Les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs marocains, un processus vraiment efficace ?

Tarik Hari

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ries/8068>

DOI : 10.4000/ries.8068

ISSN : 2261-4265

Éditeur

France Education international

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2019

Pagination : 16-18

ISBN : 978-2-85420-623-4

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Tarik Hari, « Les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs marocains, un processus vraiment efficace ? », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 80 | avril 2019, mis en ligne le 01 avril 2021, consulté le 24 juin 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ries/8068> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.8068>

Ce document a été généré automatiquement le 24 juin 2021.

© Tous droits réservés

Les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs marocains, un processus vraiment efficace ?

Tarik Hari

- 1 Le Maroc a entamé en 2016 une réforme importante de son système éducatif, qui vise notamment la rénovation des métiers de l'enseignement et de la formation. La *Vision stratégique de la réforme 2015-2030*¹ préconise ainsi de mettre en place un programme d'action à court terme visant la formation et le recrutement de 15 000 enseignants-chercheurs à l'horizon 2030, afin de répondre aux besoins en cadres des structures de recherche, tant pour remplacer les départs à la retraite que pour stimuler la recherche dans les domaines prioritaires. Cette opération de grande envergure nécessite que, au préalable, soit questionnée la procédure actuelle de recrutement des enseignants-chercheurs. Est-elle efficace en termes de sélection des meilleurs profils ? Répond-elle aux exigences de la transparence ? Le pouvoir dont disposent les commissions de recrutement est-il suffisamment encadré ?

Une opération de grande envergure

- 2 En dépit de l'autonomie administrative et financière dont dispose l'Université, le recrutement du personnel enseignant demeure déterminé par le nombre de postes budgétaires attribués par le ministère de tutelle. La procédure de recrutement fait intervenir l'établissement concerné, l'université dont il dépend, le ministère de tutelle ainsi que d'autres départements ministériels. Ce processus long dure en moyenne deux ans, pénalisant ainsi les établissements qui ont besoin d'enseignants dans l'immédiat.
- 3 À chaque cadre des enseignants-chercheurs² correspondent des conditions et modalités de recrutement adaptées (précisées par arrêté de l'autorité gouvernementale). Mais globalement, le caractère bureaucratique tient une place prépondérante. Ainsi, pour le recrutement des professeurs assistants (PA), deux conditions principales doivent être remplies : être titulaire d'un doctorat et être âgé de 40 ans au plus. Cette limite d'âge

peut être prorogée d'une durée égale à celle des services valables pour la retraite sans possibilité de report au-delà de 45 ans. Toutefois, cette limite d'âge n'est pas opposable aux candidats fonctionnaires.

- 4 Les modalités d'organisation du concours de recrutement des PA sont fixées par un arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur, de la formation des cadres et de la recherche scientifique³.
- 5 Le jury du concours de recrutement est composé de cinq membres, tous professeurs d'enseignement supérieur (PES), dont deux n'appartenant pas à l'établissement concerné. Les membres du jury et son président sont désignés par le recteur, sur proposition du chef d'établissement concerné.
- 6 Le concours de recrutement se déroule en deux temps : une épreuve des titres et travaux des candidats et un exposé-entretien des candidats avec le jury. Chaque épreuve est notée de 0 à 20. Toute note inférieure à 8 sur 20 est éliminatoire.
- 7 Pour la première épreuve, le chef d'établissement, après avis du président du jury, confie le dossier de candidature, pour étude, à trois rapporteurs de la spécialité, dont deux aux moins sont des PES. L'un des rapporteurs doit être extérieur à l'établissement concerné. Les rapporteurs présentent au président du jury, dans un délai d'un mois, leur rapport motivé sur la valeur du travail scientifique des candidats. Le jury, après étude de ces rapports, note les candidats et arrête, dans la limite de trois candidats au plus par emploi, la liste des candidats admissibles à l'épreuve de l'exposé-entretien.

