Section 27 du CNU
Bilan des opérations de promotion interne (repyramidage) 2021-2026

Ce document, préparé à l'automne 2026 par le bureau de la section 27 (Informatique) du Conseil National des Universités (CNU), propose un bilan de l'intégralité des campagnes de promotion interne (procédure également appelée « repyramidage ») pour la section.

La procédure de promotion interne[1] telle que définie dans la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020 comportait cinq années « nominales » (2021 à 2025), avec 400 possibilités de promotion dans le corps des professeur·e·s des universités chaque année (toutes sections confondues) et une ultime campagne en 2026 pour proposer les reliquats éventuellement non pourvus les années précédentes[2].

Les années 2021 et 2022 ont fait l'objet d'une campagne unique, examinée par la section lors de sa session d'octobre 2022 : les candidatures déposées valaient pour les deux années, et les promotions ont été ensuite ventilées dans les établissements sur le contingent de l'année 2021 (avec effet rétro-actif) et 2022. Le présent bilan porte donc sur cinq sessions (2021-2022, 2023, 2024, 2025 et 2026) couvrant les six années du dispositif.

Il est important de rappeler que :

- le Conseil National des Universités émettait un avis et que c'étaient les président·e·s d'établissement qui, *in fine*, décidaient d'accorder, ou pas, la promotion interne.
- la procédure a fait l'objet d'une mise à jour à partir de 2023[3] : réorganisation de l'ordre de la procédure (examen par le CNU d'abord, par les comités de promotion locaux ensuite) ; ouverture possible d'une promotion sur deux sections d'un même groupe ; modification de la forme des avis rendus ; etc.

Le retour du CNU sur chaque dossier se déclinait en un avis respectant une cotation imposée et en un commentaire textuel.

- L'avis du CNU a porté sur deux dimensions : les acquis de l'expérience professionnelle et l'aptitude professionnelle à exercer les fonctions de professeur·e des universités. Lors de la campagne 2021-2022, chacune de ces deux dimensions était elle-même déclinée selon trois volets (investissement pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives et d'intérêt général), soit six évaluations par dossier ; à partir de la campagne 2023, ce niveau de granularité a été perdu, pour ne laisser

[1] Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés

[2] Article 3 du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 : « *un dernier exercice peut être organisé au titre de l'année 2026 si le nombre total de promotions prononcées pour les années 2021 à 2025 est inférieur à deux mille.* » À l'échelle nationale, toutes sections confondues, la campagne 2026 représentait 74 supports.

[3] Décret n° 2023-172 du 9 mars 2023 relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés

subsister qu'un macro-avis sur chacune des deux dimensions. Dans chacune de ces deux dimensions, le CNU a émis, pour chaque dossier, un avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).

- Cet avis a été complété par un commentaire textuel comprenant, en section 27, un rappel des statistiques des avis rendus par le CNU ainsi que, le cas échéant, des phrases soulignant les points majeurs de l'avis.

À partir de la session 2023, la section 27 (Informatique) du CNU a regretté de ne plus pouvoir donner un avis plus élaboré sur chacune des dimensions du métier, comme c'était le cas lors de la session 2021-2022.

La section 27 a proposé chaque année, sur son site web et dans ses rapports d'activité, un compte-rendu de ses sessions et un bilan rétrospectif des promotions attribuées *in fine* dans les établissements.

Le présent document n'est pas une concaténation de ces comptes-rendus. Il propose une vision globale des candidatures, du profil des lauréat·e·s et, plus largement, des personnes ayant candidaté au moins une fois au processus de repyramidage.

1. Sources des données et précautions de lecture

Les données ayant servi de base à la préparation du présent document sont issues des informations de candidature mises à disposition de la présidence de la section via Galaxie, complétées par les décrets (publics) de nomination des promu·e·s.

Les données relatives aux effectifs des sections du CNU et aux campagnes de recrutement sont issues des fiches démographiques publiées par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE)[4]. Les effectifs indiqués pour une année *n* sont ceux constatés au 31 décembre de l'année *n* : les effectifs 2022 sont ainsi les premiers à intégrer les promotions de la campagne conjointe 2021-2022.

Les dates et lieux des sessions sont issus des comptes-rendus de session publiés par la section 27 (voir les références en fin de document). Les comparaisons avec d'autres sections s'appuient sur les fiches démographiques de ces sections (éditions 2020 et 2024).

Plusieurs précautions de lecture s'imposent :

- les informations relatives aux lauréat·e·s du repyramidage portent sur l'intégralité des campagnes 2021 à 2026 ; elles incluent bien les résultats de la campagne 2026 ;
- pour les personnes non lauréates, le corps et le grade retenus sont ceux occupés au 31 juillet 2026, date à laquelle l'ensemble des données a été consolidé ; les éventuels avancements de grade ou recrutements comme professeur·e par la voie des concours « classiques » avec prise de fonctions à l'automne ou à l'hiver 2026 ne sont donc pas pris en compte ;

[4] https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilans-et-statistiques-de-la-dgrh-85073

- les fiches démographiques de la DGRH utilisées couvrent la période 2011-2024 (la fiche démographique 2025 n'était pas encore en ligne à la date de rédaction du présent document).

Dans la suite, sauf mention contraire, les pourcentages relatifs aux candidatures sont calculés sur le nombre de dossiers examinés (une même personne a pu candidater plusieurs fois), et ceux relatifs aux personnes sur le nombre de personnes distinctes.

Enfin, les pourcentages étant arrondis, leur somme peut, à la marge, différer de 100 %.

2. Contexte global au niveau de la section 27 : évolution des postes mis au concours et des effectifs de la section

2.1. Postes mis au concours

Après un point bas en 2015, le nombre total de postes de MCF et de PR publiés en section 27 progresse depuis 2018, et plus nettement à partir de 2022 (figure 1). Les campagnes de repyramidage ne se sont donc pas traduites par un affaissement du nombre de postes mis au concours. La croissance du nombre de postes repose principalement sur les postes de MCF (figure 2a). Pour le corps des PR, environ 40 postes ont été mis au concours chaque année entre 2021 et 2024 par la voie des concours « classiques » (figure 2b).

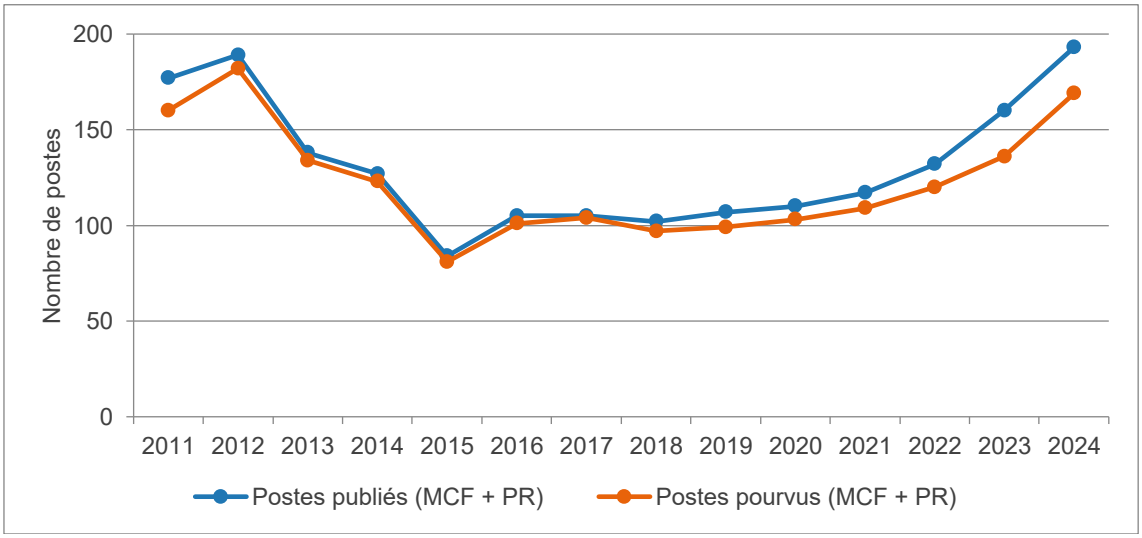


Figure 1 – Section 27 : nombre de postes publiés et postes pourvus (MCF + PR), 2011-2024

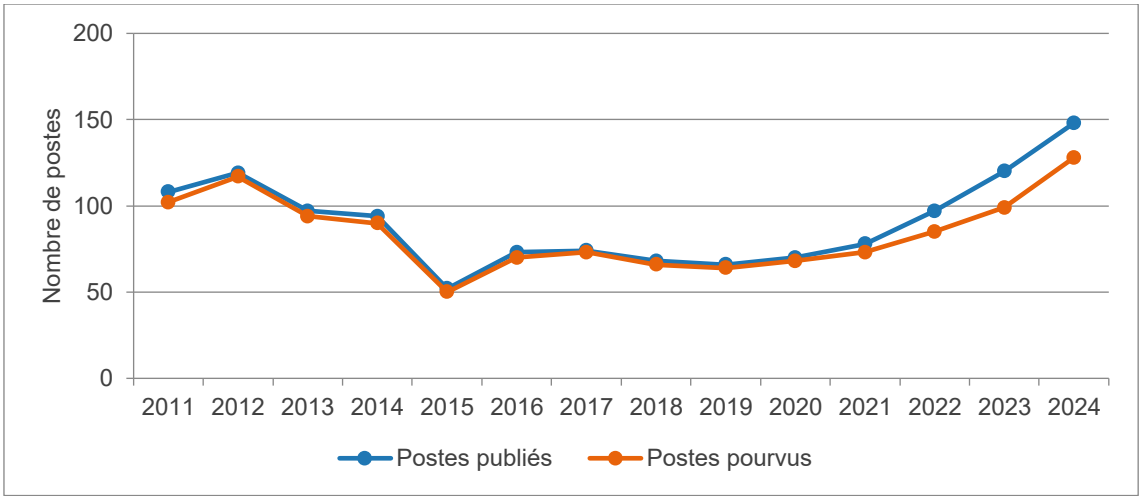


Figure 2a – Section 27 : nombre de postes MCF publiés et pourvus, 2011-2024

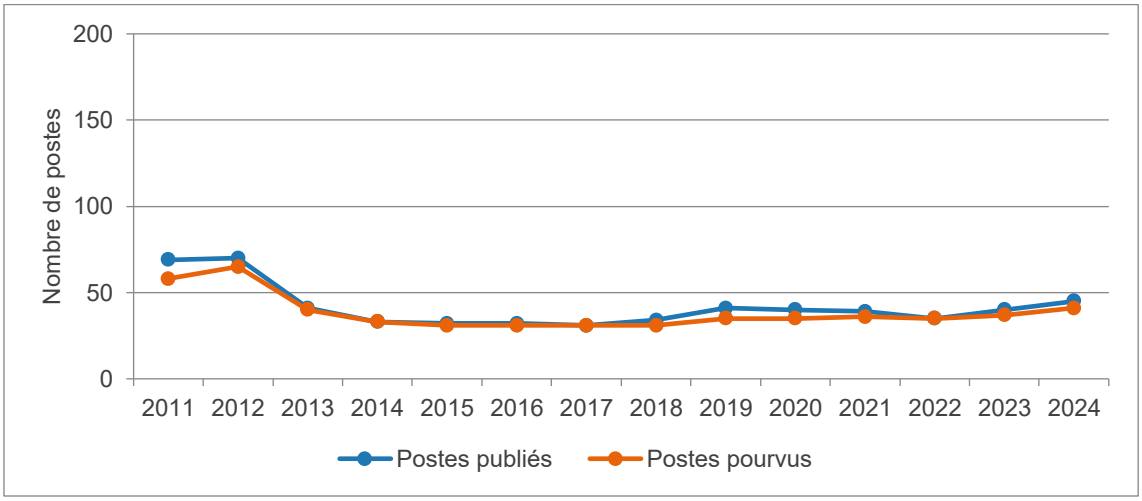


Figure 2b – Section 27 : nombre de postes PR publiés et pourvus, 2011-2024

Le nombre de candidat·e·s aux concours se maintient même s'il connaît des variations d'année en année (figure 2c).

