

Note de cadrage sur l'évolution du dispositif de chaire junior (2014-2019) en dispositif de chaire junior de pré-recrutement (2021-2026)

1 PREALABLES

Cette note est une proposition de cadrage d'un nouveau programme qui a vocation à modifier le dispositif de « chaire junior » mis en place dans le cadre de l'Initiative d'Excellence (IdEx) de l'université de Bordeaux depuis 2014, et dont le dernier contingent a été recruté en 2019.

Ce dispositif proposé sous le terme « chaire junior de pré-recrutement », tire parti du bilan des dispositifs chaires Junior et chaires Sénior (présenté en annexe) et vise à s'inscrire dans une nouvelle étape de la politique de « Talent Management » de l'université de Bordeaux telle que défini dans le plan stratégique U25 et dans une perspective du projet stratégique U30.

L'objectif principal de ce nouveau dispositif est de conforter l'attractivité des carrières d'enseignants-chercheurs, facteur essentiel de consolidation d'une grande université de recherche internationale, **et leur titularisation après concours sur des postes de Maîtres de Conférences ou de Professeurs des Universités**. Il vise par ailleurs à faciliter le recrutement de profils de jeunes enseignants-chercheurs dans des disciplines émergentes, pluridisciplinaires ou dans lesquelles il peut exister une forte tension internationale. Ce dispositif doit toutefois veiller à poursuivre la trajectoire positive connue dans le cadre des chaires junior, ayant conduit à des titularisations sur des postes de Chargés de Recherche (ou de Directeurs de Recherche) dans des organismes de recherche.

Le dispositif proposé cible essentiellement un recrutement direct dans le corps des Maîtres de Conférences (exceptionnellement des Professeurs des universités), ou un recrutement de Chargés de Recherche (exceptionnellement Directeurs de Recherche) selon les procédures classiques de recrutement (par exemple qualification CNU et concours 26.1 pour les Maîtres de Conférences). Il apparaît comme complémentaire du dispositif proposé dans le cadre de la LPR qui cible uniquement les Professeurs des Universités et/ou Directeurs de Recherche).

Le projet sera déployé au début de l'année 2021, il devrait aboutir au recrutement des porteurs de chaires entre l'automne 2021 et début 2022 pour une première vague de titularisation au plus tard en 2026.

2 PROPOSITION DE CADRAGE DES CHAIRES DE PRE-RECRUTEMENT

2.1 Contexte

Depuis 2014, l'université de Bordeaux dispose d'un programme « Chaires Junior » établi et financé dans le cadre de l'IdEx université de Bordeaux. Ce dispositif d'attractivité avait pour objectif le renforcement de la communauté académique et scientifique autour des priorités stratégiques de l'établissement et de ses partenaires en proposant un soutien à de jeunes chercheurs de haut niveau pour les accompagner dans la création et l'installation d'une équipe de recherche, afin de développer leur thématique propre dans un des laboratoires du site. Les candidatures sont ouvertes à tous les domaines scientifiques, l'excellence des candidats et de leur projet étant le principal critère de sélection.

Le contexte de projection sur une nouvelle trajectoire 2020-2030 pour l'université de Bordeaux a conduit à actualiser ce programme, prenant en compte son bilan et la mise en contexte interne à l'université de Bordeaux (contraintes sur la planification pluriannuelle des emplois notamment scientifique), au national lié à la perte d'activité des carrières scientifiques en France (rémunération peu attractive, érosions des emplois permanents), mais aussi les besoins en nouvelles compétences académiques. Ce bilan projectif met en évidence l'impératif de renforcer le recrutement de jeunes enseignants-chercheurs, indispensables pour le développement de l'établissement d'une offre de formation adossée à une recherche de haut niveau dès le premier cycle dans le contexte où le nombre de postes de maîtres de conférences vacantes sera très réduit pour les 3 à 4 prochaines années (pyramide des âges). Afin de conserver les ambitions et de faire face dans des domaines en émergence notamment sous la pression d'évolutions de fond (datascience par exemple), il apparaît essentiel de proposer un dispositif complémentaire qui serait maintenu par des financements externes sur une période à minima de 5 ans.

