Évaluation des établissements

RAPPORT A MADAME LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION : EVALUATION DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS DES UNIVERSITES EN SCIENCES DE GESTION

13 juin 2019

Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Pour le Hcéres[1] :

Michel Cosnard, Président

Au nom du comité d'experts[2] :

Pierre-Louis Dubois, Président du comité

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 :

[1] Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

[2] Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

RESUME

Ce rapport examine les effets du dispositif expérimental de décontingentement sur les disciplines des sciences de gestion au cours des quatre dernières années (2014-2018).

Le comité qui a eu la responsabilité de ce rapport a travaillé à partir de divers documents disponibles et des données fournies par le CNU et le Ministère et a effectué 27 auditions de représentants de la communauté des sciences de gestion ou de parties prenantes des problématiques de recrutement des professeurs de sciences de gestion.
La première partie présente certaines attentes importantes des principales parties prenantes et situe la problématique du recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion dans le contexte de l'adaptation de l'enseignement supérieur et de la recherche en gestion aux évolutions de la société en considérant les enjeux nationaux et internationaux.

Pour accomplir les missions définies par l'État, dans le cadre de l'autonomie qui leur est reconnue par la loi, les universités souhaitent conduire une politique de recrutement adaptée à leur contexte et à leur stratégie. Cette attente n'a pas été sans conséquences sur leur choix de voies de recrutement des professeurs de sciences de gestion : le nombre de postes offerts au concours d'agrégation a connu une chute spectaculaire durant la période de décontingentement.

Cette partie met l'accent sur le développement important des sciences de gestion qui attirent de très nombreux étudiants, sur la faiblesse du taux d'encadrement des étudiants par les enseignants-chercheurs de la discipline, sur l'insertion professionnelle exceptionnelle des étudiants diplômés en sciences de gestion et sur la forte pression exercée sur les professeurs de ce domaine pour accomplir l'ensemble des missions qui leur sont assignées. Certaines spécificités de l'enseignement supérieur des sciences de gestion sont exposées telles que sa double structuration globale et par spécialités et l'attractivité des Grandes Écoles de management et des entreprises, en France et à l'international.

Plusieurs tensions résultent de cette situation : difficulté de recrutement pour certaines universités, surcharge pédagogique et administrative affectant l'activité de recherche, tensions entre collègues donnant priorité à leur recherche et collègues accomplissant les tâches d'encadrement et de services à la communauté, tension entre la nécessité d'appréhender l'organisation étudiée de façon globale, dans sa complexité, et celle d'approfondir les connaissances dans le cadre d'une spécialité avec le risque d'une prise en considération insuffisante ou partielle de l'ensemble étudié, se traduisant par des demandes de profils différenciés, etc.

Plusieurs conséquences sont à considérer :

- La nécessité de rechercher un bon équilibre entre l'offre et la demande de formation en sciences de gestion, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Cela n'est possible que si un nombre suffisant de postes est offert et pourvu ;
- L'ambition de situer le corps professoral de la discipline au meilleur niveau de recherche sur le plan international. Cette ambition exige que les professeurs puissent bénéficier du temps et des ressources nécessaires aux activités de recherche ;
- La prise en considération de l'importance et de la variété des attentes de la communauté académique vis-à-vis des professeurs en sciences de gestion, notamment en termes d'enseignement et d'innovation pédagogique, de recherche, d'implication dans la communauté universitaire, de développement économique et sociétal et de rayonnement international ;
- La nécessité de conforter l'attractivité de la fonction de professeur des universités en sciences de gestion face au contexte concurrentiel décrit ci-dessus. Il importe à cette fin que les incitations soient claires en termes de ressources ou de temps disponible pour les activités fondamentales d'enseignement, de recherche ou d'implication dans la vie académique et sociale.

La deuxième partie du rapport présente une analyse des évolutions observées à la suite de la mise en œuvre du dispositif de décontingentement. Elle s'appuie sur deux types d'informations principales : d'une part un ensemble de données chiffrées fournies à la fois par les services du ministère et par le

CNU06 ; d'autre part une série d'auditions menées par le comité d'experts auprès de différents acteurs, parties prenantes des problématiques de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion. Elle comporte une synthèse du travail d'enquête effectué par le comité d'experts mis en place par le Hcéres, notamment un état de l'intérêt et des limites des différentes voies de recrutement des professeurs des universités dans le domaine des sciences de gestion.

- Remarque préliminaire : les données statistiques fournies par le Ministère permettent d'établir à gros traits les profils des candidats et des lauréats au concours de l'agrégation (interne et externe), mais ne permettent pas d'établir un suivi précis et rigoureux de leur trajectoire, ni avant le concours, ni après.

- S'agissant de la voie du 46.1, ces statistiques ne permettent d'identifier ni les profils, ni les trajectoires des candidats, pas plus que ceux des qualifiés, mais seulement de brosser les profils des candidats qui ont été qualifiés et affectés sur des postes. Les statistiques fournies par le CNU permettent cependant de préciser les profils des candidats et des qualifiés (qu'ils aient ou non obtenu un poste), sur la base des tableaux fournis par le ministère au moment des campagnes de qualification (tableaux non exempts d'erreurs comme le bureau de la sixième section du CNU a pu le constater).

- Enfin, les données sur les candidats 46.3 sont difficilement exploitables compte-tenu du faible nombre de candidats par an mais aussi de problèmes d'identification de ces candidats dans les bases de données du Ministère.

L'analyse de la mise en œuvre du nouveau décret statutaire depuis 2015, sur la base des données disponibles, conduit au constat suivant :

- Une diminution très forte du nombre de postes mis au concours d'agrégation (4 en 2019) mais un nombre de candidats encore élevé (42) et un développement très important de la voie 46.1 aux dépens des autres voies ;
- Une différence d'âge des candidats selon les voies de recrutement, mais parfois moins élevée que prévu. Cependant, l'agrégation externe permet à de très jeunes candidats de se présenter, ce qui constitue un possible accélérateur de carrière ;
- Une proportion homme/femmes relativement stable selon les voies (autour de 50%) avec une réussite un peu plus élevée des femmes ;
- Un taux d'endorecrutement de plus en plus élevé par la voie du 46.1 : l'endorecrutement concerne environ un cinquième des lauréats au concours agrégation. Pour la voie du 46.1, ce taux grimpe à près de deux tiers. Il tend à s'accentuer entre 2015-2016 (58%) et 2017-2018 (70%), ce dernier chiffre étant particulièrement élevé.

Il ressort des auditions un consensus quasi-unanime pour le maintien d'une diversité de voies. Chaque dispositif (agrégation, 46.1, 46.3, mutation) présente des avantages et des limites en termes de garantie de poste, d'adaptation du poste à la politique de ressources des établissements et à leur contexte (taille, position sur le territoire, politique d'enseignement et de recherche, etc.), d'évaluation des qualités des candidats, de profils de candidats (âge, possibilité de mobilité, spécialisation, etc.), d'ouverture à l'international.

Toutefois, rapproché des conditions de concurrence actuelles exercées par les Grandes Écoles de management, le marché privé du travail et les universités étrangères, le contexte actuel n'est pas favorable à l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur en sciences de gestion. Il incite les jeunes docteurs *« à aller voir ailleurs »,* sans prendre le risque de mobilité de l'agrégation, qui s'accroît avec la raréfaction des postes ouverts au concours, et sans attendre le temps nécessaire de l'habilitation à diriger des recherches pour se présenter à la qualification du 46.1.

La troisième partie dresse un bilan de l'évaluation qui conduit à des propositions d'évolution du recrutement des professeurs de sciences de gestion. L'évaluation des voies de recrutement révèle un écart sensible entre les attentes des parties prenantes, d'une part, et les résultats observés depuis le décontingentement, d'autre part. Les auditions conduites par le comité d'évaluation confirment ce constat.

Le dispositif de recrutement des professeurs des universités doit permettre de garantir la qualité scientifique des candidats recrutés en référence aux meilleurs standards internationaux, l'équité et la transparence de chaque voie d'accès au corps des professeurs et la présence équilibrée de ces

derniers sur l'ensemble du territoire. Pour satisfaire les besoins tant qualitatifs que quantitatifs de professeurs en sciences de gestion, il est aussi crucial de rendre attractive leur carrière. Dans cet esprit, la voie de recrutement, premier stade de l'intégration dans le corps des professeurs des universités, ne doit pas apparaître comme un obstacle pour des candidats de qualité.

Le bilan présenté dans ce rapport révèle certaines dérives ou certaines faiblesses des voies de recrutement auxquelles il est important de remédier pour tendre vers les attentes des instances nationales.

La variété légitime des attentes des universités vis-à-vis de leurs futurs professeurs de sciences de gestion, en matière de recherche, d'enseignement et de responsabilités collectives, doit avoir pour corollaire des voies de recrutement adaptées à une discipline sous tension et très concurrencée, incitant les candidats de qualité à se présenter en leur garantissant un processus de choix ouvert, transparent et équitable. Aucune des voies de recrutement ne permet, à elle-seule, de répondre à l'ensemble des attentes des parties prenantes, ni de réduire les tensions auxquelles est confrontée la discipline sciences de gestion. La situation créée par le décontingentement est loin d'être satisfaisante pour répondre aux souhaits et aux ambitions des parties prenantes.

Pour autant, un retour au contingentement n'est ni acceptable, ni susceptible de remédier à cette situation. La détermination d'une proportion fixée *a priori* entre les différentes voies de recrutement trouve difficilement un fondement rationnel. Elle limite de fait le nombre de postes des voies de recrutement autres que l'agrégation à celui mis au concours et introduit ainsi une rigidité peu justifiable sur la détermination du nombre global de postes. Au demeurant, le contingentement va clairement à l'encontre de la volonté de la quasi-totalité des universités et se traduit en conséquence par une limitation des postes sur chaque voie qui ne correspond ni aux besoins des territoires, ni aux attentes des candidats.

Le comité d'évaluation propose de dépasser ce dilemme en retenant un dispositif fondé d'une part sur la diversité des voies de recrutement, sans limitation a priori, et d'autre part sur l'attractivité de chacune d'entre elles pour attirer d'excellents candidats.

Ces recommandations focalisent l'attention sur les trois principales voies de d'accès au corps des professeurs des universités que sont les concours ouverts au titre de l'agrégation, du 46.1 et du 46.3.

Maintenir la différenciation des voies de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion

Cette différenciation permet d'éviter les écueils constatés au regard des résultats chiffrés et relevés lors des auditions. Elle correspond à la diversité des profils de professeurs et à la variété des attentes des universités. Elle permet de s'adapter au contexte d'une discipline encore récente.

Rendre chaque voie attractive pour les parties prenantes (universités et candidats) dans le respect des grands enjeux nationaux

Il est incontestable que l'agrégation offre aux lauréats un accès potentiellement plus rapide au corps des professeurs des universités en sciences de gestion et donc une carrière plus attractive de ce point de vue. Elle peut apparaître aussi comme une ouverture permettant d'offrir une possibilité de devenir professeur en évitant le biais du localisme. En cela, elle exerce une attraction quasi-naturelle auprès des candidats malgré l'incertitude qui pèse sur le lieu de leur première affectation. Lever tout ou partie de cette incertitude, en annonçant les postes et les profils correspondant définis par les établissements où les lauréats seront affectés, n'est pas de nature à diminuer cette attraction. En revanche, cela permettrait de réduire la réticence qu'ont les universités à choisir la voie de l'agrégation dès lors qu'un mécanisme d'appariement leur garantit que les candidats reçus correspondent à leurs besoins.

De son côté, le 46.1 offre aux candidats la possibilité de maîtriser leur mobilité et de candidater sur des postes correspondant à leurs spécialités ou s'inscrivant dans un projet scientifique et pédagogique qui est le leur. Le fait que les postes publiés à ce titre puissent être ouverts indifféremment au recrutement et à la mutation va dans le sens de l'intérêt bien compris des candidats et des universités. En revanche,

l'importance de l'endorecrutement constaté sur cette voie minimise la portée de cet intérêt. Il appartient donc aux universités de définir des règles de mobilité et de les faire respecter par les comités de sélection.

Enfin, le 46.3 offre des perspectives d'évolution de carrière pour les maîtres de conférences qui s'investissent durablement dans les établissements. Il constitue incontestablement la voie privilégiée pour la promotion interne. De ce point de vue, il est important que l'endorecrutement pratiqué par le 46.1 ne vienne pas brouiller l'image du 46.3.

