : la probabilité des universitaires qui ont obtenu 3 avis A de l'instance nationale d'obtenir la C3, tous types de décision d'attribution confondus, est 117,6 fois plus élevée que pour ceux qui n'ont obtenu aucun A, avec le sexe, l'âge, le grade et la discipline égaux.

Sources/Définitions/Méthodologie

- Le **décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021** portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), prévoit trois composantes : deux indemnités et une prime. Les composantes statutaire (C1) et fonctionnelle (C2) sont des indemnités liées au grade et à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières. Contrairement aux C1 et C2, la prime individuelle (C3) est versée sur demande, mensuellement pour une durée de trois ans. Selon l'**arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs**, l'attribution de la prime « est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs ». Les universitaires peuvent être lauréats de la prime au titre de l'investissement pédagogique, de l'activité scientifique, des tâches d'intérêt général, ou de l'ensemble de leurs missions. La C3 est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond, définis par l'**arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires** (entre 3 500 € minimum et 12 000 € maximum par an).
- L'**arrêté du 7 février 2022** dispose que le conseil académique réuni en formation restreinte (ou l'organe compétent) de l'établissement dont relèvent les enseignants-chercheurs demandeurs de la prime « rend un avis, au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat. L'avis porte sur l'ensemble des activités du candidat, présentées dans le rapport d'activités, qui sont évaluées sur les quatre années précédant la candidature. L'instance locale compétente attribue la cotation A [très favorable], B [favorable] ou C [réserve] sur chacun des trois items suivants : l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général ». Dans un second temps, l'instance nationale compétente, c'est-à-dire le Conseil national des universités (CNU), attribue la cotation A, B ou C sur chacun des trois items précités. Enfin, en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration, « le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime, qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime ».
- Les enseignants-chercheurs concernés par la prime individuelle du RIPEC (C3) sont les « universitaires » dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, ainsi que ceux relevant de corps spécifiques (Astronomes et Physiciens, enseignants-chercheurs du Muséum national d'Histoire naturelle, de l'EHESS, du Conservatoire national des arts et métiers, de l'École pratique des hautes études et de l'École nationale des chartes). Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires disposent toujours de la PEDR.
- Au moment de la publication de la présente note, les avis établissement des 12 candidats de l'IEP de Bordeaux sont encore inconnus. Par ailleurs, 22 enseignants-chercheurs ont au moins un critère qui n'a pas été évalué par le CNU (dossiers incomplets, section qui a choisi de ne pas évaluer des membres du CNU...).
- La régression logistique est une technique d'analyse des données pour estimer la probabilité qu'un événement binaire se produise ou non (en l'occurrence, obtenir la C3 ou non constitue la variable à expliquer) à partir d'un ensemble de variables explicatives indépendantes (avis des instances, sexe, âge, grade, discipline), c'est-à-dire susceptibles d'influencer la survenue de cet événement.

À noter

- Le **décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche** et l'**arrêté du 21 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 7 février 2022** prévoient qu'à partir de la session 2023 l'examen des dossiers par le CNU précèdera celui réalisé par l'instance locale. En outre, chacune des instances n'émettra plus qu'un avis qui précisera au titre de quelle mission le bénéfice de la prime sera proposé. Il pourra s'agir d'une mission, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime pourra également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

En savoir plus

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2022), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Année 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 9.

Tourbeaux J. (2022), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche – Session 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 2.

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.

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 2022

En 2022, 20 000 enseignants contractuels (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 24 % de l'ensemble des personnels enseignants. Après une baisse importante et régulière de 2009 à 2015 (de 24 000 à 18 600 individus), puis une période de stagnation, le volume de la population enseignante contractuelle augmente en 2022. 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 2022, 20 000 enseignants contractuels exercent dans les établissements publics d'enseignement supérieur (*figure 1*).

Les enseignants contractuels se répartissent en sept 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 les contractuels LRU (Art L954-3). Cette population relève soit d'une politique de vivier (agents 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 2022, l'ensemble des enseignants contractuels représente 24 % 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 augmentent de 5 % en 2022

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 2022, ils sont au nombre de 20 070 contre 19 060 l'année précédente, soit une augmentation de 5 %.



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 :

Boris Melmoux-Eude

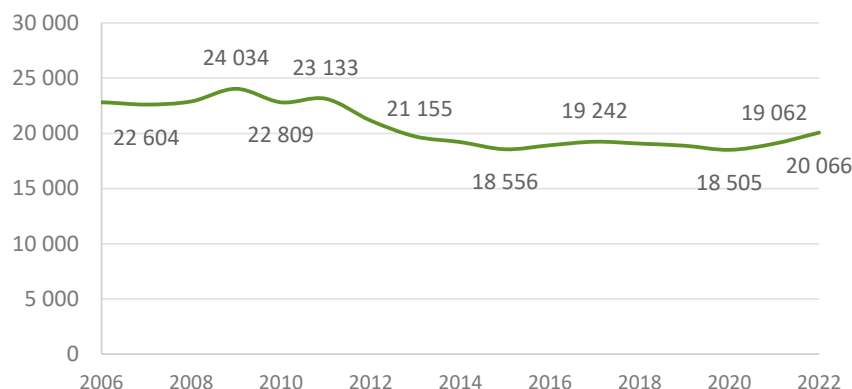
Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

ISSN 2826-2999

e-ISSN 2740-8787

① Évolution des effectifs d'enseignants contractuels depuis 2006



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

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

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

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

	2000	2005	2010	2018	2019	2020	2021	2022
Doctorants contractuels sans mission d'enseignement			1 398	8 949	8 710	10 291	10 848	11 450
Doctorants contractuels avec mission d'enseignement ¹⁾			1 783	7 110	6 919	6 473	6 628	6 893
Moniteurs	4 722	6 510	6 117					
ATER	5 851	7 326	6 243	4 500	4 491	4 556	4 798	4 824
Contractuels sur emplois du 2nd degré	728	782	677	965	1 267	1 338	1 558	1 683
Lecteurs et répétiteurs de l'INALCO	891	878	858	846	734	759	748	758
Maîtres de langues	137	162	169	158	151	168	175	186
Enseignants invités	3 406	3 905	3 921	1 466	1 429	907	480	1 014
Enseignants associés	2 784	3 107	3 041	2 537	2 300	2 346	2 353	2 262
Contractuels L954-3 - enseignement ou recherche et enseignement	-	-	-	1 490	1 590	1 958	2 322	2 446
Contractuels L954-3 - recherche	-	-	-	286	325	300	685	856
Sous-total enseignants contractuels *	18 519	22 670	22 809	19 072	18 881	18 505	19 062	20 066
Professeurs des universités et assimilés	13 857	14 649	15 589	15 756	15 743	15 823	15 844	15 873
Maîtres de conférences et assimilés	30 611	32 843	34 092	33 868	33 710	33 671	33 500	33 427
Enseignants du second degré	13 184	13 382	12 999	12 867	13 110	13 086	13 115	12 876
Sous-total enseignants titulaires	57 652	60 874	62 680	62 491	62 563	62 580	62 459	62 176
Total général	76 171	83 544	85 489	81 563	81 444	81 085	81 521	82 242

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 ; Hors CPJ.

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

* Le sous-total n'inclut pas les doctorants contractuels sans enseignement. À partir de 2016, le total inclut les contractuels L954-3, dont nous ne pouvons pas garantir la fiabilité des données les années précédentes.

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 (34 %) et les ATER (24 %) sont les enseignants contractuels les plus nombreux, suivis des contractuels LRU (12 %), des enseignants associés (11 %), des contractuels sur emplois vacants du 2nd degré (8 %), des enseignants invités (5 %) et des lecteurs et maîtres de langues (5 %) (figure 3). Hormis les enseignants associés, toutes les catégories de contractuels augmentent en 2022.

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 (20 %) et la Pharmacie et autres sections de santé (13 %) (figure 4).

La répartition des enseignants contractuels selon leur statut diffère d'un groupe disciplinaire à l'autre. Ainsi, les doctorants contractuels avec enseignement représentent 61 % des effectifs

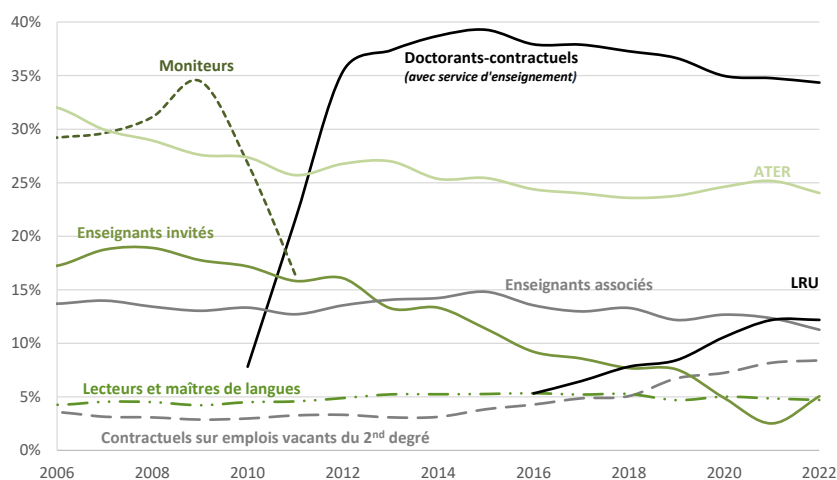
contractuels en Sciences-Techniques mais seulement 20 % en Droit-Economie-Gestion (figure 5).

L'augmentation du nombre de doctorants se poursuit

Après une période de croissance régulière depuis la création du statut en 2009, le nombre des doctorants contractuels a reculé en 2019. Depuis 2020, la progression des effectifs a repris, passant de 16 800 individus à 18 300 en 2022 (figure 2).

L'augmentation concerne davantage les doctorants contractuels sans mission complémentaire d'enseignement, qui augmentent de 5,5 % contre 4 % 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. Plus de la moitié d'entre eux relèvent des Sciences-Techniques (figure 6).

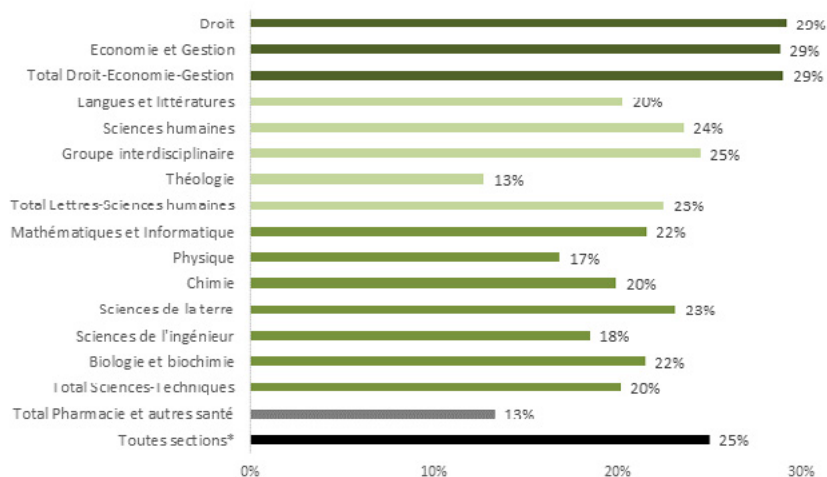
③ Répartition des personnels enseignants contractuels depuis 2006



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

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

④ Proportion d'enseignants contractuels dans l'ensemble des enseignants du supérieur selon le groupe disciplinaire



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.
 * y compris sans discipline et discipline non renseignée.
 Hors lecteurs et maîtres de langues, enseignants invités et contractuels du 2nd degré.
 Champ : Personnes physiques ; Hors disciplines médicales et odontologiques.

