

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) a récemment produit plusieurs rapports : sur l'emploi scientifique¹, sur la trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses² (EC), sur les prévisions des départs en retraite³, et sur le panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur⁴.

Dans cette note, la commission permanente du CNU (CP-CNU) reprend les données de ces rapports en mettant l'accent sur la démographie des EC.

De 2007 à 2023, le nombre d'EC est resté stable, alors que le nombre d'étudiants a augmenté de 15 %. Cette différence d'évolution a entraîné une baisse du taux d'encadrement et une hausse importante des heures complémentaires entre 2017 et 2023 (hausse des heures de l'ordre de 27 %).

Dans un scénario haut des modèles du systèmes d'information et des études statistiques (SIES), les départs définitifs (retraites et autres départs) pourraient augmenter de 47 % (+ 4,9 % par an) sur l'ensemble de la période 2022-2030. Pour maintenir le taux d'encadrement actuel, déjà insuffisant, il faudrait recruter 1,24 fois plus d'EC qu'aujourd'hui. L'attractivité du métier devient donc une question cruciale pour l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

I –Situation sur l'emploi scientifique

I-1 Démographie des EC : des déséquilibres structurels

Répartition entre maîtres de conférences et professeurs d'université

Au 31 décembre 2023, la filière dite universitaire (sans EC filière hospitalière dit « double appartenants ») comptait près de 48 000 EC, dont 66 % de maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et 34 % de professeurs et professeures d'université (PU) (figure 1). La répartition entre les corps est différente selon le genre des EC : 39% des hommes EC sont PU alors que seulement 27% des femmes EC sont PU.

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025>

² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/trajectoire-professionnelle-des-enseignants-chercheurs-recrutes-en-2022-93396>

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-enseignants-titulaires-des-epsc-p-augmenteraient-de-pres-de-40-entre-2022-94608>

⁴ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-10/livre-pees-panorama-2023-web-pdf-38188.pdf>

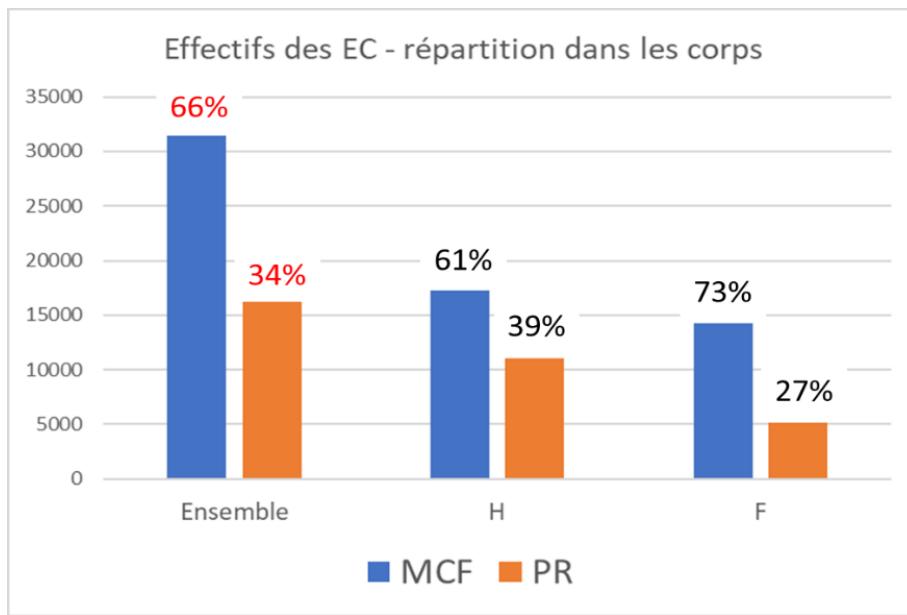


Figure 1 : Effectifs des enseignants-chercheurs de la filière universitaire (sans EC santé double appartenants) par corps au 31/12/2023 – source DGRH

Pour atteindre l'objectif de la loi de programmation de la recherche (LPR) d'un ratio de 60 % de MCF et 40 % de PU, il faudrait créer près de 2 900 postes de PU. Pour rappel, le repyramide (promotion interne) a permis la promotion d'environ 380 collègues par an. **À rythme constant, il faudrait poursuivre sept ans ce dispositif pour atteindre les objectifs de la LPR** (toutes choses égales par ailleurs).