A ce titre, il est proposé de favoriser un dispositif de pré-recrutement avec comme cible le recrutement sur un poste de Maître de Conférences dans un délai maximum de 5 ans mais pouvant être raccourci à 3 ans. Ce dispositif est construit sur la base d'un recrutement à l'université de Bordeaux qui comme établissement aux responsabilités élargies peut, en l'état de la législation, prendre des engagements dès la phase de pré-recrutement.

Ce nouveau dispositif a vocation à s'intégrer dans une politique de gestion des talents partagée avec les établissements partenaires, en particulier les organismes de recherche. Les synergies avec leurs propres dispositifs, que ce soit ATIP avenir ou « Inria Starting Faculty Position » seront recherchées.

Compte-tenu du fait que ce nouveau dispositif s'inscrit dans une politique d'attractivité avec un financement sur ressources propres (dont revenus issus de la dotation IdEx université de Bordeaux) :

- le recrutement aura lieu selon une procédure transparente et exigeante, avec l'engagement d'une stabilisation sur le site à moyen terme ;
- il financera le salaire du titulaire sous la forme d'un emploi contractuel sur une durée limitée ;
- le financement du salaire pourra être cumulé avec le financement des coûts d'environnement permettant la conduite du projet (fonctionnement, investissement, RH), soit dans le cadre de ce programme ou dans le cadre de financements externes (chaire région, Atip Avenir) selon la situation du recrutement.

Par ailleurs, s'agissant d'un dispositif d'attractivité ciblé sur le métier d'enseignant-chercheur, assortie par ailleurs d'une perspective de recrutement sur un poste de Maître de Conférences voire de Professeurs de Universités, une valence formation minimale à 64 HETD pourra être exigée. Cette exigence s'applique y compris dans le cas d'un recrutement associé à une perspective de stabilisation sur un emploi de chargé de recherche. Comme pour les contrats doctoraux de niveau 2, la valence enseignement pourra être en partie remplacée par des travaux d'expertise scientifique ou de médiation.

Pour ce dispositif de chaire junior de pré-recrutement, le lauréat est d'abord recruté sur un contrat à durée déterminée en tant qu'enseignant-chercheur contractuel au cours duquel son travail est suivi et évalué selon les critères définis lors du recrutement. Le succès de l'évaluation conduit à un emploi permanent de Maître de Conférences statutaire selon la voie standard de recrutement (article 26.1 ou 29 pour personne en situation de handicap) ou Professeur des universités (article 46.1).

2.2 Proposition

Ce nouveau dispositif, chaire junior de pré-recrutement, financerait le salaire du porteur du projet pour **une durée maximale de 5 ans (3 ans + 2 ans ; 3ans + 1 ans, 2 ans + 2 ans ; 2ans + 1 ans en fonction des situations)**. Il sera également possible d'envisager un **complément pour du fonctionnement, de l'investissement et/ou des ressources humaines**.

Compte-tenu du fait que ce dispositif présente certaines spécificités en termes de recrutement, notamment le financement sur des ressources propres, **le dispositif de type « contrat LRU »** cadré par une délibération du CA de l'université de Bordeaux (délibération du 9 juillet 2019), est en l'état le plus adapté. Toutefois, la piste du contrat de projet proposé par la loi de transformation de la fonction publique (nouveau format de CDD allant jusqu'à 6 ans) pourra être explorée. En effet bien que le contrat LRU soit le plus proche du statut d'enseignant-chercheur, le CDD LRU présente quelques limitations :

- le comité de sélection doit théoriquement se prononcer uniquement sur l'adéquation profil du poste-candidat sans nécessairement prendre en compte les critères propres au dispositif de chaire ;
- la prolongation sous la forme d'un CDI ne peut pas se faire par simple transformation du CDD LRU, elle nécessite la mise en place d'un concours via l'activation d'un comité de sélection.

Toutefois dans le cas où le contrat de projet serait in fine privilégié, celui-ci nécessitera un cadrage préalable de ce dispositif par le CA de l'université de Bordeaux.