Aménager les principales voies de recrutement pour mettre en valeur leur intérêt pour les universités et pour les candidats et éviter ou tout au moins atténuer les blocages, les biais ou les dérives constatés

Le problème essentiel de l'agrégation est de rendre compatible un concours national avec l'autonomie des universités. Le comité d'évaluation n'a pas mandat pour se prononcer sur ce sujet de fond, qui peut soulever également des difficultés réglementaires et pratiques. Il a néanmoins observé lors des auditions que l'idée d'un jury externe, garantissant la qualité scientifique et pédagogique de candidats pouvant correspondre à des profils définis par chaque université, ne semblait pas soulever d'opposition majeure dès lors que ce jury permettait d'éviter des décisions empreintes de localisme.

S'agissant de la voie de recrutement par le 46.1, le problème délicat à résoudre est celui de l'endorecrutement. Penser l'interdire ou rendre sa pratique exceptionnelle est illusoire et serait au demeurant contreproductif. Pour autant, avec l'autonomie des universités et leur politique affirmée de ressources humaines, on est en droit d'attendre de leur part la définition et le respect de règles en matière de mobilité et d'endorecrutement, en précisant le sens à donner à cette expression (pas de recrutement interne du tout, pas de recrutement interne sans mobilité déjà effectuée, etc.).

Ces propositions générales ont donc pour corollaire des modifications de chacune des voies. Ces dispositions relèveraient pour partie de textes réglementaires. Elles pourraient être expérimentales afin d'observer les pratiques et les résultats obtenus pour une nouvelle période de quatre ans, par exemple.

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée à la fin de ce rapport.

Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Elles se fondent sur :

- le rapport d'analyse du dispositif élaboré par le MESRI, détaillant les bilans des recrutements des professeurs des universités dans les disciplines des sciences économiques et des sciences de gestion ;
- une liste de documents figurant en annexe 2 ;
- les données extraites des fichiers mis à la disposition du comité par le MESRI ;
- les auditions de personnalités (annexe 1).

L'évaluation concerne, en majeure partie, les dernières années d'exercice des concours de recrutements constituant la période de référence des analyses du comité d'experts.

RAPPORT A MADAME LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION : EVALUATION DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS DES UNIVERSITES EN SCIENCES DE GESTION

Sommaire

Introduction 9

1 / Rappel du cadre législatif 9

2 / La mission 9

Le recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion : un enjeu majeur 10

1 / Les attentes des parties prenantes

a/ Au niveau national

b/ Au niveau des universités, de leurs unités de recherche et de leurs composantes d'enseignement

c/ Au niveau des candidats

2 / Le contexte de la discipline des sciences de gestion 11

a/ Une discipline récente à l'université connaissant un développement remarquable et un succès incontestable auprès des étudiants

b/ Une proximité très forte des entreprises et des organisations

c/ Une discipline très concurrencée

d/ Une double structuration : globale et par spécialités

e/ Un atout important pour l'insertion professionnelle

f/ Des effets problématiques

3/ Conséquences pour le recrutement des professeurs en sciences de gestion 16

Les différentes voies d'accès au grade de professeur : constats chiffrés et retours sur les auditions 17

1 / Profils, candidatures et endorecrutement : quelques constats chiffres 17

a/ Éléments de comparaison des profils des lauréats aux concours d'agrégation et des qualifiés par la voie 46.1

b/ Éléments d'analyse en termes de candidatures et d'endorecrutement

2 / Analyse qualitative : retour sur les auditions 21

a/ Un rendez-vous institutionnel manqué

b/ Un consensus quasi-unanime pour le maintien d'une diversité des voies de recrutement sans contingentement

c/ Un enjeu majeur : l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur en sciences de gestion

d/ Suggestions d'amélioration issues des auditions

3 / Avantages et inconvénients des différentes voies de recrutement 24

a/ Le concours d'agrégation externe

b/ La voie de recrutement par le 46.1

Synthèse de l'évaluation et propositions 27

1 / Synthèse de l'évaluation 27

2 / Recommandations 29

a/ Maintenir la différenciation des voies de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion

b/ Rendre chaque voie attractive pour les parties prenantes (universités et candidats) dans le respect des grands enjeux nationaux

c/ Aménager les principales voies de recrutement pour mettre en valeur leur intérêt pour les universités et pour les candidats et éviter ou tout au moins atténuer les blocages, les biais ou les dérives constatés

Déroulement des auditions 31

Annexe 1 : Liste des personnalités auditionnées 32

Annexe 2 : Liste des documents consultés 33

Lettre de saisine du Cabinet de Mme la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à M. le Président du Hcéres 34

Introduction

1/ Rappel du cadre législatif

Selon l'article 53 du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs (EC) et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences :

« À titre expérimental, les dispositions des deux dernières phrases du deuxième alinéa de l'article 49-2 du décret du 6 juin 1984 susvisé, dans leur rédaction issue du présent décret, ne sont pas applicables aux procédures de recrutement des professeurs des universités par les concours nationaux d'agrégation ouverts dans les sections 5 et 6 du Conseil national des universités dont la proclamation des résultats aura lieu en 2016, 2017, 2018 et 2019.

Au terme de l'expérimentation, un rapport d'évaluation établi par le Haut Conseil de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche est remis au ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette évaluation porte notamment sur la mobilité des personnels recrutés par les établissements dans les disciplines concernées ».

2/ La mission

Par lettre du 29 octobre 2018 au président du Hcéres, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) demandait de procéder à l'évaluation du dispositif expérimental et précisait que « *l'évaluation portera notamment sur l'évolution des différentes modalités de recrutement dans l'ensemble des disciplines considérées pour l'ensemble des établissements et en particulier sur l'évolution de l'endorecrutement, consécutive au décontingentement. Elle devra permettre de mesurer la pertinence du dispositif de décontingentement sur la base des concours de l'agrégation ouverts au titre des années 2015 à 2018* ». Il indiquait également que « *les conclusions du rapport d'évaluation permettront au ministère de déterminer s'il y a lieu de supprimer la contrainte fixant un pourcentage de recrutement par l'agrégation de façon définitive ou par la prorogation du dispositif d'expérimentation. À défaut, le dispositif antérieur qui prévoit un contingentement sera rétabli* ».

Ce rapport d'évaluation du dispositif expérimental de décontingentement porte sur les seules disciplines des « sciences de gestion ». Il est composé de trois parties.

La première situe la problématique du recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion dans le contexte de l'adaptation de l'enseignement supérieur et de la recherche en gestion aux évolutions de la société en considérant les enjeux nationaux et internationaux. Elle présente certaines attentes importantes des principales parties prenantes.

La deuxième partie présente une analyse des évolutions observées à la suite de la mise en œuvre du dispositif de décontingentement et une synthèse du travail d'enquête effectué par le comité d'experts mis en place par le Hcères, notamment un état de l'intérêt et des limites des différentes voies de recrutement des professeurs des universités dans le domaine des sciences de gestion.

La dernière partie apporte une réponse à la demande du ministère et comporte des propositions d'évolution du recrutement des professeurs des universités pour les disciplines des sciences de gestion.

Le recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion : un enjeu majeur

L'évaluation du dispositif de décontingentement du recrutement des professeurs des universités s'inscrit dans le cadre général des attentes de l'État vis-à-vis du corps des professeurs des disciplines concernées, de la politique des universités dans le contexte d'une plus grande autonomie de gestion des ressources humaines qu'elles appellent de leurs vœux et des attentes des enseignants-chercheurs intéressés par la fonction de professeur des universités.

Cette évaluation dépend aussi du contexte propre à chaque discipline. Les sciences de gestion, apparues à l'université il y a une quarantaine d'années, partagent avec d'autres secteurs disciplinaires un certain nombre de traits communs aux disciplines récentes mais aussi quelques caractéristiques particulières qui sont à prendre en considération pour définir le mode de recrutement des professeurs des universités.

1/ Les attentes des parties prenantes

a/ Au niveau national

La politique de recrutement des professeurs des universités est un élément clé de la réussite des missions fondamentales de l'université : le progrès des connaissances, l'enseignement des savoirs auprès des étudiants et tout au long de la vie, l'insertion professionnelle. Elle doit garantir la haute qualité scientifique des professeurs recrutés, ainsi que la transparence et l'équité des pratiques en cours dans les universités. Notre système d'enseignement supérieur et de recherche doit en effet tenir son rang au niveau international afin d'assurer à notre pays une place prépondérante dans la production de connaissances et l'innovation[1]. Il s'agit là d'un enjeu majeur.

Au titre de leur mission de service public, les universités doivent permettre une présence équilibrée de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'ensemble du territoire national et une bonne intégration dans l'espace européen[2], voire international.

En conséquence, l'attractivité de la carrière des enseignants-chercheurs est un impératif prioritaire si l'on veut recruter les meilleurs talents dans les universités afin qu'ils puissent remplir l'ensemble des missions que la Nation leur confie. L'évolution du recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion doit répondre pleinement à ces ambitions supérieures de la Nation et participer de façon significative à leur réalisation.

b/ Au niveau des universités, de leurs unités de recherche et de leurs composantes d'enseignement

Pour accomplir les missions définies par l'État, dans le cadre de l'autonomie qui leur est reconnue par la loi, les universités attendent que le recrutement des enseignants-chercheurs puisse s'inscrire dans leur stratégie, sur les plans de la recherche et de l'enseignement mais aussi sur ceux de leur action pour l'insertion professionnelle et l'équilibre de leur territoire.

[1] Lettre de mission de Madame la Ministre du 19 février 2019 au Groupe de Travail « Modernisation de la GRH » dans le cadre de la préparation de la Loi de Programmation de la Recherche.
[2] Idem.

Au titre de la gestion de leurs ressources humaines, les universités souhaitent, dans le respect des dispositions liées au statut de la fonction publique, conduire une politique de recrutement adaptée à leurs caractéristiques propres, à leur contexte particulier, à la diversité de leurs formes d'excellence et à la spécificité des établissements et des sites. Elles attendent aussi que l'intégration de nouveaux collègues dans leur corps professoral permette d'assurer l'ensemble des activités nécessaires à leur développement et à la mise en œuvre de leur stratégie, ce qui implique la possibilité du choix parmi des profils différenciés en fonction des priorités de leurs composantes de formation et de recherche. Cette politique ne doit toutefois pas remettre en cause la garantie d'équité dans les recrutements à l'échelle nationale et d'un niveau de qualité scientifique des candidats recrutés conforme aux standards internationaux.

c/ Au niveau des candidats

La satisfaction des besoins quantitatifs et qualitatifs en candidats de haut niveau aux postes de professeurs des universités dépend de plusieurs facteurs : qualité des unités de recherche, présence dans celles-ci de collègues avec qui il sera intéressant de collaborer, réputation de l'établissement et, de façon plus générale et essentielle, attractivité des carrières offertes. Cette attractivité est à la fois liée aux incitations que l'État et chaque établissement sont susceptibles d'offrir et à la possibilité pour les candidats de disposer des ressources nécessaires au développement des missions qui leur seront confiées. Elle suppose aussi que les voies de recrutement puissent s'adapter à des profils variés en termes de spécialités, d'âge, d'expérience et de compétences. Elle exige que les voies de recrutement soient transparentes et équitables et permettent aux meilleurs candidats d'intégrer le corps des professeurs des universités.

La possibilité de choisir une voie de recrutement adaptée à leur profil et à leurs impératifs, tout en respectant les standards de qualité inhérents à la fonction de professeur des universités, est un facteur incontestable d'attractivité pour les candidats.

En sciences de gestion, certaines attentes liées à la discipline, tant au plan quantitatif que qualitatif, sont à considérer au regard de la concurrence forte exercée par les Grandes Écoles de management privées et consulaires, de l'attractivité des entreprises et de la concurrence internationale.

2/ Le contexte de la discipline des sciences de gestion

Chaque discipline a ses caractéristiques. Celles des sciences de gestion méritent d'être présentées car elles expliquent et justifient un certain éloignement des normes de recrutement par rapport à d'autres sections du Conseil national des universités (CNU), parfois constaté et mis en exergue. Elles permettent aussi de comprendre certains aspects particuliers du rôle des professeurs des universités en sciences de gestion, les attentes de l'université et plus largement de la communauté scientifique à leur égard.

a/ Une discipline récente à l'université connaissant un développement remarquable et un succès incontestable auprès des étudiants

Selon une étude de la Fondation nationale pour l'enseignement et la gestion des entreprises (FNEGE)[3] réalisée à partir des données 2014 du Ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et de la Conférence des Grandes Écoles (CGE), 18,4 % des étudiants français suivaient des études de gestion en cursus principal (sans prendre en compte les filières d'économie). En outre, de très nombreux enseignements de gestion sont donnés dans d'autres cursus à l'université et hors de l'université (écoles d'ingénieurs notamment).