Pour les MCF, après un point bas en 2019 et 2020 (468 puis 446 candidat·e·s), il est remonté au-dessus de 500 chaque année depuis 2021 (628 en 2024).

Du côté des PR, il est resté relativement stable, compris entre 160 et 235 sur l'ensemble de la période, sans tendance marquée.

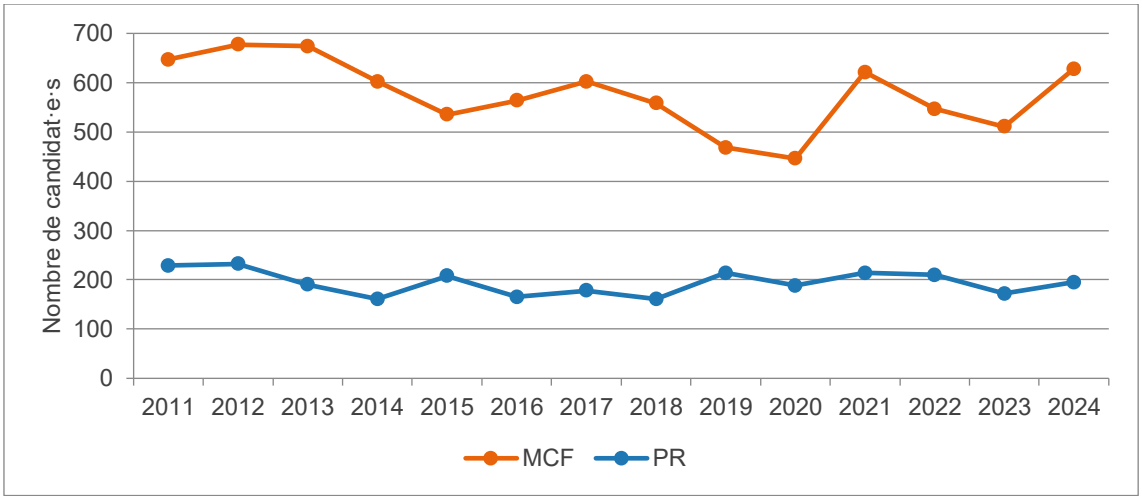


Figure 2c – Section 27 : nombre de candidat·e·s aux concours MCF et PR, 2011-2024

Nombre de personnes physiques distinctes ayant déposé au moins un dossier sur un poste relevant de la section 27. Par exemple, en 2023, 511 candidat·e·s ont postulé aux 120 postes de MCF publiés en section 27, pour un total de 4 031 candidatures.

2.2. Évolution des effectifs

Le repyramidage a été mené à effectif quasiment constant au sein de la section : 3 346 enseignant·e·s-chercheur·e·s en 2011, 3 340 en 2024, avec un maximum d'environ 3 450 en 2014-2015 (figure 3). En conséquence, si le nombre de postes de MCF mis au concours a augmenté ces dernières années, cette hausse ne suffit pas à maintenir l'effectif des MCF.

L'année 2022, première année dont les effectifs intègrent les promotions de la campagne 2021-2022, illustre ce mécanisme (figure 4) : le fort recul du nombre de MCF (-83) n'est compensé qu'en partie par la hausse du nombre de PR (+71), pour un solde total quasi nul (-12) cette année-là.

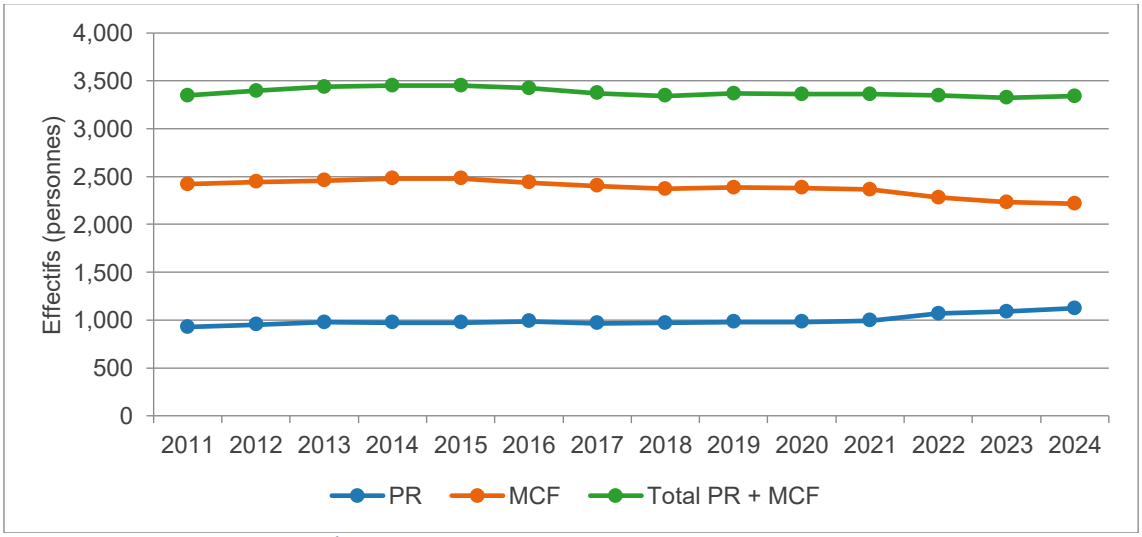


Figure 3 – Évolution des effectifs PR et MCF de la section 27, 2011-2024

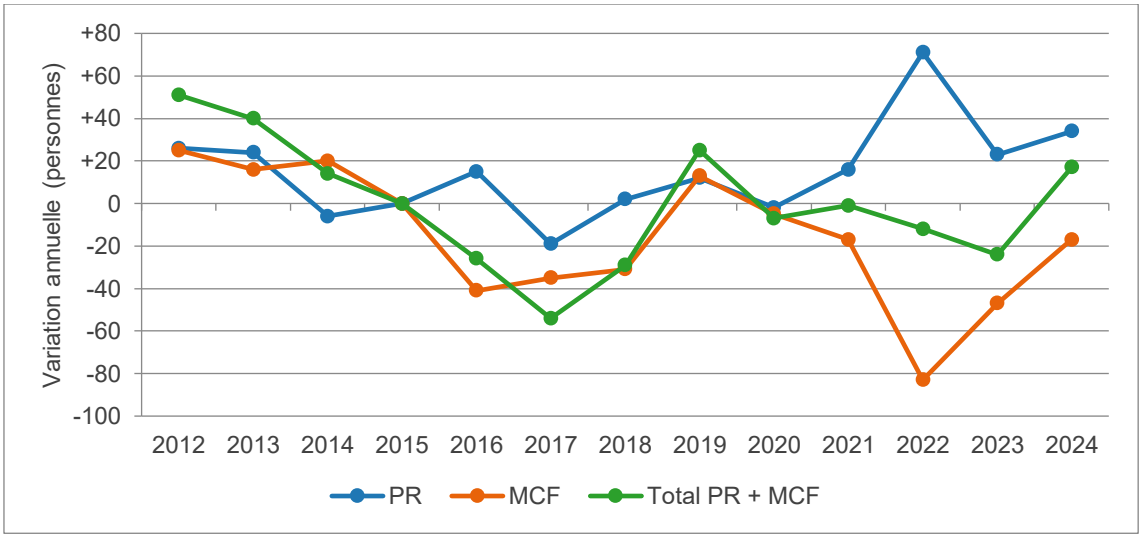


Figure 4 – Variation annuelle des effectifs de la section 27 (différence avec l'année n-1)

2.3. Évolution du ratio PR/MCF

La part des PR dans l'ensemble PR + MCF de la section est passée de 27,7 % en 2011 à 33,7 % en 2024 (figure 5). L'essentiel de cette progression est intervenu au cours des quatre premières années du repyramidage : la part des PR est passée de 29,2 % au 31/12/2020 à 33,7 % au 31/12/2024 (soit 66,3 % de MCF).

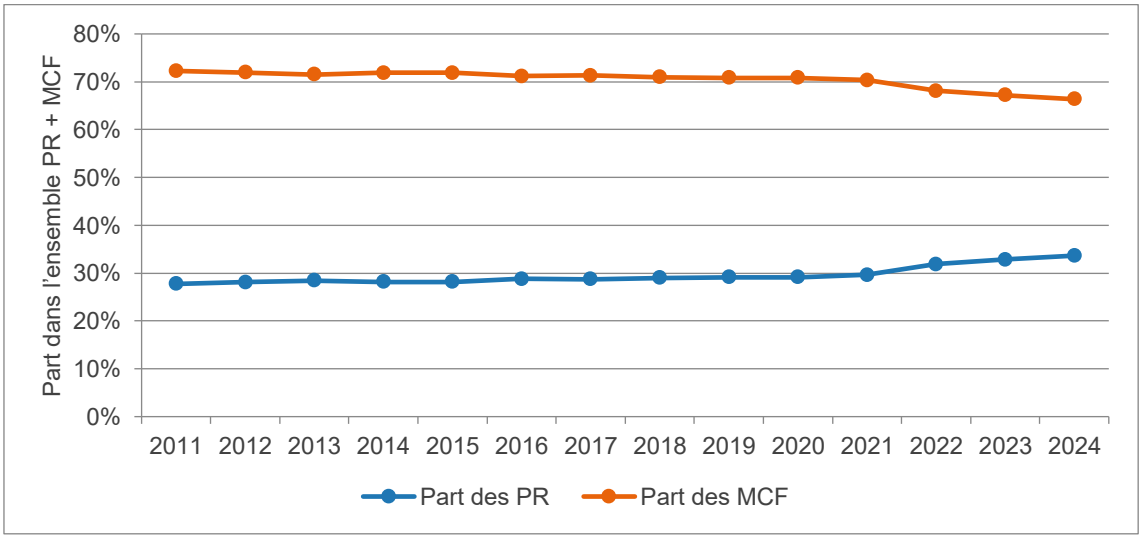


Figure 5 – Part des PR et des MCF dans l'ensemble PR + MCF de la section 27, 2011-2024

2.4. Répartition femmes-hommes dans les effectifs

Chez les MCF, la part des femmes est passée de 25,8 % en 2015 à 26,1 % en 2024, avec un maximum de 26,7 % en 2021, avant le démarrage du repyramidage. Chez les PR, elle est passée de 18,5 % en 2015 à 21,1 % en 2024, après un palier autour de 19,5 % sur la période 2019-2021, avant le démarrage du repyramidage (figure 6).

