

---

## Université de Lorraine Rapport de promotion 2026

### Liste d'aptitude exceptionnelle : INGENIEUR D'ETUDES DE RECHERCHE ET DE FORMATION

---

#### I. Dispositif réglementaire

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issue de la loi de programmation de la recherche a défini les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Il vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement supérieur (plus particulièrement dans les BAP A, B, C et D).

Cet engagement s'est traduit par la mise en œuvre d'un plan quinquennal de repyramidage de 600 emplois d'ASI en IGE d'ici 2027. Conformément à l'article 2 du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation, la modalité d'accès au corps des ingénieurs d'études est une liste d'aptitude exceptionnelle ouverte aux assistants ingénieurs de recherche et de formation justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie d'au moins cinq années de services effectifs dans leur corps.

Conformément aux orientations générales des Lignes Directrices de Gestion (LDG) révisées, adoptées par le Conseil d'Administration de l'Université de Lorraine (UL) du 4 février 2025, pour l'ensemble des filières, la sélection des dossiers de promotion par liste d'aptitude et par tableau d'avancement s'appuie sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.

#### II. Compte rendu de la sélection au choix

##### a) Informations statistiques sur les promouvables

Pour rappel, sont promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps d'ingénieurs d'études de recherche et de formation, les assistants ingénieurs de recherche et de formation justifiant au 1<sup>er</sup> janvier 2026, d'au moins cinq années de services effectifs dans leur corps.

Le nombre de possibilités de promotion au niveau national est de 100.

Au titre de l'année 2025, **3** agents de l'UL ont été promus.

Au titre de l'année 2026, **80** personnels remplissent les conditions de promouvabilité. Parmi ces personnels promouvables, 50% sont des femmes et 50% sont des hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 49 ans.

L'ancienneté moyenne de corps/grade est de 11 ans.

Les personnels promouvables se répartissent par BAP comme suit :

<b>BAP scientifiques (22,50%)</b>		<b>PROMOUVABLES</b>	<b>%</b>
<b>A</b>	Sciences du vivant	5	6,25%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	6	7,50%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	7	8,75%
<b>BAP non scientifiques (77,50%)</b>		<b>PROMOUVABLES</b>	<b>%</b>
<b>E</b>	Informatique, statistique et calcul scientifique	14	17,50%
<b>F</b>	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	18	22,50%
<b>G</b>	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	8	10%
<b>J</b>	Gestion et pilotage	22	27,50%
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

#### b) Informations statistiques sur les candidats/classés

Au titre de la campagne 2026, **13** candidatures sont déposées. Parmi les personnels candidats/classés, 31% sont des femmes et 69% sont des hommes.

La moyenne d'âge des candidats/classés est de 50 ans.

L'ancienneté moyenne de corps/grade est de 13 ans.

Les personnels candidats/classés se répartissent par BAP comme suit :

<b>BAP scientifiques (23,07%)</b>		<b>CANDIDATS</b>	<b>%</b>
<b>A</b>	Sciences du vivant	0	0%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux	2	15,38%
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	7,69%

BAP non scientifiques (76,93%)		CANDIDATS	%
E	Informatique, statistique et calcul scientifique	3	23,08%
F	Information, documentation, culture, communication, édition, TICE communication	3	23,08%
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	1	7,69%
J	Gestion et pilotage	3	23,08%
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>100%</b>

### c) Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Les représentants de l'administration et les représentants des personnels réalisent une pré-sélection des dossiers. Ils se réunissent ensuite en séance plénière pour débattre et établir un classement commun.

L'objectif du groupe de travail promotion est d'apprécier sur la durée de la carrière, l'investissement du personnel compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations, de ses compétences et de la qualité du dossier.

Le groupe de travail promotion s'appuie sur l'ensemble des critères, définis dans les LDG (annexe 2), et sur les critères complémentaires spécifiques aux voies temporaires d'accès aux corps de la filière ITRF (annexe 2 bis).