2015-2019

- Chaire junior de 3 ans
- Financement de l'accompagnement
- Financement possible du salaire du PI
- Evaluation internationale plus audition
- Pas d'enseignement
- CDD BIATSS Chercheur
- 77% des recrutements sur poste CR
- 3 chaires/an

A partir de 2021

- Chaire junior de 3 ans + **2ans**
- Financement de l'accompagnement
- **Financement du salaire du PI**
- Evaluation internationale **plus COS**
- **Minimum d'enseignement 64HETD**
- **CDD LRU EC (ou contrat de projet)**
- **2/3 des recrutements sur poste MCF**
- 3 chaires/an

Principales modifications du dispositif de chaire junior IdEx

Budget prévisionnel

A titre indicatif, le tableau 1 présente une estimation du coût d'un tel dispositif pour la période 2021-2030. Ces simulations sont faites sur la base de 3 chaires junior de pré-recrutement par an d'une durée de 5 ans au total et un début du dispositif à l'automne 2021. Partant du principe que certaines de ces chaires

conduiront à un recrutement sur un poste de CR ou de DR, le flux moyen de postes d'enseignants-chercheurs à gager au plus tôt à partir de 2024 serait inférieur à 3 ce qui semble acceptable au regard de la pyramide des âges de la population des enseignants-chercheurs de l'université de Bordeaux.

Dans le premier cas, la chaire ne comprend que la prise en charge du salaire (60 000 €, estimé sur une moyenne des 4 premiers échelons de la grille salariale des CDDs LRU Maître de Conférence). Dans les autres cas, la chaire prend en compte le salaire ainsi qu'une enveloppe annuelle dédiée aux frais liés aux projets de recherche. Le nombre de chaires par an pourra être modulé chaque année en fonction des possibilités et arbitrages du PGE et/ou de l'enveloppe budgétaire allouée.

Salaires chargés : 60 000 €	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL
contingent 1 : 3	60 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	120 000 €					900 000 €
contingent 2 : 3		60 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	120 000 €				900 000 €
contingent 3 : 3			60 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	120 000 €			900 000 €
contingent 4 : 3				60 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	120 000 €		900 000 €
contingent 5 : 3					60 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	180 000 €	120 000 €	900 000 €
Total	60 000 €	240 000 €	420 000 €	600 000 €	780 000 €	840 000 €	660 000 €	480 000 €	300 000 €	120 000 €	4 500 000 €

Couts environnés : 40 000€	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL
contingent 1 : 3	40 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	80 000 €					600 000 €
contingent 2 : 3		40 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	80 000 €				600 000 €
contingent 3 : 3			40 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	80 000 €			600 000 €
contingent 4 : 3				40 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	120 000 €	80 000 €		600 000 €
contingent 5 : 3					40 000 €	160 000 €	160 000 €	160 000 €	160 000 €	80 000 €	760 000 €
Total	40 000 €	160 000 €	280 000 €	400 000 €	520 000 €	600 000 €	480 000 €	360 000 €	240 000 €	80 000 €	3 160 000 €

Tableau 1 : Estimation du coût du dispositif de chaire junior de pré-recrutement

Les coûts environnés pourront concerner des dépenses de fonctionnement, d'équipements et pour le recrutement de personnels dédié au projet. Ce financement complémentaire pourra prendre en charge le financement d'un doctorant (à titre indicatif le coût chargé d'un contrat doctoral est de 100k€).

Le cout total maximal d'un tel dispositif serait donc de **8 M€ sur 10 ans avec un coût annuel maximal d'environ 1,5M€**

Processus de mise en œuvre

Le processus de ce dispositif comporterait 4 étapes principales (comme illustré sur la figure 1).