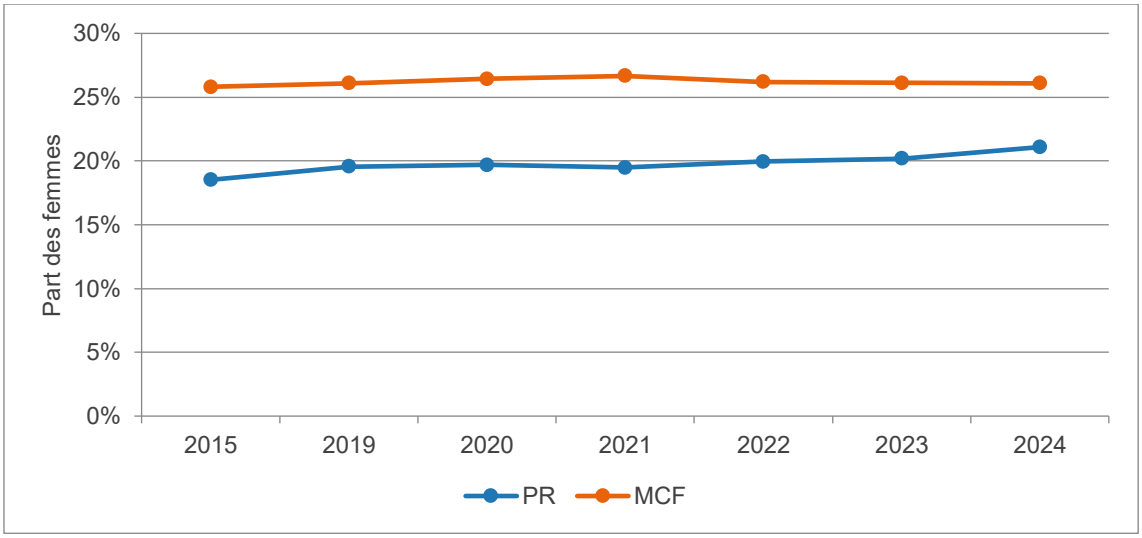


Figure 6 – Part des femmes parmi les PR et les MCF de la section 27 (années 2015 et 2019 à 2024)

Le détail femmes/hommes n'est pas disponible pour 2011 à 2014 et 2016 à 2018.

Entre 2015 et 2024, l'effectif des MCF a diminué de 263 personnes, et celui des PR a augmenté de 152 personnes (tableau 1).

Tableau 1 – Comparaison des effectifs de la section 27 par corps et par genre en 2015 et 2024

Corps	Genre	2015	2024	Évolution	Évolution relative
MCF	Femmes	640	578	-62	-9,7 %
	Hommes	1 839	1 638	-201	-10,9 %
	Total	**2 479**	**2 216**	**-263**	**-10,6 %**
PR	Femmes	180	237	+57	+31,7 %
	Hommes	792	887	+95	+12,0 %
	Total	**972**	**1 124**	**+152**	**+15,6 %**
Ensemble		**3 451**	**3 340**	**-111**	**-3,2 %**

2.5. Candidatures et recrutements par genre aux concours « classiques »

La proportion de femmes parmi les candidat·e·s aux concours progresse nettement pour les postes de MCF (de 22,3 % sur la période 2011-2012 à 30,1 % sur la période 2023-2024), tandis qu'elle reste plutôt stable, entre 19 et 23 % selon les périodes, pour les postes de PR. Parmi les recruté·e·s, les femmes représentaient 21,4 % des MCF et 15,5 % des PR sur la période 2011-2012, contre respectivement 26,9 % et 20,5 % sur la période 2023-2024 (figures 7 et 8).

Sur l'ensemble de la période 2011-2024 et pour les deux corps, la proportion de femmes parmi les recruté·e·s est inférieure à leur proportion parmi les candidat·e·s (23,7 % contre 26,1 % pour les MCF, 18,2 % contre 21,1 % pour les PR). D'une année à l'autre, l'écart fluctue toutefois fortement, en particulier pour les PR, compte tenu du faible nombre de femmes recrutées (au plus 11 par an).

Nous proposons en figure 8 un regroupement par périodes de deux ans qui lisse en partie ces fluctuations. Il en ressort que, pour 6 des 7 périodes chez les MCF et pour 4 des 7 périodes chez les PR, la proportion de femmes parmi les recruté·e·s est inférieure à leur proportion parmi les candidat·e·s.

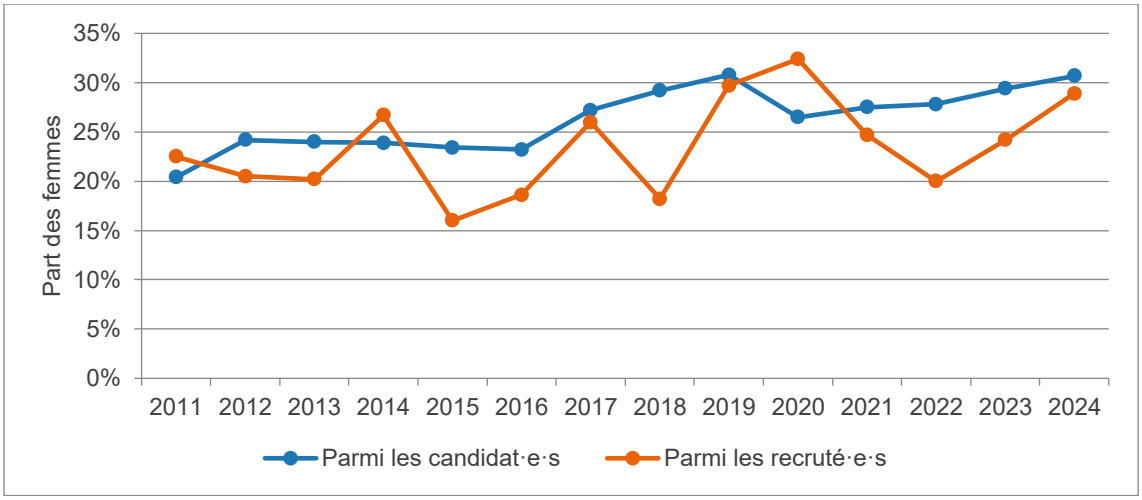


Figure 7a – MCF : part des femmes parmi les candidat·e·s et les recruté·e·s, 2011-2024

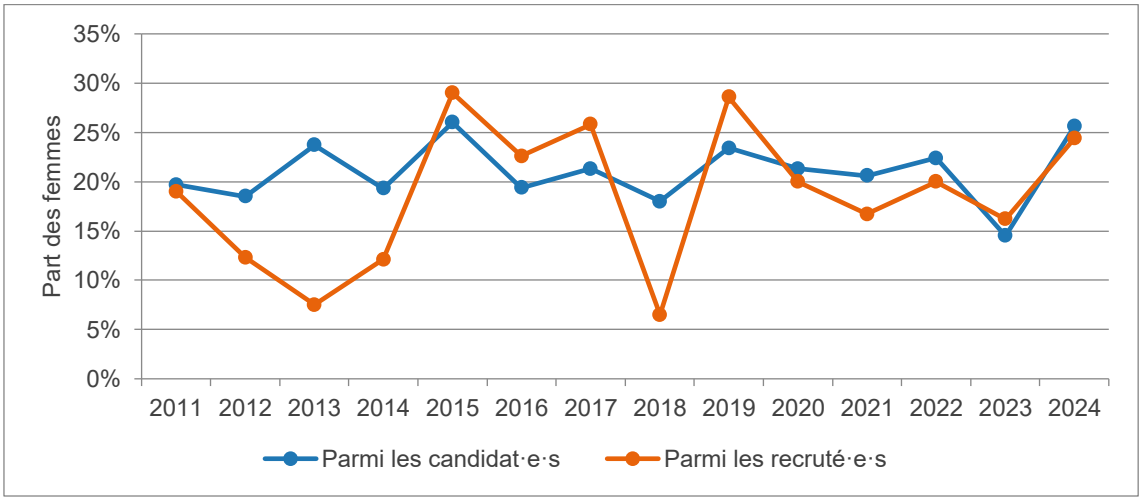


Figure 7b – PR : part des femmes parmi les candidat·e·s et les recruté·e·s, 2011-2024

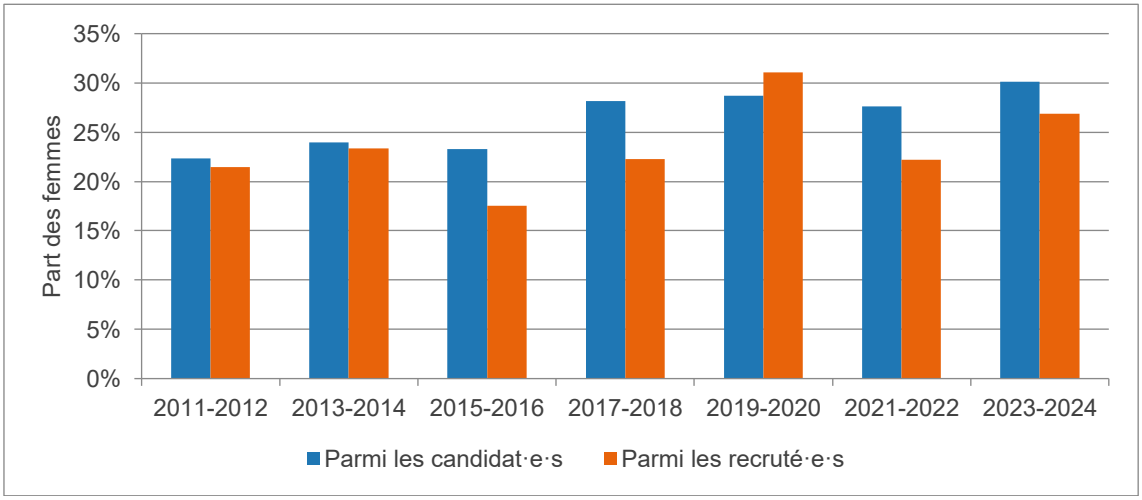


Figure 8a – MCF : part des femmes parmi les candidat·e·s et les recruté·e·s, par période

