

DELIBERATION

du conseil d'administration de l'université du Mans

Séance du 4 décembre 2025

I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBAT D'ORIENTATION GENERAL

1.1.1 – Campagne d'emplois 2026

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

- VU** le code de l'éducation, notamment son article L712-3 ;
- VU** l'avis défavorable du comité social d'administration de l'établissement, réuni en séance le 20 novembre 2025 ;
- VU** l'avis défavorable du comité social d'administration de l'établissement, réuni en séance le 28 novembre 2025 ;
- VU** les statuts de l'université du Mans approuvés par le conseil d'administration réuni en séance le 12 octobre 2017.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 6 abstentions, 11 voix pour et 5 voix contre, la campagne d'emplois pour l'année 2026. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 8 décembre 2025

La présidente de l'université

Delphine LETORT
Présidente de l'université
et de la région Centre-Val de Loire
Pascal PICARD

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

La Présidente

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social
d'Administration de l'Établissement

*Titulaires pour attribution
Suppléants pour information*

Le Mans, le 28/11/2025

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Séance du 28 Novembre 2025

Cadrage de la campagne d'emploi 2026

Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,

vu *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État*

après en avoir délibéré,

émet un avis unanimement défavorable: 10 voix contre, 0 voix pour, 0 abstentions


La Présidente
de l'Université
Delphine LETORT

La Présidente de l'Université

Delphine LETORT

Campagne d'emploi 2026

*Cadrage voté lors du conseil d'administration du 3 juillet 2025 dans le cadre du CRE
(conditions de retour à l'équilibre)*

Avis Comité Social d'Administration du 20 novembre

Vote en conseil d'administration du 27 novembre

La présente proposition de délibération s'inscrit dans le cadre du cadrage voté lors du Conseil d'administration du 3 juillet 2025 relatif à la trajectoire d'emplois du CRE. Elle précise les orientations retenues et les publications de postes envisagées pour la campagne d'emplois 2026.

Contexte

La campagne d'emplois 2026 est élaborée en tenant compte à la fois du contexte budgétaire contraint de l'établissement et des besoins objectifs exprimés par les composantes.

Cette campagne s'inscrit dans la trajectoire financière validée par le Conseil d'administration lors du vote du PREF et transmise au Rectorat en juin 2025.

Les efforts engagés dans le cadre du PREF, visant à ramener d'ici 2028 le poids de la masse salariale à 83 % des recettes (avec une cible de réduction de 435 000 € pour chaque campagne d'emplois), doivent être conciliés avec une politique d'emplois qui demeure au service du projet stratégique de l'université et de l'attractivité de ses formations.

Cette approche vise à garantir la soutenabilité financière tout en maintenant une dynamique de recrutement ciblée sur les priorités pédagogiques et scientifiques.

Ces choix s'inscrivent également dans la mission de LMU comme acteur structurant du territoire, en réponse aux besoins des étudiants et du tissu socio-économique local, et en cohérence avec les coopérations menées avec les collectivités et les établissements partenaires.

Méthodologie

Cette campagne d'emplois porte sur l'ensemble des postes permanents de l'établissement et leur publication.

En termes méthodologiques, et en raison du contexte dans lequel elle s'inscrit, l'examen des postes faisant l'objet d'une publication potentielle s'est effectué de manière concertée avec un arbitrage collectif afin d'éviter un travail de concertation excessif eu égard au nombre de publications possibles.

Cette formulation vise à concentrer la concertation sur les priorités identifiées et à assurer la cohérence globale de la politique d'emplois.

Par ailleurs, l'équilibre financier a été apprécié globalement et non par composante afin de mesurer la soutenabilité sur l'ensemble des ressources pérennes de l'établissement.

L'évaluation de la soutenabilité de cette campagne d'emploi s'effectue de la manière suivante :

SITUATION PREVISIONNELLE 2026	Evolution MS en €
Cible définie dans le PREF	-435K€
Postes de titulaires d'ens./EC Susceptibles d'être vacants (SEV) et remplacés par des ATER/CTER (7 emplois identifiés) [A]	-622K€
Evaluation du solde de départs-arrivés intervenant en cours d'année (moy. 3 ans) [B]	-400k€
Total [A+B]	-1 022k€

PUBLICATIONS PROPOSEES EN CAMPAGNE d'EMPLOIS	Evolution MS en €
Publication de 7 postes de MCF (en remplacement d'autant de postes d'ATER/CTER)	436K€
Publication de 2 postes de TECH et 1 poste de ADT (simulation sur la base de remplacement de 3 postes existants)	30k€
Total coût publications	466k€

Evaluation coût global campagne d'emplois	-556k€
--	---------------

Cette estimation traduit un effort supérieur à la cible du PREF, confirmant la maîtrise de la trajectoire financière tout en maintenant un niveau d'attractivité académique satisfaisant.

COUT REEL CAMPAGNE D'EMPLOIS 2025	Evolution MS en €
Prévision initiale : CE 2025	-590k€
Prévision initiale : Solde des départs/retours	-400k€
Réalisation : CE 2025	-741k€
Réalisation : Solde des départs/retours	-329k€

Orientations et Délibération

Par conséquent, les principales orientations présidant cette CE sont les suivantes :

Postes d'enseignants et enseignants-chercheurs

Il est proposé la publication de 7 postes d'enseignants-chercheurs, selon les critères suivants:

- Un volume important de postes d'ATER ou une sous-dotation identifiée dans plusieurs composantes.
- La nécessité d'anticiper les départs à la retraite et de rajeunir le corps enseignant-chercheur, ce qui conduit à privilégier la publication de postes de MCF plutôt que de PU.
- La nécessité de ressourcer nos laboratoires en forces vives pour éviter que les départs en retraite n'affaiblissent nos disciplines à forte visibilité.
- Le lancement à la rentrée 2026 de la Licence de psychologie (L1), projet fédérateur répondant à un besoin fort du territoire et permettant d'accueillir de nombreux étudiants souhaitant se former en psychologie à LMU.

Par ailleurs, il n'y a pas eu de publication de poste d'enseignants de second degré en première campagne afin de ne pas obérer les arbitrages possibles de postes d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATPSS.

En ce qui concerne les postes d'enseignants-chercheurs, les postes identifiés comme susceptibles d'être vacants en septembre 2026 seront dans un premier temps systématiquement pourvus par des contractuels (ATER/CTER ou CDD enseignants) ou laissés vacants, sauf situation particulière.

Aucun poste de professeur des universités ne sera ouvert lors de la campagne d'emplois 2026, dans la perspective d'un rééquilibrage progressif vers les ratios constatés dans les universités de taille comparable (cf. rapport Disambourg).

Nous proposons la publication de **7 postes de maître de conférences** :

- **Psychologie (section 16)** : L'ouverture d'un département de psychologie à la rentrée 2026 répond à des besoins importants sur le territoire comme au niveau national (réduction récente des capacités d'accueil des licences de psychologie comme à Nice et Rennes). Il existe des points d'appui dans l'établissement, notamment en SHS (histoire, droit, socio) et en STAPS (psycho cognitive, neurosciences). La personne recrutée travaillera en concertation avec le réseau déjà existant entre les EC de LMU, les psychologues du territoire (EPSM, CHM, associations comme ADGESTI) et les divers professionnels formés en psychologie (AS, conseiller d'insertion, éduc spé). Ce réseau concerne autant les milieux psychiatriques, carcéraux, judiciaires, travail social, RH. De nombreux intervenants extérieurs à l'établissements ont été identifiés et contactés pour donner à cette formation une forte coloration professionnalisante qui existera dès la première année (PPP), prolongée en L2 (projets) et sera accentuée en L3 (stages obligatoire, mini mémoire). Le parcours des étudiants issus de cette licence de psychologie inscrite dans la faculté de SHS et avec une forte identité locale pourra être valorisé de plusieurs manières : intégration aux masters de psychologie de la région (spécialisation L3), intégration dans les masters de LMU, orientation vers les concours de l'enseignement (mineures), professionnalisation dans le champ des métiers du

social. Le maintien du niveau des effectifs à moins de 100 en première année et l'expérience des équipes de l'établissement de travailler avec des promotions à taille humaine favorisera le taux de réussite. Chaque année introduira une nouvelle forme d'intégration au monde professionnel (PPP en L1, Projet tutoré en L2, Stage obligatoire en L3). Au niveau recherche, la personne recrutée rejoindra le thème 4 « Qualité de vie : approches psychologiques, développementales, cliniques et éducatives » du CREN. Elle pourra contribuer aux études sur la qualité de vie subjective et objective des enfants et des adolescents au développement typique et atypique dans leurs différents contextes de vie (école, famille, institutions spécialisées, protection de l'enfance).

- **STAPS (section 74) :** Le département STAPS du Mans connaît un déficit majeur d'enseignement, avec plusieurs milliers d'heures complémentaires et cinq ATER nécessaires chaque année pour assurer l'ouverture des formations. Le recrutement d'un MCF en physiologie-biomécanique est essentiel pour assurer la pérennité des formations Licence et Master, notamment dans le champ santé et activité physique. Ce poste renforcera la cohérence pédagogique du département et soutiendra la structuration du pôle santé (LAS, kinésithérapie, APAS). Sur le plan scientifique, il consolidera les recherches du laboratoire MIP en physiologie de l'exercice et motricité humaine.
- **Acoustique (section 60) :** Le poste d'acoustique sera situé dans l'IUT du Mans pour la formation BUT Mesures Physiques où les besoins concernent l'enseignement de l'acoustique, de la mécanique des fluides et de la métrologie. Les installations expérimentales du LAUM permettront à la personne recrutée de poursuivre des recherches de pointe dans le domaine de l'aéro-acoustique. Au cours des dernières années, cette activité s'est développée tant par le biais de contrats européens et de contrats industriels (chaire industrielle ASTRAL, projet MAMBO ainsi que plusieurs projets de recherche collaborative) que par la réalisation via le CPER d'un banc de mesure de traitements acoustiques en présence d'écoulement (banc MAINE FLOW) qui est maintenant installé dans le Technocampus Acoustique et Matière. Celui-ci vient compléter un ensemble de bancs de mesures pour la caractérisation de traitements acoustiques avec écoulement (veine dite Macia, veine optique PIV-LDV, ...). Cependant, ce domaine est très compétitif au niveau international, aussi l'avantage apporté par ce recrutement en termes de futures productions scientifiques et collaborations industrielles est une des priorités du LAUM.
- **Sciences économiques (section 05) :** Le manque de recrutements en économie ainsi que les départs (retraites, mutations, promotions) récents ont profondément affaibli le département d'économie. A contrario, les effectifs étudiants ont augmenté de 5% depuis 2019, ce qui témoigne de l'attractivité des formations mises en place (notamment dans le cadre de l'école d'actuariat) dans un contexte démographique plutôt stationnaire. Les besoins sont avérés en micro-économétrie pour l'enseignement dans les masters d'Économie de la santé et d'Économie du travail et des ressources humaines, ainsi que pour développer ces disciplines dans le cadre du laboratoire GAINS.