Le nombre d'ATER est stable

Après une période de croissance régulière entre 2000 et 2005 (passant de 5 800 à 7 300 individus), l'effectif des ATER a sensiblement diminué les dix années suivantes (4 500 en 2018). Depuis 2020, leur effectif remonte jusqu'à

atteindre 4 800 individus en 2022 (figure 2).

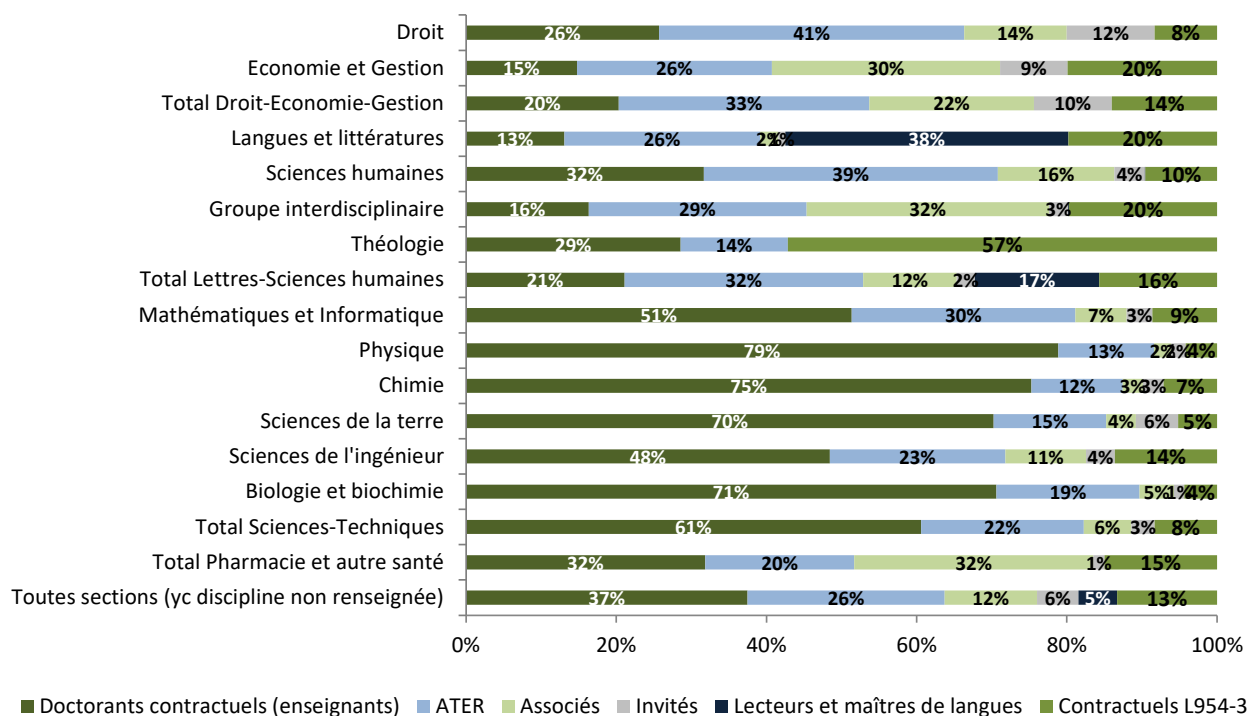
Les ATER à temps plein constituent 81 % des contrats d'ATER en 2022 contre 26 % en 2006 (figure 7). Cette évolution se traduit par une baisse en équivalent temps plein (ETP) bien plus modérée que celle des effectifs et par un écart

entre les effectifs physiques et les ETP qui se resserre.

En 2022, près de huit recrutements d'ATER sur dix s'effectuent sur des postes « vacants » en remplacement d'enseignants titulaires absents (congé maternité, congé maladie...) et 10 % 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.

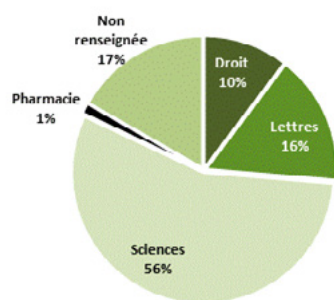
En 2022, sur les 4 800 ATER, 4 555 (soit 94 %) ont été recrutés pour la première fois lors de l'année universitaire 2021-2022. Les ATER recrutés au titre de l'article 2-5, c'est-à-dire les étudiants en dernière année de doctorat, sont les plus nombreux. Ils représentent 52 % du total des ATER contre 54 % en 2021. Près d'un quart des ATER en 2022 – nouvellement recrutés et renouvelés – sont titulaires d'un doctorat.

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.

⑥ Répartition des doctorants-contractuels enseignants par grande discipline



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

La répartition des ATER par grande discipline s'est modifiée progressivement. Ainsi, la part en Lettres-Sciences humaines est passée d'un tiers au début des années 2000 à 39 % en 2022, 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 28 % (figure 8).

Légère baisse des effectifs d'enseignants associés et remontée des enseignants invités

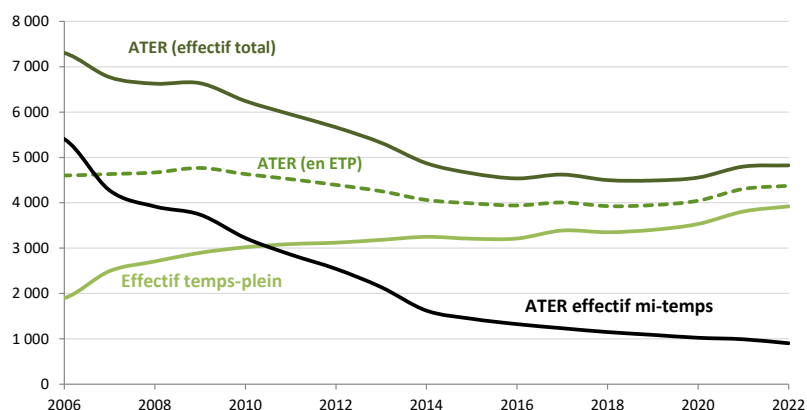
La population des enseignants associés, qui a diminué de 2005 à 2018, s'est ensuite stabilisée à 2 300 individus pendant trois ans, avant de baisser en 2022 à 2 260 individus, soit son niveau le plus bas. Sur la période, leur part parmi les enseignants contractuels diminue progressivement passant de 14 % à 11 % (figures 2 et 3).

Ces enseignants relèvent majoritairement des grandes disciplines Droit-Economie-Gestion (34 %) et Lettres-Sciences humaines (29 %).

Les enseignants associés sont principalement recrutés à mi-temps, seuls 3 % d'entre eux bénéficient d'un contrat à temps plein. D'autre part, ils exercent majoritairement comme maîtres de conférences, les professeurs des universités ne représentant en 2022 que 25 % de l'ensemble des enseignants associés.

La population des enseignants invités est en baisse continue depuis le début des années 2010. Cette baisse s'est accentuée entre 2019 et 2021, avec un

⑦ Évolution des ATER en effectif, par quotité de temps de travail et en ETP



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

effectif divisé par trois, passant de 1 400 individus à 500. En 2022, le nombre d'invités a doublé par rapport à l'année dernière pour retrouver son niveau de 2020 (figure 2). Il est possible que cette forte baisse suivie d'une remontée soit liée à la crise sanitaire.

Stabilité des effectifs des lecteurs et maîtres de langues

Après une période de relative stabilité autour de 1 000 individus, l'effectif des lecteurs et maîtres de langues est descendu autour de 900 à partir de 2019. En 2022, on dénombre près de 950 agents (figure 2).

Ils exercent exclusivement en Lettres-Sciences humaines et plus particulièrement en sections Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (40 %) et Langues et littératures romanes (25 %).

Les effectifs des contractuels sur emplois du second degré continuent de progresser

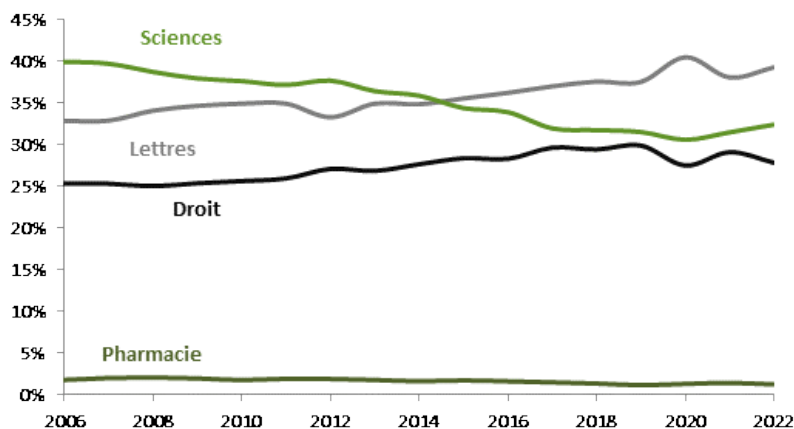
Les effectifs des contractuels sur emplois du 2nd degré ont plus que doublé de 2015 à 2021 (de 700 à 1 550 individus). Cette catégorie d'enseignants a enregistré une nouvelle hausse, de 8 % en 2022, pour atteindre près de 1 700 individus (figure 2).

Parmi ceux dont la discipline est renseignée, 59 % relèvent des Lettres-Sciences humaines, 23 % du Droit-Economie-Gestion et 18 % des Sciences-Techniques.

Les effectifs des contractuels LRU ont plus que doublé en six ans

L'effectif des contractuels LRU est passé de 1 000 individus en 2016 à 2 500 en 2022. Près de 60 % exercent des fonc-

⑧ Évolution de la répartition des ATER par grande discipline



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

tions uniquement d'enseignement (1 450 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 principalement recrutés en Lettres-Sciences humaines (33 %), puis en Sciences-Techniques (22 %) et en Droit-Economie-Gestion (20 %). Il faut néanmoins souligner que pour 23 % 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, 86 % des établissements d'enseignement supérieur ont communiqué des données sur les enseignants vacataires. Dans ces établissements, qui représentent 91 % du total des effectifs d'enseignants titulaires, le nombre d'enseignants vacataires ayant le statut de chargé d'enseignement vacataire (CEV) ou d'agent temporaire vacataire (ATV) s'élève à 152 000 individus en 2022 (93 % de CEV et 7 % d'ATV).

Parmi ceux pour qui la discipline est renseignée, 30 % sont en « Arts, lettres, langues, SHS », 26 % en Sciences, 19 % en « Économie, gestion, AES », 13 % en « Droit, science politique », 7 % en Santé et 5 % en STAPS.

Une représentation des femmes inégale selon le statut

Dans l'ensemble de la population des doctorants contractuels, les femmes sont légèrement sous-représentées (44 % en 2022, comme les trois dernières années).

9 Répartition des chaires de professeur junior par durée de contrat

	2021	2022	Effectif total	%
3 ans	12	18	30	22%
4 ans	17	20	37	28%
5 ans	26	27	53	40%
6 ans	7	7	14	10%
Total	62	72	134	100%

Source : DGRH A

Près des deux tiers d'entre elles (63 %) ont un contrat doctoral ne prévoyant pas de mission complémentaire d'enseignement, comme pour les hommes (62 %). 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 31 % des effectifs en 2022. Elles sont plus souvent recrutées en qualité de maîtres de conférences que les hommes (81 % contre 72 %). Conformément à la situation généralement observée chez les enseignants associés, la quasi-totalité des femmes et des hommes exercent à mi-temps.

Une nouvelle catégorie d'enseignant contractuel : le contrat de chaire de professeur junior

La chaire de professeur junior constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Les lauréats signent une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement qui les recrute ainsi qu'un contrat de pré-titularisation d'une durée de 3 à 6 ans.