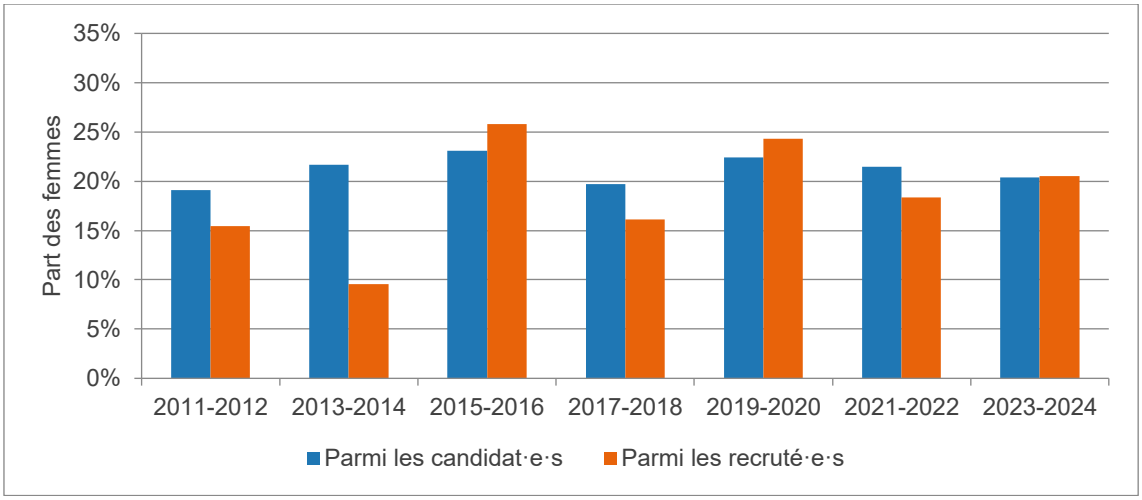


Figure 8b – PR : part des femmes parmi les candidat·e·s et les recruté·e·s, par période

Périodes de deux ans. Moyennes pondérées par les effectifs de chaque période.

3. Le dispositif de repyramidage

3.1. Objectifs

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives au repyramidage[5] fixent pour cible de rapprocher le ratio PR/MCF du ratio observé entre DR et CR dans les organismes de recherche[6], soit 40 % / 60 %.

Les LDG avancent trois motivations au dispositif :

- « *renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique* » (c'est-à-dire augmenter le nombre de PR, notamment dans les sections où la proportion de PR est faible parmi l'ensemble de l'effectif) ;
- « *améliorer le déroulement de carrière des MCF expérimenté·e·s, qui jouent un rôle essentiel dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche* » ;
- « *améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs.* »

Nous proposons dans la suite une analyse des effets du dispositif de repyramidage concernant ces objectifs :

- le premier est analysé sous forme de point d'étape intermédiaire (eu égard aux données disponibles à la date de rédaction du présent document) dans la sous-section suivante ;
- le second fait l'objet de la section 5 ;
- enfin, le dernier est analysé à la fois dans la sous-section 3.1.2. et dans la partie 4.6.

[5] https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/Promotion%20interne/LDG_repyramidage_signee_2022032.pdf

[6] Voir page 6 du Dossier de presse sur le protocole d'accord « rémunérations et carrières 2021-2030 » : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/LPPR_2020_pples_mesures_1338281.pdf

3.1.1. Analyse intermédiaire de l'objectif d'augmentation du nombre de PR au sein de la section 27

Le tableau 2 présente l'évolution (pour les années auxquelles l'information est disponible à la date de rédaction du présent document) du ratio PR/MCF pour la section 27 et, à titre de comparaison, pour les sections 25 (Mathématiques), 26 (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques), 60 (Mécanique, génie mécanique, génie civil) et 61 (Génie informatique, automatique et traitement du signal).

Tableau 2 – Ratio PR/MCF par section

Section	31/12/2020	31/12/2024	Évolution de la part des PR
25	37,6 % / 62,4 %	38,2 % / 61,8 %	+0,6 point
26	35,3 % / 64,7 %	37,3 % / 62,7 %	+2,0 points
27	29,2 % / 70,8 %	33,7 % / 66,3 %	+4,5 points
60	33,5 % / 66,5 %	36,4 % / 63,6 %	+2,9 points
61	31,9 % / 68,1 %	36,3 % / 63,7 %	+4,4 points

Au 31/12/2024, la section 27 reste éloignée de la cible de 40 % (33,7 %) : à effectif constant (3 340), l'atteindre supposerait 1 336 PR, soit environ 210 de plus qu'en 2024.

3.1.2. Analyse intermédiaire de l'objectif d'amélioration de l'accès des femmes au corps des PR

Le tableau 3 présente l'évolution de la part des femmes parmi les PR entre le 31/12/2020 et le 31/12/2024, pour les sections citées plus haut.

Tableau 3 – Répartition femmes/hommes parmi les PR, par section

Section	31/12/2020	31/12/2024	Évolution de la part des femmes
25	6,5 % / 93,5 %	10,0 % / 90,0 %	+3,5 points
26	17,3 % / 82,7 %	22,6 % / 77,4 %	+5,3 points
27	19,7 % / 80,3 %	21,1 % / 78,9 %	+1,4 point
60	10,7 % / 89,3 %	12,7 % / 87,3 %	+2,0 points
61	11,3 % / 88,7 %	13,0 % / 87,0 %	+1,7 point

Il est intéressant de regarder l'évolution plus précisément dans les trois sections qui forment le groupe 5 du CNU, à savoir les sections 25, 26 et 27.

On constate qu'entre fin 2020 et fin 2024, la part des femmes parmi les PR a progressé moins vite en section 27 (+1,4 point) que dans les sections 25 (+3,5 points) et 26 (+5,3 points). Les fiches démographiques de ces trois sections permettent d'éclairer cet écart[7]. Rapportées à l'effectif de PR, les volumétries de recrutement par concours et de départs en retraite y sont comparables (14 à 16 %). En revanche, les femmes ont représenté environ 38 % des PR recruté·e·s par concours « classique » (hors repyramidage) en section 26 et 22 % en section 25, soit davantage que leur part parmi les MCF de ces sections (qui, une fois titulaires de l'HDR, constituent une partie du vivier de ces concours) et nettement plus que leur part parmi les PR de ces sections. A contrario, en section 27, les femmes ont représenté seulement 19,5 % des PR recruté·e·s par concours, soit sensiblement leur part dans le corps, et nettement moins que leur part parmi les MCF.

[7] Ces données sont issues des fiches démographiques de la DGRH, éditions 2020 et 2024, des sections 25, 26 et 27. Les mobilités entre sections, qui peuvent jouer à la marge, ne sont pas isolées.

Par ailleurs, les PR de 60 ans et plus, appelé·e·s à partir en retraite, sont très majoritairement des hommes en sections 25 et 26 (94 % et 85 %), alors que les femmes en représentent 25 % en section 27.

En section 27, la progression de la part des femmes parmi les PR repose ainsi pour l'essentiel sur le repyramidage, où elles ont représenté 38 % des promu·e·s par cette voie sur la période 2021-2024.

3.2. Cadre réglementaire et évolutions

Le dispositif initial de promotion interne a été fixé par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés. Ce décret a régi la campagne conjointe 2021-2022, menée en 2022 :

- examen des dossiers d'abord au niveau local (conseil académique ou conseil d'administration restreint), puis au niveau national, puis par un comité d'audition interne à l'établissement ;
- évaluation des dossiers par le CNU selon six composantes, complétée par un avis textuel.

Il a été modifié par le décret n° 2023-172 du 9 mars 2023, qui a régi les campagnes 2023 à 2026 :

- possibilité pour les établissements d'ouvrir une promotion commune à deux sections d'un même groupe de disciplines du CNU ;
- inversion de l'ordre d'examen des dossiers, l'avis du CNU précédant désormais l'examen local ;
- évaluation des dossiers par le CNU selon deux composantes uniquement, complétée par un avis textuel ;
- suppression de la répartition à respecter entre MCF de classe normale (CN) et MCF hors classe (HC).

Sur ce dernier point : dans sa version initiale, l'article 3 du décret de 2021 prévoyait en effet une répartition des promotions, au plan national, entre « *une proportion de trois-quarts de nominations de membres du corps des maîtres de conférences et des corps assimilés […] titulaires du deuxième grade et une proportion d'un quart de nominations de membres du corps des maîtres de conférences et des corps assimilés […] titulaires du premier grade* ». Cette disposition a été supprimée à partir de 2023.

À titre purement indicatif, les MCF CN représentent 14 % des promu·e·s de la section 27 sur l'ensemble des campagnes (tableau 13), soit une proportion inférieure au quart initialement prévu au plan national.

3.3. Conditions pour candidater

Pouvaient candidater les titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) qui étaient :

- MCF hors classe (ce qui inclut les MCF à l'échelon exceptionnel, notés MCF EX dans la suite) ;

- MCF de classe normale justifiant de plus de dix ans de services effectifs dans ce grade.

4. Analyse globale des campagnes en section 27

4.1. Les sessions de la section

Le tableau 4 rappelle les modalités de tenue des sessions consacrées au repyramidage de la section 27 ainsi que le nombre de dossiers examinés lors de chaque session. Il met en évidence la volumétrie très conséquente du nombre de dossiers traités dans la double campagne 2021-2022, ainsi que l'inversion de calendrier ayant lieu à partir de 2023 (examen des dossiers d'abord par les sections CNU, puis par les comités locaux).

Tableau 4 – Sessions de la section 27 consacrées au repyramidage

Campagne	Dates de la session	Lieu de la session	Dossiers examinés
2021-2022	10 au 12 octobre 2022	Montpellier (Université de Montpellier)	263
2023	3 au 5 juillet 2023	Caen (ENSICAEN)	111
2024	3 au 5 avril 2024	Arras (Université d'Artois)	164
2025	26 au 28 mai 2025	Valenciennes (INSA Hauts-de-France)	157
2026	17 juin 2026	Visioconférence	6

Aux dossiers examinés s'ajoutent les candidatures retirées de la campagne parce que leurs auteur·e·s avaient entre-temps été recruté·e·s PR par concours, notamment 8 en 2022 et 7 en 2023.