À l'université, les études de gestion ont connu un développement considérable depuis 40 ans avec un

[3] FNEGE, Observatoire des formations, 2015.

nombre d'étudiants en croissance constante et un corps professoral passant de quelques dizaines d'enseignants-chercheurs en 1977 (date du premier concours d'agrégation) à 2 111 en 2018. Entre 1997 et 2017, le nombre d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion a pratiquement été multiplié par deux avec un rapport professeurs / maîtres de conférences globalement stable au fil des années (251 professeurs des universités et 802 maîtres de conférences en 1997 ; 379 professeurs des universités et 1 393 maîtres de conférences en 2007 ; 462 professeurs des universités et 1 640 maîtres de conférences en 2017, 484 professeurs et 1 627 maîtres de conférences en 2018)[4].

L'accroissement de la demande globale d'enseignement supérieur en gestion et la croissance générale des effectifs enseignants-chercheurs qu'il a suscitée ont particulièrement touché la France qui était en retard au niveau international (constat réalisé lors de la création de la FNEGE en 1968). Ce développement singulier ne s'est pas réalisé sans que cette nouvelle discipline ne soit confrontée à de nombreuses tensions qui ont eu, et ont encore de nos jours, une influence sur le rôle et le recrutement du corps professoral.

Selon une étude du MESRI[5], les étudiants en gestion à l'université en 2014-2015, aux trois niveaux du LMD, représentent 8 % du total des effectifs estudiantins à l'université et près de 80 % des étudiants inscrits en sciences économiques ou de gestion (hors AES et filière pluri éco-gestion)[6]. Cet attrait pour la gestion comparé à celui pour l'économie est plus important en licence (83,4 %) qu'en master (74,1 %) ; il s'équilibre mais ne se dément pas au niveau du doctorat (51,3 %). Rapproché du potentiel d'encadrement offert par les enseignants-chercheurs relevant de la 6ème section du CNU en 2015 (440 professeurs des universités et 1 620 maîtres de conférences), on comptait alors un enseignant-chercheur pour 60 étudiants. Ce taux reste dans le même ordre de grandeur depuis[7]. Si ce constat de la faiblesse en nombre de l'encadrement des études de gestion par des enseignants-chercheurs de la discipline est probablement partagé avec d'autres disciplines jeunes, il porte en soi les germes d'une pression particulière qui pèse sur le corps professoral compte tenu d'autres caractéristiques des sciences de gestion, en particulier leur proximité à l'entreprise et leur exposition à la concurrence des Grandes Écoles de management.

Ce succès des études de gestion s'apprécie également à l'aune des taux de réussite et de l'insertion professionnelle des diplômés. Ainsi, selon la même étude du MESR, 49,6 % des étudiants inscrits en licence sciences de gestion sont diplômés en 3 ou 4 ans, contre 41,1 % en sciences économiques, 39 % dans la filière pluri sciences éco-gestion et 30,3 % en AES[8]. Au niveau master, le taux de réussite en 2 ou 3 ans s'élève à 73,3 %, contre 56,4 % en sciences économiques, 61,3 % en pluri sciences éco-gestion et 43,7 % en AES[9]. Si les études de gestion présentent des taux de réussite élevés, les diplômés de ce secteur bénéficient aussi d'une bonne insertion professionnelle. Leur taux d'insertion 30 mois après l'obtention de leur diplôme s'élève à 93 %, dont 83 % en emploi stable et 98 % à plein temps avec un salaire mensuel net médian de 2 020 Euros. À titre de comparaison, le taux d'insertion des diplômés de l'ensemble des masters délivrés par les universités[10] s'élève à 89 %, dont 73 % en emploi stable et 93 % en emploi à plein temps.

[4] Source : MESRI, Fiches démographiques des sections du CNU, section 06, 2017 et 2018.

[5] Source : A. Lièvre, « Les étudiants en économie, gestion et AES à l'université en 2014/2015 », *Note d'Information enseignement supérieur et recherche*, n°16.02, MENESR DGESIP-DGRI-SCSESR-SIES, avril 2015. À la connaissance du comité d'experts, il s'agit de l'étude la plus récente qui n'agrège pas dans un même ensemble les données relatives aux étudiants inscrits en économie et en gestion.

[6] En 2014/2015, on comptait environ122 780 étudiants inscrits en gestion et 32 360 en sciences économiques. Le nombre d'étudiants inscrits à l'université était près de 1 531 300.

[7] Le taux avancé lors des auditions réalisées par le comité d'évaluation est de 1 EC pour 58 étudiants en 2018 (2 200 enseignants-chercheurs pour 128 000 étudiants).

[8] Le taux de réussite en 3 ans de la licence sciences de gestion est de 38,3 %, contre 28,2 % en sciences économiques, 27,1 % en pluri sciences éco-gestion et 21,1 % en AES.

[9] Le taux de réussite en 2 ans du master sciences de gestion s'élève à 64,4 %, contre 45,6 % en sciences économiques, 61,3 % en pluri sciences éco-gestion et 43,7 % en AES.

[10] Hors masters enseignement et hors universités Paris Dauphine et Antilles-Guyane.

b/ Une proximité très forte des entreprises et des organisations

Les sciences de gestion se définissent de façon très générale comme des sciences de la décision et de l'action. Leur objet d'étude principal est l'Organisation que celle-ci soit publique ou privée : entreprises, associations, services publics, collectivités, hôpitaux, etc. Cette proximité avec l'entreprise ou d'autres types d'organisation a des conséquences très concrètes et observables sur les activités des professeurs en sciences de gestion.

Sur le plan de la recherche, la compréhension du fonctionnement et de l'évolution des organisations, objet central en sciences de gestion, conduit les chercheurs du domaine à se référer à des apports scientifiques multiples et variés issus des sciences humaines, expérimentales ou exactes. Pour autant, la gestion a développé un corps de connaissances propre fondé sur ces sciences fondamentales. Ce corpus de connaissances repose sur des méthodologies scientifiques très diverses dont un des aspects les plus prégnants est le lien nécessaire entre les connaissances théoriques et la réalité empirique des organisations étudiées, à l'image des sciences de l'ingénieur. Cette variété des profils scientifiques et cette orientation vers la décision et l'action s'observent tout au long du parcours qui conduit du doctorat au professorat en sciences de gestion. Elles constituent un élément central pour le recrutement des professeurs de la discipline.

Sur le plan pédagogique et des responsabilités collectives, on observe que les enseignants-chercheurs de sciences de gestion ont souvent été pionniers dans plusieurs tendances lourdes du développement des universités : la professionnalisation des diplômes, la formation continue, l'apprentissage, le développement international. On peut citer en appui de ces constatations, le rôle et les résultats obtenus par les Instituts d'administration des entreprises (IAE) et les autres composantes en sciences de gestion dans les universités. Les études du programme *Business School Impact System* (BSIS) réalisées par la FNEGE et l'EFMD[11] montrent l'impact exceptionnel des Grandes Écoles de Management sur leur environnement universitaire et territorial. La contrepartie de ce développement est la charge pédagogique et administrative très lourde et particulière qui pèse sur la plupart des professeurs de sciences de gestion, en raison notamment du nombre d'heures de cours à dispenser en formation initiale et continue, du nombre de programmes de formation à gérer, du nombre d'étudiants à suivre en stage ou en apprentissage, des liens nombreux à entretenir avec le monde professionnel et de la multiplicité des programmes internationaux. Ces charges viennent s'ajouter à la participation des professeurs aux organes centraux de leurs universités et aux impératifs d'animation scientifique, d'encadrement et de production de la recherche (thèses, publications…). En raison du nombre insuffisant de professeurs de sciences de gestion dans de nombreuses universités, cette participation aux structures de gouvernance, à la direction des composantes et des programmes, se présente souvent pour ceux-ci comme un passage obligé.

c/ Une discipline très concurrencée

En France, l'enseignement supérieur en sciences de gestion est également dispensé, de façon tout à fait originale par rapport aux autres pays, par des Grandes Écoles consulaires ou privées. Entre ces Grandes Écoles de management et les composantes de l'université dédiées à l'enseignement des sciences de gestion, il existe des relations qui vont de la coopération à la concurrence. Sans entrer ici dans ce débat, il importe de mettre en relief quelques conséquences importantes en termes de recrutement des professeurs. L'accroissement de la demande globale d'enseignement supérieur en gestion a en effet entraîné une forte demande de professeurs qualifiés, docteurs et titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR), ce qui constitue un sujet de concurrence entre les universités et les Grandes Écoles. Ce phénomène se traduit aussi par une attractivité réelle de ces dernières pour les enseignants-chercheurs de gestion. Compte tenu de leurs moyens, les opportunités qu'elles offrent aux candidats professeurs, notamment en termes financiers, de charges de travail,

[11] L'EFMD (*European Foundation for Management Development*) est l'un des deux principaux organismes mondiaux d'accréditation des Écoles de Management.

d'outils pédagogiques et d'environnement de recherche, constituent pour l'université une concurrence sérieuse au moment même où celle-ci a un besoin très sensible de recrutement.

À cette attractivité des Grandes Écoles de management, s'ajoute celle des entreprises et des organismes de recherche ou de conseil, très demandeurs de spécialistes bien formés dans les différents domaines du management. En particulier, l'attrait du secteur privé pour les diplômés d'un master de gestion, tant en termes de rémunération à l'embauche que de projection dans une grille de salaire plus motivante, n'incite pas les plus talentueux d'entre eux à s'engager dans un travail doctoral, même lorsque ce dernier bénéficie d'un contrat doctoral ou d'un dispositif CIFRE.

Enfin, au niveau international, on observe un double phénomène :

- Les futurs professeurs en sciences de gestion ont de façon de plus en plus systématique une expérience internationale, ce qui explique que certains d'entre eux soient légitimement attirés par des postes à l'étranger ;

- Les Grandes Écoles de management françaises recrutent de plus en plus de professeurs à l'international, notamment sous l'effet des accréditations (AACSB, EQUIS, EPAS, AMBA) ; celles qui sont les mieux classées ont aujourd'hui plus de la moitié de leurs corps enseignant permanent de nationalité étrangère, ce qui introduit une concurrence particulière pour le corps professoral universitaire, notamment en termes de conditions de recrutement, d'enseignement et de publications.

d/ Une double structuration : globale et par spécialités

La proximité évoquée plus haut avec l'entreprise et les autres types d'organisation explique en grande partie la double structuration de la discipline. Les sciences de gestion comprennent de nombreuses spécialités comme en atteste la liste des sous disciplines distinguées par le concours d'agrégation ou encore l'existence de nombreuses associations scientifiques dont certaines sont dédiées à telle ou telle spécialité. Ces spécialités se retrouvent à l'échelle internationale, notamment dans la grande majorité des revues scientifiques dédiées à une seule d'entre elles[12]. De nombreux enseignants-chercheurs publient quasi exclusivement dans leur spécialité. Ils sont d'autant moins incités à publier dans des revues scientifiques « généralistes » que celles-ci sont relativement peu nombreuses. Si l'existence et le rôle de ces spécialités ne constituent pas en soi une spécificité disciplinaire, elles posent néanmoins un problème de fond et ont des conséquences importantes sur le fonctionnement de la discipline, en particulier en matière de recrutement du corps professoral.

Le problème de fond est celui de la tension qui existe entre la nécessité d'appréhender l'organisation étudiée de façon globale, dans sa complexité, et celle d'approfondir les connaissances dans le cadre d'une spécialité avec le risque d'une prise en considération insuffisante ou partielle de l'ensemble étudié. Se pose ici clairement la question de ce que la communauté scientifique attend d'un professeur des universités en sciences de gestion, entre spécialisation disciplinaire pointue et aptitude à appréhender des thématiques transversales et interdisciplinaires que soulèvent les enjeux organisationnels et sociétaux du monde d'aujourd'hui.

On retrouve fortement cette tension lors du recrutement des professeurs comme le révèle notamment l'analyse des « fiches de poste » des emplois de professeur : certaines demeurent généralistes (professeur de sciences de gestion), d'autres marquent une spécialité (finance, marketing, gestion des ressources humaines, comptabilité-contrôle, etc.), d'autres formulent des sous-spécialités beaucoup plus précises encore.