- **Archéologie du monde romain (section 11)** : L'université du Mans souhaite recruter un Maître de Conférences en Archéologie du monde romain pour assurer des enseignements d'archéologie et d'histoire romaine dans les formations de Licence et de Master du département d'histoire. Il est attendu du futur recruté qu'il dispose d'une solide expérience en archéologie du monde romain, et si possible dans le cadre d'opérations d'archéologie préventive, pour pouvoir intervenir dans le parcours « Archéologie préventive », du Master coaccrédité Archéologie, sciences pour l'archéologie qui ouvre en septembre 2025 sur le site du Mans. Pour répondre aux besoins de la section d'histoire ancienne et du département d'histoire, il devra également être capable d'assurer des enseignements d'histoire romaine en Licence (CM et TD) et master, et de contribuer aux enseignements transversaux des maquettes de Licence et de Master. Le candidat rejoindra le laboratoire CREAHA. La publication d'un MCF en Archéologie du monde romain rendra encore plus lisible l'archéologie sur le plan scientifique sur le plan local et régional par une activité soutenue et adossée à nos partenaires au premier rang desquels le Service Régional de l'Archéologie, la base Inrap du Mans et la ville du Mans etc. Sur le plan national et international, il s'agira d'enrichir les liens scientifiques pour contribuer au dynamisme scientifique de l'UMR et consolider le site du Mans.
- **Informatique (section 27)** : L'introduction du BUT à l'IUT de Laval a eu pour conséquence une forte augmentation du volume d'enseignement en informatique, auquel il faut ajouter l'encadrement des stages et des apprentissages qui se déroulent en BUT 2 et en BUT 3. Le recrutement d'un MCF en Informatique permettra ainsi d'assurer les charges nouvelles d'enseignement imposées par la réforme. Il existe actuellement plus de 350 heures non pourvues dans le domaine informatique, avec un gros manque pour l'enseignement des technologies web. Par ailleurs, un master en informatique et en alternance a récemment été créé en partenariat avec l'ENSAM afin de former des professionnels avec des compétences pointues dans le domaine du numérique éducatif. La personne recrutée rejoindra le laboratoire LIUM dont l'expertise reconnue dans le champ des EIAH (Environnements Informatiques pour l'Apprentissage Humain) alimente de nombreux projets dans les domaines suivants : 1) conception, opérationnalisation, adaptation de situations pédagogiques (outils auteurs, génération de scénarios pédagogiques adaptés, architecture web modulaire et évolutive, ...); 2) Modélisation de l'observation et analyse de traces, création d'indicateurs pédagogiques (Learning Analytics, web dataviz, IA pour l'éducation, ...); 3) Interactions Humain-Machine (IHM) avancées et collaboratives pour l'apprentissage (Serious Games, apprentissage mobile et web, XR, ...)
- **Physique (section 28)** : Le département de physique de l'UFR Sciences et Techniques fait face à un déficit structurel de plus de 1000 heures d'enseignement, actuellement compensé par quatre ATER. Trois départs en retraite récents aggravent cette tension et menacent l'équilibre des filières à forts effectifs (L1–L2) ainsi que le développement des licences professionnelles ou de l'EAD. Le recrutement d'un MCF en physique est indispensable pour maintenir la qualité des enseignements et soutenir les nouvelles thématiques santé-environnement de l'IMMM. Ce poste permettra aussi

d'accompagner l'arrivée de l'IMT Atlantique sur le site tout en confirmant auprès du CNRS l'intérêt stratégique de l'IMMM pour Le Mans Université.

Ces choix reflètent la volonté de maintenir une trajectoire budgétaire maîtrisée tout en consolidant les forces scientifiques et pédagogiques qui assurent le rayonnement de LMU.

Postes BIATPSS :

Il est également envisagé la publication de 3 postes BIATSS afin d'accompagner les missions de l'établissement.

Afin de permettre des titularisations aux collègues contractuels et favoriser des promotions pour les collègues titulaires, il sera proposé à la publication 2 postes de techniciens et un poste d'adjoint technique, relevant de la Branche d'activité administrative.

Ce choix de métier s'explique par le vivier important d'agents titulaires et contractuels dans ce secteur (161 agents potentiellement concernés sur 555) et les possibilités qui sont déjà offertes par la Loi de Programmation de la Recherche octroyant annuellement des possibilités de promotion aux agents BIATPSS relevant principalement des branches d'activité plutôt scientifiques (A à D élargie à F).

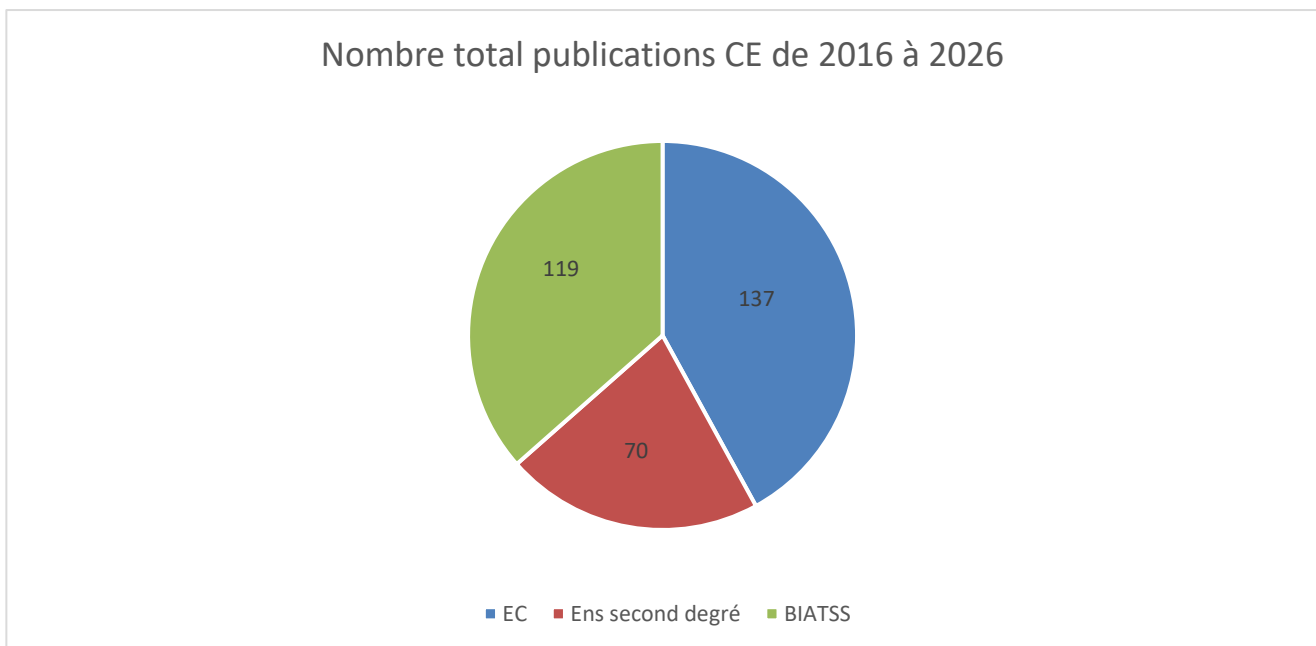
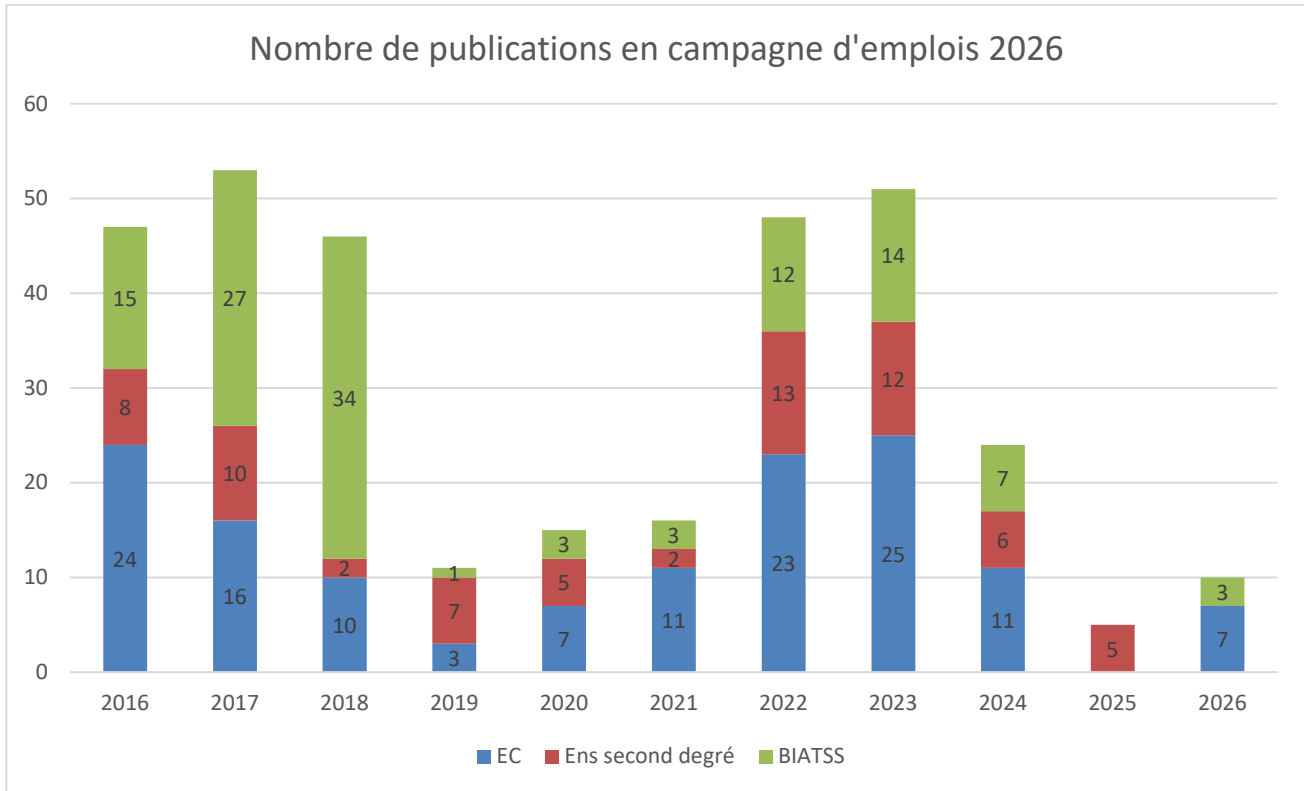
Les **3 postes BIATPSS** proposés à la publication sont donc les suivants :

