

Questions autour de l'agrégation en gestion

Nathalie Fabbe-Costes
Université d'Aix-Marseille, CRET-Log

Véronique des Garets
Université de Tours

Emmanuelle Chevreau
Université Paris II

Christine Musselin
Sciences Po – CNRS

Il existait une incertitude mais il y aura bien un concours d'agrégation du supérieur en gestion en 2019. Le 13 décembre 2018, la Société Française de Management a organisé un débat sur la place de cette voie de recrutement dans la structuration de la discipline. Quatre intervenantes ont introduit la discussion : Nathalie Fabbe-Costes, Professeur à l'Université d'Aix Marseille, directrice du CRET-Log, présidente du jury du dernier concours, Véronique des Garets, professeur à l'Université de Tours, présidente du CNU 06, Emmanuelle Chevreau, professeur à l'Université Paris II, présidente du CNU 03 et du Groupe 1 CNU (droit) et Christine Musselin, chercheuse au CSO (Sciences Po – CNRS), sociologue spécialiste de l'enseignement supérieur

Intervention de Nathalie Fabbe-Costes

Pourquoi avoir accepté la responsabilité de présider le dernier concours d'agrégation en sciences de gestion ? J'ai moi-même passé les épreuves du premier concours en 1992, j'ai été deux fois membre du jury (une fois agrégation externe, jury présidé par le professeur Chandon et une fois interne, jury présidé par le professeur Levasseur) et ma troisième expérience a été celle de présidente. J'ai eu l'occasion de m'exprimer dans le cadre de deux vidéos tournées en 2017 [lien 1] [lien 2] sur ces expériences et l'intérêt du concours. Je n'évoquerai que quelques points pour laisser la place au débat. J'invite par ailleurs les personnes intéressées à lire mon rapport de Présidente [lien 3]. La responsabilité est lourde : les universités externalisent par ce biais le recrutement de professeurs, elles font confiance au jugement d'un petit groupe de collègues, et le jury a la tâche de réussir ce recrutement sans se tromper, ce qui génère une certaine angoisse. Cette voie, on le sait, est parfois critiquée et présente des problèmes qui seront discutés par la suite, mais elle est essentielle pour notre discipline pour deux raisons : le recrutement est national et il garantit une culture générale dans la discipline. Ce dernier point est crucial. La préparation au concours, notamment pour passer la deuxième épreuve, a cette vertu d'obliger les candidats à se forger une culture dans toutes les disciplines des sciences de gestion.

Par ailleurs, chaque épreuve a son caractère. La première porte sur les travaux, la deuxième vérifie la culture générale ainsi que la capacité à développer une vision transversale des disciplines et la troisième est de spécialité. On ne peut pas mentir sur trois épreuves. Lors des autres voies de recrutement, on examine un dossier, on ne fait souvent qu'un entretien. Pour l'agrégation, il y a réellement une rencontre avec un candidat au cours d'épreuves successives. L'enjeu aujourd'hui est que les universités continuent de mettre des postes au concours. Je ne dis pas que c'est la meilleure voie de recrutement, mais je défends l'intérêt d'avoir une diversité de voies et je considère que l'agrégation a toute sa place dans ce portefeuille de modes d'intégration dans le corps des professeurs d'université.

- [lien 1] http://www.xerfi-precepta-strategiques-tv.com/emission/Nathalie-Fabbe-Costes-Comprendre-les-epreuves-du-concours-d-agregation-en-gestion_3745252.html
- [lien 2] Pourquoi maintenir le concours d'agrégation en gestion : http://www.xerfi-precepta-strategiques-tv.com/emission/Nathalie-Fabbe-Costes-Pourquoi-maintenir-le-concours-d-agregation-en-gestion_3745063.html
- [lien 3] http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_enseignants_chercheurs/25/1/Rapport_Mme_Fabbe-Costes_ccs_2016_2017_880251.pdf