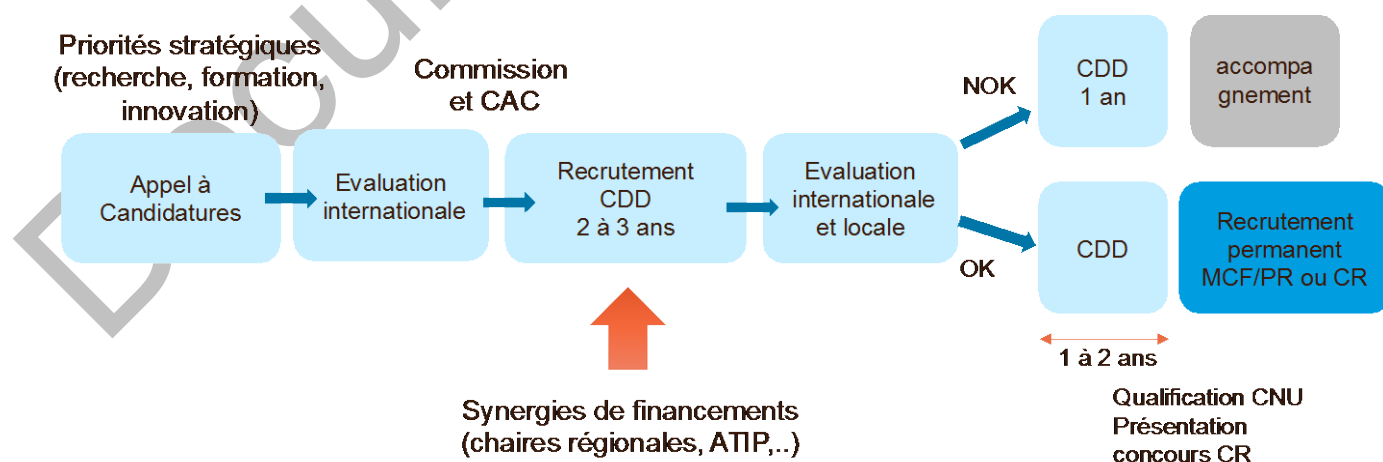


Figure 1 : Etapes principales dans le cadre du recrutement sur une chaire junior de pré-recrutement

Appel à Candidatures

Dans un premier temps, une concertation¹ avec les départements et les collèges devra être effectuée afin de **faire remonter les profils de postes prioritaires** (identifications de thématiques prioritaires, des besoins en enseignement, des départs à la retraite à 5 ans) prenant en compte la stratégie de développement de l'université de Bordeaux établie en collaboration avec ses partenaires académiques. Dès lors que les profils répondent aux exigences de ce dispositif, la distribution disciplinaire pourra être prise en compte dans les arbitrages.

Ces discussions permettraient de définir une liste **de postes prioritaires sur lesquels l'université (et/ou les EPSTs partenaires) pourrait s'engager à ouvrir un poste aux concours (Maître de Conférences ou Chargé de Recherches) d'ici la fin de la chaire.**

Ces profils de postes seront publiés en anglais à un niveau international (Euraxess, Nature jobs, etc.). Il est conseillé de publier des profils de postes relativement ouverts afin d'attirer les meilleurs candidats. Cette liste de postes devra être mise en cohérence avec les stratégies de l'établissement et construite en coordination avec les EPSTs.

Dans certains cas modulo l'obtention d'un diplôme de HDR et la qualification aux fonctions de Professeurs des universités le recrutement pourra s'effectuer sur un poste de Professeur des Universités.

Une attention particulière sera portée pour assurer l'ouverture à l'international et la transparence du recrutement (publication internationale des postes/AAP, vérifier si candidat est local que celui-ci répond bien aux critères d'excellence). D'une manière générale, ce nouveau dispositif devra répondre au cadre demandé par **le label européen HRS4R** (Human Resources Strategie for Researchers).

Pour être éligibles, les candidats devront remplir les critères suivants :

- le candidat à la chaire doit avoir obtenu son doctorat (ou équivalent) entre **2 et 6 ans précédant** le moment de la candidature (la date de clôture de l'appel). Des dérogations pourront être accordées (en cas de congé maternité/paternité, interruption de carrière et autres situations particulières), avec un maximum de 2 ans, sur demande justifiée et validée préalable au dépôt de la candidature ;
- une expérience postdoctorale internationale d'au moins **2 ans** (principalement en Doctorat et Post-doc). Dans le cas d'un candidat déjà en poste à Bordeaux, celui-ci devra être présent sur le site bordelais depuis moins de **18 mois** (avec possible dérogation²) au moment de la date de clôture de l'appel à candidature ;
- réalisations remarquables dans le domaine scientifique (publications, brevets, etc.).

Déroulement des évaluations

Après la publication des postes, les candidats auront la possibilité de soumettre un dossier de candidature pour une chaire adossée au poste via la plateforme de candidature. Le dossier sera constitué :

- d'un *Curriculum Vitae* détaillé ;
- d'une liste des réalisations remarquables (publications, brevets, liste des financements demandés et acquis, etc.) ;
- de trois lettres de références;
- d'un projet de recherche détaillé ainsi que le budget nécessaire (incluant les co-financements acquis/envisagés).