En 2021, 74 chaires ont été ouvertes dont 62 ont été pourvues. En 2022, 88

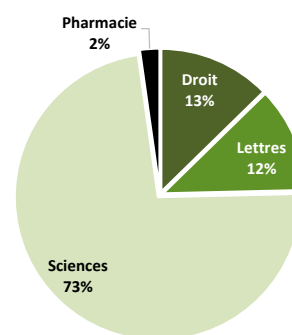
ont été ouvertes dont 72 pourvues. Globalement, sur ces deux années, 83 % des chaires ouverts ont été pourvues.

Sur les 134 lauréats, 75 % sont des hommes.

40 % des contrats sont signés pour une durée de 5 ans, 28 % pour 4 ans, 22 % pour 3 ans et seulement 10 % pour 6 ans (figure 9).

Parmi les 134 chaires de professeur junior en activité en 2022, 73 % relèvent de la grande discipline des Sciences-Techniques, 13 % des Lettres-Sciences humaines, 12 % du Droit-Economie-Gestion et 2 % de la Pharmacie (figure 10). ■

10 Répartition des chaires de professeur junior par grande discipline



Source : DGRH A

À noter

Deux types de personnels contractuels créés dans le cadre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR), en tant que personnels non enseignants, ne sont pas analysés dans l'étude. Il s'agit du contrat post doctoral (**décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021**) et du contrat de mission scientifique (**décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021**).

Le premier permet de recruter de jeunes docteurs pour approfondir la pratique de la recherche dans la limite de 4 ans, alors que le second offre la possibilité aux établissements de recruter du personnel sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche dont la durée prévisionnelle est supérieure à 6 ans. En 2022, selon l'enquête relative aux personnels contractuels, 1 466 post doctorants ont été recensés. Les données concernant les agents sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche ne sont pas fiables pour cette première année de recensement.

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 et aux contractuels LRU ne faisant pas d'enseignement ne sont pas analysées de manière approfondie, dans la mesure où ces derniers sont exclusivement destinés à des missions de recherche.
- 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.
- Textes de référence :
 - Doctorants contractuels : décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.
 - 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.
 - Enseignants associés et invités : 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - Enseignants vacataires : Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur.
 - Chaires de professeur junior : décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche et décret n° 2023-75 du 6 février 2023 relatif à la procédure de sélection pour le recrutement sur contrat de chaire de professeur junior.

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. (2022), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Année 2021 », MESR, *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>

La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2022

Avec la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) qui supprime l'obligation de 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 continué de diminuer passant de 13 324 dossiers examinés en 2021 à 11 686 en 2022 (soit - 12 %). Au total, 7 334 qualifications ont été délivrées (6 991 aux fonctions de MCF et 343 à celles de PR) à 5 581 personnes (6 280 en 2021). Les candidatures examinées et les qualifications aux fonctions de PR ont diminué par rapport à l'année précédente (respectivement - 18 % et - 22 %), la grande majorité des candidats aux concours de recrutement des PR étant MCF. Une baisse est également constatée pour les dossiers examinés et les qualifications aux fonctions de MCF (respectivement - 12 % et - 10 %).

Falilath Adedokun
Aurore Moissette
DGRH A1-1

La qualification aux fonctions de maître de conférences (MCF) est un préalable aux concours de recrutement d'enseignants-chercheurs au titre du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (voir Sources). Cependant, la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) prévoit l'expérimentation de la dispense de qualification pour le recrutement dans le corps des MCF.

Par ailleurs, depuis la campagne de qualification 2021, l'inscription des MCF titulaires et assimilés sur une liste de qualification par le Conseil national des universités (CNU) n'est plus un préalable pour postuler sur un poste de professeur des universités (PR).

Une baisse importante du nombre de qualifiés

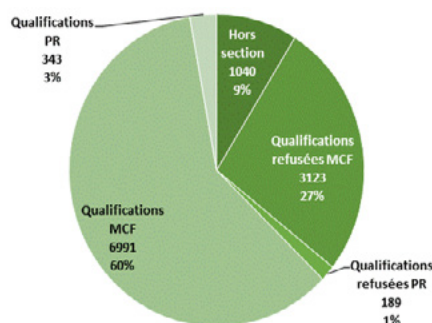
En 2022, on compte 7 663 candidats à la qualification aux fonctions de MCF et/ou de PR (8 633 en 2021, soit - 11 %). Cette baisse significative, qui débute en 2021, coïncide avec la mise en œuvre de la LPR.

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 11 686 demandes (contre 13 324 en 2021, soit - 12 %), dont 95 % pour la qualification de MCF.

Le CNU a délivré 7 334 qualifications (6 991 pour les MCF et 343 pour les PR), soit 63 % des dossiers examinés (contre 8 207 qualifications en 2021, soit - 11 %).

Les autres dossiers ont été refusés (28 %) ou classés « hors section » (9 %) (figure 1).

① Répartition des dossiers examinés par le CNU selon le résultat (N=11 686)

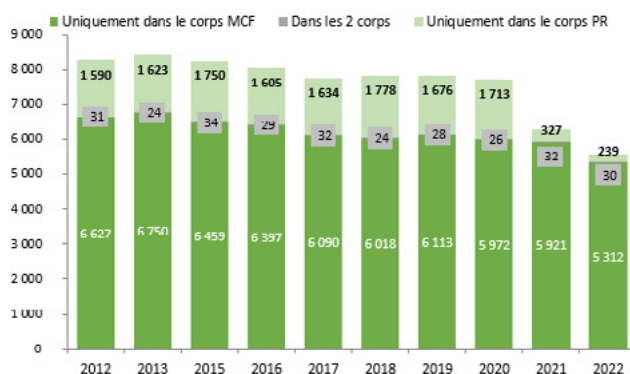


Source : Galaxie ANTARES, novembre 2022.

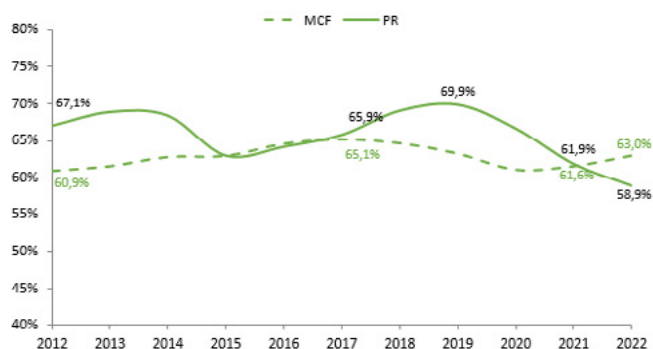
Les qualifications ont été délivrées à 5 581 personnes physiques, contre 6 280 l'année précédente. Si le nombre de qualifiés uniquement aux fonctions de MCF a baissé de 10 % (5 312 contre 5 921), celui aux fonctions de PR a chuté de 27 % (de 327 à 239). En outre, 30 individus ont été qualifiés à la fois aux fonctions de MCF et de PR (figure 2).

Parmi les qualifiés MCF, 32 % sont de nationalité étrangère ; 28 % parmi les PR. Un peu plus de la moitié des MCF (52 %) sont qualifiés dans les 2 ans suivant l'obtention de leur doctorat. Pour 18 %, 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...

② Nombre de qualifiés entre 2012 et 2022



③ Taux de qualification (nb de qualifications / nb de dossiers examinés)



Source : Galaxie ANTARES, 2012-2022.

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 2022, ce taux, en intégrant les dossiers « hors sections », est de 63 % pour les MCF et de 59 % pour les PR. 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 : 12,5 % pour les PR et 34 % pour les MCF. Les taux les plus élevés sont observés en « Sciences de la terre » (83 %) et en « Physique » (76 %) pour les MCF, alors que c'est en « Mathématiques et informatique » (79 %) et en « Mécanique, génies mécanique et informatique » (78 %) pour les PR.

Une pluri-qualification plus fréquente pour l'accès aux fonctions de MCF que pour celles de PR

Lors de la campagne 2022, 4 189 individus (soit 75 %) ont été qualifiés dans un

seul corps et dans une seule discipline ; 3 999 dans le corps des MCF et 190 dans celui des PR.

La pluri-qualification est plus fréquente pour l'accès aux fonctions de MCF (1 313 individus, soit 25 % des MCF qualifiés) que pour celui aux fonctions de PR (49 personnes, soit 21 % des PR qualifiés). La double qualification concerne 1 096 individus (1 052 MCF et 44 PR), soit 20 % de la totalité des qualifiés, tandis que 4 % ont obtenu trois qualifications (214 MCF et 4 PR) et moins de 1 % de quatre à cinq 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.

④ Bilan de la campagne 2022 de qualification par corps et par groupe CNU

Groupe de disciplines 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	704	239	33,9%	16	2	12,5%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	568	300	52,8%	36	14	38,9%
Groupe 3 : Langues et littératures	1 271	806	63,4%	42	24	57,1%
Groupe 4 : Sciences humaines	2 378	1 504	63,2%	104	57	54,8%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	1 120	759	67,8%	70	55	78,6%
Groupe 6 : Physique	463	350	75,6%	48	32	66,7%
Groupe 7 : Chimie	572	355	62,1%	34	17	50,0%
Groupe 8 : Sciences de la terre	438	362	82,6%	23	13	56,5%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	1 324	862	65,1%	100	78	78,0%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	1 272	924	72,6%	64	37	57,8%
Pharmacie	207	151	72,9%	8	1	12,5%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	688	337	49,0%	23	7	30,4%
Autres sections de santé	73	28	38,4%	9	3	33,3%
Théologie	26	14	53,8%	5	3	60,0%
Ensemble	11 104	6 991	63,0%	582	343	58,9%

Source : Galaxie ANTARES, novembre 2022.

⑤ Place et réussite des femmes à la qualification par corps et groupe CNU

Groupe de disciplines 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	288	40,9%	104	43,5%	36,1%	9	56,3%	-	0,0%	0,0%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	247	43,5%	128	42,7%	51,8%	13	36,1%	4	28,6%	30,8%
Groupe 3 : Langues et littératures	799	62,9%	514	63,8%	64,3%	31	73,8%	18	75,0%	58,1%
Groupe 4 : Sciences humaines	1 246	52,4%	813	54,1%	65,2%	45	43,3%	23	40,4%	51,1%
Groupe 5 : Mathématiques et Informatique	314	28,0%	193	25,4%	61,5%	10	14,3%	7	12,7%	70,0%
Groupe 6 : Physique	128	27,6%	85	24,3%	66,4%	3	6,3%	1	3,1%	33,3%
Groupe 7 : Chimie	248	43,4%	153	43,1%	61,7%	8	23,5%	5	29,4%	62,5%
Groupe 8 : Sciences de la terre	154	35,2%	135	37,3%	87,7%	6	26,1%	2	15,4%	33,3%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	401	30,3%	268	31,1%	66,8%	18	18,0%	15	19,2%	83,3%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	753	59,2%	536	58,0%	71,2%	23	35,9%	14	37,8%	60,9%
Pharmacie	130	62,8%	93	61,6%	71,5%	6	75,0%	-	0,0%	0,0%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	365	53,1%	178	52,8%	48,8%	8	34,8%	3	42,9%	37,5%
Autres sections de santé	44	60,3%	15	53,6%	34,1%	3	33,3%	1	33,3%	33,3%
Théologie	9	34,6%	5	35,7%	55,6%	2	40,0%	2	66,7%	100,0%
Ensemble	5 126	46,2%	3 220	46,1%	62,8%	185	31,8%	95	27,7%	51,4%

En vert 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 2022.