Intervention de Véronique des Garets

J'ai moi-même passé le concours et j'ai participé au jury du concours de l'agrégation interne 2011. Depuis trois ans, je suis présidente de la section au CNU. L'apparition de l'article 46.1 a modifié la donne. Nous avons désormais un certain recul sur cette voie-là. Il faut rappeler que le concours permet d'obtenir un poste, alors que le 46.1 ne donne qu'une qualification. Avec le 46.1, nous avons créé une génération déçue qui a pensé avoir un poste par cette voie, sans passer l'agrégation, et qui s'aperçoit que c'est en réalité plus difficile qu'on ne le pensait. En 2018, le stock de candidats possible à un poste de professeur au titre du 46.1 était de soixante-quinze personnes pour un total de trente-quatre postes publiés au recrutement par les universités au même moment. Pour ceux qui sont dans la situation d'avoir obtenu cette qualification et de ne pas avoir de poste, la situation psychologique traversée est difficile. Par ailleurs, l'idée d'interdire le recrutement endogène pour ces recrutements 46.1 a été évoquée (ce qui ne me paraît pas être une solution). Pour les qualifiés, l'âge moyen est d'un peu plus de quarante-cinq ans. L'agrégation permet des promotions plus rapides. Elle pose le problème des « turbo-profs », qui dissuade parfois les présidents d'université de mettre des postes au concours. Mais le problème peut se produire aussi avec le 46.1. Par ailleurs, un professeur agrégé qui s'investit durant trois ans peut créer une dynamique locale même s'il quitte l'université à l'issue de cette période. C'est pourquoi, dans mon université, j'ai demandé qu'un poste vacant soit proposé à cette voie. Ce type de recrutement permet en effet un renouvellement tant pour le candidat que pour l'Université. Le jeune professeur se trouve dans un nouvel environnement, ce qui est finalement une chance pour lui. Et cette chance est partagée par l'université qui l'accueille. Le concours d'agrégation m'apparaît donc une voie de recrutement qui présente de grands avantages. Il faut enfin signaler qu'il existait un lien entre le nombre de postes proposés au concours et celui des autres voies, appelé le contingentement. Ce contingentement a été supprimé et désormais la voie 46.1 écrase en quantité toutes les autres voies.

Intervention de Emmanuelle Chevreau

Je vais parler en tant que présidente de section juridique. Les juristes souscrivent à ce qui a été dit. Le droit rencontre les mêmes difficultés. L'introduction du 46.1 a posé le même type de problème. Si le droit est quant à lui encore contingenté, en pratique, nous rencontrons d'importantes difficultés. Cette année, le concours est en droit privé. D'ordinaire une trentaine de postes sont publiés avant le début du concours, cette année seulement douze sont annoncés. Beaucoup d'universités, en effet, ne veulent pas ouvrir de postes. Le ministère négocie : si vous n'ouvrez pas de postes à l'agrégation, vous n'aurez pas de 46.1 mais cette négociation n'aboutit pas forcément. Du coup, il y a moins de postes à l'agrégation et des candidats au 46.1 n'en ont pas non plus. Ce constat vaut pour les deux autres sections juridiques (droit public et histoire du droit).

Quant au 46.3, il a été la victime collatérale du 46.1, les universités ne demandant plus que ce dernier type de poste. Or, des candidats n'ayant pas forcément beaucoup publié mais ayant accompli un véritable travail d'enseignement et de gestion dans leur université doivent pouvoir passer professeurs. Nous sommes donc attachés à l'agrégation comme un des modes de recrutement. Nous le sommes d'autant plus qu'un jeune docteur en droit brillant peut être attiré par des carrières hors de l'université et plus lucratives (magistrature, cabinet d'avocat, juriste d'entreprise). Nous faisons donc face au risque d'une fuite des talents que l'agrégation peut permettre de combattre. Il ne faut d'ailleurs pas oublier qu'il suffit d'être docteur en droit pour passer le concours d'agrégation, alors qu'il faut être titulaire d'une HDR pour la procédure du 46.1. En outre, le concours d'agrégation constitue aussi un mode d'évolution nécessaire – car plus rapide et indépendant de l'université de rattachement – de la carrière des maîtres de conférences à côté du 46.1 et du 46.3.

De plus, la suppression de l'agrégation poserait un problème d'égalité d'accès à la fonction publique : le concours est républicain et national. Dans les sections juridiques, il peut y avoir deux cents candidats qui concourent durant un an. Le candidat passe devant sept personnes sur plusieurs épreuves avec toujours au jury deux membres extérieurs à l'université (magistrat de la Cour de cassation, conseiller d'État ou autre). Les épreuves constituent en quelque sorte une mise en situation professionnelle dans la mesure où les candidats sont amenés à présenter un sujet devant le jury comme s'ils faisaient un cours à des étudiants ou à gérer une équipe (leçon de 24 heures). Ce mode d'appréciation des qualités scientifiques et pédagogiques des candidats est plus transparent et objectif car il s'inscrit dans une durée assez longue et devant un jury de sept personnes venant d'universités ou d'horizons professionnels différents. En revanche, le 46.1 est une procédure plus sommaire. Deux rapporteurs examinent le dossier du candidat, présentent leurs rapports devant la section CNU et l'affaire est réglée en une trentaine de minutes sans audition des candidats. Le CNU ne délivre qu'une



qualification aux fonctions de professeur alors que la réussite à l'agrégation est assortie d'un poste.