[12] Cf. les listes CoNRS, Hcéres et FNEGE (liste des associations scientifiques de gestion).

e/ Un atout important pour l'insertion professionnelle

Une des missions explicites de l'université depuis la Loi LRU de 2007 est l'insertion professionnelle, comme l'illustre le changement de dénomination de la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) devenue DGESIP en 2008, les deux dernières lettres indiquant clairement l'importance accordée à l'insertion professionnelle. Toutes les études conduites dans les universités confirment les résultats remarquables obtenus par les formations relevant des sciences de gestion, tant en matière d'insertion de leurs diplômés que d'ouverture de l'offre de formation des établissements à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise. L'apprentissage et la formation continue, comme déjà noté, y jouent aussi un rôle significatif. Les attentes de la communauté universitaire vis-à-vis des professeurs en sciences de gestion sont particulièrement fortes au regard de ces ambitions, ceux-ci constituant souvent un « point de jonction » entre les universités et les entreprises (on peut citer à nouveau à cet égard les études BSIS réalisées par la FNEGE et l'EFMD). On observe généralement que cet enjeu prioritaire de l'insertion professionnelle a pour conséquence une sollicitation et une implication particulières du corps professoral en sciences de gestion.

f/ Des effets problématiques

Les tensions et difficultés observées ci-dessus tant sur le plan du recrutement que sur celui des attentes vis-à-vis des professeurs en sciences de gestion ont trois séries d'effets qui méritent d'être soulignés.

Confrontés à la difficulté d'assurer les nombreux enseignements en sciences de gestion et à celle de pourvoir les postes de professeur, certains établissements ont tendance à préférer publier des emplois de professeurs du secondaire (PRAG ou PRCE) qui doivent assurer un service d'enseignement deux fois plus important (384 heures « équivalent TD »), sans obligation de recherche. Cette tendance à la « secondarisation » n'est pas sans conséquences sur les missions propres aux professeurs des universités qui sont de fait concentrées sur un nombre plus restreint d'enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs).

Beaucoup de professeurs de la discipline sont en surcharge pédagogique, administrative ou de responsabilités collectives et ont des difficultés à remplir l'ensemble des fonctions qui leurs sont confiées, avec assez souvent des conséquences regrettables sur leurs activités de recherche. Cette situation de fait crée des tensions entre collègues se dévouant pour la communauté et collègues privilégiant la recherche. Elle peut aussi créer certains déséquilibres avec leurs collègues d'autres disciplines et diminuer l'attractivité de la fonction de professeur à l'université au regard des autres possibilités offertes aux candidats (Grandes Écoles, entreprises, etc.).

Au sein des universités, l'existence d'un corps professoral solide en sciences de gestion s'est révélé être un atout majeur pour l'ensemble de la communauté académique, ces enseignants-chercheurs jouant souvent un rôle pionnier et fructueux en termes de lien avec les acteurs économiques, d'apprentissage, d'insertion professionnelle, de création d'entreprise, d'internationalisation. Ce corps professoral correspond aux attentes et aux besoins de l'université et plus largement de la Société. Ne pas assurer son développement aurait certainement des conséquences regrettables pour le développement économique et sociétal des territoires concernés.

3/ Conséquences pour le recrutement des professeurs en sciences de gestion

Les attentes des parties prenantes et les éléments de contexte présentés ci-dessus ont pour objectif de mettre l'accent sur certaines lignes de force à prendre en compte pour déterminer les voies de recrutement des professeurs en sciences de gestion à l'université :

- La nécessité de rechercher un bon équilibre entre l'offre et la demande de formation en sciences de gestion tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Il importe à ce niveau que le nombre de professeurs en sciences de gestion soit examiné au regard de la demande existante en la matière, en termes de nombre d'étudiants, de programmes, d'heures d'enseignement, de développement de la recherche, de taux d'encadrement, d'implication dans les tâches au service de la communauté académique et du développement économique et sociétal des territoires. Cela n'est possible que si un nombre suffisant de postes est offert et pourvu ;

- L'ambition de situer le corps professoral de la discipline au meilleur niveau de recherche sur le plan international, le progrès des connaissances étant une des missions fondamentales de l'université. Cette ambition exige que les professeurs puissent bénéficier du temps et des ressources nécessaires aux activités de recherche, facteurs particulièrement critiques dans le cadre du contexte décrit ci-dessus ;

- La prise en considération de l'importance et de la variété des attentes de la communauté académique vis-à-vis des professeurs en sciences de gestion, notamment en termes d'enseignement et d'innovation pédagogique, de recherche, d'implication dans la communauté universitaire, de développement économique et sociétal et de rayonnement international ;

- La nécessité de conforter l'attractivité de la fonction de professeur des universités en sciences de gestion face au contexte concurrentiel décrit ci-dessus. Il importe à cette fin que les incitations soient claires en termes de ressources ou de temps disponible pour les activités fondamentales d'enseignement, de recherche ou d'implication dans la vie académique et sociale.

Les conditions et modalités de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion devraient correspondre à ces légitimes ambitions.

Les différentes voies d'accès au grade de professeur : constats chiffrés et retours sur les auditions

Cette partie du rapport s'appuie sur deux types d'informations principales : d'une part un ensemble de données chiffrées fournies à la fois par les services du ministère et par le CNU06 ; d'autre part une série d'auditions menées par le comité d'experts auprès de différents acteurs, parties prenantes des problématiques de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion (docteurs, maîtres de conférences, professeurs, directeurs de laboratoires, présidents d'universités, présidents de jurys d'agrégation, présidents de CNU, etc.). Ces différents éléments sont restitués ci-dessous au travers de constats chiffrés issus de l'analyse des données quantitatives à la disposition du comité d'évaluation (point 2.1) et d'une analyse qualitative des verbatim recueillis lors des auditions et entretiens (point 2.2.). Ils permettent ensuite de dresser une synthèse des avantages et inconvénients des différentes voies de recrutement (point 2.3.).

Une première analyse des données permet de recenser, dans le tableau 1 ci-dessous, les candidats en fonction des différentes voies et les postes pourvus pour les années 2015 à 2018. Ce tableau permet de constater une diminution très forte du nombre de postes mis au concours d'agrégation (4 en 2019) mais un nombre de candidats encore élevé (42) et un développement très important de la voie 46.1 aux dépens des autres voies.

		2012 (Ag. Int)	2013 (Ag. Ext)	2014 (Ag. Int)	2015 (Ag. Ext)	2016	2017 (Ag. Ext)	2018	2019	Total
Agrégation	Candidats	58	76	54	52	-	29	-	42	269 dont 157 (Ext) et 112 (Int)
	Lauréats	12	24	11	17	-	7	-	4	71 dont 48 (Ext) et 23 (Int)
Voie 46.1	Candidats*	-	-	-	201	115	118	86	112	632
	Qualifiés	-	-	-	61	37	44	25	35	202
	Qualifiés recrutés	-	-	-	11	32	31	22	*NC*	96**

*Nombre de candidatures effectivement examinées par le CNU (excluant dossiers irrecevables ou non examinés ou dont l'équivalence a été refusée)
**excluant les qualifiés de 2019 dont les recrutements ne sont pas encore connus à la date de rédaction de ce rapport

Tableau 1. Candidats par voies et postes pourvus

1/ Profils, candidatures et endorecrutement : quelques constats chiffres

Remarque préliminaire : Les données statistiques fournies par le Ministère permettent d'établir à gros traits les profils des candidats et des lauréats au concours de l'agrégation (interne et externe), mais ne permettent pas d'établir un suivi précis et rigoureux de leur trajectoire, ni avant le concours, ni après.

S'agissant de la voie du 46.1, ces statistiques ne permettent d'identifier ni les profils, ni les trajectoires des candidats, pas plus que ceux des qualifiés, mais seulement de brosser les profils des candidats qui ont été qualifiés et affectés sur des postes. Les statistiques fournies par le CNU permettent cependant de préciser les profils des candidats et des qualifiés (qu'ils aient ou non obtenu un poste), sur la base des tableaux fournis par le ministère au moment des campagnes de qualification (tableaux non exempts d'erreurs comme le bureau de la sixième section du CNU a pu le constater).

Enfin, les données sur les candidats 46.3 sont difficilement exploitables compte-tenu du faible nombre de candidats par an mais aussi de problèmes d'identification de ces candidats dans les bases de données du Ministère.

a/ Éléments de comparaison des profils des lauréats aux concours d'agrégation et des qualifiés par la voie 46.1

Le tableau 2 ci-dessous permet de comparer les profils sur les critères d'âge et de genre.

Sur le critère d'âge, et sans grande surprise, le concours de l'agrégation par la voie externe permet d'attirer des candidats en moyenne plus jeunes (42,6 ans) que ceux qui candidatent par la voie interne (48,9 ans) ou la voie 46.1 (47,6 ans), avec une dispersion équivalente : l'écart-type est de 7,1 ans pour les candidats au concours d'agrégation externe comme pour ceux du 46.1, contre 5,6 au concours de l'agrégation interne.

Si l'on se réfère aux lauréats du concours ou qualifiés par le CNU, ici encore, le concours de l'agrégation par la voie externe permet aux lauréats d'entrer plus jeunes dans le corps des professeurs des universités que par la voie interne ou par la voie 46.1. Les différences d'âge qui existent sont, sur les trois derniers concours, cependant moins élevées qu'on ne le pense en général : l'écart n'est que de 3 ans entre la voie du concours externe et celle du 46.1. L'agrégation externe permet néanmoins à de très jeunes candidats (30 ans + ou - 2 ans) de se présenter au concours de professeur des universités, ce qui reste exceptionnel par la voie du 46.1, même si l'âge minimal des qualifiés 46.1 recrutés au cours des dernières années est de 33 ans. Le concours d'agrégation externe constitue ainsi un possible accélérateur de carrière. Inversement, la voie du 46.1 est empruntée par des candidats de plus de 55 ans en raison de la pénurie de postes de la voie 46.3.

	Agrégation externe Candidats* 2013-2015-2017	**Agrégation interne Candidats*** 2012-2014	**Voie 46.1 Candidats**** 2016 à 2019	
Effectif total	**157**	**112**	**432**	
Femmes	50,3 %	36.6 %	46,5 %	
Hommes	49,7 :%	63,4 %	53,5 %	
Age moyen	42,6 ans	48,9 ans	47,6 ans	
Min / Max	29 / 65	42 / 66	31/68	
Écart-type	7,1	5,6	7,1	
	Lauréats* 2013-2015-2017	**Lauréats*** 2012-2014	**Qualifiés**** 2016 à 2019	**Qualifiés* recrutés**
Effectif total	**48**	**23**	**141**	**96**
Femmes	52,1 %	43,4 %	56,1 %	58,3 %
Hommes	47,9 %	56,6 %	43,9 %	41,7 %
Age moyen	40,5 ans	46,3 ans	44,7 ans	44,9 ans
Min / Max	31 / 53	42 / 58	33 /61	34/ 61
Écart-type	5,4	4,6	6,1	5,6

Tableau 2. Évolution des profils des candidats
*Sources : *données du Ministère / ** données du CNU06*

* En 2019 pour le concours d'agrégation externe : 42 candidats inscrits, 4 postes

Sur le critère de genre, le concours de l'agrégation par la voie externe attire autant les femmes que les hommes, alors que la voie interne attire davantage les hommes, tout comme la voie 46.1 (dans une

moindre mesure). La proportion des femmes est relativement stable sur les quatre dernières années pour la voie 46.1. En revanche, on peut noter que les femmes semblent proportionnellement mieux réussir et ce, quelle que soit la voie choisie, puisqu'elles sont en proportion plus nombreuses à être reçues qu'à candidater, et plus encore à être recrutées qu'à être qualifiées pour la voie 46.1. Pour la voie du 46.1., par exemple, les femmes représentent 46 % des candidats mais 56 % des qualifiés. Enfin, la proportion de femmes parmi les recrutés sur un poste 46.1. est de 6 points plus élevée que parmi les agrégés des trois derniers concours : 58,3 % contre 52,1 %.

b/ Éléments d'analyse en termes de candidatures et d'endorecrutement

S'agissant de la voie 46.1, le tableau 3 ci-dessous montre que la part des candidats demandant la qualification pour la première fois diminue chaque année. En effet, ils étaient 94 % à présenter une demande de qualification pour la première fois (contre 47,5 % en 2019). On constate la même tendance au sein des qualifiés : il s'agissait d'une première candidature pour 95 % des qualifiés de 2016 (contre 57 % des qualifiés de 2019).