La proportion de femmes qualifiées est proche de celle des enseignants chercheurs en activité

46 % des qualifications aux fonctions de MCF ont été délivrées à des femmes. Cette proportion est de 28 % pour les qualifications aux fonctions de PR. Si ce ratio est identique à la proportion de dossiers féminins examinés pour le corps des MCF (46 %), il est inférieur pour les PR (32 %) (figures 5 et 6). Ces proportions sont également similaires aux parts des femmes parmi les enseignants-chercheurs universitaires (45 % pour les MCF et 29 % pour les PR en 2021).

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 3 %) et en « Mathématiques et informatique » (respectivement 25 % et 13 %). Elles sont les plus élevées chez les MCF et chez les PR en « Langues et littératures » (respectivement 64 % et 75 %). Ces proportions sont généralement proches de celles des dossiers féminins examinés.

Un taux de qualification des femmes identique à celui des hommes pour les MCF et inférieur pour les PR

Le taux de qualification féminine aux fonctions de MCF est identique à celui des hommes (63 %). L'écart est en revanche nettement défavorable aux femmes en ce qui concerne la qualification aux fonctions de PR (51 % contre 62 %), en raison de l'absence de femmes qualifiées en « Droit et science politique » et d'un taux de qualification féminine inférieur à celui des hommes en « Sciences humaines », groupe où le nombre de dossiers féminins est le plus important.

Moins de la moitié des groupes disciplinaires présente une situation favorable aux femmes, tant pour la qualification aux fonctions de PR que pour la qualification aux fonctions de MCF (soit dans les deux cas 6 groupes sur 14) (figure 5).

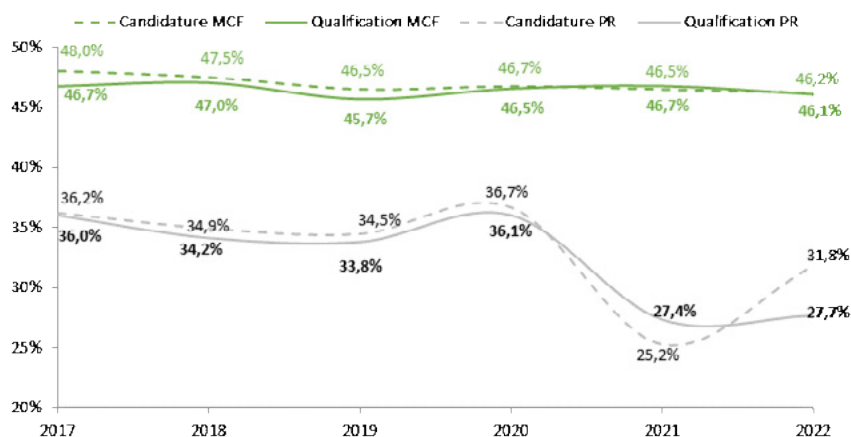
Les femmes sont qualifiées plus tardivement que les hommes

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 qualifiés PR est de 44 ans pour les hommes et de 47 ans pour les femmes, alors que pour les MCF qualifiés il est respectivement de 33 et 34 ans. (figure 7).

Les qualifiés MCF se présentent plus au concours de recrutement l'année de la qualification que les qualifiés PR

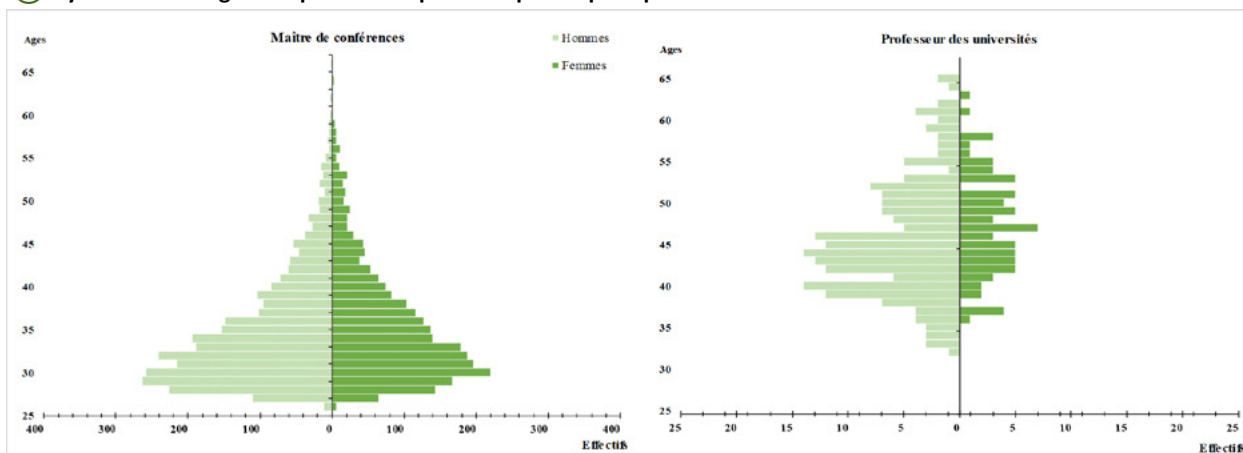
Moins de la moitié des qualifiés de 2022 (48 %) se sont présentés dès cette an-

⑥ Évolution de la part de candidatures et de qualifications féminines par corps



Source : Galaxie ANTARES, 2017-2022.

7 Pyramides des âges des personnes qualifiées par corps et par sexe



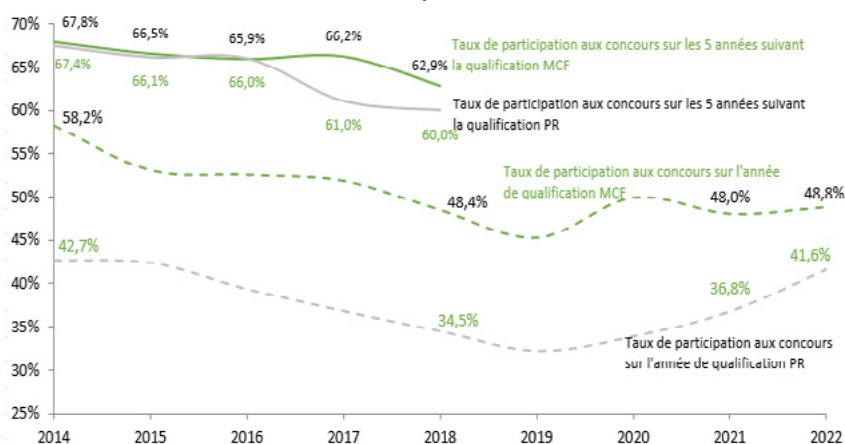
Source : Galaxie ANTARES, novembre 2022.

née à des concours de recrutement d'enseignant-chercheur (49 % à ceux de MCF et 42 % à ceux de PR). Ces dernières années, la participation des qualifiés aux concours de recrutement a 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.

Depuis 2019, le taux de participation des qualifiés PR à un concours de recrutement progresse avec une augmentation de 5 points en 2022 par rapport à 2021. Celui des qualifiés MCF reste quant à lui stable (figure 8). Ce taux est plus important chez les hommes que chez les femmes : 44 % contre 35 % pour les PR et 50 % contre 48 % pour les MCF en 2022.

Parmi les qualifiés de 2018 n'ayant pas été requalifiés depuis, 38 % 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 suivant la qualification



Sources : Galaxie ANTARES, ANTE, FIDIS.

Note de lecture : Parmi les qualifiés MCF en 2018, 62,9 % ont participé aux concours de recrutement au cours des 5 années de validité de leur qualification (c'est-à-dire entre 2018-2022); 60 % pour les qualifiés PR.

de validité de leur qualification. Chez les MCF, le taux est de 36 % pour les femmes et de 38 % pour les hommes, tandis que chez les PR il est respectivement de 41 % et 40 %. Au final, 20 % de

ces qualifiés de 2018 ont été recrutés, dont 39 % dès la première année. Entre 2018 et 2022, les qualifiés aux fonctions de MCF sont 17 % à avoir été recrutés contre 27 % 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, pour une durée de cinq années à compter de l'année d'obtention.
- L'article 8 du décret n° 2022-227 du 23 février 2022 prévoit que l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de PR est valable sans limitation de durée.
- 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").

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 2022

Le nombre maximal d'emplois d'enseignants-chercheurs à pourvoir jusqu'au 31 décembre 2022 a été fixé par le ministère à 2 199 : 1 387 emplois de maîtres de conférences (MCF) et 812 emplois de professeurs des universités (PR). Après quatre années où le nombre de postes publiés tournait autour de 1 800, les établissements ont en 2022 publié 2 098 postes (1 351 de MCF et 747 de PR), soit + 16 % par rapport à 2021.

La part des postes publiés « au fil de l'eau » est de 13 %, un taux identique à celui de 2021. Comme les années précédentes, plus de 9 emplois sur 10 sont pourvus. Sur les 242 enseignants-chercheurs recrutés par mutation, 37 % le sont au titre de la mutation prioritaire.

Matthieu Le Gendre
Anne-Sophie Beurenaut
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.

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*).

Un nombre d'emplois publiés par les établissements en forte hausse

Après une baisse de 37 % sur la période de 2013-2021, le nombre de postes autorisés, qui a augmenté de 14 % en 2022, retrouve son niveau de 2017 (2 200). Parallèlement, le nombre de postes publiés par les établissements est passé de 1 812 à 2 098, (+16 %), soit un niveau supérieur à celui de 2017 (2 049 postes). Cette augmentation concerne tout aussi bien le nombre de postes de MCF (1 351 contre

1 106) que celui des postes de PR (747 postes contre 706) (*figure 1*).

La part des postes publiés « au fil de l'eau » se stabilise à 13 %

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 2022, 1 820 postes ont été publiés dans le cadre de la session synchronisée (1 164 postes de MCF et 656 de PR), ce qui représente 87 % de la totalité des postes publiés.

La part des postes publiés « au fil de l'eau » est de 13 % comme en 2021 et 2019. En raison de la crise sanitaire, ce taux avait été exceptionnellement haut (23 %) en 2020.



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 :

Boris Melmoux-Eude

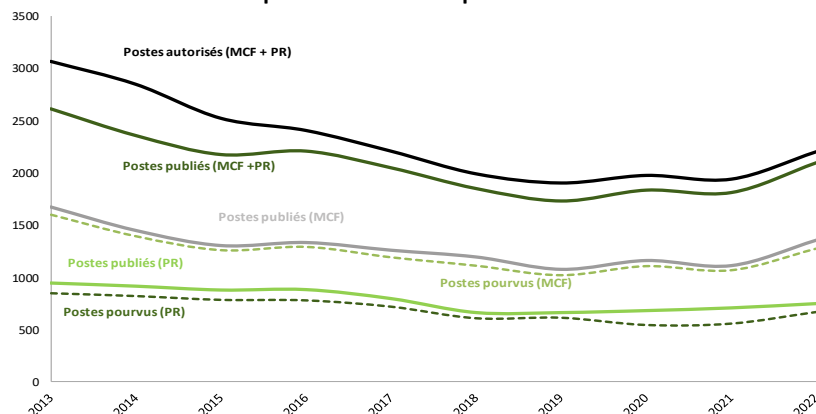
Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

ISSN 2826-2999

e-ISSN 2740-8787

① Évolution du nombre de postes autorisés et publiés de 2013 à 2022



Source : GALAXIE / DGRH A1-1

Champ : Campagnes de recrutement 2013 à 2022 - Sessions synchronisées et « au fil de l'eau ».

