

Rapport sur le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur pour le recrutement de Professeurs des Universités en Sciences de Gestion pour l'année 2016-2017

1) Organisation

Le concours a été ouvert par un arrêté du 8 janvier 2016 publié au journal officiel de la république française (JORF) du 30 janvier 2016. Les candidats avaient jusqu'au 8 avril 2016 minuit pour envoyer leur dossier de candidature à un rectorat d'académie.

La présidente du jury a été nommée par un arrêté du 14 mars 2016 publié au JORF du 1^{er} avril 2016.

Les membres du jury ont été nommés par un arrêté du 21 octobre 2016 publié au JORF du 13 novembre 2016. Le jury était composé de :

- Mme Nathalie FABBE-COSTES, professeure à l'université d'Aix-Marseille, présidente du jury;
- Mme Eve CHIAPELLO, directrice d'études à l'école des hautes études en sciences sociales;
- M. Jean-Philippe DENIS, professeur à l'université Paris Sud - Paris-Saclay;
- Mme Aude DEVILLE, professeure à l'université de Nice;
- M. Jean-Marie PICARD, président directeur général du cabinet de conseil CPV ASSOCIÉS;
- M. Fabrice RIVA, professeur à l'université Paris Dauphine;
- M. Pierre VALETTE-FLORENCE, professeur à l'université Grenoble Alpes

M. Pierre VALETTE-FLORENCE a été contraint de démissionner la veille du début de la première épreuve pour de graves raisons personnelles. Sa participation à tout le travail de préparation du concours (discussion sur la politique générale du concours, avis sur les candidats dont il était initialement rapporteur, préparation des sujets d'épreuves) a été précieuse et les membres ont pu s'appuyer sur ses avis et recommandations.

Le concours s'est déroulé selon le calendrier suivant :

- première réunion du jury : 15 novembre 2016 ;
- publication du règlement du concours : 17 novembre 2016¹ ;
- réunion d'information à l'attention des candidats : 24 novembre 2016 (voir le compte-rendu public détaillé mis en ligne sur le site du Ministère²) ;
- première épreuve (sur travaux) : du 17 janvier au 8 février 2017 ;
- deuxième épreuve (en loge) dite d'admissibilité : du 2 mars au 14 mars 2017 ;
- troisième épreuve de spécialité (en loge) dite d'admission : du 27 au 29 mars 2017 ;
- publication des résultats et cocktail en l'honneur des lauréats : 30 mars 2017 ;
- réunion des lauréats pour les choix de postes : 10 avril 2017.

Les sept agrégés ont été nommés, titularisés et affectés dans les établissements par un décret du 10 juillet 2017 publié au JORF du 12 juillet 2017.

Tous les documents officiels du concours sont disponibles en ligne sur le site

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22721/les-concours-nationaux-agregation.html>

¹ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_enseignants_chercheurs/10/0/REGLEMENT_EN_DATE_DU_16_NOVEMBRE_2016_664100.pdf

² http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_enseignants_chercheurs/80/6/Compte_rendu_reunion_information_candidats_24_nov_2016_675806.pdf

2) Remerciements

Le concours s'est parfaitement déroulé grâce à l'expérience, l'expertise et la disponibilité de Mesdames Kim David et Martine Vincent du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Nous avons particulièrement apprécié leur appui compétent et leurs conseils toujours pertinents et avisés. Nous les remercions chaleureusement pour leur soutien indéfectible et leur dévouement.

Les trois épreuves se sont déroulées à la Maison des Sciences Economiques de l'université Paris 1 sous la responsabilité de Madame Ahmed-Chaouch. Nous la remercions, ainsi que tout le personnel qui a été mobilisé pour assurer notre accueil et l'organisation matérielle du concours, tant pour aspects informatiques que physiques dans les locaux.

Nous remercions aussi chaleureusement les collègues qui ont mis des postes au concours – la mobilisation des directeurs d'IAE a été particulièrement appréciée – et les Présidents d'Universités qui ont accepté de pourvoir ces postes par cette voie de recrutement et qui nous ont fait confiance dans notre capacité à recruter des professeurs de valeur.