Tous les documents devront être rédigés en anglais.

Les évaluations se feront sur la base des critères d'excellence internationaux. Les candidats seront évalués en fonction des critères suivants (ce point sera détaillé dans un second temps) :

- carrière scientifique, réalisations et reconnaissance internationale ;

¹ Remontée et validation des profils en concertation avec les départements, les collèges, les instituts et les EPTS : circuit de validation en cours de finalisation.

² Cas où le nombre de candidatures serait estimé comme insuffisant

-
- projet scientifique du candidat et pertinence de ce projet par rapport aux priorités scientifiques, d'innovation et d'innovation pédagogique du site en prenant en compte notamment les priorités stratégiques de l'établissement ;
 - capacité d'acquisition de financements supplémentaires ;
 - perspectives en termes d'intégration locale du candidat à moyen et long terme ;
 - aptitude à enseigner.

Le processus d'évaluation par les pairs comprendra alors **deux phases** :

- après vérification de l'éligibilité, une première évaluation sera menée par un comité scientifique sur la base de l'excellence du candidat et du projet scientifique (et/ou de formation et/ou d'innovation pédagogique et/ou d'innovation le cas échéant). Le comité scientifique fera appel à l'opinion d'experts extérieurs pour évaluer les dossiers de candidatures. Une liste de candidats pré-sélectionnés sera proposée ;
- les candidats sélectionnés au cours de la première phase d'évaluation seront invités à venir à Bordeaux pour un entretien mené par une commission de sélection **qui associera des membres du conseil académique**. La commission devra notamment évaluer l'aptitude du candidat à enseigner, à lever des fonds et à s'intégrer sur le site.

Mise en œuvre de la chaire junior de pré-recrutement

Les candidats lauréats se verront proposer un contrat de travail d'une **durée de 3 ou 2 ans renouvelable 1 ou 2 ans renouvelables sous la forme d'un CDD après évaluation**.

Le titulaire de la chaire s'engagera à :

- Assurer des heures d'enseignement à hauteur de 64HETD minimum en début de chaire afin de lui permettre de développer son projet et de faciliter la recherche de financements ; cette charge devra augmenter graduellement au plus tard à partir de la 4^{ème} année pour assurer la transition sur un poste de Maître de Conférences ;
- Soumettre un projet à l'ERC ou à un autre schéma de financement compétitif ;
- Le cas échéant à apprendre le français afin de pouvoir enseigner dans cette langue à l'issue de la chaire et pourra (si nécessaire) au début de la chaire enseigner en anglais ;
- Produire un rapport d'activité scientifique et financière chaque année ;
- Présenter son dossier pour l'obtention de la qualification (si pas déjà fait) ;
- Prendre part à la vie académique de la communauté locale (conférences, séminaires, etc.).

Dans une volonté d'accompagnement des carrières de son personnel de recherche, l'université de Bordeaux s'engage à préparer les titulaires de chaires à la qualification dans le corps des Maîtres de conférences et à la préparation aux concours de chercheurs et/ou de Maîtres de Conférences (aide à la rédaction du dossier de qualification, aide à la rédaction du dossier de candidature, préparations aux oraux, à titre d'exemple...) et une attention particulière sera apportée au développement de compétences transverses. Un système de tutorat par un professeur pourrait également être proposé pour les candidats qui auraient exprimé cette volonté.

Une évaluation interne sera réalisée à 2 ou 3 ans. Outre la production scientifique, cette évaluation devra prendre en compte le succès aux appels à projets, l'impact des travaux de recherche et la qualité de l'engagement dans l'enseignement.

Si l'évaluation est positive, le contrat sera reconduit pour deux années supplémentaires sous la forme d'un CDD et l'établissement s'engage à libérer un poste d'enseignant chercheur dans les deux ans. Si l'évaluation est mitigée, le contrat sera reconduit pour un an à l'issue de laquelle le candidat devra démontrer avoir pris en compte les préconisations du comité évaluateur. Si l'évaluation est défavorable, le contrat ne sera renouvelé pour une année. Dans ce cas il sera proposé un accompagnement spécifique au bénéficiaire de la chaire.

Dans les cas où les titulaires de chaires obtiendraient un poste statutaire avant la fin de la chaire, une discussion sur le budget non consommé sera organisée.