Inégalités de genre et de grade

La figure 2 montre pour chacun des corps, la répartition des EC dans les différents grades. En ce qui concerne le corps des MCF, on constate une faible dynamique de carrière puisque **58 % d'entre eux sont MCF classe normale (MCF CN)**. Ainsi, au final, **38% des EC sont MCF CN**. Seuls 9 % des MCF sont dans le grade le plus élevé (MCF CE), la limite réglementaire du taux de MCF dans ce grade étant de 10 % (voir [décret 1984 art.40](#) et [arrêté 2018](#))

La répartition entre les grades des MCF est la même pour les hommes et pour les femmes.

Cette situation est liée aux taux de promotions très faibles (10 % en 2025) dans le corps des maîtres de conférences qui ne permet pas un déroulé de carrière sur deux grades pour tous les collègues. Pourtant, suite au protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » ([PPCR](#)) entré en vigueur le 11 mai 2017, les carrières des enseignants-chercheurs doivent se réaliser sur deux grades minimums, les taux de promotions devant permettre d'atteindre ces objectifs (circulaire n° 2018-039 du 19-2-2018 - Lignes directrices de gestion du 20-10-2020). La note n°5-2025 de la DGRH consacrée au bilan de la campagne 2024 de l'avancement de grade⁵ indique que **26 % des MCF partant à la retraite sont MCF CN**. L'objectif du protocole de 2017 n'est donc pas atteint.

⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-12/note-dgrh-n-5---2025---campagne-2024-pdf-39099.pdf>

Dans le cas des professeurs (figure 2), on constate une bonne dynamique de progression dans les différents grades du corps, les PU se répartissant de manière plus ou moins égale entre les 4 grades. 17% des PU sont dans le grade le plus élevé (PRCE2). Ainsi dès l'obtention de la promotion PU, il apparaît nettement que le passage à deux grades n'est quasiment plus un problème.

En revanche, dans le cas des PU, la répartition dans les différents grades varie selon le genre : la part des femmes est plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 12 % des femmes professeurs des universités ont atteint le grade sommital, contre 17 % pour l'ensemble des effectifs du corps.

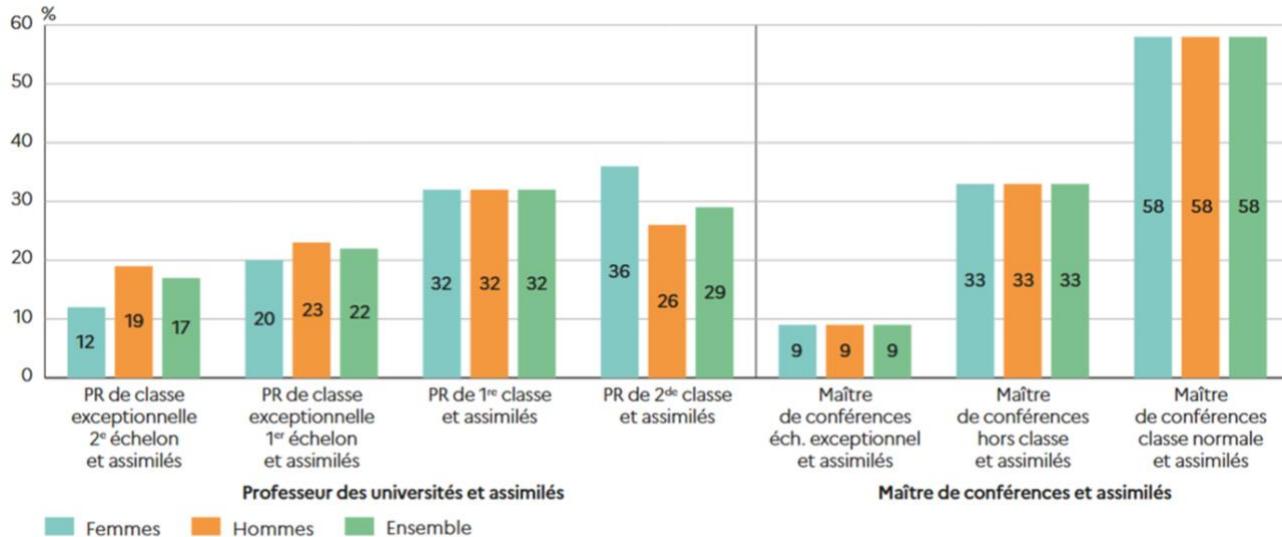


Figure 2 : Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps, au 31/12/2023 – source DGRH