- **2 postes de TECH – BAP J – emploi-type J4C42** (technicien en gestion administrative)
- **1 poste d'ATRF – BAP J – (en BOE) emploi-type J5X41** (adjoint en gestion administrative)

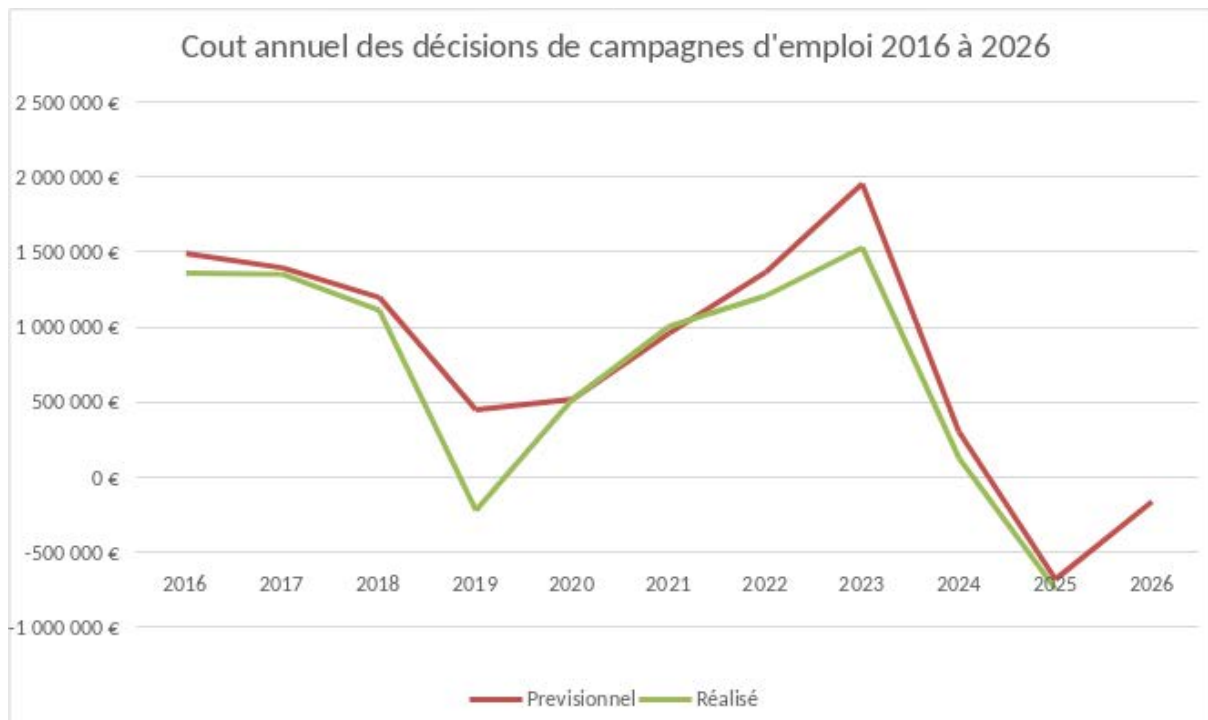
Par ailleurs, les postes devenant vacants en cours d'année et ne pouvant donc pas être analysés en campagne d'emplois seront étudiés au fil de l'eau par la gouvernance de l'établissement et devront faire l'objet d'une analyse et d'un dialogue avec les services et composantes concernés en fonction de l'évolution de leurs activités. Ainsi, ces postes pourront être pourvus par des titulaires externes à l'établissement par la voie de la mutation ou des contractuels.

DONNEES CAMPAGNE D'EMPLOIS 2026

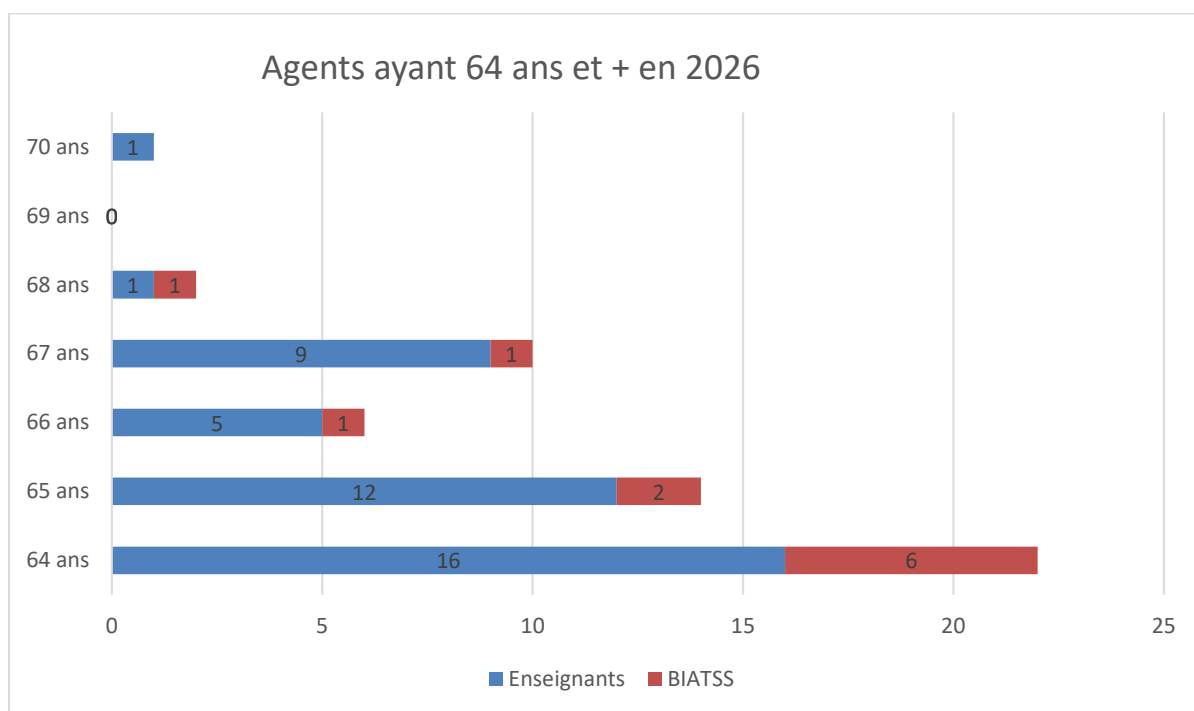
HISTORIQUE PUBLICATIONS CAMPAGNES D'EMPLOIS

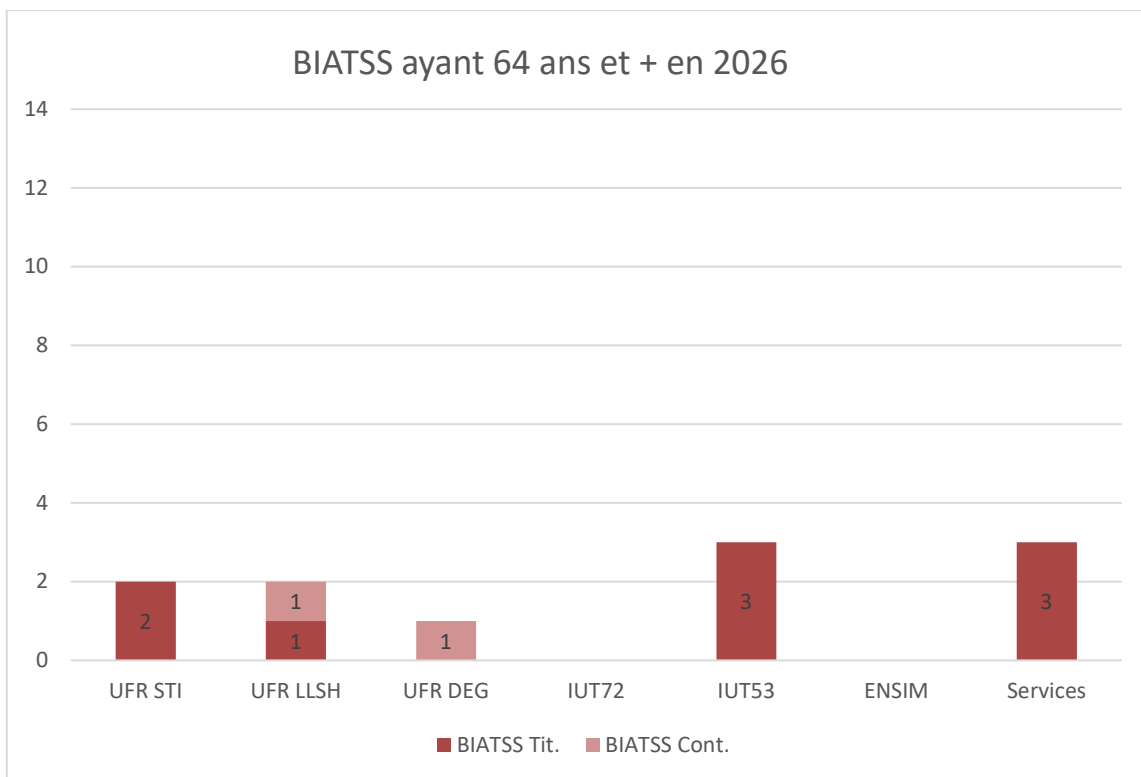
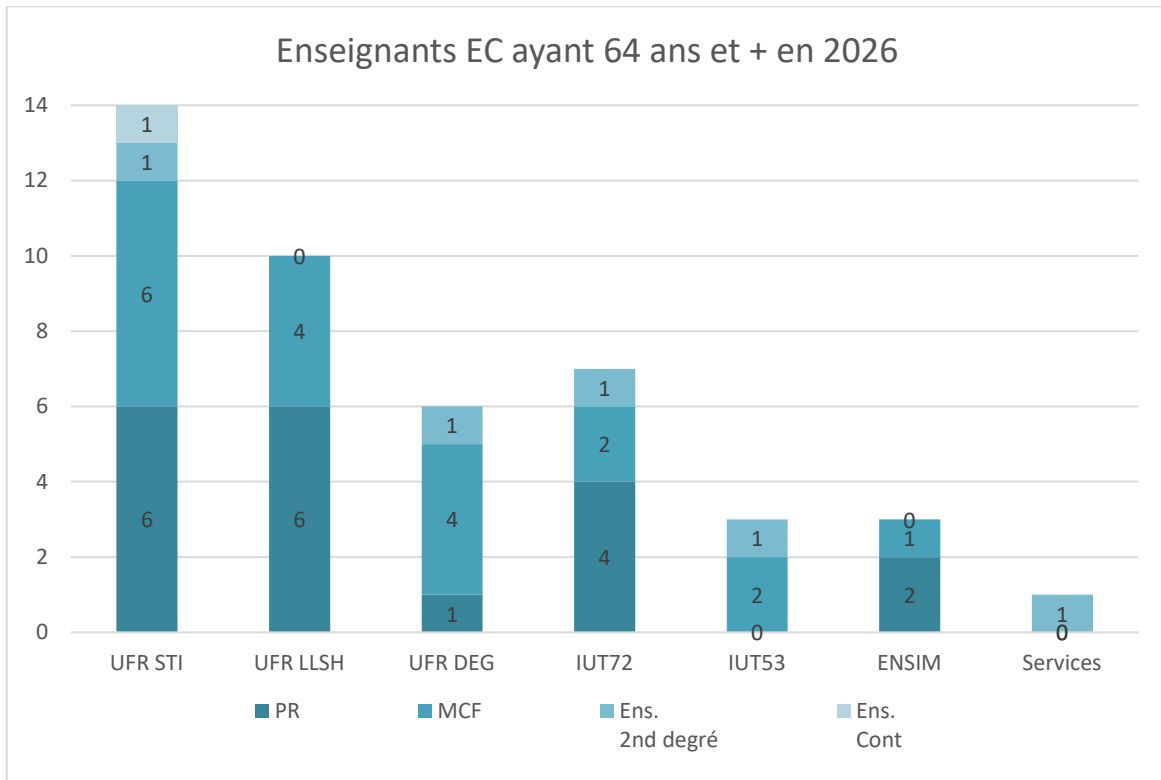