Les qualifiés qui ont effectivement été recrutés sur des postes de professeurs durant la période 2015-2018 avaient demandé en moyenne 1,35 fois la qualification. Trois quarts d'entre eux ont obtenu la qualification dès leur première candidature. Parmi ces derniers, 65 % ont candidaté sur un ou plusieurs postes de professeurs une seule année : 52 % sur 1 poste, 25 % sur 2 postes, 12,5 % sur 3 ou 4 postes, et 10 % sur 7 postes et plus. 30 % ont candidaté 2 années, 5 % ont candidaté 3 ou 4 années.

La faible proportion de candidats qualifiés ayant candidaté sur plusieurs postes est sans doute révélatrice d'une faible propension à la mobilité, même si l'on ne sait pas explicitement au travers des statistiques à la disposition du comité d'évaluation si le poste auquel ils ont candidaté se situait effectivement dans leur université ou leur région d'origine.

	2016		**2017**		**2018**		**2019**	
	Candidats (n =115)	**Qualifiés (n =37)**	**Candidats (n =119)**	**Qualifiés (n =44)**	**Candidats (n =86)**	**Qualifiés (n =25)**	**Candidats (n =112)**	**Qualifiés (n =35)**
1ère demande de qualification PR en 06	*94 % (108)*	*95 % (35)*	*59 % (70)*	*66 % (29)*	*52,5 % (45)*	*52 % (13)*	*47,5 % (53)*	*57% (20)*

Tableau 3. Évolution des premières demandes de qualification
Source : données du CNU06

Les données ministérielles permettent d'aller un peu plus loin sur la question sensible de l'endorecrutement. Le tableau 4 ci-dessous en récapitule les principaux éléments, l'endorecrutement étant ici compris comme le recrutement en tant que professeur des universités dans l'établissement où le candidat était en poste en tant que maître de conférences.

L'endorecrutement concerne environ un cinquième des lauréats au concours agrégation. Pour la voie du 46.1, ce taux grimpe à près de deux tiers. Les chiffres sont donc éloquents et montrent clairement un taux élevé de recrutement dans l'université où l'on est en poste en tant que maître de conférences par la voie du 46.1, bien supérieur à ce même taux via le concours de l'agrégation. Pour les professeurs des universités recrutés par la voie du 46.1, on sait par ailleurs que la moitié d'entre eux n'a connu qu'une seule université depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur en tant qu'enseignant-chercheur. Dans le cas des lauréats au concours de l'agrégation, on ignore cependant s'il y a eu une mobilité dans la carrière de maître de conférences avant de devenir professeur. On ignore également combien de candidats agrégés rejoignent leur université d'origine après moins de trois années passées dans l'établissement qui les a recrutés en tant que professeurs des universités.

	Lauréats Agrégation externe 2015-2017	Lauréats Agrégation interne 2012-2104	Recrutés 46.1 2015 à 2018
Endorecrutement	21 %	26 %	64,6 % Age moyen : 45,2 ans (dont 61,3 % de femmes)
Endorecrutement 2015 + 2016	ND*	ND	58 % Age moyen : 45,1 ans (dont 52 % de femmes)
Endorecrutement 2017 + 2018	ND	ND	70 % Age moyen : 45,3 ans (dont 67,6 % de femmes)
Endorecrutement IDF *vs* province	ND	ND	36 % *vs* 72 %

* ND : Le comité ne disposait pas des données d'endorecrutement vérifiées pour les lauréats de ces concours d'agrégation interne et externe.

Tableau 4. Endorecrutement
Source : Données du Ministère

Par ailleurs, l'endorecrutement via la voie du 46.1 tend à s'accentuer entre 2015-2016 (58 %) et 2017-2018 (70 %), ce dernier chiffre étant particulièrement élevé. Il est également intéressant d'observer que la proportion de femmes tend à s'accentuer parmi les endorecrutés entre 2015-2016 et 2017-2018 : 52 % de femmes sur les 25 endorecrutés des deux années 2015 et 2016, pour 67,6 % de femmes sur les 37 endorecrutés des deux années 2017 et 2018.

Enfin, le taux d'endorecrutement apparaît sensiblement plus élevé en régions (72 %) qu'à Paris (36 %), ce qui s'explique sans doute par le fait que la mobilité géographique est la principale raison de l'endorecrutement, les candidats en Ile de France ayant plus de possibilités de recrutement hors de leur établissement d'origine dans un périmètre géographique restreint. Par exemple, 18 des 22 candidats recrutés en tant que professeurs des universités en Ile de France exerçaient les fonctions de maîtres de conférences dans un établissement de cette même région, et 8 recrutés sur ces 18 (soit 26 %) sont restés dans leur établissement d'origine. Parmi les 74 recrutés en région, 53 (soit 72 %) sont restés dans leur établissement d'origine, celui dans lequel ils étaient en poste au moment de leur candidature (et pour la moitié d'entre eux depuis le début de leur carrière dans l'enseignement supérieur).

En conclusion, et sur la base de ces données chiffrées disponibles :

- Les différentes voies (agrégation et 46.1) permettent à des maîtres de conférences de devenir professeurs plus jeunes (même si l'écart d'âge est moins important qu'attendu). La coexistence des voies rend ainsi plus attractive la carrière d'enseignant-chercheur ;

- Un Système de Gestion de Bases de Données permettrait de réunir dans un même « fichier-source » l'ensemble des données nécessaires pour être en mesure d'identifier les trajectoires des enseignants-chercheurs, du doctorat au professorat. Cela permettrait de faire émerger différents profils de carrières et de prévoir des dispositifs adaptés – notamment en termes de recrutement, de promotion (les endorecrutés, quelle que soit la voie, ayant probablement plus de facilité à être promus localement du fait de leur ancienneté dans la structure) et d'évolution de carrière.

2/ Analyse qualitative : retour sur les auditions

Le 18 et 19 mars 2019, le comité d'évaluation a effectué 25 auditions. Ces auditions ont été complétées par deux entretiens avec le Président de la CPU et le Président de l'ENS Paris-Saclay. L'annexe 1 recense ces 27 auditions. Celles-ci ont permis de recueillir la perception des personnalités auditionnées concernant les différentes voies de recrutement et notamment le 46.1 et le concours d'agrégation.

Les principaux résultats présentés ici se réfèrent à des verbatim sélectionnés parmi tous ceux recueillis lors des deux jours d'audition et des deux entretiens ultérieurs. Ils sont regroupés en quatre thèmes principaux : l'absence de consultation des instances représentatives des sciences de gestion, la volonté de maintenir une diversité de voies de recrutement, l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur en sciences de gestion, et des suggestions pour le recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion.

a/ Un rendez-vous institutionnel manqué

Le dispositif expérimental de décontingentement a été perçu par les instances représentatives des sciences de gestion comme un « *dommage collatéral* » : « *la gestion n'a pas été consultée* » au contraire des autres disciplines où le concours d'agrégation existe (sections 1 à 5 du CNU).

De son côté, la CPU fait valoir à juste titre que « *les établissements entendent maîtriser la gestion de leurs ressources humaines (RH et MS)* ». Elle milite en faveur « *d'une seule voie, commune à toutes les sections du CNU* », considérant que « *l'agrégation ne garantit pas que les profils des lauréats correspondent aux besoins des établissements* ». Pour les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, et afin de pouvoir promouvoir leurs enseignants-chercheurs fortement investis dans les établissements, la proposition de la CPU a été de « *maintenir l'agrégation et de créer la voie commune du 46.1, en maintenant les procédures des 46-3 et 46-4, qui sont communes à toutes les sections CNU* »[13]. Cette proposition a été approuvée par le ministère, qui n'est toutefois pas allé jusqu'au bout de la démarche puisqu'à ce jour seules les sciences économiques et de gestion (section 5 et 6 du CNU) ont été décontingentées.

Le rapprochement de ces deux constats montre qu'en sciences de gestion le dispositif expérimental de décontingentement a été plus subi que géré. Faute d'être invité à prendre part au débat préalable à la prise de décision, le rendez-vous qui a conduit à ce dispositif n'a pas eu lieu. Les personnalités auditionnées ont indiqué que cet acte manqué était regrettable au regard de la dynamique propre au développement de la discipline. Un second rendez-vous est en cours, celui de l'évaluation de cette expérimentation. Son objet constitue en soi un exercice original puisqu'il s'agit de « *la première évaluation d'un dispositif expérimental dans le domaine de l'ESR* ».

b/ Un consensus quasi-unanime pour le maintien d'une diversité des voies de recrutement sans contingentement

L'analyse des verbatim recueillis montre que la plupart des personnes auditionnées se disent attachées à l'agrégation, moins par tradition que pour des raisons objectives. Au-delà de son caractère « *prestigieux* », de la « *crédibilité* » qu'il confère à ses lauréats et du « *facteur d'unification de la discipline* » qu'il constitue, le concours d'agrégation présente de nombreux autres intérêts. Il permet en effet d'identifier les jeunes talents et ainsi de rendre attractive la fonction de professeur des universités en constituant un « *fast track d'accès au corps* ». Il demande une préparation exigeante en matière scientifique et pédagogique, qui nécessite de démontrer des « *capacités oratoires et une culture générale en sciences de gestion* » en plus des qualités rédactionnelles et de la production scientifique

[13] Position de la CPU, votée à l'unanimité : « Accès au corps des professeurs des universités pour les sections 1 à 6 du CNU », 20/09/2012.

de spécialité. Il contribue à la formation des candidats, sur le plan de leur spécialité comme sur celui de leur capacité à situer celle-ci dans des problématiques transversales. Se présenter à l'agrégation est « *un exercice intellectuel très formateur sur les sciences de gestion en général, permettant une ouverture aux sous-champs disciplinaires de la gestion* ». En ce sens, « *le travail effectué pour préparer l'agrégation reste un bénéfice énorme* ». Enfin, le concours d'agrégation est national et garantit un poste aux lauréats, « *ce qui leurs donne une forme d'indépendance* » ; ils peuvent enfin choisir en fonction de leur classement leur établissement d'affectation.

Cette question du choix des postes et de l'université d'accueil constitue en même temps la principale faiblesse de l'agrégation. Les candidats supportent durant tout le concours une double incertitude, celle de réussir ou d'échouer mais également celle de l'affectation finale qui se fait en fonction de leur classement. « *Il y a des questions circonstancielles du concours liées au nombre de postes* ». Lorsque celui-ci diminue, le risque de la mobilité augmente. La même faiblesse est soulevée par les universités qui ne peuvent pas choisir parmi les lauréats ceux qui correspondent le mieux à leurs besoins. C'est parce qu'elles ne sont pas décideuses en dernier ressort que « *massivement l'agrégation n'est pas le choix des universités* ». Elles ont ainsi recouru préférentiellement au 46.1 dès que cette voie de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion a été rendue accessible sans contingentement. Elles sont conscientes que l'un des risques du 46.1 est « *d'aboutir à de la promotion interne* » et que cette voie n'échappe pas à la « *menace d'implosion de certaines équipes* » lorsque plusieurs collègues d'une même institution peuvent prétendre à un poste ouvert à ce titre dans cette institution. Pour autant, « *l'arrivée du 46.1 a incité certains collègues à se remobiliser vers la recherche, elle a ouvert des possibilités de recrutement pour des collègues actifs mais qui avaient renoncé à devenir professeur car ils n'étaient pas en situation d'être mobiles* » ou de « *maîtriser leur affectation* ».