② Répartition des postes publiés et pourvus, des candidatures et des candidats, selon la grande discipline

	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	1 351	47 248	8 230	1 270	35,0	6,1	15,4%
Droit, économie et gestion	263	12 613	1 250	252	48,0	4,8	20,2%
Lettres et sciences humaines	522	18 748	4 493	493	35,9	8,6	11,0%
Sciences et techniques	518	15 479	2 905	479	29,9	5,6	16,5%
Pharmacie et autre santé	48	408	224	46	8,5	4,7	20,5%
Professeur des universités	704	4 923	2 361	665	7,0	3,4	28,2%
Droit, économie et gestion	102	670	294	91	6,6	2,9	31,0%
Lettres et sciences humaines	289	1 769	865	272	6,1	3,0	31,4%
Sciences et techniques	294	2 442	1 216	284	8,3	4,1	23,4%
Pharmacie et autre santé	19	42	32	18	2,2	1,7	56,3%
Total général	2 055	52 171	10 445	1 935	25,4	5,1	18,5%

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau », hors agrégation.

* Un candidat peut postuler à des postes dans des grandes disciplines ou corps différents.

Un taux de réussite plus élevé pour les PR que pour les MCF

Pour les 1 351 postes de MCF publiés, 47 248 candidatures recevables ont été déposées par 8 230 candidats, soit 35 candidatures et 6 candidats par poste. Le taux de réussite (soit le nombre de recrutés par rapport au nombre de candidats) est de 15 % contre 13 % les années précédentes (figure 2).

Pour les 704 postes de PR publiés (hors agrégation), 4 923 candidatures ont été déposées par 2 361 candidats, soit 7 candidatures et 3 candidats par poste. Le taux de réussite est de 28 %, taux proche de celui des années précédentes.

Les taux de réussite des MCF varient de 11 % en Lettres-Sciences humaines à 20,5 % en Pharmacie et autres santé, tandis que ceux des PR, plus élevés, varient de 23 % en Sciences-Techniques à 56 % en Pharmacie et autres santé.

Les variations du taux de réussite des enseignants-chercheurs selon la discipline s'expliquent en partie par les

écarts du taux de qualification des sections du CNU. 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.

L'examen du taux de recrutement des femmes PR montre que, si elles candidatent moins (36 %), elles sont en revanche davantage recrutées comme PR (41 %). Les taux pour les femmes MCF sont quant à eux identiques. 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 recrutement 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 1 978 recrutements réalisés,

1 105 postes de MCF et 625 de PR ont été pourvus par concours (figure 5).

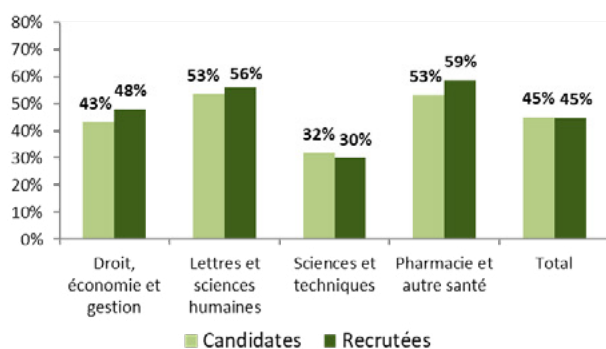
Un tiers des MCF recrutés sont des qualifiés de l'année

En se présentant aux concours de recrutement, les candidats qualifiés en 2022 sont en concurrence avec les personnes dont la qualification antérieure est toujours valide (figure 6).

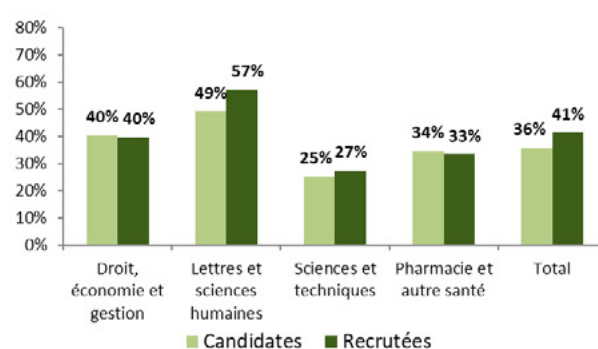
Or, pour les MCF, plus l'année de qualification est récente et plus les chances d'être recruté augmentent. Parmi les MCF recrutés en 2022, 33 % ont été qualifiés la même année, alors que 7 % ont été qualifiés en 2018.

En revanche, parmi les PR recrutés en 2022, 4 % ont été qualifiés la même année, alors que 11 % ont été qualifiés en 2018. La faiblesse de cette proportion s'explique par le fait que, depuis 2021, en application de la LPR, les MCF n'ont plus besoin d'être qualifiés aux fonctions de PR pour pouvoir postuler au professorat.

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 2022 - Session synchronisée et au « fil de l'eau », hors agrégation.

⑤ Répartition des postes publiés et pourvus selon le corps, l'article et le mode de pourvoiement

	Postes publiés (A)	Postes pourvus			Total (B)	Postes non pourvus	Taux de recrutement (B/A)
		Mutation	Détachement	Concours			
Maîtres de conférences	1 351	160	5	1 105	1 270	81	94,0%
Article 26-I-1 : concours externes	1 310	139	4	1 094	1 237	73	94,4%
Article 26-I-2 : concours réservés 2 nd degré	17		1	10	11	6	64,7%
Article 26-I-3 : concours réservés professionnels					0	0 -	
Article 29 : concours réservés "BOE" *	2			1	1	1	50,0%
Article 33 : mutations	22	21			21	1	95,5%
Professeurs des universités	747	82	1	625	708	39	94,8%
Article 46.1 : concours externes	554	46		476	522	32	94,2%
Article 46.3 : réservés MCF	97			96	96	1	99,0%
Article 46.4 : concours réservés professionnels	11			10	10	1	90,9%
Article 51 : mutations	42	36	1		37	5	88,1%
Article 49-2 : agrégations	43			43	43	0	100,0%
Total général	2 098	242	6	1 730	1 978	120	94,3%

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1, DGRH A2-1, DGRH A2-2

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau », tous articles de recrutement.

* BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

86 % des MCF sont recrutés par la voie normale

Sur les 1 310 postes offerts au recrutement de MCF au titre de l'article 26-I-1 dite voie normale, 1 094 ont été pourvus par concours. Au total, le concours au titre de cet article reste le premier mode de recrutement des MCF (86 % du total des postes pourvus).

Sur les 17 postes ouverts au titre de l'article 26-I-2 (réservés aux enseignants du second degré), seuls 11 ont été pourvus.

Un poste sur les deux ouverts au titre de l'article 29 (postes réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi), a été pourvu (figure 5).

Les PR sont recrutés majoritairement par concours au titre de l'article 46.1°

Sur les 554 postes offerts au recrutement de PR au titre de l'article 46.1°, 476 ont été pourvus par concours. Au total, le concours au titre de cet article reste le premier mode de recrutement des PR (67 % 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, 97 postes ont été publiés et 96 ont été pourvus.

Le concours réservé aux professionnels et aux enseignants associés (art 46.4°)

ne concerne que 11 emplois, 10 ayant été pourvus (figure 5).

De plus, en 2022, une personne a été nommée au titre de l'article 46.5° du décret et 5 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, économiques et de gestion (article 49-2) cons-

titue une autre voie de recrutement par concours.

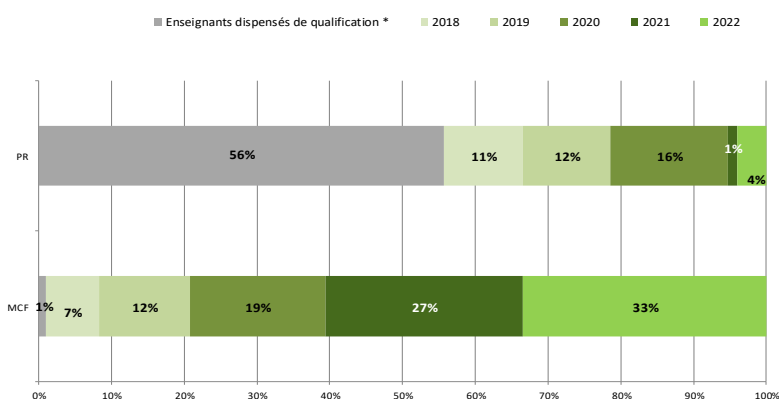
En 2022, l'agrégation a été organisée dans les sections Droit public, Histoire du droit, Science politique et Science de gestion. Les 43 emplois publiés ont été pourvus. Le jury a prononcé l'admissibilité de 69 candidats, soit 32 % des 219 inscrits. Le taux de réussite global des inscrits est de 20 %.

En 2022, 1 universitaire sur 10 a été recruté par voie de mutation

Seuls 5 postes de MCF ont été pourvus par la voie du détachement.

Avec 242 postes pourvus par mutation,

⑥ Répartition des recrutés par concours en 2022 selon l'année de qualification



Source : GALAXIE / ANTEE, ANTARES - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau ». Hors agrégation.

* MCF et PR: 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		
Maître de conférences	160	78	5	1 105	1 270
Droit, économie et gestion	55	27	1	196	252
Lettres et sciences humaines	59	30	3	431	493
Sciences et techniques	44	21	1	434	479
Pharmacie et autre santé	2			44	46
Professeur des universités	82	12	1	625	708
Droit, économie et gestion	37	8	1	96	134
Lettres et sciences humaines	32	2		240	272
Sciences et techniques	13	2		271	284
Pharmacie et autre santé				18	18
Total général	242	90	6	1 730	1 978

Source: GALAXIE / ANTEE - DGRH A1-1

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et « au fil de l'eau ».

le taux de recrutement par cette voie (12 %) est proche de celui des années précédentes.

Dans le corps des MCF, 160 postes sur 1 270 sont pourvus par mutation, soit 13 %. Parmi ces 160 postes, 21 postes sur 22 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 708 postes pourvus, 82 le sont par mutation, soit 12 %. Au titre de l'article 51, sur les 42 postes publiés réservés à la mutation, 36 ont été pourvus (figure 5).

Plus d'un tiers des mutations sont prioritaires

Les candidatures à la mutation et au détachement des personnes en situation de handicap ou sollicitant un rapproche-

ment de conjoint sont examinées de manière prioritaire.

Sur les 242 enseignants-chercheurs recrutés par mutation en 2022, 90 ont été au titre de la mutation prioritaire (soit 37 %, contre 33 % en 2021 et 34 % en 2020), dont 88 au seul titre d'un rapprochement de conjoint (figure 7).

La part des recrutés au titre de la mutation prioritaire représente 15 % des recrutés par mutation dans le corps des PR et 49 % dans le corps des MCF.

Plus de 9 postes sur 10 sont pourvus

1 978 postes ont été pourvus, tous types de recrutements confondus (mutations, détachements, concours) : 1 270 postes de MCF et 708 de PR. Le taux de recrutement global est de 94 % (94 % pour les MCF et 95 % pour les PR (figure 5).

Les motifs de non pourvoiement tiennent notamment :

- aux instances des établissements : 85 (essentiellement car aucun lauréat n'a été proposé par le comité de sélection, ou à cause d'une interruption de procédure) ;
- aux candidats eux-mêmes (absence de candidature ou vœux préférentiels de candidats sur d'autres postes) : 35. ■

En savoir plus

Pépin C. et Tourbeaux J. (2023), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 7.

Adedokun F. et Moissette A. (2023), « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 5.

Beaurenaut A.-S., Pépin C. et Tourbeaux J. (2021), « Bilan de la mise en œuvre du dispositif des mutations prioritaires des universitaires 2015-2019 », MESR, *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 2022

En 2022, 1 730 universitaires ont été recrutés (hors mutations et détachements), soit davantage que ces dernières années (environ 1 500 universitaires ont été recrutés par concours en 2021 et 2020, 1 400 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 19 % et 57 % 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, 23 % des maîtres de conférences recrutés sont étrangers, contre 10 % des professeurs des universités.

Christophe Pépin
Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

En 2022, au cours des sessions synchronisée et « au fil de l'eau », 1 105 maîtres de conférences (MCF) et 625 professeurs des universités (PR) ont été recrutés au titre des différents articles du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (hors mutations et détachements).