I-2 – Évolution du nombre d'EC : un sous-encadrement de plus en plus important

De 2007 à 2023, le nombre d'EC en France est resté globalement stable, avec un pic en 2013 (figure 3) à 55 000 EC (en incluant les EC en santé). Dans le même temps, le nombre d'étudiants dans les établissements publics a augmenté de 15 %, ([source MESR](#)).

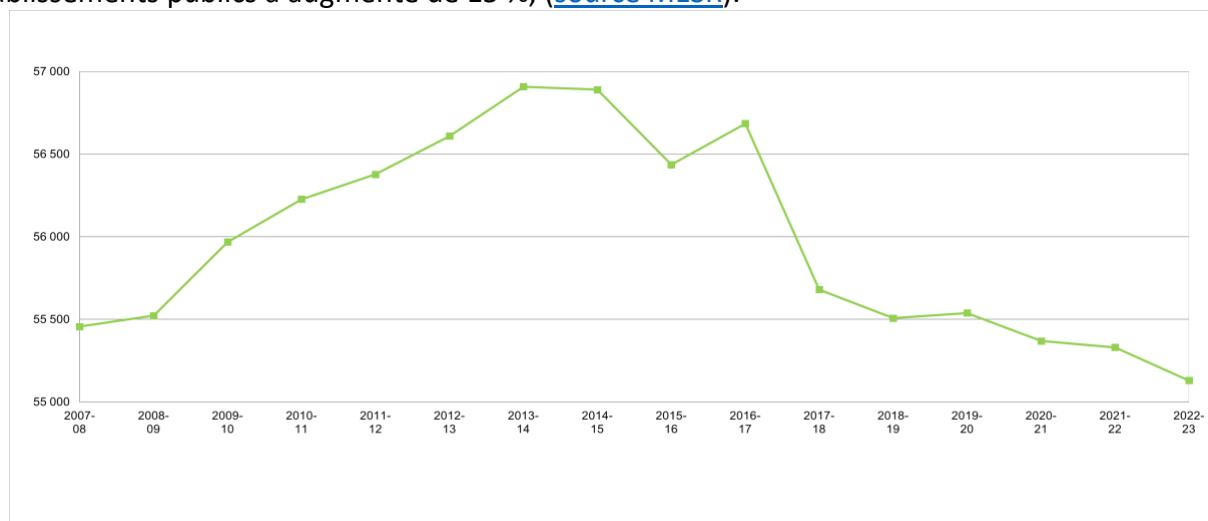
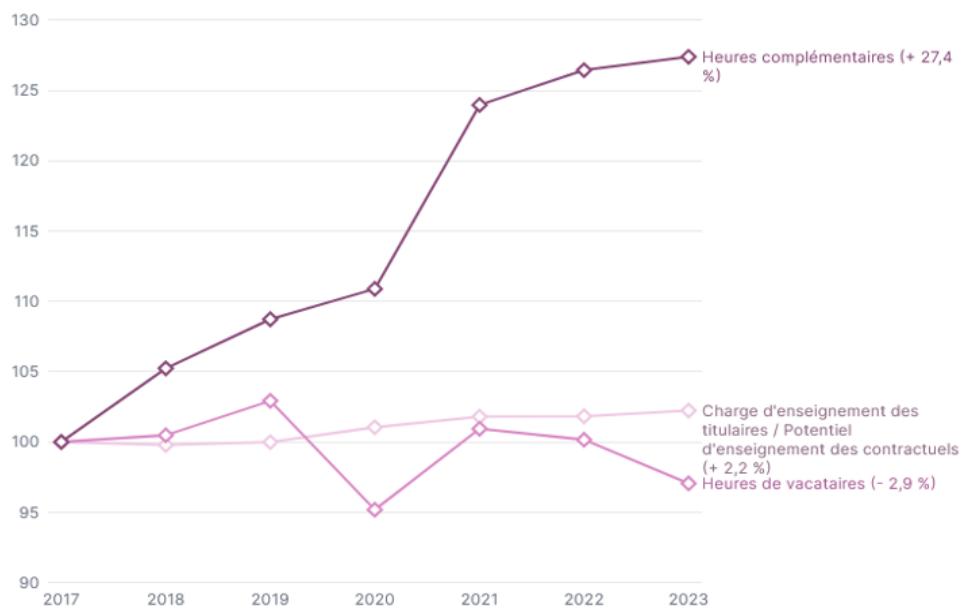