Il ressort des auditions un consensus quasi-unanime pour le maintien d'une diversité de voies. En effet, le concours d'agrégation n'échappe pas à la critique de l'irréductible autonomie des universités en matière de gestion de leurs ressources humaines : « *Ne pas avoir la maîtrise du recrutement, ce n'est pas concevable pour une université* ». De son côté, la voie de recrutement via le 46.1 contient le risque d'une endogamie mal maîtrisée. Cette voie a en effet été privilégiée ces dernières années dans les campagnes d'emplois des universités au détriment des autres voies, en particulier l'agrégation et le 46.3, de telle sorte qu'on assiste à « *un appauvrissement de la diversité des profils recrutés. Il est important de maintenir des voies différentes car le contexte des sciences de gestion est très particulier : concurrence des écoles, attractivité du marché du travail professionnel* ».

c/ Un enjeu majeur : l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur en sciences de gestion

« *La question de l'endogamie est molle, le sujet principal est celui de l'attractivité de l'université pour les professeurs des universités* ». Ce sujet n'est certes pas spécifique aux sciences de gestion. Il prend toutefois une coloration particulière dans cette section disciplinaire qui connaît un contexte récent « *de diminution des thèses soutenues, de baisse du nombre de postes ouverts à l'agrégation et d'un 46.1 fortement marqué par l'endorecrutement* ». Rapproché des conditions de concurrence actuelles exercées par les Grandes Écoles de management, le marché privé du travail et les universités étrangères, ce contexte n'est pas favorable à l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur en sciences de gestion. Il incite les jeunes docteurs « *à aller voir ailleurs* », sans prendre le risque de la mobilité de l'agrégation, qui s'accroît avec la raréfaction des postes ouverts au concours, et sans attendre le temps nécessaire de l'habilitation à diriger des recherches pour se présenter à la qualification du 46.1. De fait, le « *fast track d'accès au professorat, accès plus accessible pour les jeunes maîtres de conférences* » a moins joué son rôle d'attraction auprès de ces derniers. De plus, une des personnes auditionnées estime que « *le 46.1 n'a pas permis des recrutements de jeunes talents (car ceux-ci) vont dans les grandes écoles* ». Ce point de vue est complété par le constat d'un directeur d'établissement : « *Nous rencontrons des difficultés à recruter des PU de gestion, que ce soit par le concours d'agrégation du supérieur ou par le 46.1 : c'est compliqué d'attirer un collègue dans un établissement de petite taille, de plus il n'est pas possible de donner un niveau de rémunération*

comparable aux grandes écoles ».

Ainsi, si les auditions ont permis de capter la perception partagée par des membres de la communauté académique des sciences de gestion concernant les deux principales voies de recrutement des professeurs des universités, elles ont aussi montré qu'il fallait « *tenir compte de la concurrence des universités étrangères et des écoles de commerce sur le sol français* » et que « *dans l'espace concurrentiel qu'est le nôtre, il faut aussi penser au salaire et au problème d'attractivité de la carrière* ». De ce point de vue, la comparaison des différentes voies de recrutement importe moins que le « *maintien d'une pluralité de recrutement et de gestion des carrières, car (les sciences de gestion) ont des contraintes spécifiques en termes d'attractivité, avec un marché du travail qui n'est pas seulement universitaire* ». En définitive, il importe d'« *affirmer une diversité de profil et de recrutement* ». Toutefois, la question de rendre la fonction de professeurs des universités attractive dépasse le champ disciplinaire, il s'agit d'une préoccupation partagée par l'ensemble de la communauté universitaire : « *La CPU sera attentive à toute recommandation destinée à améliorer l'attractivité de la fonction de PU en sciences de gestion, et à améliorer les modalités et la qualité des dispositifs de recrutement des PU de gestion* ».

d/ Suggestions d'amélioration issues des auditions

Il a été largement souligné lors des auditions que dans le cas où le concours d'agrégation serait supprimé, il serait nécessaire de réglementer nationalement les critères de recrutement par la voie du 46.1 en complément des critères de qualification : « *S'il ne devait exister que la voie de recrutement 46.1, il faudra interdire le recrutement local ; on a un profil par rapport à une fonction nationale, ne pas bouger est relativement pénalisant pour l'établissement. Il faut être capable de se régénérer soi-même. Je suis un adepte de la mobilité. Dans sa carrière, il faut avoir été au minimum dans deux endroits* ». Une telle opinion pose clairement la question de la mobilité. Une proposition serait donc de s'assurer qu'il y ait au moins une mobilité dans la carrière, soit après le doctorat, soit durant la carrière depuis le doctorat (par exemple, lors de la carrière de maître de conférences).

Les personnalités auditionnées soulèvent la question de l'appariement des postes pourvus par la voie de l'agrégation. Ils considèrent qu'il faudrait trouver un système satisfaisant pour les universités en termes de maîtrise de leurs recrutements tout en maintenant le concours dont les vertus ont été maintes fois soulignées (méritocratie, caractère formateur des leçons, acquisition d'une connaissance générale des sciences de gestion, exigence de la recherche, développement de qualités oratoires, légitimité accrue et garantie de poste pour les lauréats, caractère fédérateur pour la discipline) : « *Il faut réformer le concours mais le garder dans une perspective de gestion de carrière rapide et accéléré car on perd des bons éléments qui vont notamment en école de commerce* ».

Conserver le concours en le réformant correspond aussi à un constat :'on ne recrute pas le même profil de professeurs des universités lorsque le recrutement s'effectue par un 46.1, un 46.3 ou encore par l'agrégation : « *C'est très important de garder le concours d'agrégation. Il permet de recruter des profils variés, de maintenir le système attractif pour des jeunes chercheurs qui publient et constitue une vraie incitation à rester dans le système universitaire français* ».

Lors des auditions, les inconvénients de l'agrégation n'ont pas émergé de questionnements propres à la discipline mais ont été davantage fondés sur des considérations politiques notamment liées à l'autonomie des universités. En effet, comment concilier un recrutement national avec l'autonomie des universités ? « *Il faudrait modifier les règles d'affectation : c'est la seule voie possible. Mais on aurait un système hybride. Si on est dans un dispositif dans lequel les établissements publient un profil de poste, comment concilier cela avec l'esprit du concours qui est un concours national fondé sur le mérite pour toutes les sous-disciplines de la gestion ?* ». Cette question de la conciliation de deux systèmes pour préserver une diversité des voies de recrutement des professeurs en sciences de gestion est ouverte : « *À titre personnel, je verrais bien un dispositif où un jury national externe serait sollicité par les établissements, qui auraient au préalable présélectionné les candidats correspondant à leurs besoins* ». Plusieurs dispositifs et aménagements peuvent être suggérés pour apporter des solutions : « *On peut*

faire du concours un outil d'aménagement du territoire de la recherche et de l'enseignement supérieur. Un mécanisme de redistribution des postes en fonction des taux d'encadrement des établissements, en fonction des besoins : pourquoi ne pas imaginer au niveau national un mécanisme de ce type ? Il faudrait 10 à 12 postes non pourvus qui seraient remis au pot commun tous les deux ans. Ce mécanisme de redistribution au niveau national suppose un volontarisme des universités ou du politique avec une logique de meilleur fléchage des spécialités ».

À cette difficulté de concilier un recrutement national avec l'autonomie des universités s'en ajoute une autre, plus technique, qui est liée au pilotage budgétaire des établissements. En effet, la procédure de recrutement par le concours d'agrégation nécessite près de deux ans d'instruction entre la publication du nombre de postes par le ministère, la remontée des besoins par les universités, l'ouverture du concours, son déroulement et l'affectation des lauréats dans les établissements. Cette « *difficulté spécifique à l'agrégation (…) pose un problème de visibilité en matière de masse salariale. Il faudrait proposer de remettre les postes ouverts à l'agrégation dans le calendrier budgétaire ».*

D'autres suggestions ressortent des entretiens :

- Réussir l'épreuve de sous-admissibilité pourrait donner une équivalence de l'habilitation à diriger des recherches pour récompenser les efforts des candidats. Cela est également justifié par le fait que les candidats à l'agrégation déposent une notice de présentation de leurs travaux de recherche et projets futurs qui s'apparente à la note de synthèse de l'habilitation à diriger des recherches ;

- Limiter l'endorecrutement dans le cas de la voie 46.1. Par exemple un candidat qui a été étudiant, doctorant, maître de conférences dans la même université ne pourrait pas être promu professeur des universités dans sa propre université par la voie 46.1. (il existe pour cela la voie longue 46.3 ou la réussite au concours d'agrégation) ;

- Maintenir un dispositif national. Le concours d'agrégation pourrait être envisagé comme une politique de gestion des postes sur le territoire français ou une délégation donnée par les Présidents d'Université aux pairs de la discipline (membres du jury) pour assurer le meilleur recrutement possible de professeurs des universités dans la discipline en complément des voies de recrutement 46.1 et 46.3.

3/ Avantages et inconvénients des différentes voies de recrutement

L'analyse quantitative a révélé des traits saillants et confirmé des tendances. On retient en particulier qu'autant de femmes que d'hommes se présentent au concours d'agrégation et qu'en proportion les femmes qui se présentent réussissent davantage que les hommes. C'est le cas également de la voie 46.1., pour laquelle 58 % des collègues recrutés sont des femmes. Les collègues lauréats du concours d'agrégation deviennent Professeurs plus jeunes que les collègues qui deviennent Professeurs par d'autres voies : un écart moyen de 4,4 ans entre le concours externe et la voie du 46.1. En outre l'endorecrutement est trois fois plus fréquent lorsqu'un collègue MCF devient Professeur par la voie 46.1. (2/3 des postes pourvus par endorecrutement) que par le concours d'agrégation (1/5).

Cette partie synthétise, pour chacune des deux voies de recrutement – concours d'agrégation externe et 46.1 – les principaux avantages et inconvénients du point de vue des établissements, des candidats et de la discipline en général.

a/ Le concours d'agrégation externe

Atouts

Cette voie de recrutement des professeurs des universités garantit aux établissements qu'ils pourvoiront effectivement le poste dans de bonnes conditions. C'est un avantage certain pour les établissements qui sont les moins visibles sur le territoire ou qui apparaissent comme moins attractifs aux yeux de certains candidats. En ce sens, le concours de l'agrégation contribue à une forme « *d'aménagement du territoire* » en matière d'enseignement supérieur et de recherche. Par ailleurs, les professeurs recrutés, au profil non choisi par les établissements, sont susceptibles d'apporter de nouvelles dynamiques de travail aux équipes en place tant en recherche (nouvelles thématiques, méthodologies de recherche, terrains d'études…) qu'en formation. En outre, au-delà de la qualité de leur dossier scientifique et compte-tenu de la nature des différentes épreuves du concours, ces professeurs des universités ont un profil transversal, mobilisant des compétences sur l'ensemble des sciences de gestion et leur permettant d'avoir une vision globale de la discipline. Le concours permet d'évaluer des compétences oratoires en plus des compétences en termes de production scientifique, de contribuer à la formation des candidats et d'être fédérateur pour la discipline. En donnant l'accès à un poste dont les candidats reçus choisissent (en fonction de leur classement) la destination, il contribue à donner une légitimité au candidat au sein de la communauté. Le concours d'agrégation est national, supporté par le Ministère (le Ministre signe les affectations) et renvoie à un principe de méritocratie.

Les caractéristiques du concours génèrent également des effets positifs pour les candidats, tant sur le plan de l'acquisition d'une culture générale en sciences de gestion que sur la constitution d'un réseau académique, acquis au fil des entraînements aux différentes épreuves. Cependant, le point important de cette voie de recrutement pour les candidats est qu'elle leur garantit un poste dans une université, et qu'elle constitue une voie d'accès potentiellement plus rapide au corps des professeurs des universités pour les titulaires d'un doctorat, l'habilitation à diriger des recherches n'étant pas obligatoire pour se présenter au concours. Le concours est donc une modalité particulièrement attractive d'évolution au regard des carrières proposées dans les Grandes Écoles de management, favorisant également ainsi le maintien des professeurs les plus talentueux en France.

Limites

Le concours d'agrégation présente cependant des limites pour les établissements. Il apparaît en contradiction avec l'autonomie que leur confère désormais la loi, la politique de recrutement étant une composante centrale de leur stratégie en matière de recherche et de formation. Les modalités d'affectation des candidats, en fonction de leur choix et de leur rang de classement, aboutissent au recrutement de professeurs des universités dont les profils sont susceptibles de ne pas être en parfaite adéquation avec la politique des établissements dans le domaine des sciences de gestion. Même si le sous-encadrement global de la discipline tempère ce point, il s'agit là d'une limite majeure. Elle est associée au risque pour les établissements de se trouver confrontés d'une part, à un « turbo-professeur », peu impliqué dans le collectif, et d'autre part, à un *turn-over* élevé sur les postes mis au concours. Enfin, les postes mis à l'agrégation sont demandés par les établissements près de 2 ans avant l'affectation effective du professeur des universités, ce qui implique des contraintes importantes pour les établissements en tension budgétaire.

Le concours d'agrégation est une particularité en France dans les modalités de recrutement des professeurs des universités et ne concerne qu'un petit nombre de disciplines. Cette modalité apparaît donc atypique, totalement inconnue à l'international. Ces éléments ne favorisent pas son usage dans les universités, de nombreux collègues et Présidents d'Université méconnaissant le dispositif. Enfin, la baisse du nombre de postes – conséquence à la fois du décontingentement et de l'autonomie des établissements – interroge au regard du coût du concours pour un très faible nombre de postes proposés. Toutefois, une évaluation des coûts réels comparés du concours d'agrégation et des recrutements par le 46. 1 (coût de fonctionnement des comités de sélection) n'étant pas disponible, il

importe de rester prudent sur ce point.