4.2. Évolution au fil des campagnes

Tableau 5 – Établissements, candidatures et promotions par campagne

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Établissements	52		19	27	29	2	66[1]
Candidatures	263		111	164	157	6	701
Promu·e·s	31	38	24	30	26	1	150
Taux de promotion	26 %		22 %	18 %	17 %	17 %	21 %

[1] *Nombre d'établissements distincts ayant ouvert au moins une possibilité de promotion interne en section 27 sur l'ensemble des campagnes (pour mémoire, un établissement a pu ouvrir une possibilité de promotion interne lors de plusieurs campagnes différentes).*

Sur l'ensemble des campagnes, 701 candidatures ont été examinées par la section et 150 MCF de la section 27 ont été promu·e·s. Le taux de promotion rapporté au nombre de candidatures a diminué au fil des campagnes, de 26 % pour la campagne 2021-2022 à 17 % en 2025 et 2026. Pour rappel, la campagne 2021-2022 a fait l'objet d'un dépôt unique de candidatures, d'où un nombre de candidatures global, et d'une répartition des lauréat·e·s entre 2021 et 2022.

Ces 150 promotions attribuées in fine représentent 7,5 % des 2 000 promotions prévues[8] au niveau national, toutes sections confondues, par la loi de programmation de la recherche. Au 31/12/2020, la section 27 comptait 3 360 enseignant·e·s-chercheur·e·s sur 47 988 (7,0 %), dont 2 380 MCF sur 32 861 (7,2 %)[9]. Certes, la section a ainsi bénéficié d'une part des promotions légèrement supérieure à son poids relatif parmi les MCF, mais l'un des objectifs affichés par les lignes directrices de gestion était de tenir compte des écarts de ratio PR/MCF

[8] À la date de rédaction, le nombre exact de promotions attribuées toutes sections confondues n'est pas connu (vraisemblablement proche de 2 000, qui constitue un plafond) ; s'il s'avérait inférieur à 2 000, la proportion obtenue par la section 27 serait du coup légèrement plus élevée.

[9] Cf. la fiche démographique de la DGRH, année 2020, de la section 27.

entre sections : la part des PR parmi l'ensemble des enseignant·e·s-chercheur·e·s en section 27 était de 29,2 % au 31/12/2020, contre 31,5 % pour l'ensemble des sections.

Tableau 6 – Répartition femmes/hommes des candidatures et des promotions par campagne

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Candidatures	263		111	164	157	6	701
dont femmes	82		34	56	48	2	222
Promu·e·s	31	38	24	30	26	1	150
dont femmes	15	8	9	15	11	0	58
Part des femmes parmi les candidatures	31 %		31 %	34 %	31 %	33 %	32 %
Part des femmes parmi les promu·e·s	48 %	21 %	38 %	50 %	42 %	0 %	39 %

Au global, sur l'intégralité de la procédure, les femmes ont représenté 32 % des personnes candidates (134 sur 418, cf. tableau 9) et 39 % des promu·e·s (58 sur 150).

En parallèle, sur la période 2021-2024, les femmes représentaient 21 % des candidat·e·s et 19,5 % des lauréat·e·s des 149 postes de PR pourvus par la voie des concours « classiques ».

4.3. Des possibilités variables selon les établissements

Deux rappels préalables sont nécessaires :

- rien dans les textes n'interdisait à un établissement d'ouvrir une possibilité de promotion dans une section où le vivier n'était constitué que d'une personne, et cela est arrivé en section 27 ;
- lors de leurs sessions, les sections n'avaient pas connaissance du nombre de possibilités de promotion ouvertes dans leur section par un établissement donné (ce nombre pouvait être supérieur à 1).

Certains établissements n'ont ouvert aucune possibilité de promotion en section 27. Sur l'ensemble des campagnes, 66 établissements en ont ouvert au moins une : 3 n'ont promu aucun·e MCF de la section 27, les autres ont promu entre 1 et 8 MCF de la section. Le tableau 7 présente les établissements ayant promu au moins 5 MCF de la section 27.

Tableau 7 – Établissements ayant promu au moins 5 MCF de la section 27 par repyramidage

Établissement	Total	Femmes	Hommes
Université Lyon 1	5	3	2
Sorbonne Université	5	2	3
Université Paris Cité	5	2	3
Université de Toulouse (ex-Université Toulouse III)	5	1	4
Aix-Marseille Université	6	2	4
Université de Lille	6	2	4
Université de Lorraine	7	1	6
Université Grenoble Alpes	7	3	4
Université Clermont Auvergne	8	2	6

Ces neuf établissements totalisent 54 des 150 promotions (36 %) ayant bénéficié à des personnes en section 27.

Tableau 8 – Établissements ayant reçu une unique candidature en section 27

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Établissements avec une unique candidature	6		4	3	2	0
dont candidature promue *in fine*	6		4	3	2	0

Dans les établissements où la section 27 n'a reçu qu'une unique candidature, celle-ci a toujours été promue. Une unique candidature ne signifie toutefois pas nécessairement que le vivier se limitait à cette personne :

- d'autres personnes éligibles ont pu ne pas candidater ;
- comme nous l'avons évoqué précédemment, à partir de la campagne 2023, une possibilité de promotion interne pouvait être ouverte conjointement à deux sections d'un même groupe du CNU. Autrement dit, une candidature unique en section 27 pouvait se trouver en concurrence avec des candidatures relevant de la section 25 ou 26.

4.4. Candidatures multiples

Les 701 candidatures examinées ont été déposées par 418 personnes distinctes (tableau 9). Il est par ailleurs nécessaire de garder en tête que le nombre de candidatures qu'une même personne a pu déposer dépend **du nombre de fois où son établissement a ouvert une possibilité de promotion en section 27**.

Tableau 9 – Personnes candidates selon le nombre de candidatures déposées sur l'ensemble des campagnes (2021-2026)

Nombre de candidatures déposées	Total	Femmes	Hommes
1	233	81	152
2	114	28	86
3	44	15	29
4	27	10	17
Total (personnes)	**418**	**134**	**284**
Total (candidatures)	**701**	**222**	**479**

Pour mémoire, une candidature déposée lors de la campagne 2021-2022 pouvait valoir soit uniquement pour l'année 2021 ou 2022, soit simultanément pour les deux années 2021 et 2022 en fonction du nombre de promotions ouvertes par l'établissement. Ce tableau s'abstrait de cette distinction et compte simplement pour « 1 » une candidature qui a été examinée lors de la campagne 2021-2022.

4.5. Répartition des candidatures par genre et par grade

Tableau 10 – Candidatures par grade et par genre (ensemble des campagnes)

Grade	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
MCF CN	43	135	178	24 %
MCF HC	158	290	448	35 %
MCF EX	21	54	75	28 %
Total	**222**	**479**	**701**	**32 %**

Les femmes représentent 32 % des candidatures, une proportion supérieure à leur part parmi les MCF de la section (26 %). La répartition exacte par genre des personnes éligibles au repyramidage n'est pas connue. Le seul élément de comparaison disponible porte sur la répartition des promouvables à un avancement de grade au 31/12/2022 :

- MCF CN promouvables à la hors-classe : 19 % de femmes, 81 % d'hommes ;

- MCF HC promouvables à l'échelon exceptionnel : 29 % de femmes, 71 % d'hommes ;
- la répartition femmes/hommes des MCF EX à cette date n'est pas connue.

Tableau 11 – Répartition par grade des candidatures au repyramidage, par genre

Grade	Candidatures féminines	Candidatures masculines
MCF CN	19 %	28 %
MCF HC	71 %	61 %
MCF EX	9 %	11 %

Se lit comme : parmi les candidatures déposées par des femmes, 19 % l'ont été par des MCF CN.

Rapportée à l'ensemble des candidatures de chaque genre, la part des candidatures de MCF CN est plus élevée chez les hommes (28 %) que chez les femmes (19 %).

Cette différence de répartition ne permet pas, à elle seule, de conclure que les MCF CN hommes candidatent davantage que les MCF CN femmes : les femmes représentent 24 % des candidatures de MCF CN, soit une part supérieure à leur proportion parmi les MCF CN promouvables à la hors-classe au 31/12/2022 (19 %). L'écart observé pourrait donc refléter une répartition par grade différente selon le genre plutôt qu'un taux de candidature différent.

4.6. Répartition des promu·e·s par genre et par grade

Tableau 12 – Promu·e·s par grade et par genre (ensemble des campagnes)

Grade	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
MCF CN	4	17	21	19 %
MCF HC	46	66	112	41 %
MCF EX	8	9	17	47 %
Total	**58**	**92**	**150**	**39 %**

Tableau 13 – Répartition par grade des promu·e·s de chaque genre

Grade	Femmes promues	Hommes promus	Ensemble
MCF CN	7 %	18 %	14 %
MCF HC	79 %	72 %	75 %
MCF EX	14 %	10 %	11 %

Se lit comme : parmi les femmes promues, 7 % étaient MCF CN.

Le tableau 14 rapporte le nombre de promotions au nombre de candidatures, par grade et par genre. Sur l'ensemble des campagnes, une candidature féminine a abouti à une promotion dans 26 % des cas, contre 19 % pour une candidature masculine ; rapporté aux personnes, 43 % des femmes et 32 % des hommes ayant candidaté au moins une fois ont été promu·e·s par repyramidage.

Tableau 14 – Taux de promotion par candidature, par grade et par genre

Grade	Femmes	Hommes	Ensemble
MCF CN	9 % (4/43)	13 % (17/135)	12 % (21/178)
MCF HC	29 % (46/158)	23 % (66/290)	25 % (112/448)
MCF EX	38 % (8/21)	17 % (9/54)	23 % (17/75)
Ensemble des candidatures	**26 % (58/222)**	**19 % (92/479)**	**21 % (150/701)**
Ensemble des personnes	**43 % (58/134)**	**32 % (92/284)**	**36 % (150/418)**

Se lit comme : parmi les candidatures féminines émanant de MCF CN, 9 % ont abouti à une promotion (4 sur 43).
Remarque : le grade des candidatures est celui au moment de la candidature, celui des promu·e·s au moment de la promotion ; une même personne a pu changer de grade entre deux candidatures, ce qui rend les taux par grade approximatifs.