Figure 3 : Effectifs d'enseignants-chercheurs, titulaires et non permanents ayant une mission dans les ESCP - L'état de l'emploi scientifique en France (en comptant les EC santé « double appartenants ») – SIES – 2025 -

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025>

L'augmentation du nombre d'étudiants concomitante à la baisse du nombre d'EC a entraîné mécaniquement une baisse du taux d'encadrement ce qui s'est traduit par une augmentation de 27 % du volume d'heures complémentaires entre 2017 et 2023 (figure 4).



Graphique: Marie Simon - AEF info - 19/06/2025 * Source: [Rapport de l'IGESR sur les charges d'enseignement vacataires dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur \(avril 2025\), alliant des données de la base Oremis retraitées, des données de #dataESR, des données de la DGRH](#)

Figure 4 : Évolution du volume d'heures complémentaires – graphique Marie Simon – AEF – Rapport sur les charges d'enseignement vacataires dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur - <https://www.education.gouv.fr/les-charges-d-enseignement-vacataires-dans-les-etablissements-du-superieur-450558>

I-3 – Départs en retraite des EC : un risque de perte d'emplois scientifiques statutaires

Quel que soit le scénario retenu, les départs définitifs (retraites et autres départs) des EC vont fortement augmenter dans la période 2022-2030 (figure 5).

Dans la même période, la population des étudiants des universités (y compris IUT) devrait baisser de 0,2 % par an.

Etant donné ces deux tendances, et pour maintenir constant le taux d'encadrement des étudiants par des EC titulaires (ratio étudiants/EC), **il faudrait recruter à un rythme 1,23 fois supérieur au rythme actuel** (L'état de l'emploi scientifique en France – SIES – 2025 -).

