

Dispositif Professeurs attachés

Note du 14 juin 2022 revu après CODIREV et CODIRE

Isabelle Demachy, Véronique Benzaken, Thierry Doré

Contexte

La place de la formation par la recherche est d'ores et déjà une réalité au sein des formations accréditées Université Paris-Saclay, avec une gradation du premier cycle au master et au doctorat. Elle est portée aujourd'hui dans de nombreuses disciplines par les enseignants-chercheurs et la participation active et significative de chercheurs des organismes. Ces collègues chercheurs interviennent très généralement en délivrant des cours, TD, conférences, très majoritairement en deuxième année de master et sans nécessairement pour autant avoir une implication régulière ou significative dans les activités pédagogiques connexes aux enseignements eux-mêmes (examens, jurys, évolutions des maquettes, etc.). Parallèlement à cet historique, d'une part le premier cycle de l'Université Paris-Saclay a été positionné comme une formation d'ouverture précoce sur la recherche et, d'autre part, le déploiement du projet FAIR (sigle) obtenu dans le cadre du PIA SFRI se traduit par l'amplification d'événements, d'UE, de projets de formation par la recherche ainsi que d'accompagnement des étudiants de master par des tuteurs et des mentors.

Dans le cadre des ambitions communes que représente l'Université Paris-Saclay et des dynamiques portées par plusieurs appels à projets SFRI, ExcellenceS, Compétences et métiers d'avenir (CMA), les communautés sont amenées à faire évoluer les formations et pour cela doivent pouvoir s'appuyer sur un potentiel de formateurs plus large. La possibilité d'une intégration plus forte et reconnue de chercheurs dans les équipes pédagogiques, dans une dynamique collective telle qu'on peut la concevoir dans le partenariat avec les ONR au sein de Paris-Saclay, est un atout indéniable. Il s'agit de caractériser un engagement pédagogique, supérieur à celui existant aujourd'hui dans la plupart des cas, couvrant plusieurs aspects des rôles des enseignants-chercheurs au sein des formations, dans le premier et le second cycle.

Parallèlement, les formations visant l'acquisition d'une expertise scientifique de haut niveau doublée d'une maîtrise spécifique de ses applications dans le milieu professionnel s'appuient sur les compétences de professionnels du monde socio-économique pour au moins un quart de l'enseignement. C'est le cas de parcours dits professionnels au niveau licence ou master, des études de pharmacie, des diplômes d'université (DU), mais aussi des formations à développer dans le cadre de certaines thématiques de l'appel Compétences et métiers d'avenir. Un cadre de collaboration centré sur la formation, complémentaire au statut de PAST (Professeur associé à mi-temps ou temps plein) qui doit combiner formation et recherche, et plus stabilisant que les vacances, pourrait donner à des professionnels une reconnaissance institutionnelle de leur contribution aux formations.

Dans ce contexte, le dispositif *Professeur attaché de l'Université Paris-Saclay* s'adresse d'une part à des chercheurs volontaires issus des organismes au sein du périmètre à 14 (et potentiellement à des chercheurs hors périmètre de l'Université Paris-Saclay), prêts à un engagement pédagogique significatif, disposant d'un goût et de capacités pour la transmission des connaissances et la pédagogie. Cet engagement est à formaliser conventionnellement par des droits et devoirs, afin de le normaliser et de mieux intégrer les agents concernés dans une dynamique collective de formation. Il ne se substitue pas à la diversité des contributions possibles de chercheurs à la formation, mais les complète ; en particulier les activités existantes d'accueil et d'encadrement d'étudiants ainsi que de doctorants dans les laboratoires, d'intervention ponctuelle dans les cursus pour des durées limitées, doivent se poursuivre sans émarger au présent dispositif. Ce dispositif s'adresse d'autre part à des professionnels hors du monde académique dans le cadre de compétences n'existant pas au sein de l'Université Paris-Saclay et nécessaires à un enseignement professionnalisant.

Le cadre ci-dessous résulte du groupe de travail constitué de représentants de composantes (UFR Sciences, UFR Pharmacie, échange avec les directeurs d'IUT), de représentants de GS volontaires (Chimie, Physique et Mathématiques), d'un représentant de l'INRIA, de Thierry Doré (VP recherche et valorisation), Véronique

Benzaken (VP adjointe RH) et Isabelle Demachy (VP Formation, innovation pédagogique, vie étudiante). Il s'agit d'une proposition à mettre en œuvre pour les rentrées 2022 et 2023 dans une approche expérimentale, un bilan à l'été 2023 permettra si besoin de faire évoluer le dispositif dès la rentrée 2024.