Le concours fait également l'objet d'un certain nombre d'autres critiques.

Certains reprochent une certaine opacité des critères de sélection ainsi que l'existence de variations importantes de ces critères liées au choix du président du jury et à sa composition. Mais cette critique pouvant aussi s'appliquer à certains comités de sélection, une certaine réserve s'impose à nouveau.

L'intérêt de la leçon générale est aussi questionné par les collègues internationaux, souvent hyperspécialisés, et de ce fait peu préparés à ce type d'exercice.

Enfin, le concours est très exigeant pour les candidats, nécessitant une préparation importante pour les différentes épreuves, représentant un certain coût pour les candidats éloignés, alors même qu'il génère un certain nombre de risques associés, d'une part à l'affectation dans un établissement qui est très dépendante du rang de classement et, d'autre part, à la non visibilité des postes offerts avant l'inscription au concours : mobilité géographique contrainte, frustration liée à la difficulté de s'investir localement si l'éloignement géographique de la vie personnelle est important, mauvais accueil des équipes en place…

b/ La voie de recrutement par le 46.1

Atouts

Le recrutement par l'article 46.1 apparaît comme étant davantage en adéquation avec l'autonomie des établissements. Ceux-ci ont par ce biais la maîtrise du profilage du poste, en adéquation avec la stratégie de l'établissement, de la composante de formation et de l'unité de recherche, ainsi que du processus de recrutement. De plus, cette voie relève d'une politique de gestion des carrières en interne : la publication de postes via le 46.1 est ainsi un facteur de motivation et d'implication dans la vie de l'établissement pour les maîtres de conférences en poste. Elle ouvre aussi une autre voie pour les candidatures internationales.

Le décontingentement du 46.1 peut être vu comme un facteur de redynamisation de la recherche dans les unités de recherche, dû par exemple à la volonté et à l'intérêt de préparer l'habilitation à diriger des recherches nécessaire pour être qualifié aux fonctions de professeurs des universités. Cet accroissement des postes publiés pourrait en outre permettre d'améliorer le ratio professeurs / maîtres de conférences et le taux d'encadrement des étudiants, particulièrement faibles en sciences de gestion. Cette conjecture mérite pourtant une analyse plus approfondie sur une durée plus longue en ce qui concerne le rapport PU/MCF. Quant au taux d'encadrement en 2018, il semble à peine meilleur qu'en 2014.

Par ailleurs, cette voie de recrutement présente des avantages pour les candidats : la perspective de carrière se construit dans le temps, une motivation existe à la préparation de l'habilitation à diriger des recherches, l'éventail de choix des postes et des établissements est plus large, le recrutement sur dossier est jugé moins impliquant que le concours d'agrégation en terme de contrainte temporelle.

Limites

Cependant, tout comme le concours d'agrégation, cette modalité présente également des limites. Si elle apparait comme un levier d'une politique de gestion des ressources humaines dans les établissements, elle génère également de manière corollaire des tensions dans les équipes, notamment quand plusieurs candidats locaux se présentent sur un seul poste. Certains évoquent un risque d'implosion des équipes lorsque plusieurs candidats locaux prétendent au même poste ouvert à la voie 46.1. L'intérêt de cette voie de recrutement est également son principal inconvénient : elle est

envisagée comme une promotion et est appréciée en tant que telle, car elle permet aux maîtres de conférences de devenir professeurs dans l'université où ils sont en poste. Ainsi, le risque d'endorecrutement est accru sous la pression des candidats internes, ce qui peut venir limiter la dynamique des équipes, tant en formation qu'en recherche. Soulignons également que l'augmentation de l'endorecrutement limite les possibilités de mutation sur les postes de professeurs des universités. Enfin, cette voie ne garantit pas que les postes seront nécessairement pourvus, notamment pour les établissements les moins attractifs ou les postes très spécialisés, tout cela dans un contexte de forte demande pour les formations en gestion. Elle induit également des coûts non négligeables d'organisation des comités de sélection pour les établissements et des coûts supplémentaires pour les candidats en cas de multi-candidatures, voire un risque de vacance de poste en l'absence de candidats ou de candidats correspondant aux attentes du poste.

Cette voie ne présente pas, par ailleurs, que des intérêts pour les candidats. La préparation de l'habilitation à diriger des recherches demande un certain temps et le processus de passage d'un poste de maître de conférences à un poste de professeur peut s'avérer long, freiné par la qualification d'abord puis l'obtention effective d'un poste. Une qualification qui ne s'accompagne pas de l'obtention effective d'un poste de professeur des universités peut même s'avérer très frustrante. Enfin, comme pour l'agrégation, les pratiques en matière d'endorecrutement, sont hétérogènes entre les universités, ce qui génère des situations inégales entre les candidats.

Synthèse de l'évaluation et propositions

1/ Synthèse de l'évaluation

L'évaluation des voies de recrutement révèle un écart sensible entre les attentes des parties prenantes, d'une part, et les résultats observés depuis le décontingentement, d'autre part. Les auditions conduites par le comité d'évaluation confirment ce constat.

Le dispositif de recrutement des professeurs des universités doit permettre de garantir la qualité scientifique des candidats recrutés en référence aux meilleurs standards internationaux, l'équité et la transparence de chaque voie d'accès au corps des professeurs et la présence équilibrée de ces derniers sur l'ensemble du territoire. Pour satisfaire les besoins tant qualitatifs que quantitatifs de professeurs en sciences de gestion, il est aussi crucial de rendre attractive leur carrière. Dans cet esprit, la voie de recrutement, premier stade de l'intégration dans le corps des professeurs des universités, ne doit pas apparaître comme un obstacle pour des candidats de qualité.

Le bilan présenté dans ce rapport révèle certaines dérives ou certaines faiblesses des voies de recrutement auxquelles il est important de remédier pour tendre vers les attentes des instances nationales. Citons en particulier, les biais dus aux excès d'endorecrutement, les freins à l'attractivité de la carrière en raison des aléas ou du manque de transparence des procédures de recrutement, la comparaison parfois peu avantageuse avec des offres concurrentes, celles des Grandes Écoles de management, d'universités étrangères ou des entreprises.

Suite au dispositif expérimental de décontingentement mis en place en 2014, les universités ont proposé un nombre de postes à l'agrégation de sciences de gestion de plus en plus réduit. L'autonomie des universités en matière de gestion de leurs ressources humaines, qui appelle la maîtrise de leur politique de recrutement, a été clairement affirmée comme la raison principale de cette évolution en défaveur du recrutement par le concours d'agrégation. Les universités souhaitent recruter les meilleurs candidats compte tenu de leurs attentes propres. Malgré certaines imperfections de la voie de recrutement par la seule voie du 46. 1 dans le domaine des sciences de gestion, cette solution leur permet de recruter les professeurs en fonction de leurs caractéristiques et de leur politique des emplois scientifiques, en

définissant notamment les profils de postes nécessaires à la mise en œuvre de leur stratégie. Ainsi gardent-elles leur pouvoir de décision. En outre, le choix de cette procédure de recrutement ne les oblige pas à réserver près de deux ans à l'avance les postes destinés à être pourvus par le concours d'agrégation, délai jugé beaucoup trop long et non compatible avec le calendrier budgétaire des établissements. Pour autant, il ressort des auditions que l'intervention d'un jury externe tel que celui du concours de l'agrégation, garantissant la qualité de candidats pouvant correspondre à la politique de recrutement de chaque université, ne semble pas soulever d'opposition et pourrait être perçue comme un moyen d'éviter des décisions empreintes de localisme.

Une fois assuré que le profil des candidats correspond aux attentes des universités, il importe que les voies de recrutement ne soient pas un obstacle à l'attractivité des postes. Dans cette perspective, la variété légitime des attentes des universités vis-à-vis de leurs futurs professeurs de sciences de gestion, en matière de recherche, d'enseignement et de responsabilités collectives, doit avoir pour corollaire des voies de recrutement adaptées à une discipline sous tension et très concurrencée, incitant les candidats de qualité à se présenter en leur garantissant un processus de choix ouvert, transparent et équitable. L'attractivité des postes de professeurs des universités en sciences de gestion par rapport à des postes concurrents offerts en Grande École de management, en entreprise ou dans des universités étrangères dépend aussi, en partie, de la qualité de forme et de fond de la procédure de recrutement. À cet égard, le nombre de candidats au dernier concours d'agrégation de gestion (42) peut sembler excessif au regard des chances de réussite, quatre postes étant à pourvoir. Il témoigne cependant de l'attractivité de cette voie de recrutement et révèle, du point de vue des candidats, un besoin de diversité des voies de recrutement, comme cela ressort de l'analyse des auditions. Aucune des voies de recrutement ne permet, à elle-seule, de répondre à l'ensemble des attentes des parties prenantes, ni de réduire les tensions auxquelles est confrontée la discipline sciences de gestion. La situation créée par le décontingentement est loin d'être satisfaisante pour répondre aux souhaits et aux ambitions des parties prenantes.

La quasi-pénurie de postes proposés à l'agrégation et les critiques évoquées lors des auditions pour chaque voie, et corroborées par le constat établi à partir des données quantitatives fournies par le MESRI et le CNU 06, sont à cet égard éloquentes.

De fait, les universités ont eu massivement recours à des recrutements par la voie du 46.1, au détriment de l'agrégation mais également des autres voies de droit commun, en particulier la voie dite « longue » du 46.3, entraînant une certaine confusion. À cet effet d'écrasement en quantité des autres voies de recrutement, s'ajoute un risque d'entropie incontestable puisque le taux d'endorecrutement lié au 46.1 frôle les 70 % sur l'ensemble des deux campagnes 2017-2018 contre 58 % sur les campagnes 2015-2016.

Ces deux effets sont contradictoires avec la volonté des universités de maîtriser le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines des sciences de gestion. Ils ne permettent pas de desserrer la contrainte de diversité requise des profils de candidats de qualité et ne répondent pas au risque de localisme que contient un recrutement trop marqué par la promotion interne.

Pour autant, un retour au contingentement n'est ni acceptable, ni susceptible de remédier à cette situation. La détermination d'une proportion fixée *a priori* entre les différentes voies de recrutement trouve difficilement un fondement rationnel. Elle limite de fait le nombre de postes des voies de recrutement autres que l'agrégation à celui mis au concours et introduit ainsi une rigidité peu justifiable sur la détermination du nombre global de postes. Au demeurant, le contingentement va clairement à l'encontre de la volonté de la quasi-totalité des universités et se traduit en conséquence par une limitation des postes sur chaque voie qui ne correspond ni aux besoins des territoires, ni aux attentes des candidats.

Le comité d'évaluation propose de dépasser ce dilemme en retenant un dispositif fondé d'une part sur la diversité des voies de recrutement, sans limitation *a priori*, et d'autre part sur l'attractivité de chacune d'entre elles pour attirer d'excellents candidats.

2/ Recommandations

Ce bilan conduit à des recommandations générales, adaptées à une discipline encore récente au regard de l'ensemble des disciplines scientifiques, permettant de répondre de façon plus favorable aux objectifs de la Nation, aux politiques mises en œuvre par les universités et aux ambitions légitimes des candidats. Ces recommandations focalisent l'attention sur les trois principales voies de d'accès au corps des professeurs des universités que sont les concours ouverts au titre de l'agrégation, du 46.1 et du 46.3.

a/ Maintenir la différenciation des voies de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion

Cette différenciation permet d'éviter les écueils constatés au regard des résultats chiffrés et relevés lors des auditions. Chaque voie permet à des profils différents de candidats de qualité d'accéder aux fonctions de professeur des universités. Cette différenciation des voies de recrutement correspond à la diversité des profils de professeurs et à la variété des attentes des universités. Elle permet de s'adapter au contexte d'une discipline encore récente.