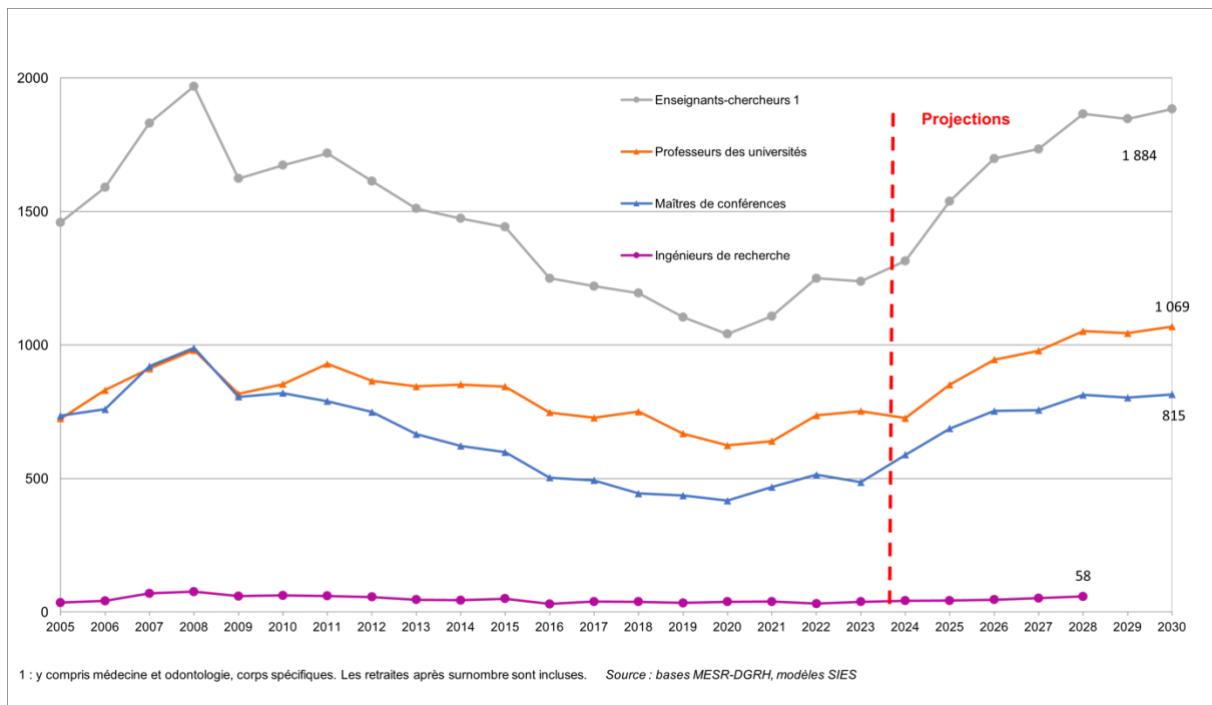


Figure 5 : Départs en retraite des enseignants-chercheurs et des IGR titulaires - L'état de l'emploi scientifique en France – SIES – 2025 - <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025>

I-4 – Attractivité du métier : vers une crise du recrutement ?

Ces départs en retraite massifs posent de manière aigüe la question de l'attractivité du métier d'EC. Sur ce point il convient d'avoir une vigilance accrue, plusieurs indicateurs pouvant faire craindre une future crise de recrutement.

D'une part, le taux de postes d'EC non pourvus a atteint 8% en 2023 (figure 6). D'autre part, le nombre de candidats marque également un fléchissement récent : le nombre moyen de candidats par poste MCF publié était 7,2 en 2017, il est de 5,2 en 2023. Cette baisse est un point de vigilance en période de départs massifs à la retraite.

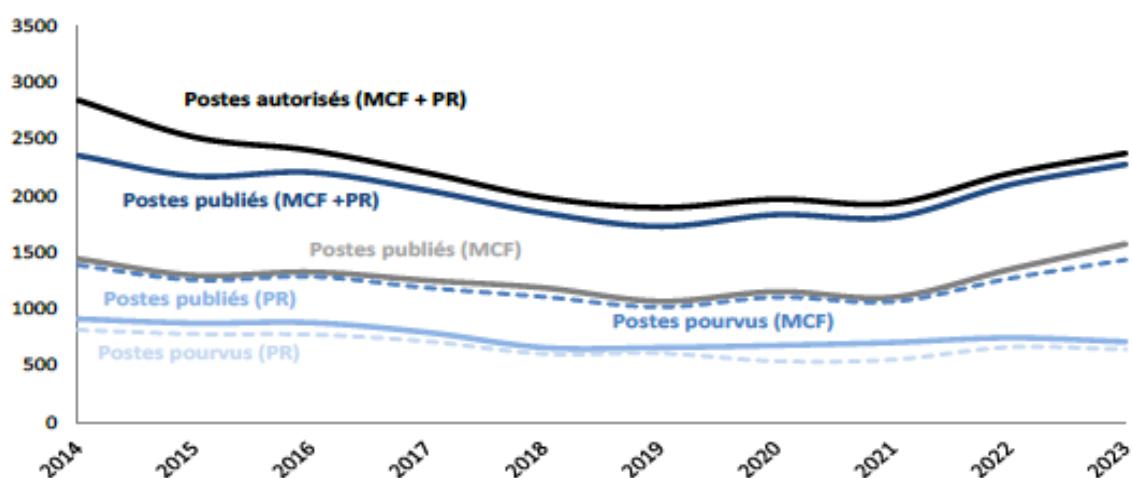


Figure 6 : Évolution du nombre de postes autorisés, publiés et pourvus - <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-10/note-dgrh-n-2---2025---campagne-2023-pdf-38079.pdf>

Enfin, il convient de souligner, que l'âge moyen au recrutement a augmenté de manière significative entre 2007 et 2023 (figure 7) : + 32 mois pour le recrutement MCF de 2007 à 2023. L'âge moyen au recrutement est désormais de 35,3 ans.