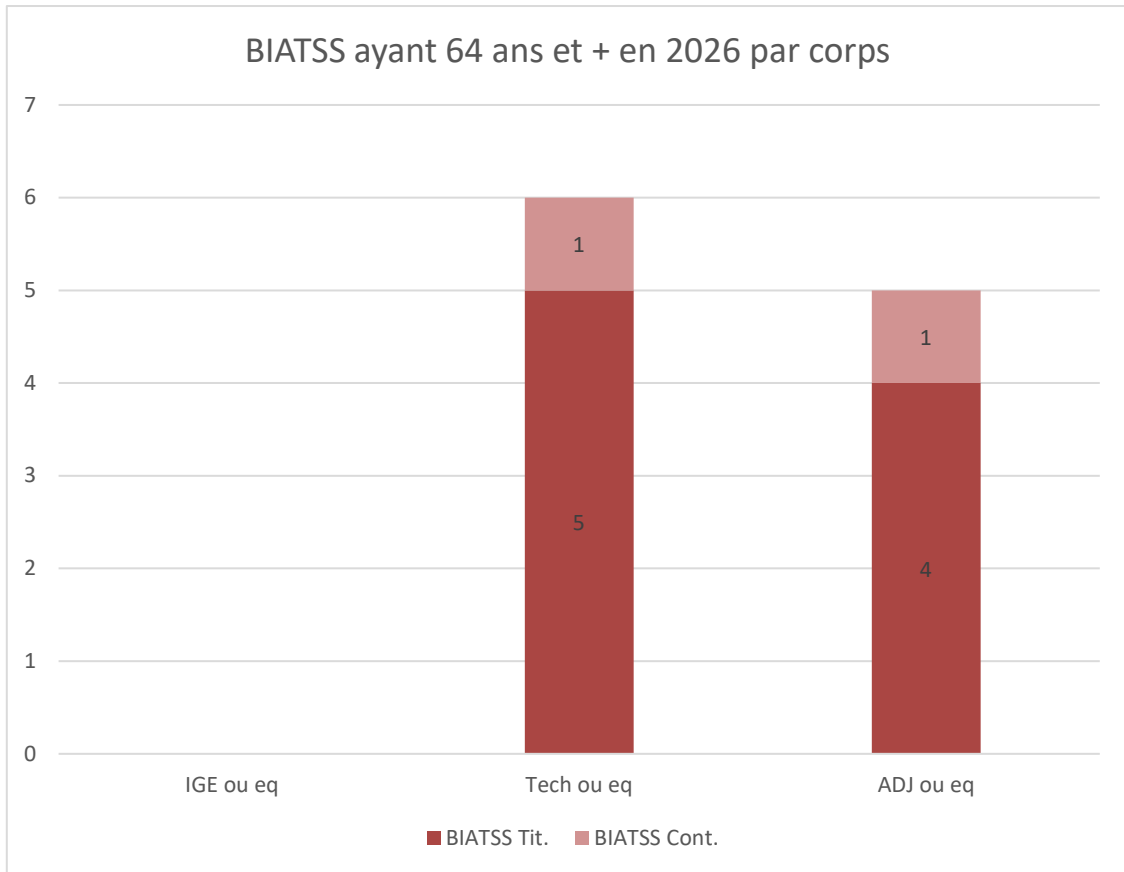
HISTORIQUE COUTS CAMPAGNES D'EMPLOIS



DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE (au 1er septembre 2026-âge légal)







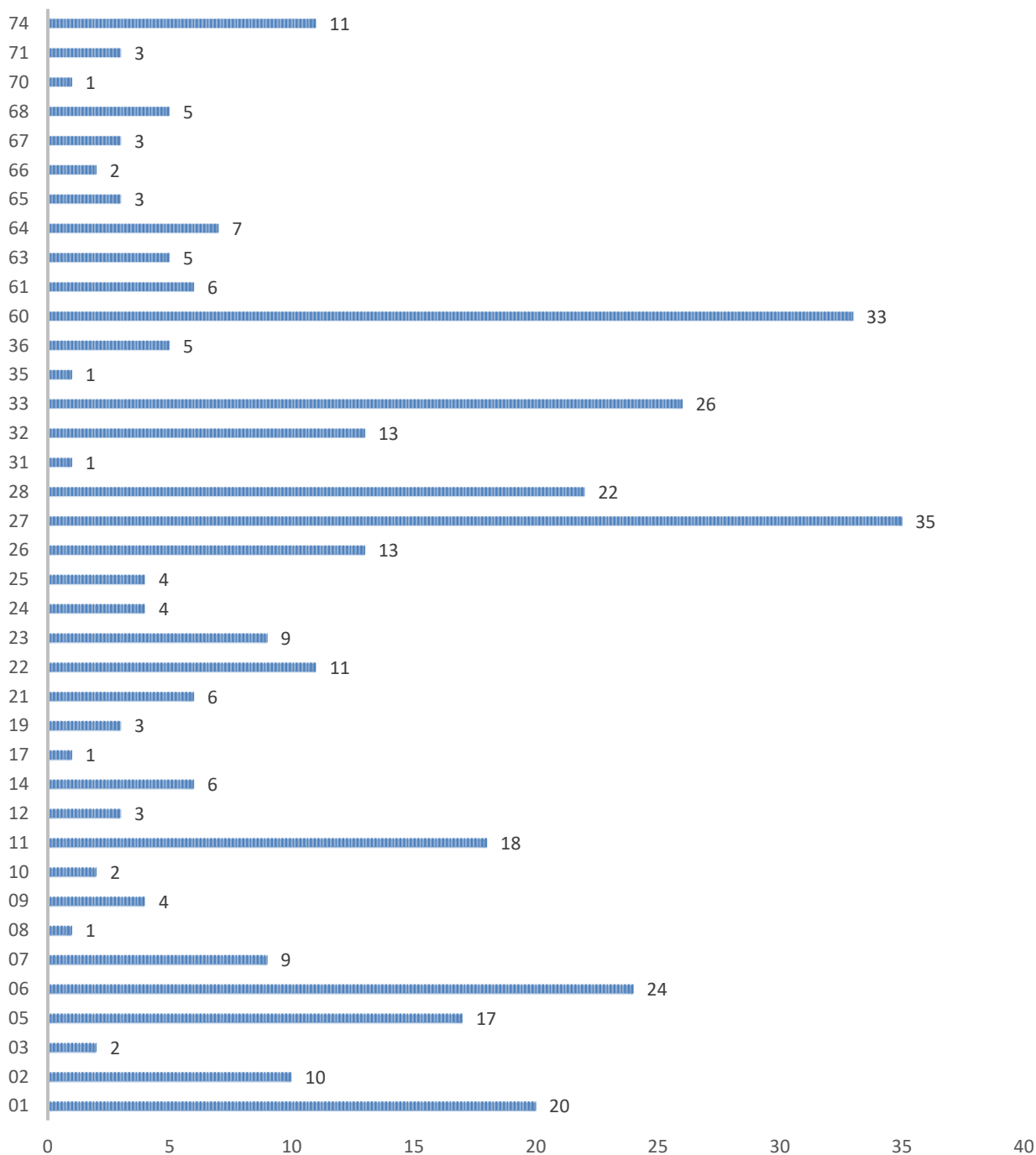
CARTOGRAPHIE DES POSTES

Nombre agents			T / C	Type de contrat		Total général	
B / E	Ens/EC/B	Catégorie FP du Poste	Contractuel	CDI	Titulaire (vide)		
BIATSS	BIATSS	A	59	62	86	207	
		B	43	24	88	155	
		C	65	44	84	193	
Total BIATSS			167	130	258	555	
E / EC	ATER/CTER	A	52			52	
		Cont ens	A	25	15	40	
			CPJ	A	2		2
		Doct	A	76		76	
		Lecteur	A	6		6	
		MCF	A			221	221
		PAST	A	15			15
		Post-doc	A	17			17
		PR	A			116	116
Sd degré	A			111	111		
Total E / EC			193	15	448	656	
Total général			360	145	706	1211	

POSTES BIATPSS

Nombre agents		T / C	Type de contrat		Total général
BAP		Contractuel	CDI	Titulaire (vide)	
Assistant social			1	2	3
Filière Bibliothèque		3		24	27
Infirmier scolaire ou universitaire		1			1
Medecin de prevention			1		1
Medecin de promotion de la sante			4		4
Psychologue scolaire		2	1		3
REFA		2	1	6	9
REFB		3	4	9	16
REFC		6	1	20	27
REFD		3	1	2	6
REFE		10	9	23	42
REFF		18	11	11	40
REFG		18	18	35	71
REFJ		95	78	126	299
UM - Apprenti		6			6
Total général		167	130	258	555

REPARTITION EC (349 AGENTS) PAR SECTION CNU - 01/09/2025



La Présidente

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social
d'Administration de l'Établissement

Titulaires pour attribution
Suppléants pour information

Le Mans, le 20/11/2025

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Séance du 20 Novembre 2025

Cadrage de la campagne d'emploi 2026

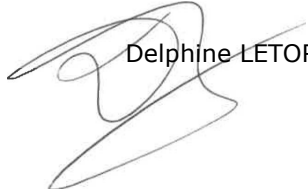
Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,

vu *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat*

après en avoir délibéré,

émet un avis unanimement défavorable: 10 voix contre, 0 voix pour, 0 abstentions

La Présidente de l'Université


Delphine LETORT

Campagne d'emploi 2026

*Cadrage voté lors du conseil d'administration du 3 juillet 2025 dans le cadre du CRE
(conditions de retour à l'équilibre)*

Avis Comité Social d'Administration du 20 novembre

Vote en conseil d'administration du 27 novembre

La présente proposition de délibération s'inscrit dans le cadre du cadrage voté lors du Conseil d'administration du 3 juillet 2025 relatif à la trajectoire d'emplois du CRE. Elle précise les orientations retenues et les publications de postes envisagées pour la campagne d'emplois 2026.