4.7. Devenir des personnes ayant candidaté au moins une fois

Tableau 15 – Situation au 31/07/2026 des personnes ayant candidaté au moins une fois

Situation	Total	Femmes	Hommes
Toujours MCF	202	55	147
PR par la voie du repyramidage	150	58	92
PR par une autre voie (MESRE)	61	20	41
PR relevant d'un autre ministère	1	0	1
MCF HC en détachement	1	0	1
MCF HC n'étant plus en activité	3	1	2
Total	**418**	**134**	**284**

« N'étant plus en activité » : départ à la retraite, décès, etc.

Tableau 16 – Corps et grade au 31/07/2026 des personnes ayant candidaté au moins une fois

Corps et grade	Femmes	Hommes	Total
MCF CN	8	34	42
MCF HC	37	82	119
MCF EX	10	31	41
PR 2e classe	63	114	177
PR 1re classe	15	19	34
Sous-total	**133**	**280**	**413**
PR relevant d'un autre ministère	0	1	1
MCF HC en détachement	0	1	1
MCF HC n'étant plus en activité	1	2	3
Total	**134**	**284**	**418**

« N'étant plus en activité » : départ à la retraite, décès, etc.

4.8. Avis de la section et décisions des établissements

Comme nous l'avons vu précédemment, les attendus des évaluations du CNU ont changé entre la campagne 2021-2022 et les campagnes suivantes : six évaluations (acquis de l'expérience et aptitude professionnelle, chacun selon les volets enseignement, recherche et responsabilités collectives) assorties d'éléments textuels d'appréciation en 2021-2022 ; deux évaluations (acquis et aptitude) assorties d'éléments textuels d'appréciation à partir de 2023.

Lors de chaque session, la section a hiérarchisé les dossiers de chaque établissement en deux ensembles principaux :

- entre 0 et *n* dossiers[10] qui ressortent significativement, le nombre *n* pouvant varier d'un établissement à l'autre ; la section leur a attribué, dans l'avis textuel, la phrase suivante (dite « recommandation d'audition ») : « Le CNU27 estime que la candidature est de très grande qualité et recommande son audition en vue d'une promotion interne », éventuellement complétée par d'autres phrases ;
- les autres dossiers, qui ne comportent pas cette phrase mais un avis textuel mettant en avant les points saillants du dossier.

[10] La valeur de *n* n'était pas prédéterminée. Comme nous l'avons évoqué dans la sous-section 4.3, le nombre de possibilités de promotion interne ouvertes dans un établissement donné n'était pas connu de la section lors de la tenue de ses sessions. De fait, pour un établissement donné, la valeur de *n* a pu être, dans quelques cas, supérieure au nombre (quatre) de personnes pouvant être auditionnées pour une possibilité de promotion interne.

À l'intérieur d'un même ensemble de dossiers d'un établissement, la section a parfois modulé les évaluations (typiquement AA, AB ou BA parmi les dossiers recommandés pour l'audition) afin de transmettre une hiérarchisation plus fine. La recommandation d'audition est l'élément commun à toutes les campagnes permettant d'identifier les candidatures recommandées par la section.

Tableau 17 – Taux de recommandation pour l'audition par campagne

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Candidatures	263		111	164	157	6	701
Candidatures recommandées	121		57	86	96	5	365
Taux de recommandation	46 %		51 %	52 %	61 %	83 %	52 %

Se lit comme : parmi les 263 dossiers déposés au titre de la campagne conjointe 2021-2022, 46 % ont été recommandés pour l'audition par la section 27.

Tableau 18 – Adéquation entre les promotions et les recommandations de la section

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Promu·e·s	31	38	24	30	26	1	150
dont recommandé·e·s pour l'audition	28	31	20	29	23	1	132
Taux d'adéquation	90 %	82 %	83 %	97 %	88 %	100 %	88 %

Parmi les 150 promu·e·s, 132 (88 %) avaient fait l'objet de la recommandation d'audition de la section. Le taux de recommandation a par ailleurs augmenté au fil des campagnes, de 46 % en 2021-2022 à 61 % en 2025.

Sur l'ensemble des campagnes, 36 % des candidatures ayant été recommandées par la section ont abouti à une promotion, contre seulement 5 % des candidatures non recommandées.

5. Profil des promu·e·s par repyramidage

5.1. Âge à la promotion

Tableau 19 – Âge moyen des promu·e·s selon l'année de promotion (en années)

	2021	2022	2023	2024	2025-2026	Ensemble
Femmes	52,00	52,14	51,96	51,21	50,60	51,54
Hommes	47,06	46,69	46,90	51,03	50,06	48,08
Ensemble	**49,45**	**47,84**	**48,80**	**51,12**	**50,28**	**49,42**

Afin de préserver la confidentialité des données personnelles, les années 2025 et 2026 sont regroupées, la campagne 2026 n'ayant donné lieu qu'à une seule promotion interne en section 27.

Au cours des trois premières années du dispositif (2021, 2022 et 2023), **l'âge moyen des femmes promues était supérieur d'environ cinq ans à celui des hommes promus**. Cet écart s'est ensuite résorbé : en 2024, les âges moyens des femmes et des hommes promus étaient très proches (51,21 ans contre 51,03 ans) ; en 2025-2026, les femmes promues étaient en moyenne légèrement plus âgées que les hommes (50,60 ans contre 50,06 ans).

Tableau 20 – Répartition par tranche d'âge des promu·e·s, selon l'année de promotion

Âge à la promotion	2021	2022	2023	2024	2025-2026	Toutes années
Femmes promues						
39 ans ou moins	0 %	0 %	0 %	13 %	0 %	3 %
40 à 44 ans	20 %	13 %	11 %	0 %	9 %	10 %
45 à 49 ans	20 %	13 %	33 %	33 %	36 %	28 %
50 à 54 ans	27 %	38 %	33 %	27 %	36 %	31 %
55 à 59 ans	27 %	38 %	11 %	27 %	18 %	24 %
60 ans ou plus	7 %	0 %	11 %	0 %	0 %	3 %
Hommes promus						
39 ans ou moins	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
40 à 44 ans	38 %	43 %	47 %	20 %	38 %	38 %
45 à 49 ans	44 %	33 %	20 %	33 %	13 %	29 %
50 à 54 ans	13 %	17 %	33 %	13 %	25 %	20 %
55 à 59 ans	6 %	7 %	0 %	20 %	19 %	10 %
60 ans ou plus	0 %	0 %	0 %	13 %	6 %	3 %

Afin de préserver la confidentialité des données personnelles, les années 2025 et 2026 sont regroupées, la campagne 2026 n'ayant donné lieu qu'à une seule promotion interne en section 27.

58,6 % des femmes promues avaient 50 ans ou plus au moment de leur promotion, contre 32,6 % des hommes promus.

5.2. Parcours des promu·e·s

Tableau 21 – Parcours moyen des promu·e·s par repyramidage, toutes années confondues (en années)

	Femmes	Hommes	Écart F – H
Âge au recrutement MCF	30,76	29,81	+0,95
Délai entre recrutement MCF et HDR	12,51	11,29	+1,22
Âge à l'HDR	43,27	41,11	+2,16
Délai entre HDR et promotion PR	8,27	6,98	+1,29
Âge à la promotion PR	51,54	48,08	+3,46
Ancienneté dans le corps des MCF à la promotion	20,78	18,27	+2,51

Toutes années confondues, l'ancienneté moyenne dans le corps des MCF des femmes promues par repyramidage au moment de leur promotion était de 20,78 ans, contre 18,27 ans pour les hommes promus. Parmi les promu·e·s, on observe un écart entre femmes et hommes à chaque étape du parcours :

- au recrutement comme MCF (0,95 an) ;
- entre le recrutement comme MCF et l'HDR (1,22 an) ;
- entre l'HDR et la promotion comme PR (1,29 an).

5.3. Année de soutenance de l'HDR des promu·e·s

Tableau 22 – Répartition des promu·e·s selon l'année de soutenance de l'HDR et l'année de promotion

Année de l'HDR	2021	2022	2023	2024	2025-2026	Toutes années
Femmes promues						
1999 à 2004	0 %	0 %	22 %	0 %	0 %	3 %
2005 à 2009	13 %	0 %	22 %	13 %	0 %	10 %
2010 à 2014	47 %	38 %	11 %	27 %	9 %	28 %
2015 à 2019	40 %	50 %	22 %	33 %	45 %	38 %
2020 à 2025	0 %	13 %	22 %	27 %	45 %	21 %
Hommes promus						
1999 à 2004	0 %	0 %	0 %	7 %	0 %	1 %
2005 à 2009	0 %	7 %	0 %	7 %	6 %	4 %
2010 à 2014	44 %	33 %	20 %	13 %	25 %	28 %
2015 à 2019	56 %	43 %	53 %	33 %	25 %	42 %
2020 à 2025	0 %	17 %	27 %	40 %	44 %	24 %

Afin de préserver la confidentialité des données personnelles, les années 2025 et 2026 sont regroupées, la campagne 2026 n'ayant donné lieu qu'à une seule promotion interne en section 27.

14 % des femmes promues avaient soutenu leur HDR en 2009 ou avant, contre 5 % des hommes promus.

Tableau 23 – Répartition des personnes ayant candidaté et des promu·e·s selon l'année de soutenance de l'HDR, par genre

Année de l'HDR	Candidates	Femmes promues	Candidats	Hommes promus
1999 à 2004	3,7 %	3,4 %	2,5 %	1,1 %
2005 à 2009	7,5 %	10,3 %	8,1 %	4,3 %
2010 à 2014	22,4 %	27,6 %	25,4 %	28,3 %
2015 à 2019	32,8 %	37,9 %	32,4 %	42,4 %
2020 à 2025	33,6 %	20,7 %	31,7 %	23,9 %

Les candidates dont la soutenance d'HDR a eu lieu en 2009 ou avant ont représenté 11,2 % de l'ensemble des candidates, et 13,7 % des femmes promues. Les candidats dans le même cas ont représenté 10,6 % de l'ensemble des candidats, **mais seulement 5,4 % des hommes promus**.

À ce constat s'ajoute le fait que les femmes promues présentent un profil proche de celui de l'ensemble des candidates (âge moyen à l'HDR de 43,27 ans, contre 43,08 ans pour l'ensemble des candidates – voir tableaux 21 et 32), alors que les hommes promus ont soutenu leur HDR plus jeunes que l'ensemble des candidats (41,11 ans contre 42,21 ans) et que les candidats toujours MCF (43,09 ans).

Enfin, le taux de promotion des candidatures de MCF EX est nettement plus faible chez les hommes que chez les femmes (17 % contre 38 % – voir tableau 14).