Et, comme cela a été dit pour la gestion, l'agrégation permet de recruter des gens ayant une culture générale en droit. Elle permet également d'injecter du sang neuf dans le corps des enseignants-chercheurs des universités.

Nous sommes donc en faveur du concours, comme l'une des voies d'accès, pas la seule. La pluralité des voies d'accès est une source de richesse pour l'université en présentant l'avantage de prendre en compte la diversité des profils universitaires. Elle suppose la rencontre de collègues ayant des parcours différents et est une occasion de partage et de stimulation tant sur le plan pédagogique que sur celui de la recherche. Un recrutement uniforme des professeurs dans les disciplines juridiques présenterait certains inconvénients : la baisse d'attractivité de la carrière universitaire et donc de compétitivité des universités (sur le plan national et international), une tendance prononcée au recrutement endogamique, un risque pour l'indépendance des universitaires et pour le respect des libertés académiques garanties constitutionnellement (Beigner & Truchet, 2018).

Intervention de Christine Musselin

En sociologie, il n'existe pas d'agrégation. Pourtant, les profils des professeurs en sociologie sont divers et ils ont une culture transversale de la discipline.

Le premier point que je voudrais développer est que l'agrégation est en décalage avec les évolutions de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Nous continuons à parler de concours, y compris pour les recrutements de maîtres de conférence, mais un véritable marché du travail s'est créé. Les profils publiés aujourd'hui n'ont plus rien à voir avec les profils publiés au B.O. il y a trente ans. Aujourd'hui, les universités ont évolué. Elles développent des stratégies d'enseignement et de recherche et les traduisent en attentes en enseignement et en recherche dans les fiches de postes qui sont publiées. L'idée de candidats qui choisissent sans que les universités aient leur mot à dire n'est plus réaliste : d'où le fait que les universités ne mettent presque plus de postes à l'agrégation.

Quels sont les effets de l'agrégation ? Ils ont été analysés pour l'économie par Combes, Linnemer et Visser (2008) et par Pigeyre et Sabatier (2012) pour la gestion. Les deux papiers aboutissent aux mêmes conclusions. Les statistiques descriptives et les analyses économétriques montrent une prime à la jeunesse, point positif et, autre point positif, une prime aux publications. Mais le facteur déterminant est l'insertion dans un réseau. 45 % pour le taux de réussite à l'agrégation en gestion en moyenne entre 1976 et 2009, mais 83 % quand on a son directeur de thèse dans le jury. Quand on n'a pas son directeur de thèse dans le jury, il faudrait sept articles dans des revues internationales de gestion, cinq en économie, pour compenser le handicap. Par ailleurs, s'il n'existe pas de discrimination homme/femme au concours, beaucoup moins de femmes se présentent, ce qui pose question.

Troisième élément, quels sont les effets de l'agrégation ? On dispose là aussi de travaux menés sur l'agrégation en sciences de gestion. Sabatier (2012) montre que les gens qui publiaient peu avant continuent à publier peu, ceux qui publiaient beaucoup avant continuent à publier beaucoup après, mais ceux qui publiaient beaucoup avant et ont échoué au concours connaissent une baisse de production en recherche. Les choix d'affectation en fonction du classement conduisent à un fort *turnover* des agrégés,

qui quittent l'université où ils ont eu un premier poste après le concours. Ces choix ne sont par ailleurs guidés par des logiques scientifiques mais dépendent d'un seul facteur : la distance au lieu d'habitation.

Mon expérience personnelle à Sciences Po est que l'agrégation rend très difficile le recrutement d'étrangers par comparaison avec les disciplines sans agrégation. La seule solution pour recruter un international sans qu'il passe l'agrégation est de lui offrir un poste de PAST à plein temps et d'essayer ensuite d'obtenir un poste au 46. La différence est claire entre disciplines avec agrégation et disciplines sans agrégation. Il faudrait arrêter de considérer que les universités sont incapables de recruter sérieusement : le localisme s'est affaibli au fil du temps dans les universités. Elles sont devenues plus sélectives.

DÉBAT

Remarque : Je pense qu'il y a une différence entre universités de province et universités parisiennes. L'agrégation permet à un candidat dont le directeur de thèse n'est pas un professeur de référence dans son université d'avoir un poste. Cela ouvre ses chances. Par ailleurs, le droit et la gestion se trouvent dans la même situation, assez particulière : les jeunes docteurs peuvent choisir entre une carrière à l'université et une carrière dans le privé.