Contexte

La campagne d'emplois 2026 est élaborée en tenant compte à la fois du contexte budgétaire contraint de l'établissement et des besoins objectifs exprimés par les composantes.

Cette campagne s'inscrit dans la trajectoire financière validée par le Conseil d'administration lors du vote du PREF et transmise au Rectorat en juin 2025.

Les efforts engagés dans le cadre du PREF, visant à ramener d'ici 2028 le poids de la masse salariale à 83 % des recettes (avec une cible de réduction de 435 000 € pour chaque campagne d'emplois), doivent être conciliés avec une politique d'emplois qui demeure au service du projet stratégique de l'université et de l'attractivité de ses formations.

Cette approche vise à garantir la soutenabilité financière tout en maintenant une dynamique de recrutement ciblée sur les priorités pédagogiques et scientifiques.

Ces choix s'inscrivent également dans la mission de LMU comme acteur structurant du territoire, en réponse aux besoins des étudiants et du tissu socio-économique local, et en cohérence avec les coopérations menées avec les collectivités et les établissements partenaires.

Méthodologie

Cette campagne d'emplois porte sur l'ensemble des postes permanents de l'établissement et leur publication.

En termes méthodologiques, et en raison du contexte dans lequel elle s'inscrit, l'examen des postes faisant l'objet d'une publication potentielle s'est effectué de manière concertée avec un arbitrage collectif afin d'éviter un travail de concertation excessif eu égard au nombre de publications possibles.

Cette formulation vise à concentrer la concertation sur les priorités identifiées et à assurer la cohérence globale de la politique d'emplois.

Par ailleurs, l'équilibre financier a été apprécié globalement et non par composante afin de mesurer la soutenabilité sur l'ensemble des ressources pérennes de l'établissement.

L'évaluation de la soutenabilité de cette campagne d'emploi s'effectue de la manière suivante :

SITUATION PREVISIONNELLE 2026	Evolution MS en €
Cible définie dans le PREF	-435K€
Postes de titulaires d'ens./EC Susceptibles d'être vacants (SEV) et remplacés par des ATER/CTER (7 emplois identifiés) [A]	-622K€
Evaluation du solde de départs-arrivés intervenant en cours d'année (moy. 3 ans) [B]	-400k€
Total [A+B]	-1 022k€

PUBLICATIONS PROPOSEES EN CAMPAGNE d'EMPLOIS	Evolution MS en €
Publication de 7 postes de MCF (en remplacement d'autant de postes d'ATER/CTER)	436K€
Publication de 2 postes de TECH et 1 poste de ADT (simulation sur la base de remplacement de 3 postes existants)	30k€
Total coût publications	466k€

Evaluation coût global campagne d'emplois	-556k€
--	---------------

Cette estimation traduit un effort supérieur à la cible du PREF, confirmant la maîtrise de la trajectoire financière tout en maintenant un niveau d'attractivité académique satisfaisant.

COUT REEL CAMPAGNE D'EMPLOIS 2025	Evolution MS en €
Prévision initiale : CE 2025	-590k€
Prévision initiale : Solde des départs/retours	-400k€
Réalisation : CE 2025	-741k€
Réalisation : Solde des départs/retours	-329k€

Orientations et Délibération

Par conséquent, les principales orientations présidant cette CE sont les suivantes :

Postes d'enseignants et enseignants-chercheurs

Il est proposé la publication de 7 postes d'enseignants-chercheurs, selon les critères suivants:

- Un volume important de postes d'ATER ou une sous-dotation identifiée dans plusieurs composantes.
- La nécessité d'anticiper les départs à la retraite et de rajeunir le corps enseignant-chercheur, ce qui conduit à privilégier la publication de postes de MCF plutôt que de PU.
- La nécessité de ressourcer nos laboratoires en forces vives pour éviter que les départs en retraite n'affaiblissent nos disciplines à forte visibilité.
- Le lancement à la rentrée 2026 de la Licence de psychologie (L1), projet fédérateur répondant à un besoin fort du territoire et permettant d'accueillir de nombreux étudiants souhaitant se former en psychologie à LMU.

Par ailleurs, il n'y a pas eu de publication de poste d'enseignants de second degré en première campagne afin de ne pas obérer les arbitrages possibles de postes d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATPSS.

En ce qui concerne les postes d'enseignants-chercheurs, les postes identifiés comme susceptibles d'être vacants en septembre 2026 seront dans un premier temps systématiquement pourvus par des contractuels (ATER/CTER ou CDD enseignants) ou laissés vacants, sauf situation particulière.

Aucun poste de professeur des universités ne sera ouvert lors de la campagne d'emplois 2026, dans la perspective d'un rééquilibrage progressif vers les ratios constatés dans les universités de taille comparable (cf. rapport Disambourg).

Nous proposons la publication de **7 postes de maître de conférences** :

- **Psychologie (section 16)** : L'ouverture d'un département de psychologie à la rentrée 2026 répond à des besoins importants sur le territoire comme au niveau national (réduction récente des capacités d'accueil des licences de psychologie comme à Nice et Rennes). Il existe des points d'appui dans l'établissement, notamment en SHS (histoire, droit, socio) et en STAPS (psycho cognitive, neurosciences). La personne recrutée travaillera en concertation avec le réseau déjà existant entre les EC de LMU, les psychologues du territoire (EPSM, CHM, associations comme ADGESTI) et les divers professionnels formés en psychologie (AS, conseiller d'insertion, éduc spé). Ce réseau concerne autant les milieux psychiatriques, carcéraux, judiciaires, travail social, RH. De nombreux intervenants extérieurs à l'établissements ont été identifiés et contactés pour donner à cette formation une forte coloration professionnalisante qui existera dès la première année (PPP), prolongée en L2 (projets) et sera accentuée en L3 (stages obligatoire, mini mémoire). Le parcours des étudiants issus de cette licence de psychologie inscrite dans la faculté de SHS et avec une forte identité locale pourra être valorisé de plusieurs manières : intégration aux masters de psychologie de la région (spécialisation L3), intégration dans les masters de LMU, orientation vers les concours de l'enseignement (mineures), professionnalisation dans le champ des métiers du

social. Le maintien du niveau des effectifs à moins de 100 en première année et l'expérience des équipes de l'établissement de travailler avec des promotions à taille humaine favorisera le taux de réussite. Chaque année introduira une nouvelle forme d'intégration au monde professionnel (PPP en L1, Projet tutoré en L2, Stage obligatoire en L3). Au niveau recherche, la personne recrutée rejoindra le thème 4 « Qualité de vie : approches psychologiques, développementales, cliniques et éducatives » du CREN. Elle pourra contribuer aux études sur la qualité de vie subjective et objective des enfants et des adolescents au développement typique et atypique dans leurs différents contextes de vie (école, famille, institutions spécialisées, protection de l'enfance).

- **STAPS (section 74) :** Le département STAPS du Mans connaît un déficit majeur d'enseignement, avec plusieurs milliers d'heures complémentaires et cinq ATER nécessaires chaque année pour assurer l'ouverture des formations. Le recrutement d'un MCF en physiologie-biomécanique est essentiel pour assurer la pérennité des formations Licence et Master, notamment dans le champ santé et activité physique. Ce poste renforcera la cohérence pédagogique du département et soutiendra la structuration du pôle santé (LAS, kinésithérapie, APAS). Sur le plan scientifique, il consolidera les recherches du laboratoire MIP en physiologie de l'exercice et motricité humaine.
- **Acoustique (section 60) :** Le poste d'acoustique sera situé dans l'IUT du Mans pour la formation BUT Mesures Physiques où les besoins concernent l'enseignement de l'acoustique, de la mécanique des fluides et de la métrologie. Les installations expérimentales du LAUM permettront à la personne recrutée de poursuivre des recherches de pointe dans le domaine de l'aéro-acoustique. Au cours des dernières années, cette activité s'est développée tant par le biais de contrats européens et de contrats industriels (chaire industrielle ASTRAL, projet MAMBO ainsi que plusieurs projets de recherche collaborative) que par la réalisation via le CPER d'un banc de mesure de traitements acoustiques en présence d'écoulement (banc MAINE FLOW) qui est maintenant installé dans le Technocampus Acoustique et Matière. Celui-ci vient compléter un ensemble de bancs de mesures pour la caractérisation de traitements acoustiques avec écoulement (veine dite Macia, veine optique PIV-LDV, ...). Cependant, ce domaine est très compétitif au niveau international, aussi l'avantage apporté par ce recrutement en termes de futures productions scientifiques et collaborations industrielles est une des priorités du LAUM.
- **Sciences économiques (section 05) :** Le manque de recrutements en économie ainsi que les départs (retraites, mutations, promotions) récents ont profondément affaibli le département d'économie. A contrario, les effectifs étudiants ont augmenté de 5% depuis 2019, ce qui témoigne de l'attractivité des formations mises en place (notamment dans le cadre de l'école d'actuariat) dans un contexte démographique plutôt stationnaire. Les besoins sont avérés en micro-économétrie pour l'enseignement dans les masters d'Économie de la santé et d'Économie du travail et des ressources humaines, ainsi que pour développer ces disciplines dans le cadre du laboratoire GAINS.