Ces éléments suggèrent que les promotions ont davantage bénéficié, chez les hommes, à des profils au parcours professionnel plus rapide que celui de l'ensemble des candidats, ce qui n'est pas observé chez les femmes. Ce constat est particulièrement marqué sur les campagnes 2021-2022 et 2023 ; à partir de 2024, la répartition des hommes promus selon l'année de leur soutenance d'HDR est par exemple proche de celle des candidatures masculines de la même campagne.

6. Profil des personnes ayant candidaté au repyramidage et devenues PR par une autre voie

61 personnes ayant candidaté au moins une fois au repyramidage (20 femmes et 41 hommes) sont devenues PR par une autre voie au sein du MESRE, principalement par la voie des concours « classiques ». Parmi elles, 3 l'ont été sur des postes relevant d'une autre section que la 27 (les trois en section 61). Une personne supplémentaire est devenue PR au sein d'un autre ministère.

Tableau 24 – Parcours moyen des personnes ayant candidaté au repyramidage et devenues PR par une autre voie (en années)

	Femmes	Hommes	Écart F – H
Âge au recrutement MCF	30,50	29,65	+0,85
Délai entre recrutement MCF et HDR	10,49	11,66	-1,17
Âge à l'HDR	41,00	41,31	-0,31
Délai entre HDR et promotion PR	6,56	6,74	-0,18
Âge à la promotion PR	47,56	48,05	-0,49
Ancienneté dans le corps des MCF à la promotion	17,05	18,40	-1,35

Dans ce sous-ensemble, l'écart entre femmes et hommes est inversé pour le délai entre recrutement comme MCF et HDR (10,49 ans contre 11,66 ans) et quasiment nul pour le délai entre HDR et promotion (6,56 ans contre 6,74 ans). Les femmes restent plus âgées au recrutement comme MCF (30,50 ans contre 29,65 ans), mais elles sont au total promues légèrement plus jeunes que les hommes (47,56 ans contre 48,05 ans).

Il est important de garder en tête que les tendances présentées dans cette section ne portent que sur une part restreinte de postes PR obtenus par la voie des concours « classiques » (61 postes au total, alors que nous avons vu dans la sous-section 2.1 qu'entre 2021 et 2024, environ 40 postes étaient ainsi mis au concours chaque année) et, de fait, ne peuvent pas être généralisées.

Il serait intéressant de mener une étude globale à l'échelle de l'intégralité des postes mis au concours en section 27. Cela dépasse toutefois le cadre du bilan proposé ici, dont la focalisation principale concerne la voie temporaire de promotion interne.

7. Profil des personnes ayant candidaté au repyramidage et toujours MCF au 31/07/2026

Dans la suite, et pour des raisons de concision et de clarté, les personnes ayant candidaté au moins une fois au repyramidage et toujours MCF en activité au sein du MESRE au 31/07/2026 sont désignées par l'expression « candidat·e·s toujours MCF ». Au 31/07/2026, 202 personnes sont dans cette situation : 55 femmes et 147 hommes.

7.1. Âge et nombre de candidatures des candidat·e·s toujours MCF

Tableau 25 – Répartition par âge des candidat·e·s toujours MCF au 31/07/2026

Âge au 31/07/2026	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
39 ans ou moins	0	0 %	1	1 %	1	0 %
40 à 44 ans	9	16 %	17	12 %	26	13 %
45 à 49 ans	18	33 %	39	27 %	57	28 %
50 à 54 ans	7	13 %	36	24 %	43	21 %
55 à 59 ans	11	20 %	29	20 %	40	20 %
60 à 64 ans	8	15 %	18	12 %	26	13 %
65 ans ou plus	2	4 %	7	5 %	9	4 %
Total	**55**	**100 %**	**147**	**100 %**	**202**	**100 %**

Se lit comme : parmi les 147 hommes candidats toujours MCF, 5 % (soit 7 personnes) ont 65 ans ou plus.

Parmi les candidat·e·s toujours MCF, 35 (10 femmes et 25 hommes) ont 60 ans ou plus, dont 9 (2 femmes et 7 hommes) 65 ans ou plus.

Tableau 26 – Candidat·e·s toujours MCF selon le nombre de candidatures déposées

Nombre de candidatures déposées	Total	Femmes	Hommes
1	97	33	64
2	59	9	50
3	25	7	18
4	21	6	15
Total	**202**	**55**	**147**

46 candidat·e·s toujours MCF (13 femmes et 33 hommes) ont candidaté trois ou quatre fois.

7.2. Parcours des candidat·e·s toujours MCF

Tableau 27 – Parcours moyen des candidat·e·s toujours MCF au 31/07/2026 (en années)

	Femmes	Hommes
Âge au 31/07/2026	52,29	52,73
Ancienneté dans le corps des MCF	21,72	21,66
Âge au recrutement MCF	30,57	31,07
Âge à l'HDR	43,57	43,09
Délai entre recrutement MCF et HDR	13,00	12,02
Délai entre HDR et le 31/07/2026	8,72	9,65

7.3. Candidat·e·s toujours MCF recommandé·e·s pour l'audition

Parmi les 202 candidat·e·s toujours MCF, 101 personnes (32 femmes et 69 hommes) avaient été recommandées au moins une fois pour l'audition par la section, soit 58 % des candidates et 47 % des candidats toujours MCF.

Tableau 28 – Candidat·e·s toujours MCF et recommandé·e·s au moins une fois pour l'audition, par grade et par genre

Grade	Femmes		Hommes		Total	
	Toujours MCF	dont recommandées	Toujours MCF	dont recommandés	Toujours MCF	dont recommandé·e·s
MCF CN	8	4 (50 %)	34	6 (18 %)	42	10 (24 %)
MCF HC	37	22 (59 %)	82	50 (61 %)	119	72 (61 %)
MCF EX	10	6 (60 %)	31	13 (42 %)	41	19 (46 %)
Total	**55**	**32 (58 %)**	**147**	**69 (47 %)**	**202**	**101 (50 %)**

Grade au 31/07/2026. Entre parenthèses : part des candidat·e·s recommandé·e·s parmi les candidat·e·s toujours MCF du même grade et du même genre.

Tableau 29 – Candidat·e·s toujours MCF recommandé·e·s pour l'audition, selon l'année de soutenance de l'HDR

Année de l'HDR	Ensemble des candidates	dont toujours MCF et recommandées	Ensemble des candidats	dont toujours MCF et recommandés
1999 à 2004	5	2	7	1
2005 à 2009	10	1	23	5
2010 à 2014	30	5	72	22
2015 à 2019	44	6	92	16
2020 à 2025	45	18	90	25
Total	**134**	**32**	**284**	**69**

Parmi les candidat·e·s toujours MCF recommandé·e·s par la section, 8 femmes et 28 hommes ont soutenu leur HDR avant 2015.

Tableau 30 – Candidat·e·s toujours MCF recommandé·e·s pour l'audition, selon l'âge au 31/07/2026

Âge au 31/07/2026	Femmes	Hommes	Total
39 ans ou moins	0	0	0
40 à 44 ans	6	8	14
45 à 49 ans	15	23	38
50 à 54 ans	2	18	20
55 à 59 ans	3	14	17
60 à 64 ans	5	6	11
65 ans ou plus	1	0	1
Total	**32**	**69**	**101**

Parmi les candidat·e·s toujours MCF recommandé·e·s par la section, 6 femmes et 6 hommes ont désormais 60 ans ou plus.

7.4. Répartition par établissement

Le nombre de candidat·e·s toujours MCF dans chaque établissement donne une estimation du vivier subsistant à l'issue des différentes campagnes de promotion interne telles que prévues dans la LPR. Il est obtenu à partir de l'ensemble des personnes ayant candidaté à la procédure, dont le corps a été vérifié au 31/07/2026. Cette estimation est approximative au sens où, depuis la dernière année où une possibilité de promotion interne a été ouverte dans un établissement donné, le vivier a pu évoluer : certaines personnes précédemment candidates ont pu changer d'établissement, mais surtout de nouvelles personnes ont pu devenir éligibles (soit parce qu'elles ont soutenu leur HDR, soit parce qu'elles ont atteint les conditions d'ancienneté).

Une fois ces précautions évoquées, il s'avère que 54 établissements ayant ouvert au moins une possibilité de promotion en section 27 comptent encore au moins une personne candidate toujours MCF. Le tableau 31 présente les établissements comptant au moins 7 candidat·e·s toujours MCF. Aux 54 établissements susmentionnés peuvent s'ajouter des établissements qui n'ont pas proposé de possibilité de promotion interne en section 27, mais dans lesquels des personnes potentiellement éligibles sont en poste.

Malgré ces limites, le tableau 31 met bien en évidence la persistance d'un vivier étoffé dans de nombreux établissements.

Tableau 31 – Établissements comptant au moins 7 candidat·e·s toujours MCF

Établissement	Candidat·e·s toujours MCF
Conservatoire national des arts et métiers	7
Aix-Marseille Université	8
Nantes Université	9
Université de Lorraine	10
Université Lyon 1	10
Sorbonne Université	10
Université Paris Cité	11
Université de Toulouse (ex-Université Toulouse III)	13

Ces huit établissements regroupent 78 des 202 candidat·e·s toujours MCF (39 %).

8. Récapitulatif des parcours des personnes ayant candidaté au repyramidage

Parmi les personnes ayant candidaté au moins une fois au repyramidage et toujours en activité au sein du MESRE au 31/07/2026 (133 femmes et 280 hommes), **58,6 % des femmes et 47,5 % des hommes sont PR**, qu'elles ou ils aient été lauréat·e·s d'un concours « classique » ou de la procédure de repyramidage.

Le tableau 32 synthétise les données moyennes caractérisant les parcours des personnes ayant candidaté à la promotion interne en section 27. Il met en avant les trois étapes successives que sont : le recrutement en qualité de MCF, le délai entre ce recrutement et la soutenance de l'HDR et, enfin, le délai entre l'HDR et la promotion (ou, pour les personnes non promues, la date du 31/07/2026 à laquelle les données de ce document ont été consolidées).