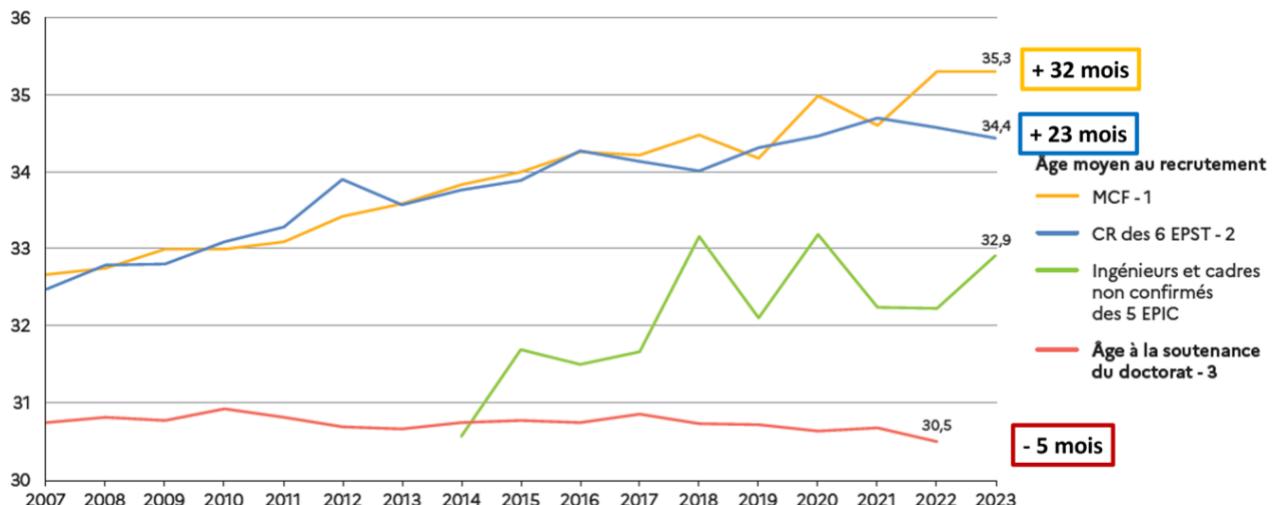


Figure 7 : Age moyen des chercheurs et EC permanents néorecrutés - âge au 31/12 - L'état de l'emploi scientifique en France – SIES – 2025 - <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025>

II- Une situation préoccupante

La CPCNU constate :

- L'absence de déroulé de carrière dynamique pour une très large part des maîtres et maîtresses de conférences, en contradiction avec le protocole PPCR qui prévoit une carrière sur deux grades minimum,
- Un taux de PU de 34 %, toujours très en-deçà des objectifs de la LPR (40 % de PU),
- Un taux d'encadrement insuffisant qui se traduit par une augmentation très nette des heures complémentaires assurées par les EC,
- Une baisse du nombre de candidats par poste au concours de MCF et le recul continu de l'âge au recrutement.

La CP-CNU alerte sur la situation préoccupante s'agissant de la carrière des EC ainsi que sur le risque de suppressions massives d'emplois scientifiques qui se traduiront par une perte importante de connaissances scientifiques. Elle s'inquiète également de la situation des disciplines rares qui seront encore plus fragilisées. Dans un contexte budgétaire très incertain, la survie de ces disciplines, qui participent à la richesse scientifique et à la transmission d'un patrimoine intellectuel irremplaçable est en jeu.

Sans action forte, c'est l'avenir même de l'enseignement supérieur public et de la recherche française qui est en jeu.

Dans l'immédiat, la CP-CNU demande :

- de donner les moyens aux établissements publics d'augmenter significativement le nombre de recrutements d'EC,
- d'augmenter les taux de promotions de tous les grades et plus particulièrement de ceux des MCFs.

La CP-CNU demande d'engager une réflexion sérieuse sur les conditions de travail et la carrière des enseignants-chercheurs avec tous les partenaires concernés et aboutissant à une amélioration significative de la reconnaissance du métier d'enseignant-chercheur. Elle demande, pour l'enseignement supérieur et de recherche public, un budget pour assurer ses missions de service public.

Bureau de la CP-CNU
Janvier 2026