- Archéologie du monde romain (section 11) :** L'université du Mans souhaite recruter un Maître de Conférences en Archéologie du monde romain pour assurer des enseignements d'archéologie et d'histoire romaine dans les formations de Licence et de Master du département d'histoire. Il est attendu du futur recruté qu'il dispose d'une solide expérience en archéologie du monde romain, et si possible dans le cadre d'opérations d'archéologie préventive, pour pouvoir intervenir dans le parcours « Archéologie préventive », du Master coaccrédité Archéologie, sciences pour l'archéologie qui ouvre en septembre 2025 sur le site du Mans. Pour répondre aux besoins de la section d'histoire ancienne et du département d'histoire, il devra également être capable d'assurer des enseignements d'histoire romaine en Licence (CM et TD) et master, et de contribuer aux enseignements transversaux des maquettes de Licence et de Master. Le candidat rejoindra le laboratoire CREAHA. La publication d'un MCF en Archéologie du monde romain rendra encore plus lisible l'archéologie sur le plan scientifique sur le plan local et régional par une activité soutenue et adossée à nos partenaires au premier rang desquels le Service Régional de l'Archéologie, la base Inrap du Mans et la ville du Mans etc. Sur le plan national et international, il s'agira d'enrichir les liens scientifiques pour contribuer au dynamisme scientifique de l'UMR et consolider le site du Mans.
- Informatique (section 27) :** L'introduction du BUT à l'IUT de Laval a eu pour conséquence une forte augmentation du volume d'enseignement en informatique, auquel il faut ajouter l'encadrement des stages et des apprentissages qui se déroulent en BUT 2 et en BUT 3. Le recrutement d'un MCF en Informatique permettra ainsi d'assurer les charges nouvelles d'enseignement imposées par la réforme. Il existe actuellement plus de 350 heures non pourvues dans le domaine informatique, avec un gros manque pour l'enseignement des technologies web. Par ailleurs, un master en informatique et en alternance a récemment été créé en partenariat avec l'ENSAM afin de former des professionnels avec des compétences pointues dans le domaine du numérique éducatif. La personne recrutée rejoindra le laboratoire LIUM dont l'expertise reconnue dans le champ des EIAH (Environnements Informatiques pour l'Apprentissage Humain) alimente de nombreux projets dans les domaines suivants : 1) conception, opérationnalisation, adaptation de situations pédagogiques (outils auteurs, génération de scénarios pédagogiques adaptés, architecture web modulaire et évolutive, ...); 2) Modélisation de l'observation et analyse de traces, création d'indicateurs pédagogiques (Learning Analytics, web dataviz, IA pour l'éducation, ...); 3) Interactions Humain-Machine (IHM) avancées et collaboratives pour l'apprentissage (Serious Games, apprentissage mobile et web, XR, ...)
- Physique (section 28) :** Le département de physique de l'UFR Sciences et Techniques fait face à un déficit structurel de plus de 1000 heures d'enseignement, actuellement compensé par quatre ATER. Trois départs en retraite récents aggravent cette tension et menacent l'équilibre des filières à forts effectifs (L1–L2) ainsi que le développement des licences professionnelles ou de l'EAD. Le recrutement d'un MCF en physique est indispensable pour maintenir la qualité des enseignements et soutenir les nouvelles thématiques santé-environnement de l'IMMM. Ce poste permettra aussi

d'accompagner l'arrivée de l'IMT Atlantique sur le site tout en confirmant auprès du CNRS l'intérêt stratégique de l'IMMM pour Le Mans Université.

Ces choix reflètent la volonté de maintenir une trajectoire budgétaire maîtrisée tout en consolidant les forces scientifiques et pédagogiques qui assurent le rayonnement de LMU.

Postes BIATPSS :

Il est également envisagé la publication de 3 postes BIATSS afin d'accompagner les missions de l'établissement.

Afin de permettre des titularisations aux collègues contractuels et favoriser des promotions pour les collègues titulaires, il sera proposé à la publication 2 postes de techniciens et un poste d'adjoint technique, relevant de la Branche d'activité administrative.

Ce choix de métier s'explique par le vivier important d'agents titulaires et contractuels dans ce secteur (161 agents potentiellement concernés sur 555) et les possibilités qui sont déjà offertes par la Loi de Programmation de la Recherche octroyant annuellement des possibilités de promotion aux agents BIATPSS relevant principalement des branches d'activité plutôt scientifiques (A à D élargie à F).

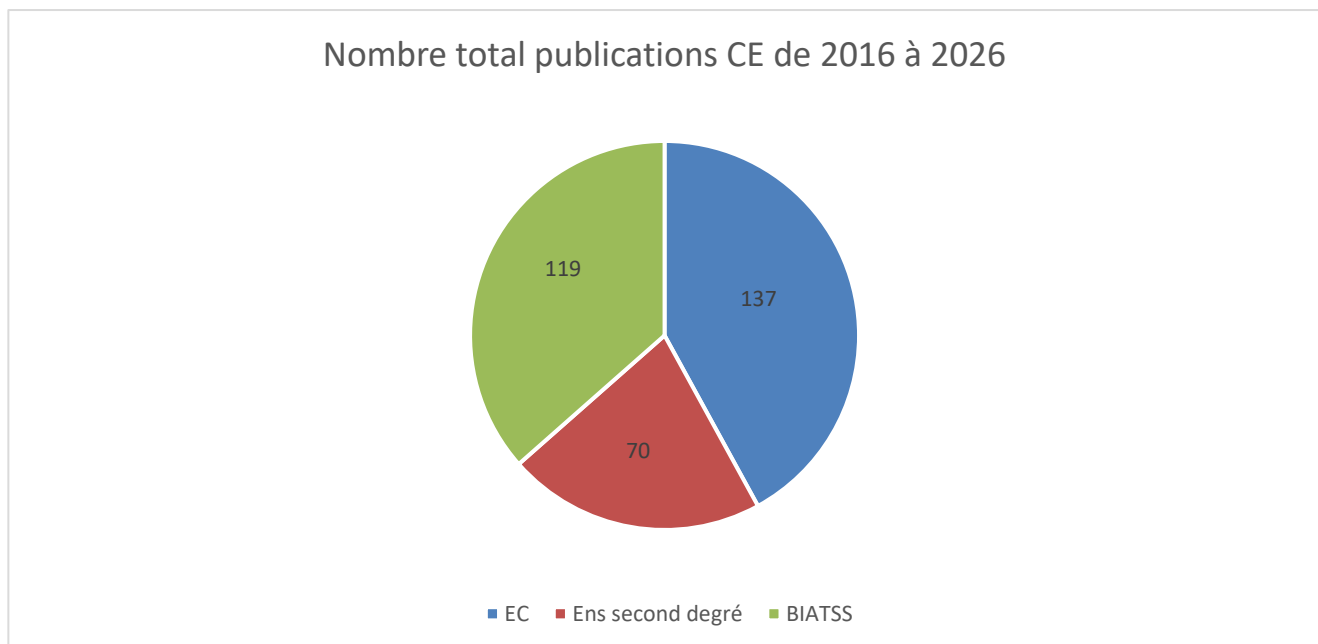
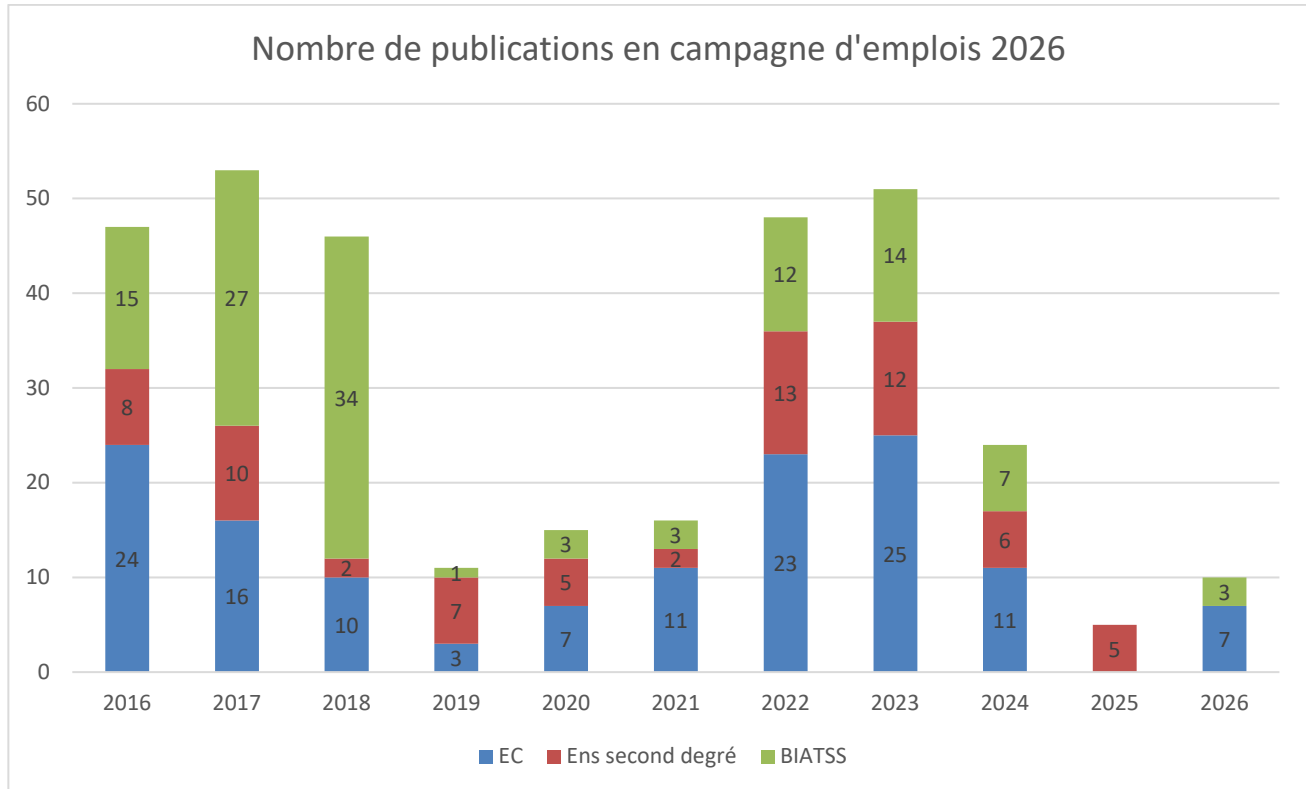
Les **3 postes BIATPSS** proposés à la publication sont donc les suivants :

- **2 postes de TECH – BAP J – emploi-type J4C42** (technicien en gestion administrative)
- **1 poste d'ATRF – BAP J – (en BOE) emploi-type J5X41** (adjoint en gestion administrative)