3) Bilan du concours en quelques chiffres clés

- 40 candidats ont été autorisés à concourir.
- 34 candidats ont envoyé leur dossier complet à leurs rapporteurs avant le 9 décembre 2016, date limite d'envoi des documents indiquée dans la lettre de désignation des rapporteurs.
- 31 candidats ont été auditionnés pour la première épreuve.
- 14 candidats ont été autorisés à poursuivre le concours.
- 12 candidats ont été auditionnés pour la deuxième épreuve.
- 9 candidats ont été déclarés admissibles à l'issue de la deuxième épreuve.
- 9 candidats ont été auditionnés pour la troisième épreuve.
- 7 candidats ont été admis (5 femmes et 2 hommes), représentant 5 spécialités des sciences de gestion, tous les postes mis au concours ont été pourvus.

4) Observations

4.1.) À propos de l'organisation du concours

Rappelons tout d'abord quelques éléments de contexte. Le concours d'agrégation 2016-2017 est le deuxième concours organisé depuis la parution du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 introduisant la procédure de qualification aux fonctions de professeur des universités par les sections 1 à 6 du CNU³. Précisons aussi qu'à titre expérimental (et ce jusqu'en 2019), les emplois de professeurs des universités offerts en sciences de gestion au titre de l'article 46 ne font plus l'objet d'un contingentement conditionnant le nombre d'emplois offerts au nombre d'emplois mis au concours d'agrégation. Cette disposition, appelée décontingentement, n'est pas sans conséquence sur l'organisation du concours.

L'expérience du concours 2016-2017 montre que cela a un impact important :

- sur le nombre de candidats (certains maîtres de conférences HDR préférant passer par une qualification aux fonctions de professeur par le CNU et se présenter aux concours de recrutement locaux – rappelons que la qualification ne donne pas « droit » à un emploi, contrairement à la réussite au concours d'agrégation) ;
- sur le nombre de postes offerts au concours et la date à laquelle est connu ce nombre définitif (en 2016 les premiers postes ont été proposés au concours après la fin de la session synchronisée de recrutement, les derniers après la rentrée universitaire 2016-2017) ;

³ Le premier concours a été celui de 2014-15 qui a été présidé par Madame le Professeur Edith Ginglinger dont nous recommandons la lecture du rapport.

- sur la planification du concours, dont les épreuves ne peuvent s'organiser qu'à partir du moment où le nombre de postes offerts est connu, et qu'il est préférable d'achever avant le début de la période des concours de recrutement via la session synchronisée pour éviter un recouvrement des épreuves pour les candidats qui tenteraient en parallèle les deux voies (ce qui a été le cas pour certains candidats au concours 2016-2017).

Ces contraintes ont abouti, comme pour le concours 2014-2015, à une organisation des épreuves relativement concentrée entre la mi-janvier et la fin mars.

Rappelons aussi que dans la mesure où il n'existe plus de concours d'agrégation « interne », le concours d'agrégation est désormais unique et concerne tous les maîtres de conférences, qu'ils soient titulaires d'une HDR ou pas, qu'ils soient qualifiés aux fonctions de professeur par le CNU 06 ou pas, et quelle que soit leur ancienneté.

C'est un aspect important à considérer lors de la définition, par le ou la président(e) et son jury, de la politique générale du concours et sur les critères d'évaluation des dossiers et des prestations des candidats.

Le bon déroulement du concours tient beaucoup à la clarification des attendus par le jury et à leur bonne compréhension par les candidats.

En tant que présidente du concours 2016-2017, il m'avait semblé indispensable de définir *ex ante* une politique générale pour le concours, puis de constituer un jury qui soit en cohérence avec cette politique et qui adhère à ses principes généraux. Plusieurs points me tenaient à cœur : un principe de variété requise et donc pas *d'a priori* théorique, méthodologique ou épistémologique, une exigence de *fond* sur le contenu des travaux (au-delà de la qualité des supports de publication) et sur les contributions *personnelles* des candidats, une nécessaire *culture générale* en sciences de gestion, une capacité à travailler en interaction avec les entreprises, et une capacité à tenir le rôle de professeur dans toutes ses dimensions (recherche, pédagogie et administration).

Sur cette base, il a été assez facile d'échanger avec les membres du jury – qui avaient été choisis pour assurer une représentativité de variété de profils, de spécialités et d'origine et en évitant autant que possible tout conflit d'intérêt –, sur les attendus pour chacune des épreuves et de co-construire les critères d'appréciation tant pour l'évaluation des dossiers que pour l'évaluation des prestations orales des candidats.