Tableau 32 – Récapitulatif des parcours moyens (en années)

	Ensemble des candidat·e·s		Promu·e·s par repyramidage		Promu·e·s par une autre voie		Toujours MCF	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Âge au recrutement MCF	30,66	30,49	30,76	29,81	30,50	29,65	30,57	31,07
Âge à l'HDR	43,08	42,21	43,27	41,11	41,00	41,31	43,57	43,09
Délai recrutement MCF – HDR	12,42	11,72	12,51	11,30	10,49	11,66	13,00	12,02
Délai HDR – promotion PR ou 31/07/2026	–	–	8,27	6,98	6,56	6,74	8,72	9,65

Trois constats se dégagent de ce récapitulatif :

- par la voie du repyramidage, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes lors de leur promotion comme PR (51,54 ans contre 48,08 ans) ; ce n'est pas le cas parmi les personnes promues par une autre voie, où elles sont légèrement plus jeunes (47,56 ans contre 48,05 ans) ;
- l'accumulation d'écarts entre femmes et hommes au recrutement comme MCF et entre le recrutement et l'HDR, visible chez les promu·e·s par repyramidage, était déjà présente dans l'ensemble des candidatures ;
- dans le sous-ensemble des personnes promues par une autre voie, l'écart entre femmes et hommes est inversé à la fois pour le délai entre recrutement comme MCF et HDR et pour le délai entre HDR et promotion, ce qui fait plus que compenser l'écart observé au recrutement comme MCF.

9. Projection des effectifs de la section pour les années à venir

Sur la base des fiches démographiques, 22,2 % des PR et 13,2 % des MCF en poste en 2024 atteindront l'âge de 64 ans entre 2025 et 2029, soit 249 PR et 293 MCF (figure 9).

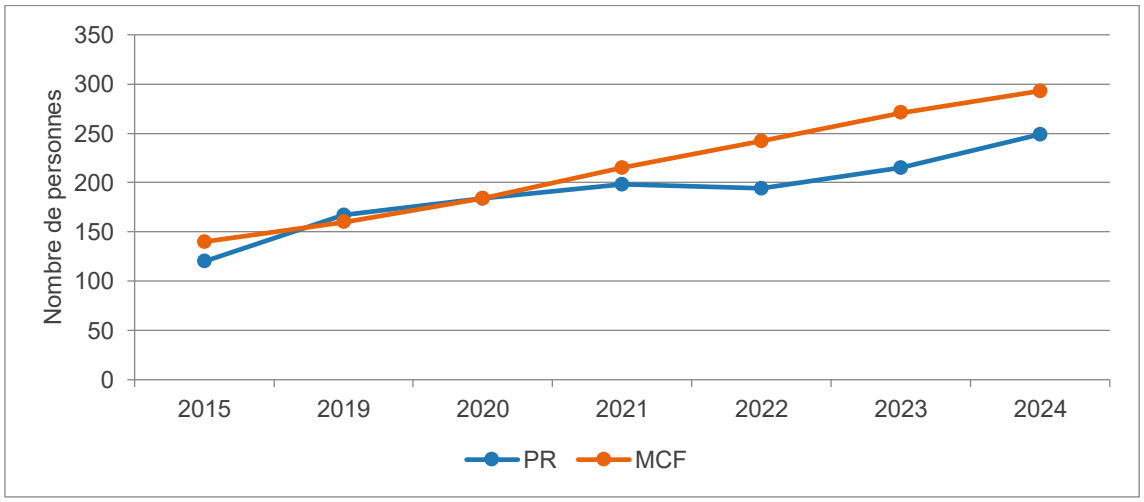


Figure 9a – Nombre d'enseignant·e·s-chercheur·e·s atteignant 64 ans au cours des cinq années suivant l'année de référence N

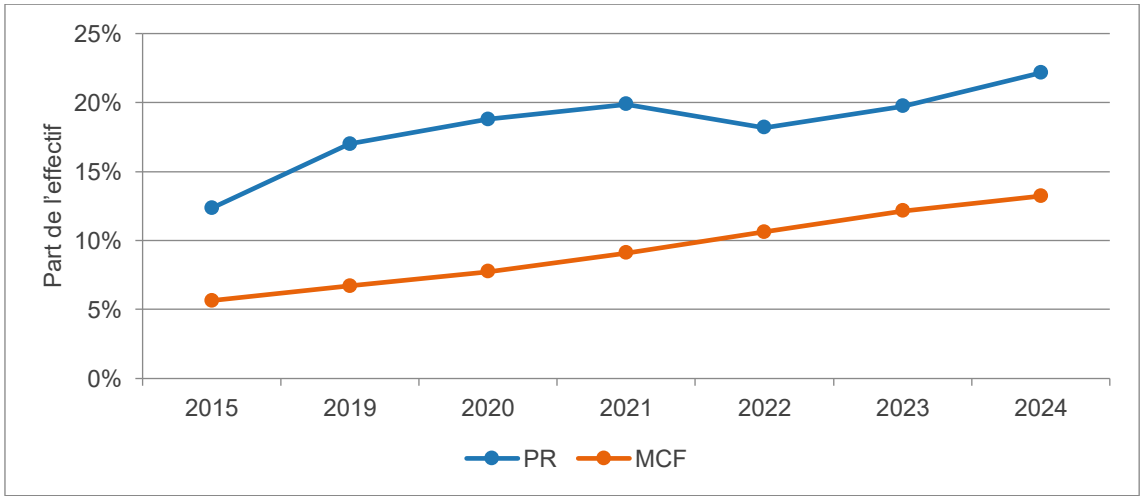


Figure 9b – Part de l'effectif de l'année N atteignant 64 ans au cours des cinq années suivantes

À titre de comparaison, le nombre de PR de la section atteignant 64 ans sur la période 2025-2029 est supérieur au nombre total de promotions obtenues par repyramidage en section 27 sur l'ensemble du dispositif (150).

En 2024, parmi les enseignant·e·s-chercheur·e·s de 60 ans et plus de la section 27, les femmes représentent 25 % des PR et 29,2 % des MCF (figure 10).

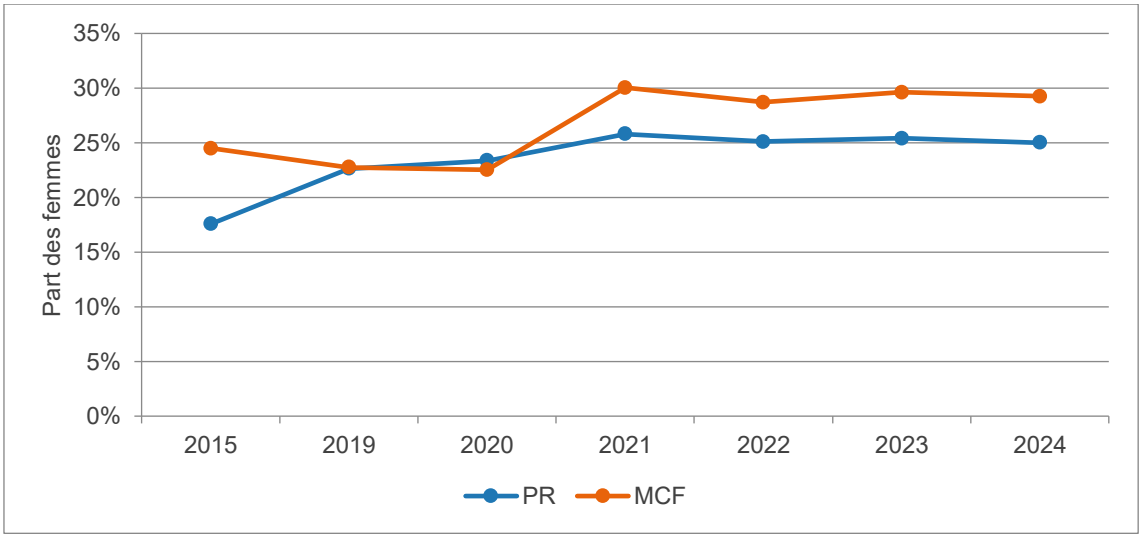


Figure 10 – Part des femmes parmi les enseignant·e·s-chercheur·e·s de 60 ans et plus, PR et MCF (années 2015 et 2019 à 2024)

10. Synthèse

Au terme des six années du dispositif, le bilan chiffré du repyramidage en section 27 peut être résumé comme suit :

- la section 27 a bénéficié de 150 des 2 000 promotions prévues au niveau national (7,5 %), soit une part légèrement supérieure à son poids parmi les MCF (7,2 % au 31/12/2020) ;
- grâce au repyramidage, la proportion de PR parmi les enseignant·e·s-chercheur·e·s de la section 27 (de 29,2 % fin 2020 à 33,7 % fin 2024) et la proportion de femmes parmi les PR (de 19,7 % à 21,1 %) se sont améliorées de manière nette, mais sont encore insuffisantes au regard des objectifs des LDG ;
- la répartition femmes/hommes des candidatures et des promotions par repyramidage est nettement différente de celle des concours PR « classiques » : 32 % de femmes parmi les candidat·e·s et 39 % parmi les promu·e·s, contre respectivement 21 % et 19,5 % pour les concours sur la période 2021-2024 ;
- lors de leur promotion, les femmes avaient en moyenne près de trois ans et demi de plus que les hommes (51,54 ans contre 48,08 ans), conséquence d'écarts cumulés au recrutement comme MCF (0,95 an), entre le recrutement et l'HDR (1,22 an) et entre l'HDR et la promotion (1,29 an) ;
- chez les hommes, les promotions ont davantage bénéficié à des profils au parcours professionnel plus rapide que celui de l'ensemble des candidats, en particulier lors des campagnes 2021-2022 et 2023, ce qui n'est pas observé chez les femmes ;
- les avis de la section ont été largement suivis : 88 % des promu·e·s avaient été recommandé·e·s pour l'audition, et une candidature recommandée a abouti à une

promotion environ sept fois plus souvent qu'une candidature non recommandée (36 % contre 5 %) ;

- les campagnes n'ont pas suffi à épuiser le vivier : 202 personnes ayant candidaté sont toujours MCF au 31/07/2026, dont 101 avaient été recommandées au moins une fois pour l'audition par la section, et ce dans un contexte de nombreux départs à la retraite à venir parmi les PR en poste et d'une cible encore éloignée de 40% de PR parmi les effectifs de la section 27.

Références

- Comptes-rendus des sessions repyramidage de la section 27 :
  - Campagne 2021-2022 : https://cnu27.univ-lille.fr/cr/cnu27-cr-repyramidage22.pdf
  - Campagne 2023 : https://cnu27.univ-lille.fr/cr/cnu27-cr-repyramidage23.pdf
  - Campagne 2024 : https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/2024-04-cnu27-compte-rendu-session-repyramidage.pdf
  - Campagne 2025 : https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2026/11/2025-09-cnu27-compte-rendu-session-avancement-de-grade-v2.pdf
  - Campagne 2026 : https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2026/10/2026-10-cnu27-compte-rendu-session-repyramidage.pdf
- Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044537893
  Décret n° 2023-172 du 9 mars 2023 le modifiant : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047282058
- Lignes directrices de gestion relatives au repyramidage : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/Promotion%20interne/LDG_repyramidage_signee_2022032.pdf
- Fiches démographiques de la DGRH du MESRE : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilans-et-statistiques-de-la-dgrh-85073