Intervention, Éric Lamarque : Lorsqu'on regarde avec un peu de recul les effets produits par le concours d'agrégation et la qualification par le 46-1 instaurée en 2015, on pourra trouver des avantages et des inconvénients aux deux formules et personne, sauf à être dogmatique, ne peut considérer qu'une formule est définitivement meilleure qu'une autre. C'est d'autant plus vrai que l'évaluation ne peut se faire que dans la durée. Je donnerai donc mon point de vue en tant que chef d'établissement et donc acteur du recrutement de professeurs et ayant des attentes par rapport aux collègues qui sont recrutés au sein d'un établissement. Je souhaite pouvoir choisir dans un vivier de personnes qui se constitue de façon différenciée, avec des profils variés. Si le vivier présente trop peu de diversité, alors effectivement on peut se dire qu'il est préférable de ne plus avoir d'instance nationale et de laisser les établissements recruter individuellement. Avec le 46-1, on s'aperçoit que finalement les profils sont pour le moment assez uniformes. Les HDR se passent comme les thèses avant la mi-décembre pour être qualifiables. La plupart des personnes ont des profils recherche principalement et vont se retrouver à piloter des équipes sans beaucoup d'expérience. Je ne reviens pas en outre sur les problèmes de localisme et les problèmes en amont ou en aval que cela peut créer. Mais pour moi, le pire des défauts de ce système est que la personne n'est plus obligée de se former (ou simplement de s'ouvrir) aux autres disciplines du management, à l'exercice très structurant de la construction d'un plan pour développer des idées ou une analyse de cas, comme s'il était en situation devant des publics diversifiés. Tous les agrégés te le diront, la préparation au concours leur a fait prendre une dimension supplémentaire dans leur façon d'exercer leur travail, de prise de recul, de vision plus transversale des problématiques du management. Maintenir l'agrégation est donc pour moi un véritable enjeu. L'idée d'avoir deux voies de recrutement à peu près équivalentes en nombre me convient mieux. J'entends

bien la remarque concernant les « turbo profs » ou portant sur l'arrivée d'un profil que l'on ne souhaite pas. Mais, pour cela, je pense que l'on peut envisager de faire évoluer le mode de placement des lauréats à l'issue du concours comme cela avait été un temps envisagé fin 2011.

Remarque : Quelques éléments doivent être ajoutés. Premièrement, dans les universités nous gérons des masses salariales. La notion de poste se trouve peu à peu marginalisée. On assiste d'ailleurs parfois à des tours de passe-passe qui consistent à transformer des postes de professeurs en postes de maîtres de conférence ou même de PRAG. Le pouvoir décisionnaire est dans les UFR et certains doyens sont clairement contre l'agrégation. Par ailleurs, si on est dans une université bénéficiant d'un Idex, on peut faire des CDD et des CDI qui permettent de recruter des candidats internationaux. Bien que discipline à agrégation, nous avons donc bien la possibilité de recruter des internationaux en CDI LRU. Le risque est d'ailleurs d'aller de plus en plus vers des recrutements *via* des CDI et CDD LRU, y compris sur des supports de poste de titulaires.

Remarque : On évoque encore souvent le risque d'endogamie, notamment comme étant un facteur qui plaide pour le maintien de l'agrégation. En réalité, le taux d'endogamie a fortement diminué. Il est aujourd'hui à 22 %, sur toute la France, toutes disciplines confondues pour les maîtres de conférence. Il semble bien que les universités, partout dans le territoire, jouent le jeu d'un recrutement plus ouvert qu'il ne l'était.

Remarque : Les effets de réseau jouent dans les deux sens. Certains jeunes collègues n'osent pas s'exprimer, critiquer, publier dans *The Conversation*, par peur des effets pour leur carrière, parce qu'ils sont engagés dans une procédure de 46.1. Sur le plan du recrutement de collègues étrangers, l'agrégation n'est pas la seule barrière : un étranger qui essaie d'aller sur Galaxy abandonne rapidement...

Remarque : Sur l'internationalisation toujours. Il existe des procédures pour recruter des étrangers. Ils peuvent avoir des équivalences de qualification. Plus généralement, il me semble qu'il faut soulever la question du statut. On voit se multiplier des maîtres de conférence contractualisés. Voulons-nous conserver notre statut ?

Remarque : Une de nos collègues, philosophe, a été contactée par Berkeley. Elle y a passé trois semaines. Les gens ont lu ses papiers, l'ont écoutée, ont discuté avec elle. L'intérêt de l'agrégation est quand même ce recrutement sur une temporalité d'évaluation longue. Alors, il est vrai que l'évaluation par ce concours est déconnectée de la stratégie des universités. Mais ne peut-on créer un dispositif sain permettant de réconcilier les deux, l'évaluation sur temporalité longue et la stratégie des universités, celle des équipes de recherche, pour que l'adéquation entre les profils des jeunes agrégés et des universités qu'ils choisissent soit meilleure ?