En outre, dans le cadre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), 88 chaires de professeur junior ont été ouvertes en 2022 et 800 promotions par repyramidage de MCF à PR ont fait l'objet d'une double campagne en 2022 au titre des années 2021 et 2022. Ces dispositifs feront l'objet d'une *Note de la DGRH* spécifique.

Les grandes disciplines qui ont le plus recruté d'enseignants-chercheurs, hors dispositifs prévus par la LPR, sont les Sciences-Techniques et les Lettres-Sciences humaines, suivies du Droit-Économie-Gestion et de la Pharmacie et autres Santé (*figure 1*).

Les MCF sont principalement recrutés parmi les post-doctorants

La majeure partie des MCF nouvellement recrutés en 2022 – hors mutations et détachements – étaient post-doctorants : 44 % 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 (14 % en 2022 contre 46 % en 2002). 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 (16 %), les enseignants titulaires du second degré (15 %) et les sans emploi (10 %) (*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 (70 %). En Lettres-Sciences humaines, ils représentent un quart des re-

① Recrutements en 2022 selon le corps et la grande discipline

Grande discipline	Maîtres de conférences	Professeurs des universités
Droit-Économie-Gestion	196	96
Lettres-Sciences humaines	431	240
Sciences-Techniques	434	271
Pharmacie et autres Santé	44	18
Total	1 105	625

Source : MESR DGRH A
Champ : Campagne de recrutement 2022 ; hors détachements et mutations.

crutements. En Droit-Économie-Gestion, les ATER sont les plus nombreux à avoir été recrutés (29 %, contre 20 % de post-doctorants) (figure 3).

La plupart des PR étaient antérieurement MCF

La plupart des PR sont recrutés parmi les MCF (92 % en 2022), 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.

Sur les 43 PR agrégés du supérieur recrutés par concours externe (en Droit public, Histoire du droit, Science politique et Science de gestion), 38 étaient 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.

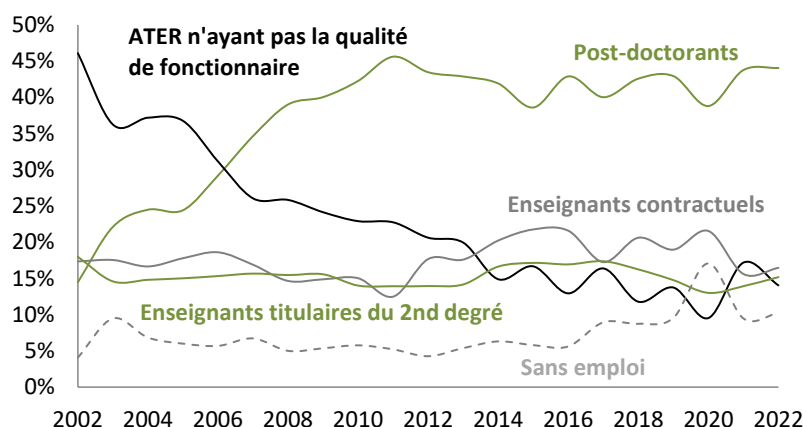
Or, 19 % des MCF ont été endo-recrutés en 2022, c'est-à-dire qu'ils ont obtenu leur thèse dans l'établissement de recrutement (voir Sources p. 4 pour le calcul du taux d'endo-recrutement).

Autrement dit, 81 % des MCF ont été exo-recrutés. Ils se répartissent de la sorte (figure 4) :

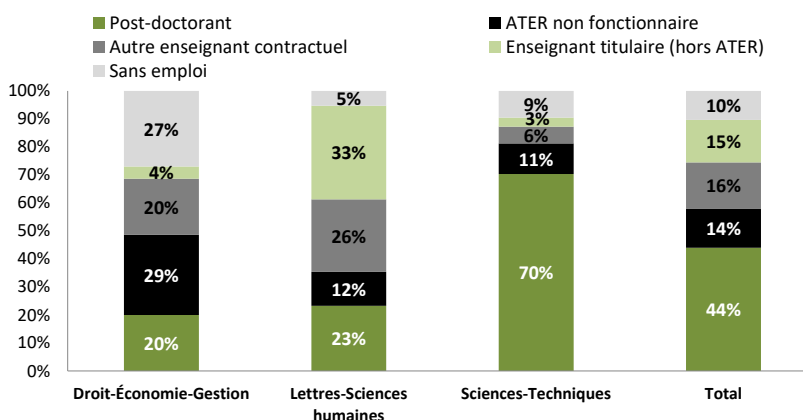
- 68 % sont de nouveaux MCF qui ont obtenu leur thèse dans un établissement distinct de l'établissement recruteur ;
- 13 % ont obtenu une mutation.

La proportion des MCF endo-recrutés est relativement stable au fil du temps et son niveau varie peu d'une discipline à l'autre. 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.

② Répartition des maîtres de conférences recrutés selon leur activité professionnelle principale antérieure depuis 2002



③ Répartition des maîtres de conférences recrutés en 2022 selon leur activité professionnelle principale antérieure



Note : mal renseignée, la catégorie « Autre activité », correspondant à 302 MCF en 2022, a été retirée du graphique.

Source : MESR DGRH A

Champ : Campagne de recrutement 2022 ; hors détachements et mutations.

Plus de la moitié des PR est endo-recrutée

En ce qui concerne les PR, le taux d'endo-recrutement (calculé en intégrant les agrégés du supérieur) est de 57 % en 2022 (figure 4). Plus 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 31 %, alors que les mutations représentent 12 % de l'ensemble des recrutements (figure 4).

Plutôt stables dans le temps, ces indicateurs varient sensiblement d'une discipline à l'autre. En particulier, l'endo-

recrutement demeure toujours plus élevé en Sciences-Techniques (70 %) qu'en Lettres-Sciences humaines (54 %), et surtout, qu'en Droit-Économie-Gestion (26 %). Dans les disciplines juridiques, politiques, 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 quasiment 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 possibilité aux établissements d'endo-recruter, alors que l'endo-recrutement ne peut être que fortuit avec le concours d'agrégation.

Les MCF sont recrutés à 35 ans en moyenne

En 2022, les MCF ont été recrutés à 35 ans en moyenne, toutes disciplines confondues (figure 5). L'âge moyen auquel sont recrutés les MCF augmente lentement au fil du temps : il était de 32 ans il y a une dizaine d'années. L'âge moyen au recrutement est plus élevé en Lettres-Sciences humaines (38 ans) qu'en Droit-Économie-Gestion (35 ans) et qu'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 36 ans et 35 ans).

Globalement, la durée écoulée entre l'obtention du doctorat et le recrutement augmente au fil du temps. Près des deux tiers des MCF recrutés en 2022 (63 %) 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.

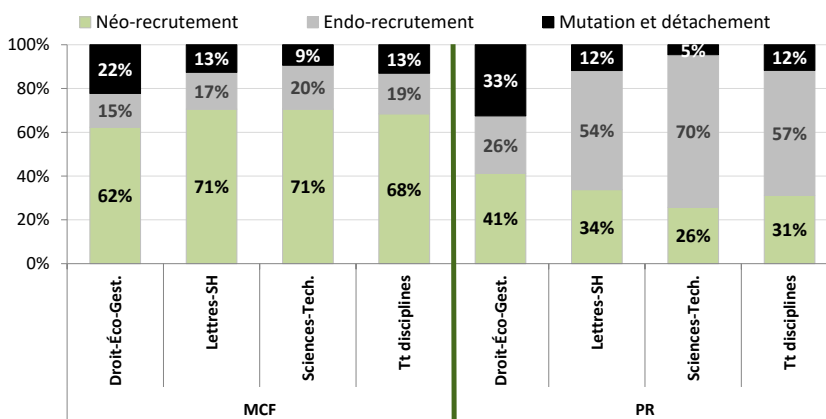
Les PR sont recrutés à 46 ans en moyenne

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 (figure 5).

Les écarts d'âges lors du recrutement des MCF selon les disciplines se repercutent sur l'âge auquel sont recrutés les PR : 48 ans en Lettres-Sciences humaines, contre 45 ans en Sciences-Techniques et 42 ans en Droit-Économie-Gestion.

Par ailleurs, compte tenu des modalités du concours d'agrégation du supérieur

④ Proportion de néo-recrutement, d'endo-recrutement, de mutation/ détachement parmi les universitaires recrutés en 2022, selon la grande discipline



Source : MESR DGRH A
Champ : Campagne de recrutement 2022.

en Droit-Économie-Gestion, les lauréats sont nettement plus jeunes (37 ans) que leurs collègues non-agrégés recrutés au titre du 1° de l'article 46, la voie dite « normale » (45 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

Le recrutement des universitaires tend à se féminiser au fil du temps : si la proportion de femmes recrutées parmi les MCF en 2022 (45 %) varie peu depuis une dizaine d'années, la proportion de femmes recrutées parmi les PR a sensiblement augmenté (42 % contre un tiers des recrutements).

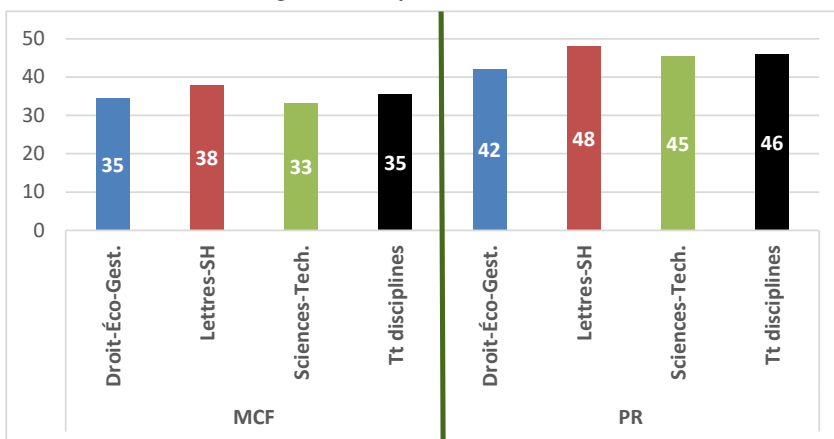
Le recrutement, majoritairement fémi-

nin en Lettres-Sciences humaines (58 % tant pour les MCF que pour les PR), est plus masculin en Droit-Économie-Gestion (45 % de femmes pour les MCF et 42 % pour les PR). Le recrutement est en revanche largement en faveur des hommes en Sciences-Techniques (avec un taux de recrutement féminin de 30 % pour les MCF et de 29 % pour les PR) (figure 6).

En 2022, toutes disciplines confondues, la proportion de femmes recrutées parmi les MCF (45 %) égale la proportion de femmes candidates à la maîtrise de conférences. En Lettres-Sciences humaines, la proportion de femmes recrutées (58 %) est significativement supérieure à celle des candidates (51 %).

En ce qui concerne les PR, la proportion de femmes recrutées est globalement supérieure à celle des candidates

⑤ Âge moyen des maîtres de conférences et des professeurs des universités recrutés en 2022, selon la grande discipline



Source : MESR DGRH A
Champ : Campagne de recrutement 2022 ; hors détachements et mutations.

(respectivement 42 % et 36 %). L'écart est favorable aux femmes dans toutes les grandes disciplines.