Proposition de cadre pour la dénomination « Professeur attaché de l'Université Paris-Saclay » à mettre en œuvre à partir de la rentrée 2022 :

- S'applique de la même façon aux chercheurs des organismes, qu'ils soient CR ou DR
- Se traduit par :
 - Une mission de 48 h eq. TD d'enseignement intégrées à une ou plusieurs maquettes de formation en premier cycle ou master et
 - La participation aux travaux des équipes pédagogiques des enseignements concernés : réunions pédagogiques, contribution aux documents et ressources pédagogiques, préparation, surveillance et correction des évaluations, participation aux réflexions sur les évolutions et
 - Un engagement pédagogique référencé au référentiel d'activités de l'ordre de 10 à 15h eq. TD (encadrement de stages de Licence, responsabilité d'UE, de formation, de programme transverse, d'écoles d'été, enseignement en formation doctorale...)
 - Un recrutement pour trois ans, pouvant être réduit à deux ans sur demande, renouvelable. Dans le cas des CMA, la durée du contrat devra être adapté à la durée du projet, par exemple 2 ans, renouvelable pour 3 ans, pour les CMA sur 5 ans.
- Est financé par les moyens FAIR SFRI, ExcellenceS, des financements sur appels à projets de type compétences et métiers d'avenir, des ressources propres de composantes, établissements-composantes ou UMA
- Est associé à un contrat encadré par le décret 83-1175 et correspond à une rémunération annuelle de 7768 € brut
- Les 48h eq. TD d'enseignement s'appliquent différemment aux formations selon les origines de financement
 - Sur ressources PIA mutualisées SFRI et ExcellenceS :
 - *Diplômes nationaux Premier cycle et Master*
 - *Diplômes d'Université Formation Initiale*
 - *Diplômes d'établissement signés de la Présidence UPSaclay*
 - Sur ressources PIA sur projet, type CMA
 - *Formations concernées par le projet*
 - Sur ressources propres composantes, éventuellement établissements-composantes, UMA souhaitant généraliser le dispositif
 - *Formations opérées par la composante, l'établissement-composante, l'UMA*
- Peut s'appliquer à un professionnel du monde socio-économique en respectant le même engagement pédagogique¹.

¹ ~~Pour des~~ Des professionnels engagés dans l'enseignement, l'organisation et le fonctionnement de formation selon les mêmes critères mais avec un nombre d'heures d'enseignement inférieur (au minimum 32h eq. TD) ou supérieur à 48h eq. TD disposeront d'un contrat à durée déterminée de projet selon une période définie ne pouvant excéder cinq ans et non renouvelable, la rémunération sera adaptée proportionnellement (**explicitier avec en particulier le montant horaire**) aux heures enseignées.

Le dispositif est complémentaire de statut du même type dans les établissements-composantes, par exemple professeur consultant d'AgroParisTech, professeur attaché de l'ENS Paris-Saclay...). Il est proposé de réaliser un travail de synthèse et suivi des différents dispositifs par exemple par le comité de direction Formation, ce suivi permettra une analyse commune et des évolutions concertées.

Point d'attention : le titre de professeur attaché ne permet pas d'être assimilé à un professeur des universités, notamment dans un jury de thèse.

Modalités de recrutement à partir de la rentrée 2023 pour les professeurs attachés relevant des financements mutualisés (SFRI, ExcellenceS et CMA) :