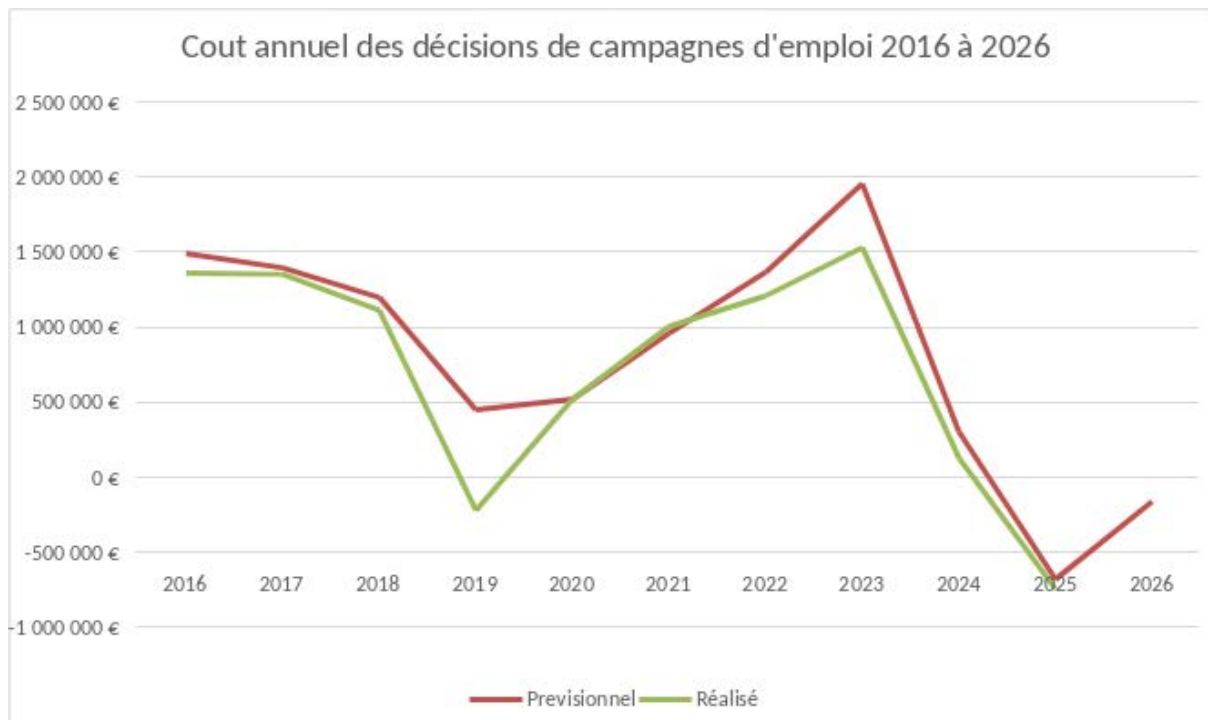
Par ailleurs, les postes devenant vacants en cours d'année et ne pouvant donc pas être analysés en campagne d'emplois seront étudiés au fil de l'eau par la gouvernance de l'établissement et devront faire l'objet d'une analyse et d'un dialogue avec les services et composantes concernés en fonction de l'évolution de leurs activités. Ainsi, ces postes pourront être pourvus par des titulaires externes à l'établissement par la voie de la mutation ou des contractuels.

DONNEES CAMPAGNE D'EMPLOIS 2026

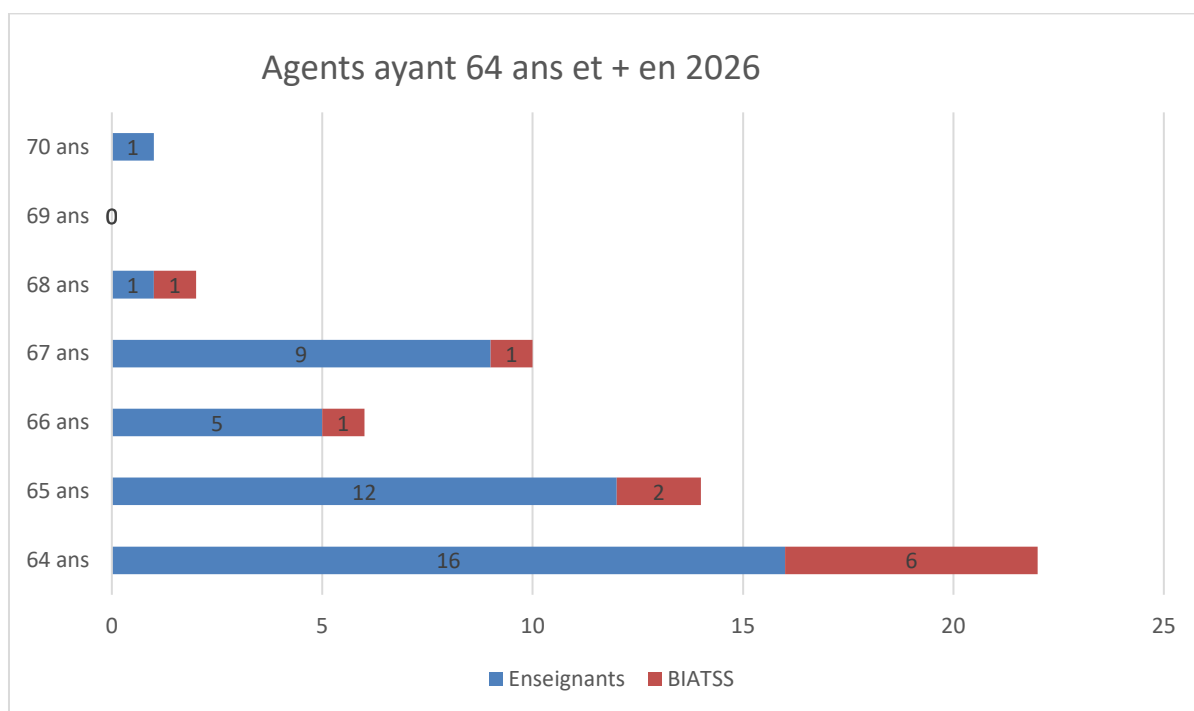
HISTORIQUE PUBLICATIONS CAMPAGNES D'EMPLOIS

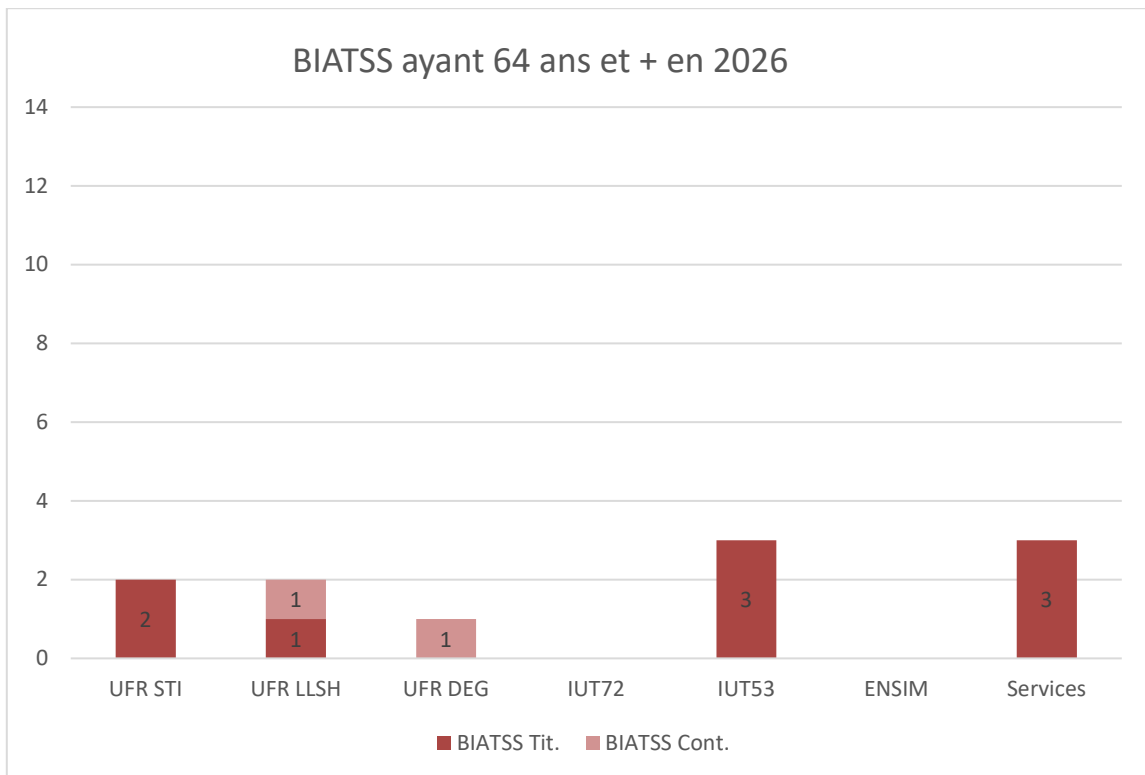
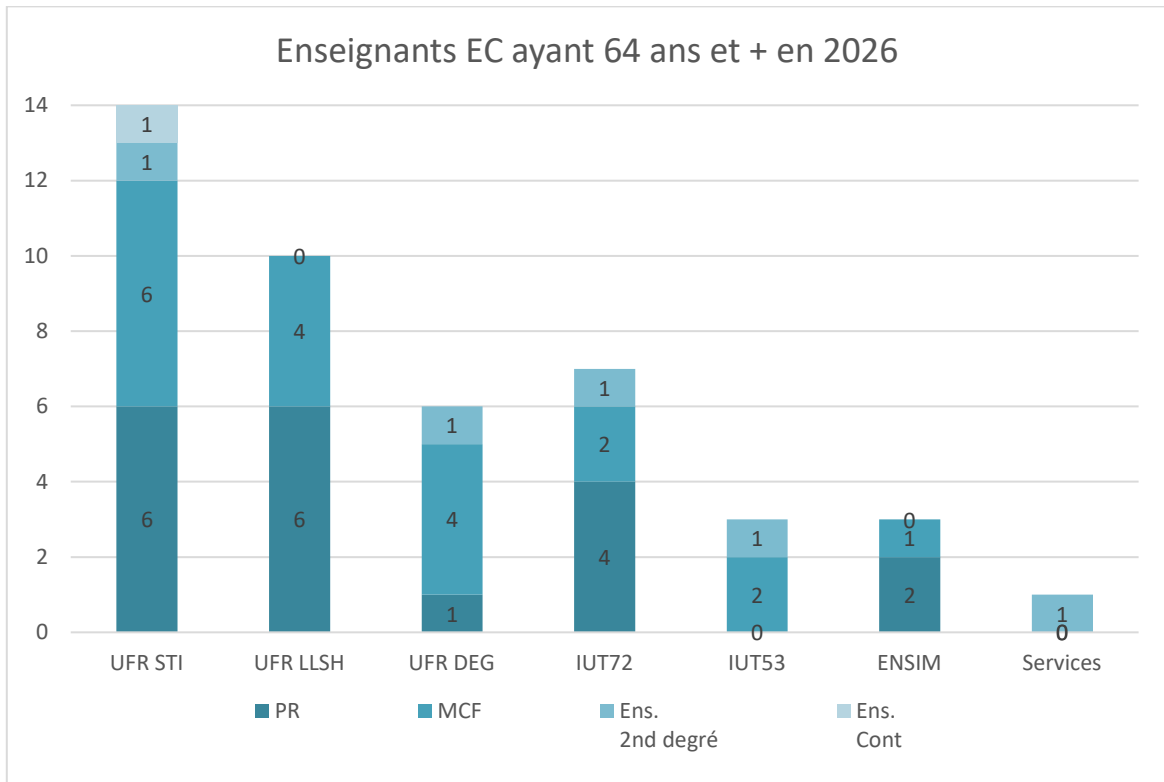