Calendrier prévisionnel du dispositif

Le projet sera déployé à l'automne 2020 et devrait aboutir au recrutement des porteurs de chaires entre l'automne 2021 et début 2022 pour une première vague de titularisation au plus tard en 2026.

Rétroplanning – principales étapes :

Etapes principales	Calendrier prévisionnel
Appel à candidatures	mi-janvier 2021 --> fin février 2021
Evaluations externes	mars 2021 --> mi mai 2021
Validation lauréats	mi mai 2021 --> juin 2021
Auditions	juillet 2021
Validation lauréats	juillet 2021
Notifications + Mise à disposition des fonds	à partir de septembre 2021
Début des projets	à partir de l'automne 2021

En fonction de l'évolution de la crise sanitaire, le calendrier pourra évoluer.

3 ANNEXES

3.1 Bilan des chaires de 2014 à 2019 :

Programme	Edition	Responsable scientifique - NOM	Responsable scientifique - PRENOM	Laboratoire d'accueil	Budget alloué par l'IdEx Bordeaux	Poste	Année de recrutement
Chaires Junior	2015	Filipovic	Milos	IBGC	215 000 €	CR CNRS	2015
Chaires Junior	2015	Schmitt	Nathalie	Immunoconcept	301 930 €	CR CNRS	2016
Chaires Junior	2015	Benito	Marta	Biogeco	311 152 €	CR INRA	2016
Chaires Junior	2016	Lintuvuori	Juho	CBMN	254 000 €	CR CNRS	2016
Chaires Junior	2017	Roux	Lisa	IINS	303 000 €	CR CNRS	2017
Chaires Junior	2017	Hashem	Yaser	ARNA	285 000 €	CR INSERM	2017
Chaire sénior	2015	Tiberj	Vincent	CED	29 000 €	Pr Sciences Po	2017
Chaires Junior	2017	Zénon	Alexandre	INCA	304 000 €	CR CNRS	2018
Chaires Junior	2016	Sisrak	Vanja	Immunoconcept	352 000 €	CR CNRS	2018
Chaires Junior	2018	Csengeri	Timea	LAB	197 000 €	CR CNRS	2018
Chaires Junior	2018	Martin	Nicolas	CRPP	233 000 €	CR CNRS	2018
Chaire sénior	2016	Bouy	Hervé	LAB	300 000 €	Pr UB	2018
Chaires Junior	2015	Gonidec	Mathieu	ICMCB	310 632 €	CR CNRS	2019
Chaire sénior	2016	Solignac	Matthieu	COMPTRASEC	159 800 €	MCF	2019
Chaires Junior	2018	Aznauryan	Mikayel	IECB	351 000 €	CR INSERM	2019
Chaires Junior	2019	Ducrot	Etienne	CRPP	250 000 €	CR CNRS	2019
Chaires Junior	2019	Thinon	Emmanuelle	CBMN	250 000 €	CR CNRS	2019
Chaires Junior Neurocampus	2017	Beyeler	Anna	Neurocentre Magendie	180 000 €	CR INSERM	2019
Chaires Junior Neurocampus	2018	Elegheert	Jonathan	IINS	180 000 €	CR CNRS	2019
Chaires Junior	2017	Garaude	Johan	MRGM	299 000 €	CR INSERM	2018
Chaire sénior	2019	Saleh	Maya	Immunoconcept	350 000 €	CDI LRU	2019
Chaires Junior	2017	Toffolo	Michael	IRAMAT	283 000 €	CDD chercheur	
Chaires Junior	2014	Friscourt	Frédéric	INCA	297 176 €	Contrat UB terminé	
Chaires Junior	2016	Sparacello	Vitale	PACEA	311 000 €	Contrat UB terminé	
Chaires Junior Neurocampus	2018	BATTEFELD	Arne	IMN	180 000 €	CDD chercheur	
Chaires Junior Neurocampus	2018	Soukup	Sandra	IMN	180 000 €	CDD chercheur	

Chaires concernées*	Stabilisés	Contrat terminé	CDD en cours avec préparation des concours	Taux de stabilisation (%) au 31/12/2019
26	21	2	3	80,7

* les chaires non mentionnées ont fait l'objet d'une condition d'obtention de poste statutaire dès le début de la chaire (chaire d'installation et certaines chaires séniors)