Les principaux éléments de différenciation à considérer sont les suivants : sélection sur concours et poste garanti pour les lauréats (agrégation), qualification par le CNU puis candidature dans chaque université (46.1), promotion avec conditions d'ancienneté réservée aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (46.3).

b/ Rendre chaque voie attractive pour les parties prenantes (universités et candidats) dans le respect des grands enjeux nationaux

Il est incontestable que l'agrégation offre aux lauréats un accès potentiellement plus rapide au corps des professeurs des universités en sciences de gestion et donc une carrière plus attractive de ce point de vue. Elle peut apparaître aussi comme une ouverture permettant d'offrir une possibilité de devenir professeur en évitant le biais du localisme. En cela, elle exerce une attraction quasi-naturelle auprès des candidats malgré l'incertitude qui pèse sur le lieu de leur première affectation. Lever tout ou partie de cette incertitude, en annonçant les postes et les profils correspondant définis par les établissements où les lauréats seront affectés, n'est pas de nature à diminuer cette attraction. En revanche, cela permettrait de réduire la réticence qu'ont les universités à choisir la voie de l'agrégation dès lors qu'un mécanisme d'appariement leur garantit que les candidats reçus correspondent à leurs besoins.

De son côté, le 46.1 offre aux candidats la possibilité de maîtriser leur mobilité et de candidater sur des postes correspondant à leurs spécialités ou s'inscrivant dans un projet scientifique et pédagogique qui est le leur. Le fait que les postes publiés à ce titre puissent être ouverts indifféremment au recrutement et à la mutation va dans le sens de l'intérêt bien compris des candidats et des universités. En revanche, l'importance de l'endorecrutement constaté sur cette voie minimise la portée de cet intérêt. Il appartient donc aux universités de définir des règles de mobilité et de les faire respecter par les comités de sélection.

Enfin, le 46.3 offre des perspectives d'évolution de carrière pour les maîtres de conférences qui s'investissent durablement dans les établissements. Il constitue incontestablement la voie privilégiée pour la promotion interne. De ce point de vue, il est important que l'endorecrutement pratiqué par le 46.1 ne vienne pas brouiller l'image du 46.3.

c/ Aménager les principales voies de recrutement pour mettre en valeur leur intérêt pour les universités et pour les candidats et éviter ou tout au moins atténuer les blocages, les biais ou les dérives constatés

Le problème essentiel de l'agrégation est de rendre compatible un concours national avec l'autonomie des universités. Le comité d'évaluation n'a pas mandat pour se prononcer sur ce sujet de fond, qui peut soulever également des difficultés réglementaires et pratiques. Il a néanmoins observé lors des auditions que l'idée d'un jury externe, garantissant la qualité scientifique et pédagogique de candidats pouvant correspondre à des profils définis par chaque université, ne semblait pas soulever d'opposition majeure dès lors que ce jury permettait d'éviter des décisions empreintes de localisme. Dans cette perspective, le comité recommande de modifier le concours d'agrégation selon les dispositions suivantes :

- Les postes ouverts au titre du concours d'agrégation sont replacés dans le calendrier budgétaire des universités ;

- Ils sont proposés *ex ante* par les établissements qui définissent les profils conformément à leur politique des emplois scientifiques et en respectant le libellé des disciplines de sciences de gestion du concours ;

- Ainsi une fois ces postes publiés et le concours ouvert, l'incertitude sur les établissements d'affectation est levée et les candidats connaissent les profils de la plupart des postes. Ils peuvent alors s'informer sur les composantes et unités de recherche d'accueil ainsi que sur les profils, et se présenter ou non au concours ;

- Les modalités de déroulement du concours et d'affectation doivent alors être adaptées pour permettre un choix réciproque entre le candidat et l'université d'accueil : plusieurs possibilités existent et seraient à examiner en prenant en compte les aspects pratiques et juridiques propres aux concours.

S'agissant de la voie de recrutement par le 46.1, le problème délicat à résoudre est celui de l'endorecrutement. Penser l'interdire ou rendre sa pratique exceptionnelle est illusoire et serait au demeurant contreproductif. Pour autant, avec l'autonomie des universités et leur politique affirmée de ressources humaines, on est en droit d'attendre de leur part la définition et le respect de règles en matière de mobilité et d'endorecrutement, en précisant le sens à donner à cette expression (pas de recrutement interne du tout, pas de recrutement interne sans mobilité déjà effectuée, etc.). Ici encore, il s'agit de transparence et d'équité. Il appartient donc à chaque établissement de définir ces règles et d'annoncer, pour chaque poste publié, à quel titre il est ouvert.

Ces propositions générales ont donc pour corollaire des modifications de chacune des voies. Ces dispositions relèveraient pour partie de textes réglementaires. Elles pourraient être expérimentales afin d'observer les pratiques et les résultats obtenus pour une nouvelle période de quatre ans, par exemple.

Déroulement des auditions

Dates des auditions

Début : 18 mars 2019 à 8h30

Fin : 19 mars 2019 à 17h

Lieu des auditions

Institution : Hcéres

Adresse : 2, rue Albert Einstein, 75 013 Paris

Membres du comité d'experts

Président : M. Pierre-Louis DUBOIS, Université de Montpellier

Experts : M^me^ Aude DEVILLE, Université Côte d'Azur

M^me^ Nathalie GUICHARD, Université Paris Sud – Saclay

M. Claude JAMEUX, Université Savoie Mont Blanc

M^me^ Muriel JOUGLEUX, Université Paris Est Marne la Vallée

M^me^ Géraldine SCHMIDT, IAE de Paris

Représentants du Hcéres

M^me^ Stéphanie CHATELAIN-PONROY

M. Jean-Luc HERRMANN

M^me^ Evelyne LANDE

M. Stéphane ONNEE

Annexe 1 : Liste des personnalités auditionnées

Alis David, Professeur des Universités, Président de l'Université Rennes 1

Benet Nathalie, Maître de conférences, Université de Toulouse

Burlacu Radu, Professeur des Universités, Directeur du Centre d'Études et de Recherches Appliquées à la Gestion (CERAG)

Côme Thierry, Maître de conférences, Université Reims Champagne Ardenne

Cornuel Éric, Professeur, Directeur général de l'*European foundation for management development*

D'Hont Laura, Professeur assistant, ISG Business School, Vice-Présidente des Ateliers de Thésée

Dameron Stéphanie, Professeur des Universités, Membre du bureau de la Société Française de Management

Des Garets Véronique, Professeur des Universités, Présidente du Conseil National des Universités (section 06)

Dumez Hervé, Directeur de recherche CNRS, Président de la Société Française de Management

Fabbe-Costes Nathalie, Professeur des Universités, présidente du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur 2016-17

Filser Marc, Professeur des Universités, Conseiller Scientifique à la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Ginglinger Édith, Professeur des Universités, présidente du concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur 2014-15

Godowski Christophe, Professeur des Universités, Université de Limoges

Guilhon Alice, Directrice de Skema Business School, présidente du Chapitre des Écoles de Management de la Conférence des Grandes Écoles

Hamdi-Kidar Linda, Associate Professor, Toulouse Business School

Huault Isabelle, Professeur des Universités, Présidente de l'Université Paris Dauphine

Lamarque Éric, Professeur des Universités, IAE de Paris, Président du réseau IAE France

Mayrofer Ulrike, Professeur des Universités, Université Côte d'Azur

Naro Gérald, Professeur des Universités, Directeur de Montpellier Recherche en Management (MRM)

Nogatchewski Gwenaëlle, Professeur des Universités, Université Paris Dauphine

Olivier Jacques, Professeur, Doyen de la faculté et de la recherche HEC Paris

Prim-Allaz Isabelle, Professeur des Universités, Directrice de COACTIS

Roussel Gilles, Professeur des Universités, Président de la CPU, Président de l'Université Paris Est Marne la Vallée

Roussel Patrice, Professeur des Universités, Directeur de TSM-Recherche

Thévenet Maurice, Professeur des Universités, délégué général de la FNEGE

Torset Christophe, Professeur des Universités, Université Lyon 3

Zalio Pierre-Paul, Professeur des Universités, Président de l'ENS Paris-Saclay

Annexe 2 : Liste des documents consultés

Commission permanente du Conseil national des universités (2015), Le rôle du CNU dans le recrutement des enseignants-chercheurs, rapport du bureau de la CP-CNU, 24 janvier.

Conférence des présidents d'université (2012), Accès au corps des professeurs des universités pour les sections 1 à 6 du CNU, position adoptée à l'unanimité, 20 septembre 2012.

Fabbe-Costes N., Des Garets V., Chevreau E., Musselin C. (2018), Questions autour de l'agrégation en gestion, Le libellio d'Aegis, vol.14, n°4, p. 67-72.

Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (2015), Observatoire des formations à la gestion, Paris.

IGAENR (2015), Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs, rapport 2015-073, septembre.

Lettre de mission de Madame la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (2019), préparation de la Loi de programmation de la recherche, groupe de travail « Modernisation de la gestion des ressources humaines », février.

Lièvre A. (2015), Les étudiants en économie, gestion et AES à l'université en 2014/2015, Note d'information enseignement supérieur et recherche, n°16.02, MENESR DGESIP-DGRI-SCESR-SIES, avril.

Marco L. (2006), L'agrégation de sciences de gestion (1976-2005), Revue d'Histoire des Sciences Humaines », 2006/1, n°14, 173-198.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (2010), Bilan des recrutements des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités, août.

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (2017), Fiches démographiques des sections du CNU, section 06.

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (2018), Etude sur le recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politique, économiques et de gestion, décembre.

Mougeot M. (2011), Rapport du groupe de réflexion sur les modes de recrutement des professeurs des Universités en Sciences Économiques et Sciences de Gestion, juin.

Pigeyre F., Sabatier M. (2012), Recruter les professeurs d'université : le cas du concours d'agrégation du supérieur en sciences de gestion, *Revue française d'administration publique*, 2012/2, n°142, 399-418.

LETTRE DE SAISINE DU CABINET DE MME LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION A M. LE PRESIDENT DU HCERES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Le directeur-adjoint du cabinet

Paris, le 29 OCT. 2018

Monsieur le Président,

Le décret du 2 septembre 2014 modifiant le décret statutaire des enseignants-chercheurs du 6 juin 1984[1] a prévu, à titre expérimental, la possibilité pour les établissements de fixer chaque année pendant une période de quatre ans les voies de recrutement des professeurs dans les disciplines d'économie et de gestion, selon les procédures de droit commun applicables aux autres disciplines, sans appliquer la règle de contingentement des postes qui prévoit que le nombre des postes ouverts au concours d'agrégation ne peut être inférieur à 50% de l'ensemble des recrutements. Ainsi, un « décontingentement » des recrutements de professeurs des universités dans les disciplines d'économie et de gestion a été expérimenté pour les concours nationaux ouverts au titre des années 2015 à 2018 (article 53 du décret du 2 sept 2014).

Il est à noter que l'expérimentation a été prévue pour une durée de quatre ans, l'agrégation n'étant ouverte que tous les deux ans pour chaque discipline. L'évaluation du dispositif prévue par le texte pourra ainsi porter sur au moins deux campagnes de recrutement dans chacune des deux disciplines

A l'issue de cette période, le décret statutaire prescrit une évaluation globale de la mise en œuvre du dispositif par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Les conclusions du rapport d'évaluation permettront ainsi au ministère de déterminer s'il y a lieu de supprimer la contrainte fixant un pourcentage de recrutement par l'agrégation de façon définitive ou par la prorogation du dispositif d'expérimentation. A défaut, le dispositif antérieur qui prévoit un contingentement sera rétabli.

[1] Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

Monsieur le président du
Haut Conseil de l'évaluation de la
recherche et de l'enseignement supérieur
2 rue Albert Einstein
75013 Paris

21 rue Descartes – 75231 Paris Cedex 05 – Téléphone 01 55 55 90 90

Par conséquent, je vous saurais gré de bien vouloir procéder à l'évaluation du dispositif expérimental de décontingentement des recrutements de professeurs des universités dans les disciplines d'économie et de gestion, conformément aux dispositions du décret statutaire des enseignants-chercheurs. Cette évaluation portera notamment sur l'évolution des différentes modalités de recrutement dans les disciplines considérées pour l'ensemble des établissements et en particulier sur l'évolution de l'endorecrutement, consécutive au décontingentement. Elle devra permettre de mesurer la pertinence du dispositif de décontingentement sur la base des concours de l'agrégation ouverts au titre des années 2015 à 2018.

Afin de respecter les contraintes calendaires, les conclusions de votre rapport devront être rendues pour le 31 mars 2019 au plus tard.

Mes services tiennent à votre disposition des éléments statistiques sur les recrutements effectués dans les sections concernées. Vous pourriez utilement prendre également l'attache des différents acteurs concernés, et notamment des établissements, afin de recueillir leurs appréciations sur l'évolution du dispositif.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

Nicolas CASTOLDI

2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr @Hceres_ Hcéres