Questions autour de l'agrégation en gestion

Emmanuelle Chevreau, Nathalie Fabbe-Costes, Véronique Des Garets, Christine Musselin

▶ **To cite this version:**

Emmanuelle Chevreau, Nathalie Fabbe-Costes, Véronique Des Garets, Christine Musselin. Questions autour de l'agrégation en gestion. Le Libellio d'AEGIS, 2018, 4, pp.73 - 80. hal-02020440

HAL Id: hal-02020440
https://sciencespo.hal.science/hal-02020440

Submitted on 28 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

Questions autour de l'agrégation en gestion

CHEVREAU, Emmanuelle, FABBE-COSTES, Nathalie, des GARETS, Véronique et MUSSELIN, Christine

Version auteur acceptée : CHEVREAU, E., FABBE-COSTES, N., des GARETS, V. et MUSSELIN, C. (2018) : « Questions autour de l'agrégation en gestion » *Le Libellio d'AEGIS,* Vol. 14, n° 4 – Hiver 2018, pp. 73-80.

En ligne : http://lelibellio.com/

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

J'ai présidé le dernier concours d'agrégation : pourquoi avoir accepté cette responsabilité ? J'ai moi-même passé les épreuves en 1992, j'ai été deux fois membre du jury et ma troisième expérience a été celle de présidente. La responsabilité est lourde : les universités externalisent par ce biais le recrutement de professeurs, elles font confiance à 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 présente des problèmes, 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. Ce concours a cette vertu d'obliger les candidats à se former d'une certaine manière, pluridisciplinaire. Par ailleurs, chaque épreuve a son caractère. La première est sur les travaux, la deuxième en culture générale et la troisième porte sur la spécialité. On ne peut pas se mentir sur trois épreuves. Lors des autres voies de recrutement, on regarde un dossier, on fait un entretien. Mais là, il y a réellement une rencontre avec un candidat au cours d'épreuves successives. L'enjeu aujourd'hui est donc que les universités continuent de mettre des postes au concours.

Intervention de Véronique des Garetz

J'ai moi-même passé le concours et j'ai participé au dernier concours de l'agrégation interne. Depuis trois ans, je suis présidente de la section au CNU. Il faut rappeler que

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 donne un poste, alors que le 46.1 ne donne qu'une qualification. Avec le 46.1, nous avons créé une génération frustrée qui a pensé avoir un poste parce cette voie, sans passer l'agrégation, et qui s'aperçoit que c'est en réalité plus difficile qu'on ne le pensait. Soixante-quinze personnes ont réussi le 46.1 pour un total de trente-quatre postes. Pour ceux qui sont dans la situation d'avoir réussi et de ne pas avoir de poste, la situation psychologique traversée est difficile. Par ailleurs, l'idée d'interdire le recrutement endogène dans le 46.1 a été évoquée (ce qui ne me paraît pas être une solution). Sur le 46.1, l'âge moyen est 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. Dans mon laboratoire, Orléans-Tours, nous avons demandé deux postes, l'un à Orléans, l'autre à Tours. 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 recrutements au concours et celui des recrutements hors concours. Du fait des problèmes d'organisation du concours, la gestion a été finalement « décontengintée ».

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. Trente postes avaient été annoncés, il y en a en réalité douze et l'on n'est même pas sûr qu'il y aura *in fine* douze postes. 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, des candidats à l'agrégation n'ont pas de poste et des candidats 46.1 n'en ont pas non plus. 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 e droit brillant peut être attiré par des carrières hors de l'université (magistrature, cabinet d'avocat). Nous faisons donc face au risque d'une fuite des talents que l'agrégation peut combattre. De plus, la suppression de l'agrégation poserait un problème d'égalité d'accès à la fonction : le concours est républicain et national. En droit privé, 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 (conseiller d'Etat ou autre). Et, comme cela a été dit pour la gestion, l'agrégation permet de recruter des gens ayant une culture générale en droit. Nous sommes donc en faveur du concours, comme une des voies d'accès, pas la seule. La pluralité des voies d'accès est essentielle.

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 BO il y a trente ans. Aujourd'hui, les universités ont évolué et 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 opubliées. L'idée de candidats qui choisissent sans que les universités aient leur mot à dire n'est plus possible : 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 Pierre-Philippe Combres, Laurent Linnemer et Michael Visser[1] et par Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier[2] 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, 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 7 articles dans des revues internationales de gestion, 5 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 Oxford bulletin of economics. Maréva Sabatier[3] 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

---

1 COMBES, Pierre-Philippe, LINNEMER, Laurent, et VISSER, Michael. Publish or peer-rich? The role of skills and networks in hiring economics professors. *Labour Economics*, 2008, vol. 15, no 3, p. 423-441.

2 Pigeyre Frédérique, Sabatier Mareva, « 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), p. 399-418. DOI : 10.3917/rfap.142.0399. URL : https://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2012-2.htm-page-399.htm

3 SABATIER, Mareva. Does productivity decline after promotion? The case of French Academia. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2012, vol. 74, no 6, p. 886-902.

conduisent à un fort turn over 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) 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 université 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.
Remarque : Le recrutement sur la seule base du 46.1 est un réel problème à l'usage. Le 46.1 a un autre effet pervers : si, dans une université, un poste est ouvert et que plusieurs jeunes maîtres de conférence sont candidats, il vaut mieux arrêter le processus que de retenir l'un d'entre eux au détriment des autres. Pour un laboratoire, un tel choix est une catastrophe, le risque est même l'explosion. Autre remarque, la situation des universités de province est effectivement assez différente. Maintenant, la question posée est : est-ce que la communauté de gestion souhaite de manière assez unanime que plusieurs voies d'accès soient maintenues ou non ? Maintient-on les deux voies, dans des conditions qui permettent aux deux dispositifs de fonctionner ? Si oui, la discipline propose-t-elle un contingentement ? Le ministère attend une réponse à ces questions.
Remarque : Quelques éléments doivent être ajoutés. Premièrement, nous gérons des masses salariales. La notion de poste se trouve peu à peu marginalisée. On assiste 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 est dans les UFR et certains doyens sont contre l'agrégation. Par ailleurs, si on est dans un Idex, on peut faire des CDD et des CDI qui permettent de recruter des internationaux. Bien que discipline à agrégation, nous avons bien la possibilité de recruter des internationaux en CDI LRU. Mais, bientôt, nous n'allons plus recruter que des CDI et CDD LRU. Les chiffres montrent clairement que le nombre de maîtres de conférence est en train de diminuer fortement.
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, 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 parle de l'agrégation, trouvent le système intéressant. Ils n'ont fait que de la logistique-supply chain et le regrettent.
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 : elle 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 sur 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 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. A 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.
Remarque : 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. Maintenant, la situation est difficile à analyser parce que des candidats venant d'écoles viennent chercher une simple qualification alors que d'autres veulent vraiment 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.
Remarque : 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.
Remarque : Peut-être faudrait-il s'interroger sur l'évolution de l'industrie du journalisme, dévastée aujourd'hui. Une telle évolution ne nous menace-t-elle pas ? Nous sommes entrés nous aussi dans une logique de flux.