- Automne année N : expression des besoins en enseignement par les entités dites référentes des formations (composantes, UMA, Etablissements composantes) ou par le consortium des projets Compétences et Métiers d'avenir
- Janvier N+1 : les GS, les composantes, écoles et UMA se concertent pour définir les profils de professeurs attachés (incluant les besoins premier cycle, pharmacie et médecine), identifier la « composante, école, UMA » référente pour l'attribution du service enseignement et le suivi de la mission
- Fin janvier : validation par une réunion du Comité de direction Formation élargi aux directions des GS de la liste des profils avec la GS ou le groupe de GS associé et la composante, école ou UMA référente
- Février : appel à candidatures organisé par GS ou groupe de GS et constitution des commissions de recrutement
- Mars : envoi/dépôt des candidatures (CV, lettre de motivation explicitant l'intérêt pour la mission, les expériences pédagogiques préalables, la trajectoire professionnelle)
- Avril : dans le respect de la Charte RH de l'Université Paris-Saclay, validation des commissions de recrutement par le comité de direction Formation (voir ci-dessous cadre de composition)
- Mi-mars – fin avril : commission de recrutement mise en œuvre par la composante référente en lien avec la ou les GS concernées par les profils. Organisation par domaine/groupe de GS en fonction du nombre de supports ouverts. Le recrutement est fondé sur l'analyse du dossier.
- Début mai : information aux employeurs des candidats retenus
- Mi-mai : validation par le CodirE de la liste des paires profil-candidat sélectionnées

La gestion du professeur attaché est assurée par la composante, école ou UMA dite référente au sein de laquelle les enseignements sont dispensés.

Un bilan annuel sera présenté lors d'une séance de la conférence RH.

Cadrage de la commission de recrutement :

La commission de recrutement devra être conforme aux règles déontologiques définies dans la charte RH votée au CA du 5 juillet 2020. Elle comprendra au minimum quatre personnes dont

- Les directeurs adjoints Formation/VP Formation/ responsables de département/ de la ou les composantes, Ecoles, UMA référentes des formations couvertes par le/les profils
- Le directeur/directrice adjoint/adjointe Formation de chaque GS concernée, ou son représentant

Elle sera présidée par un enseignant-chercheur de l'Université Paris-Saclay, choisi parmi les membres de la commission, ayant une bonne connaissance de l'offre de formation de la discipline ou thématique principale du profil et n'ayant pas de collaboration de recherche avec les candidats.

Proposition de calendrier adapté pour la rentrée 2022 :

Première vague pour rentrée 2022 : info GS et composantes, écoles, UMA en mai-juin

- Première vague pour septembre 2022 : CMA IA et projets très mûrs de GS
 - 15 juin – 28 juin : préparation des profils par GS en lien avec les composantes, écoles et UMA
 - 30 juin : validation en Comité de direction Formation et GS concernées
 - Juillet - août : appel, réception candidature et commission de recrutement avant mi-septembre
- ⇒ Démarrage contrat courant septembre

Deuxième vague pour le deuxième semestre de l'année 2022-2023 :

Vers le 10 octobre : remontée des profils thématiques par GS pour recrutement 2022 – 2023

Fin octobre : validation des profils et commissions de recrutement par Comité de direction Formation élargi aux GS pour recrutement 2022-2023

Novembre : commission de recrutement, organisation déléguée aux GS

Décembre- janvier : édition des contrats pour intervention au deuxième semestre

Etapes de présentation et validation du dispositif présenté ci-dessus en 2022 :

- CoDiReV janvier 22 : info et propositions
- GT : 8 avril, 22 avril et 09 mai
- CODIFO 28 avril : informations
- GT / travail du process avec VP CA/DGS/directions : finalisation d'une proposition pour mi-mai
- Réunion Directeurs GS 13 mai : informations
- CoDiReV : 1^{er} juin
- CodirE : 14 juin
- CAC : 20 juin, en information avec point d'étape déploiement SFRI et ExcellenceS
- Comité de Direction Formation : 30 juin
- CA : Information le 5 juillet

Cas des financements sur ressources propres des composantes UPSaclay :

Une composante UPSaclay peut souhaiter utiliser ce dispositif pour reconnaître l'engagement d'un chercheur ou d'un professionnel sur ressources propres et lui permettre d'utiliser le titre de professeur attaché de l'Université Paris-Saclay. Dans ce cas, les étapes et le calendrier de recrutement peuvent être adaptés aux besoins spécifiques de la composante.

- Recrutement pouvant se faire au fil de l'eau dans la mesure d'une volumétrie raisonnable
- Pour les composantes UPSaclay : présentation et discussion dans le dialogue de gestion (RH et Présidence)
- Validation du profil et de la commission de recrutement par le conseil concerné de la composante
- Organisation de la commission de recrutement par la composante concernée
- Suivi financier et RH par les services de la composante

- Retour sur les contrats au niveau DRH (direction des ressources humaines) et DABF (direction des affaires budgétaires et financières) pour un suivi globalisé de tous les supports de professeurs attachés