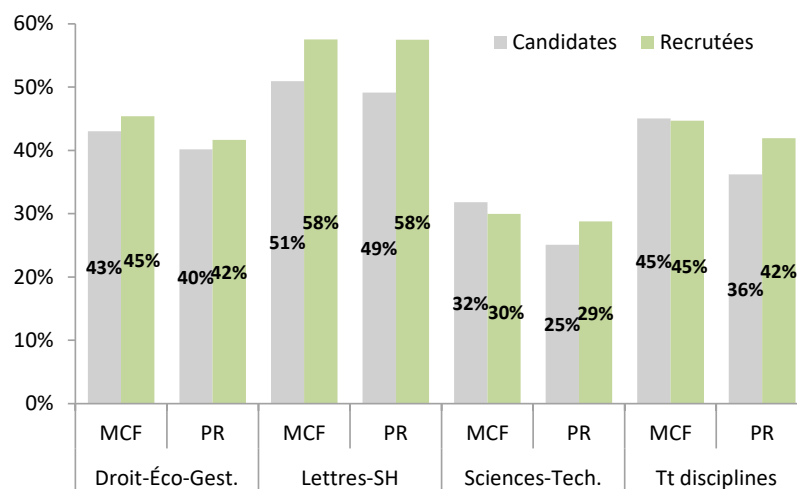
23 % des MCF et 10 % des PR recrutés sont étrangers

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 23 % en 2022. Celle de PR étrangers recrutés est de 10 %, cette proportion étant de 39 % pour les PR qui n'étaient pas préalablement MCF.

Selon les données renseignées (un quart des nationalités n'ont pas été renseignées), la majorité des enseignants-

⑥ Proportion de femmes candidates et lauréates au recrutement dans les corps des universitaires en 2022, selon la grande discipline



Source : MESR DGRH A

Champ : Campagne de recrutement 2022 ; hors détachements et mutations.

chercheurs étrangers recrutés sont originaires du continent européen (82 % pour les PR et 43 % pour les MCF), les ressortissants italiens étant les plus nombreux (ils représentent 35 % des PR et 15 % des MCF étrangers recrutés). ■

Sources/Définitions/Méthodologie

- La catégorie des « enseignants contractuels » utilisée dans l'étude se compose des professeurs agrégés/certifiés et des autres enseignants titulaires et fonctionnaires exerçant des fonctions d'ATER, des contractuels sur emplois vacants du 2nd degré, des chargés d'enseignement vacataires/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 correspond 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.
- Contrairement aux années précédentes, tous les indicateurs présentés ont été calculés avec l'ensemble des voies de recrutement (avec notamment le 46 3^e et l'agrégation du supérieur).
- Le seul terme de « mutation » est parfois employé pour désigner à la fois les mutations et les détachements, ces derniers étant marginaux (5 détachements de MCF et 1 de PR ont été dénombrés en 2022).

En savoir plus

Tableaux Excel détaillés de l'étude « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2022 ».

Beaurenaut A.-S. et Le Gendre M. (2023), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 6.

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*.

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 2022

En 2022, 91 710 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi eux, 55 130 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires), 12 750 sont des enseignants du second degré titulaires et 23 830 sont des enseignants contractuels (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2021 et 2022, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable. Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 45 % des maîtres de conférences et 29 % 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 de 38 % de professeurs des universités et assimilés (PR) et de 62 % de maîtres de conférences et assimilés (MCF).

La catégorie des enseignants contractuels réunit les doctorants contractuels effectuant un service d'enseignement (29 %), les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (20 %), les contractuels des disciplines hospitalo-universitaires (18 %), les enseignants associés (11 %), 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 3 % au cours des vingt dernières années, variant de 88 840 en 2002 à 91 710 en 2022. Les effectifs des PR ont augmenté de 10 % et ceux des enseignants contractuels de 6 %, tandis que ceux des MCF se sont stabilisés (+ 0,4 %). En revanche, les effectifs des enseignants du second degré ont diminué de 4 %.

Les effectifs des enseignants du supérieur se sont stabilisés de 2012 à 2022 (+ 0,5 %), ceux des MCF et des enseignants du second degré ont diminué (respectivement



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

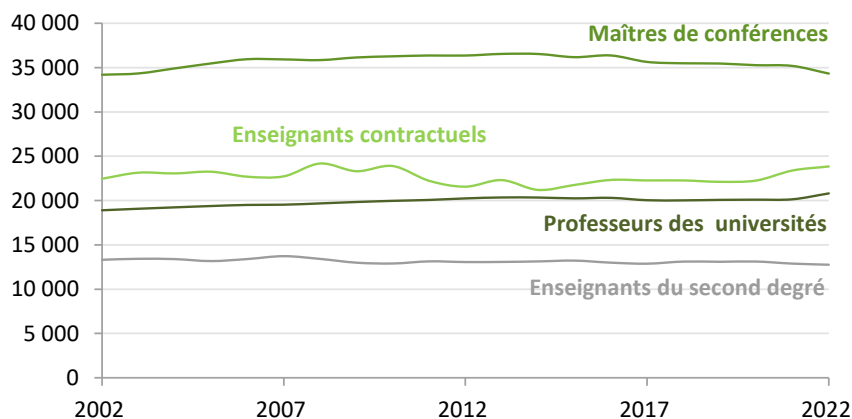
72, rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :
Boris Melmoux-Eude

Rédacteur en chef :
Jérôme Tourbeaux

ISSN 2826-2999
e-ISSN 2740-8787

① Évolution de l'effectif des personnels de l'enseignement supérieur depuis 2002



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

② Enseignants en activité dans l'enseignement supérieur en 2022

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	1 421	2 408		459	725	244		46	148		5 451
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	1 156	2 766	1 755	257	451	528		256	346		7 515
Sous-total : Droit-Economie-Gestion	2 577	5 174	1 755	716	1 176	772		302	494		12 966
Groupe 3 : Langues et Littératures	1 580	3 878	4 020	298	594	56	859	485	451		12 221
Groupe 4 : Sciences humaines	2 156	4 316	819	665	822	326	2	125	200		9 431
Groupe 12 : Interdisciplinaire	645	1 845	2 032	135	240	267	1	161	163		5 489
Théologie	25	21		2	1				4		53
Sous-total : Lettres-Sciences humaines	4 406	10 060	6 871	1 100	1 657	649	862	771	818		27 194
Groupe 5 : Mathématiques et Informatique	2 172	4 201	1 069	937	544	124		98	157		9 302
Groupe 6 : Physique	932	1 359	591	377	61	11		22	20		3 373
Groupe 7 : Chimie	1 106	1 962	162	594	96	21		8	56		4 005
Groupe 8 : Sciences de la terre	455	814		286	61	16		2	21		1 655
Groupe 9 : Sciences de l'ingénieur	2 385	4 379	1 750	780	376	173		81	219		10 143
Groupe 10 : Biologie et Biochimie	1 343	3 045	419	861	232	56		24	53		6 033
Sous-total : Sciences-Techniques	8 393	15 760	3 991	3 835	1 370	401		235	526		34 511
Pharmacie	589	1 112		84	51	72		1	15	68	1 992
Médecine	4 111	1 389				385				3 910	9 795
Odontologie	159	315				51				367	892
Autres sections de santé	7	28		1	2	13		5	25		81
Sous-total : Santé	4 866	2 844		85	53	521		6	40	4 345	12 760
Corps spécifiques affectés dans des grands établissements (hors CNU)	574	476									1 050
Non renseigné			129	1 157	568	355	82	369	568		3 228
Total	20 816	34 314	12 746	6 893	4 824	2 698	944	1 683	2 446	4 345	91 709

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

(1) 11 450 doctorants contractuels n'ont pas d'activité d'enseignement sur un total de 18 343 doctorants contractuels. Depuis 2016, ils peuvent toutefois, sous conditions, cumuler des activités d'enseignement hors contrat doctoral.

(2) 3 921 ATER sont à temps plein et 903 à temps partiel, ce qui correspond à 4 372,5 équivalents temps plein.

(3) AHU : Assistants hospitalo-universitaires ; PHU : Praticiens hospitalo-universitaires.

- 6 % et - 2 %), tandis que ceux des enseignants contractuels et des PR ont augmenté (+ 11 % et + 3 %).

Entre 2021 et 2022, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable (+ 0,1 %).

Les enseignants-chercheurs relevant des Sciences-Techniques sont les plus nombreux

Variant 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 % à la fois 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 2012 et 2022), ceux de la Santé (- 4,5 %), des Lettres-

Sciences humaines (- 3,5 %) et des Sciences-Techniques (- 3 %), 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 (+ 5 % entre 2012 et 2022), suivi de ceux des Sciences économiques-gestion (+ 3 %) et du Droit et Science politique (+ 2 %). En revanche, les effectifs des Langues et littératures (- 11 %), de la Physique (- 6 %), de la Chimie (- 5 %), des Sciences de la terre et des Mathématiques-informatique (- 3 % chacun) sont ceux qui ont le plus diminué sur cette même période.

Les enseignants-chercheurs dont le statut est spécifique

Parmi les 55 130 enseignants-chercheurs titulaires, 1 050 (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 –

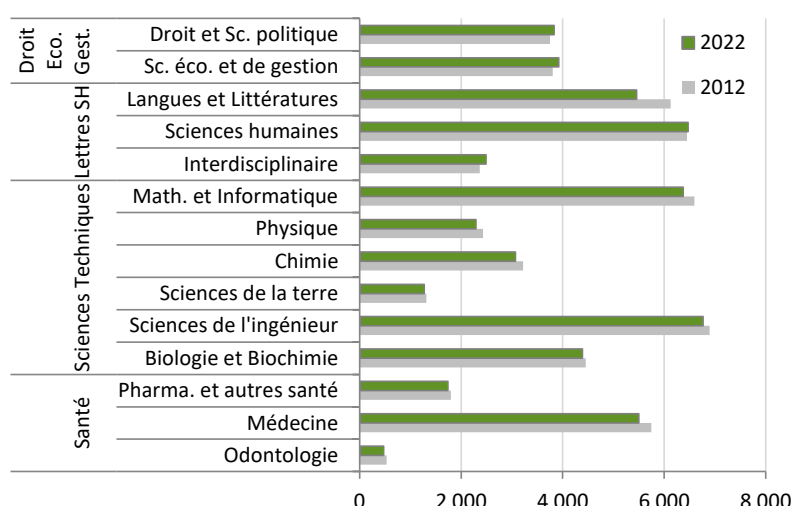
dont les statuts sont définis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 – les corps à statuts spécifiques comptent en 2022 :

- 103 astronomes et 119 astronomes adjoints ;
- 44 physiciens et 73 physiciens adjoints ;
- 109 directeurs d'études et 57 MCF de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) ;
- 142 directeurs d'études et 90 MCF de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École française d'Extrême-Orient ;
- 76 professeurs et 137 MCF du Musée national d'Histoire naturelle ;
- 55 professeurs du Conservatoire national des arts et métiers ;
- 44 professeurs du Collège de France ;
- 1 professeur 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 2 170 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 de détachement et pour moitié en con-

③ Effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par groupe de disciplines CNU



Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO
Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

gé ou en disponibilité.

La dynamique de recrutement des enseignants-chercheurs assure leur renouvellement

En 2022, 2 160 enseignants-chercheurs, MCF et PR (hors corps spécifiques) ont été recrutés, alors que 1 223 ont pris leur retraite (figure 4). Cependant, le recrutement de la plupart des PR s'effectuant parmi les MCF, ces derniers ne sortent pas de la population des enseignants-chercheurs tout en étant comptabilisés comme nouvellement recrutés. Outre la retraite, il existe par ailleurs d'autres modes de sortie de la population des enseignants-chercheurs (comme le décès ou la démission). Au final, on observe un peu plus de 1 recrutement pour 1 départ définitif 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, 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 (38 ans contre 36 ans en moyenne en 2022).

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 (52 ans).