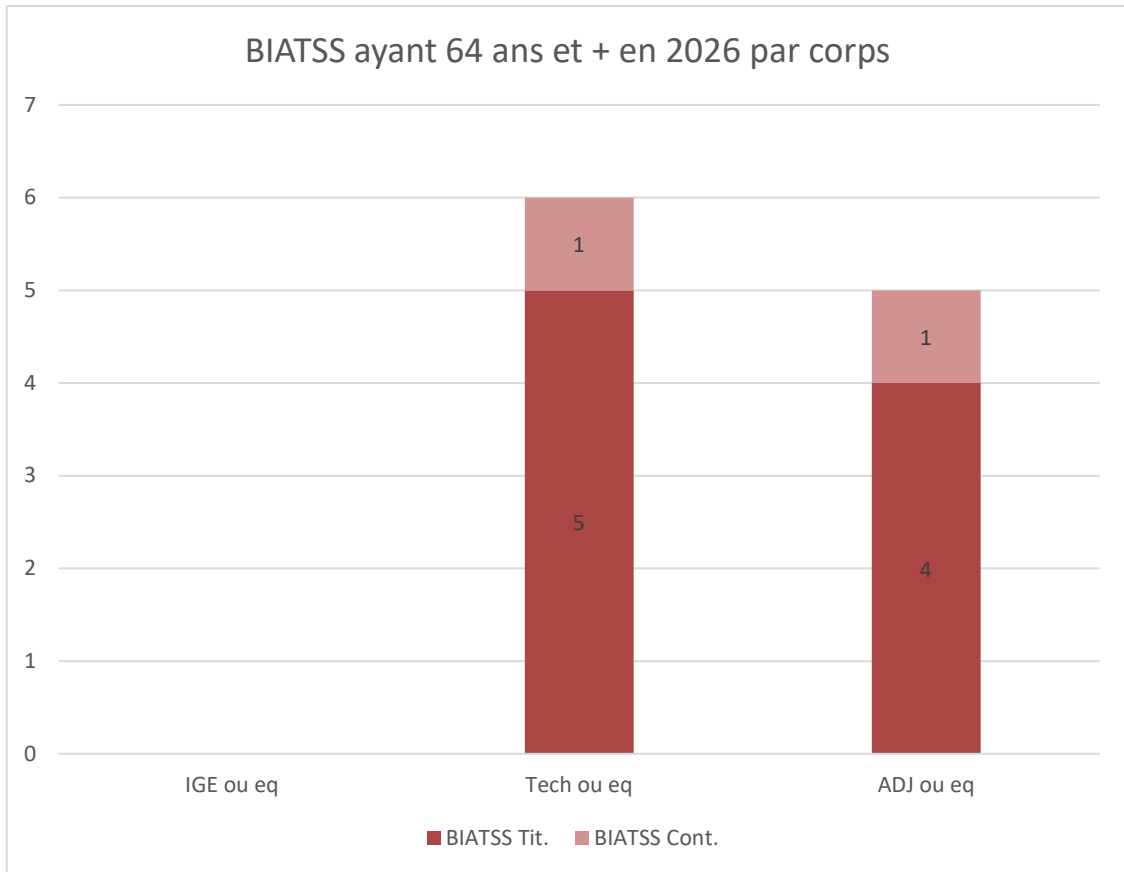
HISTORIQUE COUTS CAMPAGNES D'EMPLOIS



DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE (au 1er septembre 2026-âge légal)







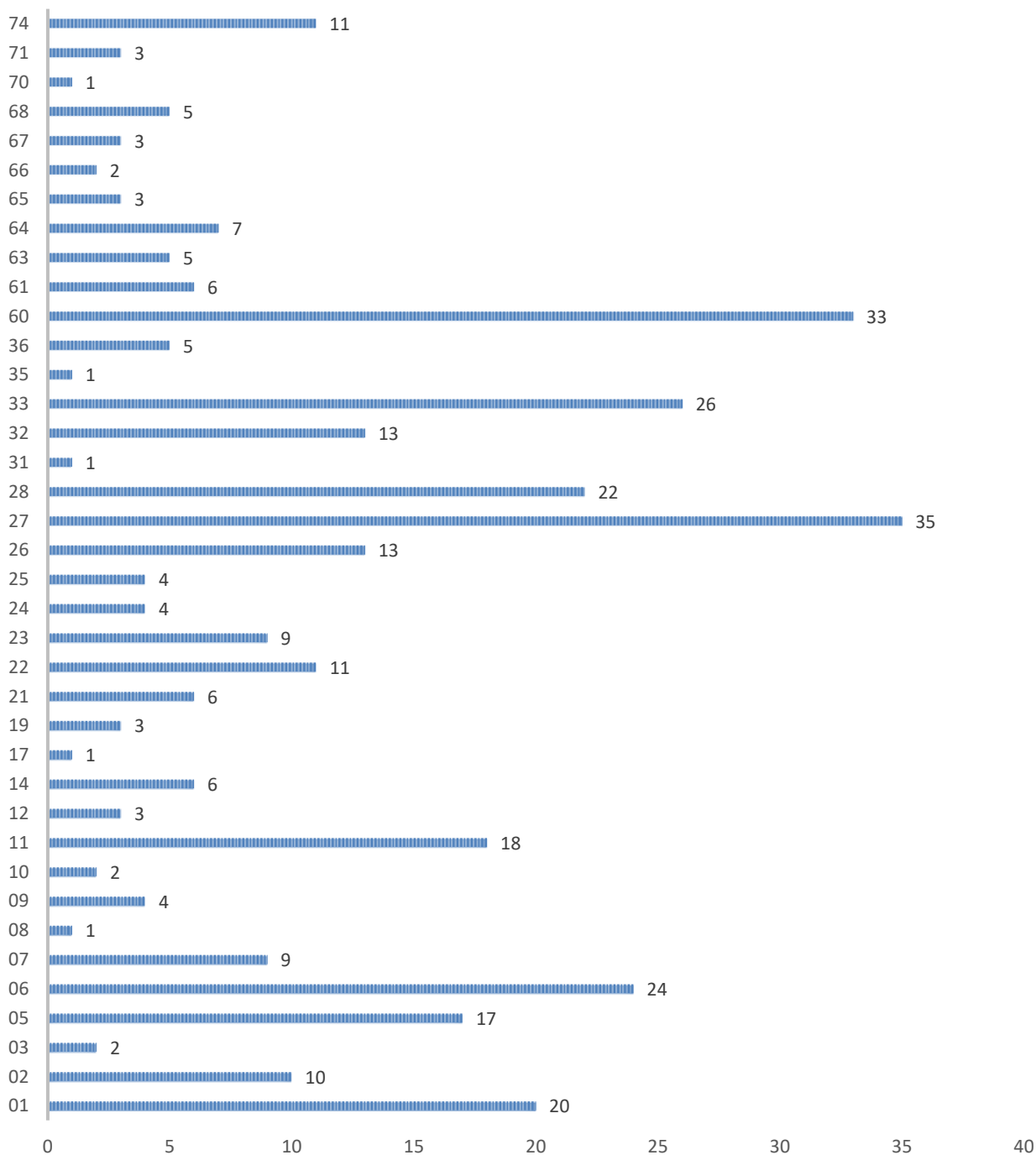
CARTOGRAPHIE DES POSTES

Nombre agents			T / C	Type de contrat		Total général	
B / E	Ens/EC/B	Catégorie FP du Poste	Contractuel	CDI	Titulaire (vide)		
BIATSS	BIATSS	A	59	62	86	207	
		B	43	24	88	155	
		C	65	44	84	193	
Total BIATSS			167	130	258	555	
E / EC	ATER/CTER	A	52			52	
		Cont ens	A	25	15	40	
			CPJ	A	2		2
		Doct	A	76		76	
		Lecteur	A	6		6	
		MCF	A			221	221
		PAST	A	15			15
		Post-doc	A	17			17
		PR	A			116	116
Sd degré	A			111	111		
Total E / EC			193	15	448	656	
Total général			360	145	706	1211	

POSTES BIATPSS

Nombre agents		T / C	Type de contrat		Total général
BAP		Contractuel	CDI	Titulaire (vide)	
Assistant social			1	2	3
Filière Bibliothèque		3		24	27
Infirmier scolaire ou universitaire		1			1
Medecin de prevention			1		1
Medecin de promotion de la sante			4		4
Psychologue scolaire		2	1		3
REFA		2	1	6	9
REFB		3	4	9	16
REFC		6	1	20	27
REFD		3	1	2	6
REFE		10	9	23	42
REFF		18	11	11	40
REFG		18	18	35	71
REFJ		95	78	126	299
UM - Apprenti		6			6
Total général		167	130	258	555

REPARTITION EC (349 AGENTS) PAR SECTION CNU - 01/09/2025



Campagne d'emploi 2026

Coûts moyens annuels employeur (chargés) par catégorie pour l'université du Mans

Personnels BIATSS

Titulaires Cat. C	52 280 €
Titulaires Cat. B	59 430 €
Titulaires ASI	75 200 €
Titulaires IGE ou equiv	85 030 €
Titulaires IGR ou equiv	97 890 €
Contractuels Cat. C	34 870 €
Contractuels Cat. B	37 630 €
Contractuels Cat. A - ASI	44 270 €
Contractuels Cat. A - IGE	50 930 €
Contractuels Cat. A - IGR	69 240 €
Titulaire ou contractuel Cat.C	43 575 €
Titulaire ou contractuel Cat.B	48 530 €
Titulaire ou contractuel Cat.A - ASI	59 735 €
Titulaire ou contractuel Cat.A - IGE	67 980 €
Titulaire ou contractuel Cat.A - IGR	83 565 €
Apprenti	15 540 €
Non publication	0 €
Transversal	

Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Titulaires PRCE	96 030 €
Titulaires PRAG	103 320 €
Titulaire PRAG ou PRCE	99 675 €
MCF	105 350 €
PR	141 260 €
CPJ	77 080 €
Lecteurs	32 080 €
PAST à 50%	34 450 €
ATER et CTER	42 980 €
Contractuels enseignants	49 730 €
Contractuels chercheurs	57 090 €
Post-doctorants	51 420 €
Doctorants	37 820 €
Non publication	0