Limites et zones d'ombre

- 8 Il y a lieu de s'arrêter sur quelques aspects de cette procédure. D'abord, le chef de l'établissement concerné joue un rôle central (il propose – en fait désigne – les membres et le président du jury, confie les dossiers de candidatures aux rapporteurs...) et ne rend compte à personne quant à ses choix et critères de sélection des personnes.
- 9 Les rapporteurs, qui ne bénéficient d'aucune décharge de service pour se consacrer à cette mission et n'ont droit à aucune indemnité en contrepartie, doivent étudier et évaluer des dizaines de dossiers, qui contiennent thèses et travaux de recherche, dans un délai très court (un mois).
- 10 De plus, l'appréciation des qualités des candidats s'effectue essentiellement sur dossier. Cette approche soulève plusieurs interrogations. Que vaut une sélection « sur le papier » ? Sur quels critères se basent les rapporteurs ? Se basent-ils tous sur les mêmes critères ? Et quel crédit peut-on donner à l'évaluation des rapporteurs, sur laquelle se base le jury, dans ces conditions (dizaines de dossiers, délai court, activité non rémunérée) ? Ne met-on pas trop l'accent sur des critères académiques au détriment d'autres qualités essentielles dans le contexte actuel (communication, savoir-être, capacité d'adaptation, maîtrise des langues étrangères...) ?
- 11 Dans tous les cas, plusieurs aspects de la procédure de recrutement demeurent opaques, ce qui nourrit des suspicions, quant à l'objectivité des instances de recrutement. L'un des points qui méritent l'attention est le caractère local des recrutements : la préférence donnée par les commissions de recrutement aux candidats formés et diplômés de l'établissement concerné par le recrutement.
- 12 Au terme de cette opération, les candidats reçus au concours sont nommés professeurs assistants au premier échelon du grade A et effectuent en cette qualité un stage de deux

ans, à l'issue duquel ils peuvent être titularisés au 2^e échelon du grade. Ce stage peut être prorogé d'une année, lorsque le professeur assistant n'a pas, au cours de son stage, fait la preuve de son aptitude à s'acquitter de sa mission.

- 13 Là aussi, on constate qu'aucun accompagnement n'est assuré par l'université ou l'établissement d'affectation en termes de formation pédagogique, d'intégration et d'initiation au métier. Alors que, pour l'enseignement primaire et secondaire, les enseignants sont tenus de suivre une formation pédagogique, il est admis que le titulaire d'un doctorat peut s'en passer et prendre directement en charge un enseignement au niveau du supérieur.
- 14 Notons que les professeurs assistants, qui, à l'issue de leur période de stage, ne sont pas proposés pour la titularisation sont soit licenciés soit, pour ceux appartenant déjà à l'administration, réintégrés dans leur cadre d'origine. Dans la pratique, il est très rare qu'un PA ne soit pas titularisé.
- 15 Au terme de cette analyse, plusieurs constats se dégagent. D'abord, le décret du 19 février 1997 portant statut particulier des enseignants-chercheurs est dépassé par l'évolution et les transformations que connaît l'Université marocaine. Une refonte de ce texte s'impose, à la lumière des expériences de plusieurs pays qui ont redéfini les contours du métier d'enseignant-chercheur et les conditions de sélection pour répondre aux nouveaux défis de l'Université.
- 16 Le processus de recrutement est long, mais ce sont surtout les tracasseries administratives qui alourdissent la procédure. Le temps consacré à l'évaluation et à la sélection des candidats est très court. À cela s'ajoute l'opacité de la procédure de recrutement et de critères de sélection et de choix des candidats mal définis. Résultat : certains recrutements nourrissent des soupçons de copinage et de favoritisme.
- 17 Le projet de loi-cadre sur la réforme de l'éducation nationale, en phase d'adoption au Parlement, propose plusieurs dispositions pour remédier à ces dysfonctionnements.

NOTES

1. Voir R. Bourqia, « Repenser et refonder l'école au Maroc : la Vision stratégique 2015-2030 », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 71, 2016 [<http://journals.openedition.org/ries/4551>] ; DOI : 10.4000/ries.4551. (NdlR)
2. Le décret du 19 février 1997, formant statut des enseignants-chercheurs, les classe en trois cadres : professeur assistant (PA), professeur habilité (PH) et professeur de l'enseignement supérieur (PES).
3. Arrêté n° 1125-97 du 4 juillet 1997, publié au BO n° 4522 du 2 octobre 1997.

INDEX

Mots-clés : enseignement supérieur, recrutement, enseignant-chercheur

Index géographique : Maroc

Keywords : higher education, recruitment, teachers-researchers

Palabras claves : enseñanza superior, contratación, profesor universitario

AUTEUR

TARIK HARI

Tarik Hari est docteur en sociologie et chercheur auprès de l'Instance nationale d'évaluation relevant du Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique. Il est membre du Centre marocain des sciences sociales (CM2S) et de l'Interdisciplinary institute for social studies de l'Université Hassan II Casablanca. Ses recherches portent sur la sociologie de l'éducation et la sociologie économique. Courriel : tarikhari@gmail.com