Les PR relevant du Droit-Economie-Gestion sont en moyenne un peu plus jeunes que dans les autres grandes disciplines. En effet, jusqu'en 2015, le con-

④ Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires recrutés, en activité et partant à la retraite en 2022

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	196	45%	5 174	51%	81	42%	96	42%	2 577	36%	60	27%
Lettres-Sciences humaines	431	58%	10 060	58%	192	47%	240	58%	4 406	45%	238	37%
Sciences-Techniques	434	30%	15 760	34%	197	32%	271	29%	8 393	21%	233	13%
Santé	246	48%	2 844	53%	43	49%	246	36%	4 866	26%	179	19%
Total	1 307	45%	33 838	45%	513	41%	853	40%	20 242	29%	710	24%

Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS
Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

(1) Enseignants-chercheurs recrutés par concours au cours de l'année civile 2022 (hors mutation et détachement).

(2) Enseignants-chercheurs en activité dans les établissements d'enseignement supérieur au 31/12/2022.

(3) Les départs à la retraite sont ceux qui ont été enregistrés au cours de l'année civile 2022.

cours d'agrégation du supérieur était le principal moyen d'entrer dans le professorat dans cette grande discipline. Le concours d'agrégation ne nécessitant pas d'habilitation à diriger des recherches (HDR), il permet 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 au titre du 1° de l'article 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984), autorisée dans cette discipline depuis 2015, est de 45 ans. Cet âge est proche de celui observé dans les autres disciplines (46 ans), sauf en Lettres-Sciences humaines, où les recrutements sont plus tardifs (48 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

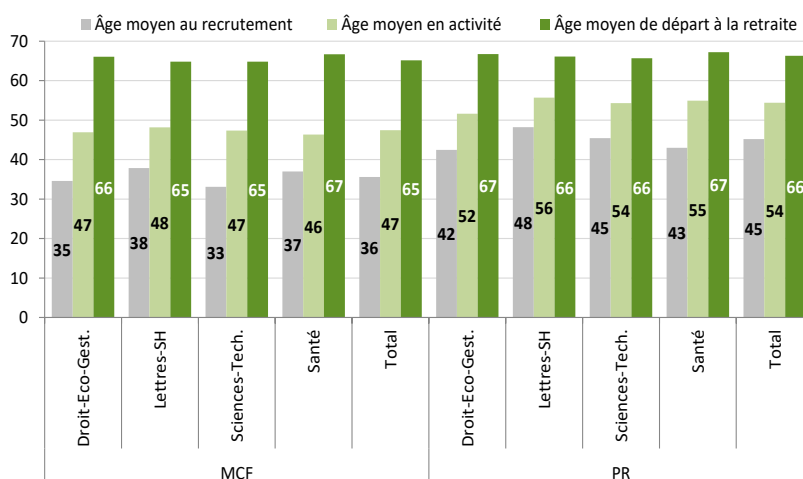
En 2022, la population des enseignants-chercheurs est davantage composée d'hommes (61 %) que de femmes (39 %). La proportion de femmes est bien moins importante chez les PR (29 %) que parmi les MCF (45 %) (figure 4).

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 2022 pour les MCF et 39 % 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 53 % en Santé, 51 % en Droit-Economie-Gestion et 34 % en Sciences-Techniques. Dans le corps des PR, la part des femmes est moindre : 45 % en Lettres-Sciences humaines, 36 % en Droit-Economie-Gestion, 26 % en Santé et 21 % 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

⑤ Âges moyens des enseignants-chercheurs titulaires recrutés⁽¹⁾, en activité et partant à la retraite en 2022



Sources : DGRH A1-1 / RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS

Champ : Enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

(1) Recrutements par concours (hors mutation et détachement).

moins souvent l'HDR que les hommes et candidatent relativement moins aux fonctions de PR.

Ces différences trouvent leur origine avant l'entrée dans le monde professionnel universitaire : dès le doctorat, la proportion de femmes diffère sensiblement selon les disciplines.

Un peu moins d'un enseignant-chercheur sur dix est de nationalité étrangère

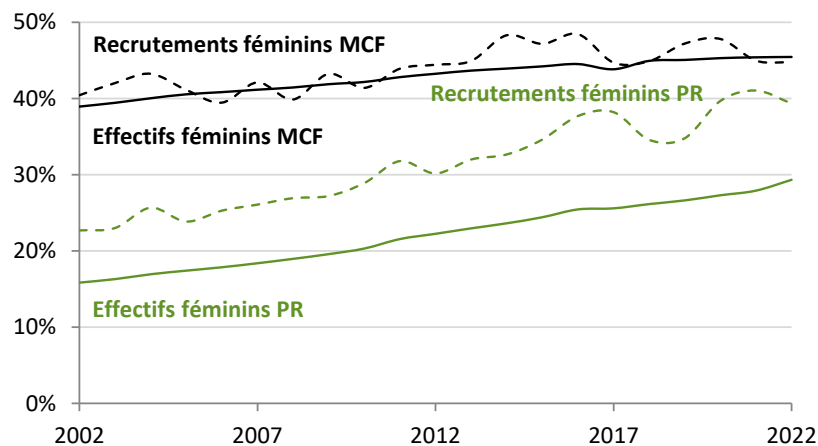
Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 8 % sont étrangers. Si les écarts de la proportion d'étrangers entre les

corps sont tenus (8 % de MCF, contre 7 % de PR), ils sont en revanche un peu plus prononcés entre les disciplines (figure 7).

Alors que près d'un enseignant-chercheur sur dix est étranger en Lettres-Sciences humaines et en Sciences-Techniques (9 %), ils ne sont que 6 % en Droit-Economie-Gestion et 3 % en Santé. Par ailleurs, parmi les 1 050 enseignants relevant des corps spécifiques, 12 % sont étrangers.

Les deux tiers des enseignants-chercheurs de nationalité étrangère sont originaires de l'Union européenne (81 % des PR, contre 60 % des MCF).

⑥ Évolution de la part des effectifs et des recrutements féminins d'enseignants-chercheurs titulaires selon le corps depuis 2002



Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - ANTEE/FIDIS

Champ : Afin de permettre les comparaisons temporelles, la figure est réalisée hors enseignants-chercheurs relevant des corps spécifiques et hors article 46.3, agrégation, mutation et détachement.

Les enseignants du second degré relèvent majoritairement des Lettres-Sciences humaines

Parmi les 12 750 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 120 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 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.).

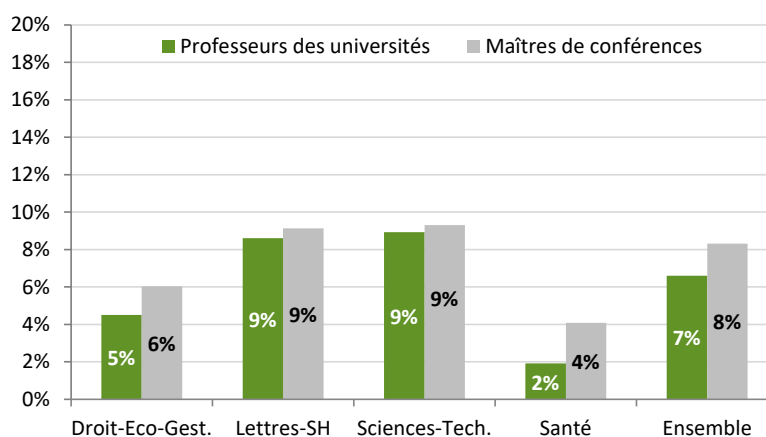
Un peu plus de la moitié des enseignants du second degré relèvent des Lettres-Sciences humaines, un tiers des Sciences-Techniques et 14 % du Droit-Economie-Gestion.

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 29 % des effectifs en 2022 (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 2022

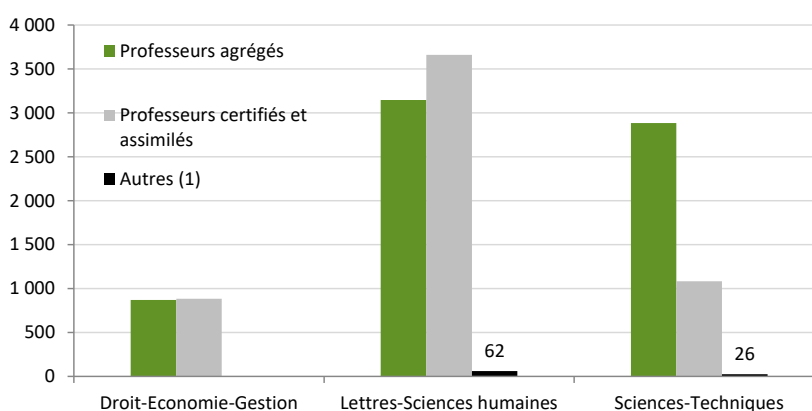


Source : DGRH A1-1 / RHSUPINFO

des doctorants contractuels parallèlement au déclin des moniteurs – puis à leur extinction – depuis 2010. La proportion de doctorants contractuels enseignants – ou moniteurs – a augmenté jusqu'en 2013 (38 %), avant de diminuer. L'augmentation du nombre de doctorants contractuels a contrasté avec la diminution du nombre d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), en particulier depuis le milieu des années 2000. En 2022, les ATER représentent 20 % des enseignants contractuels contre 32 % en 2004. La part des enseignants associés tend également à diminuer lentement : ils ne représentent plus que 11 % des enseignants contractuels, contre 14 % en 2002. En revanche, les effectifs des ensei-

gnants 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 2022. En 2022, 2 450 contractuels LRU sont dénombrés (contre 1 000 en 2016), soit 10 % des enseignants contractuels.

8 Enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur en 2022

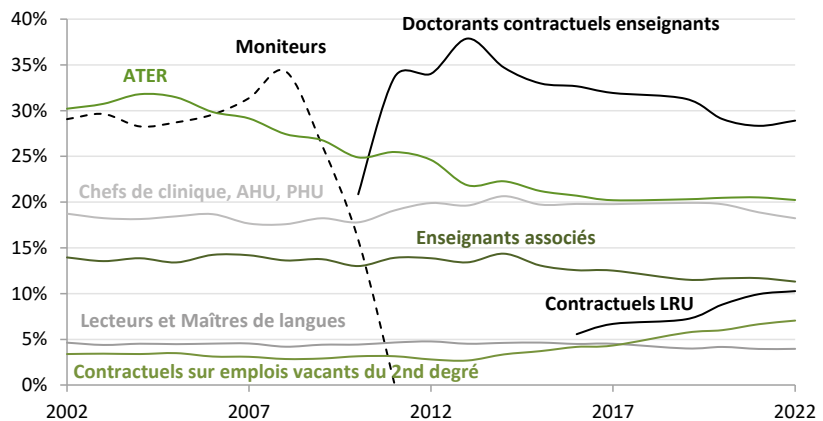


Source : DGRH A1-1 / RHSUPINFO

(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 88 enseignants du second degré appartenant à la catégorie « Autres » (sur 122). Au total, tous corps confondus et Autres, la discipline n'est pas renseignée pour 129 enseignants.

Trois autres catégories d'enseignants contractuels participent également à 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 1 000 enseignants invités et 152 000 enseignants vacataires (recensés dans 86 % des établissements qui ont communiqué ces données) ont été en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. ■

⑨ Répartition des enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur selon le statut depuis 2002



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

Sources/Définitions/Méthodologie

- Les données statistiques portant sur les enseignants-chercheurs titulaires sont issues des fichiers de gestion de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). 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 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 31/12/2022. Elles sont considérées comme représentatives de l'année 2022. Les enseignants contractuels sont recensés pour l'année universitaire 2021-2022.
- 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

Beaurenaut A.-S. et Le Gendre M. (2023), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 6.

Beaurenaut A.-S. (2023), « Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 4.

Adedokun F., Thomas J. et Tourbeaux J. (2022), « Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires en 2020 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 4.

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*.

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 : 978-2-11-172968-1
e-ISBN : 978-2-11-172969-8