Remarque : Les collègues internationaux, quand on leur explique le principe de l'agrégation, trouvent le système intéressant. Ils reconnaissent que le caractère national du concours et l'exigence de culture générale dans la discipline sont des atouts par rapport à des systèmes de recrutement trop « locaux » et qui privilégient des profils hyper spécialisés.

Question : En quoi, l'agrégation produirait-elle des profils plus transversaux ?

Question : Par rapport à une ouverture souhaitée, pourquoi ne parle-t-on plus d'agrégation interne ?

Remarque : cette dernière a été supprimée.

Remarque : Dans une discipline comme la sociologie, on passe l'HDR, on est qualifié et on se présente à un poste 46.1. Les profils sont très divers et les professeurs ont des connaissances transversales. Je ne vois pas ce qu'apporte l'agrégation sur ces deux plans.

Remarque : Une réforme, simple, du concours, est sans doute possible. Recréer l'agrégation interne paraît impossible mais aménager le concours, dans sa dimension affectation est sans doute possible. D'ici février-mars, il faudrait que des instances représentatives de la discipline fassent des propositions. La question de la masse salariale est un autre problème. Rappelons qu'il y a un enseignant en gestion pour 50 étudiants, alors qu'en économie le taux est de un pour quinze.

Remarque : Je voudrais apporter le point de vue d'un OVNI. Ma surprise est que l'on n'a pas assisté lors de ce débat à une défense corporatiste. J'ai appris beaucoup de choses sur les tensions du système. Les dimensions du problème me paraissent être : 1. Des chercheurs très spécialisés *versus* des gens de profil plus généraliste. Je n'avais pas conscience de cette question (ne faudrait-il pas d'ailleurs évoquer aussi le passage nécessaire par le terrain ?) ; 2. L'endogamie *versus* le national – cette dimension a posé problème, elle en pose peut-être moins aujourd'hui d'après le chiffre qui a été donné, mais l'international est désormais apparu. Les Anglais et les Hollandais ont basculé sur le système américain. Les pays du sud de l'Europe sont restés très nationaux. Les universités françaises pourraient s'ouvrir un peu plus au marché international, au *mercato*. 3. La question des libertés académiques est importante. Il faut être sûr que l'on puisse donner cette protection à des statuts différents.

Remarque : c'est parfaitement possible. À Sciences Po, il y a des professeurs des universités, des chercheurs CNRS mais aussi des enseignants embauchés sur un contrat de droit privé payés par la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Ces derniers sont assimilés aux enseignants-chercheurs et les textes internes leur garantissent les mêmes protections que celles dont jouissent les professeurs des universités ou les chercheurs CNRS.

Question : Sur le plan de l'attractivité, des docteurs formés dans des écoles sont-ils attirés par le système ou non ? Il semble que des jeunes entrés dans les écoles choisissent de revenir à l'université. A-t-on des chiffres sur l'attractivité du monde universitaire ?

Remarque : Au niveau de la qualification au CNU, on trouve les deux profils, thèse à l'université et thèse dans une école. Maintenant, la situation est difficile à analyser parce que des candidats venant d'écoles viennent chercher une simple qualification alors que d'autres veulent réellement s'orienter vers l'université. Le fait qu'un candidat venant d'une école demande la qualification ne veut donc pas forcément dire qu'il est intéressé par une carrière universitaire.

Question : Un témoignage et une question. J'ai passé l'agrégation parce que mon directeur de thèse m'a dit : il faut que vous passiez le concours le plus rapidement possible pour faire carrière et construire votre indépendance. Ma question : j'ai le sentiment qu'en droit il y aura toujours une agrégation, non ?

Remarque : Non, pas du tout. Rien n'est acquis. Et si le concours disparaît en gestion, l'agrégation en droit sera menacée ■

Références

- Beigner Bernard & Truchet Didier [eds] (2018) *Droit de l'enseignement supérieur*, Paris, LGDJ,
- Combes Pierre-Philippe, Linnemer Laurent & Visser Michael (2008) "Publish or Peer-Rich? The Role of Skills and Networks in Hiring Economics Professors", *Labour Economics*, vol. 15, n° 3, pp. 423-441.
- Pigeyre Frédérique & Sabatier Mareva (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, pp. 399-418.
- Sabatier Mareva (2012) "Does Productivity Decline After Promotion? The Case of French Academia", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74, n° 6, pp. 886-902.