L'ensemble de ces points a été précisément présenté et commenté lors de la réunion d'information du 24 novembre 2016. Cette réunion, qui est un temps fort du concours tant pour le jury que les candidats, ne doit pas être négligée. Le compte-rendu détaillé de cette réunion était donc pour nous très important, notamment pour les candidats qui n'ont pu y participer.

4.2.) À propos du déroulement des épreuves

Nous avons consulté plusieurs rapports de concours et échangé avec quelques anciens Présidents afin de bénéficier de leurs retours d'expérience, sachant que nous avons, à titre personnel, l'expérience de membre de deux jurys de concours (agrégation externe 2004-2005 et agrégation interne 2011-2012). La lecture des rapports et les échanges avec nos collègues ont confirmé que si chaque concours a son identité, en lien avec la politique générale évoquée précédemment, les critères d'appréciation pour les épreuves se rejoignent.

Nous suggérons de lire le rapport très détaillé de la Présidente Edith Ginglinger (concours 2014-2015) avec lequel nous sommes en phase.

Nous insisterons ici sur quelques points qui nous semblent essentiels et qui pourront servir aux futurs candidats. Les écarts dans les prestations des candidats au concours 2016-2017 ainsi que nos échanges avec des jeunes collègues depuis la fin du concours nous incitent à faire un peu de pédagogie à propos du concours et de ses épreuves.

Au-delà du fait que l'agrégation est un *concours* (comme le sont d'ailleurs les recrutements au 46.1), il convient de garder à l'esprit que c'est surtout une procédure de *recrutement* nationale de futurs

collègues dans le grade des professeurs. Le jury salue le courage des collègues qui se sont présentés au concours 2016-2017. C'est avec beaucoup de respect et de bienveillance que nous les avons écoutés et que nous avons échangé avec eux.

Le premier contact du jury avec les candidats se fait par la lecture du CV et de la notice. Tous les membres du jury 2016-2017 ont lu toutes les notices et tous les CV afin d'avoir une vision globale des candidatures. Les rapporteurs ont lu, en plus, les travaux soumis par les candidats.

Un CV et une notice clairs, actualisés et bien présentés constituent toujours un atout pour un candidat. Le choix des travaux, qui doit être cohérent avec le contenu de la notice, est aussi à soigner. Il convient de proposer un dossier complet, bien organisé et agréable à consulter, à la fois cohérent sur le fond, pédagogique dans sa forme, honnête et qui établit clairement la nature du projet scientifique, son évolution et son éventuel renouvellement, ainsi que ses apports, obtenus et à venir.

Pour le concours 2016-2017, tous les rapports des rapporteurs avaient été préparés avant le début de la première épreuve.

La préparation à la première épreuve, « sur travaux », est déterminante. Au-delà du temps de présentation à proprement parler, qui doit être sérieusement préparé, il convient aussi de se préparer à répondre aux questions qui peuvent venir des rapporteurs (les premiers à s'exprimer) comme des autres membres du jury et qui peuvent porter sur tous les éléments du dossier écrit ou de la présentation orale. Le manque de maîtrise du contenu des travaux, tant au plan conceptuel que théorique ou méthodologique, notamment lorsqu'ils sont co-signés à plusieurs, est souvent rédhibitoire. La première épreuve doit permettre aux candidats de montrer leur réflexivité sur leur parcours, d'affirmer une trajectoire de recherche cohérente et ambitieuse, ainsi que de convaincre de leur capacité à la déployer en dirigeant des doctorants ou des équipes.

La deuxième épreuve est, à juste titre, redoutée par la plupart des candidats. Elle demande une solide préparation : tant pour développer une connaissance généraliste en sciences de gestion que pour maîtriser le format de l'épreuve (tout en évitant une sur-préparation trop stéréotypante). C'est de notre point de vue une leçon essentielle qui constitue la marque de fabrique des agrégés. Très discriminante, cette épreuve atteste de la capacité des admissibles à problématiser, à combiner des connaissances variées tant au plan théorique que managérial, en articulant l'ensemble des disciplines des sciences de gestion et en illustrant le propos d'exemples variés. L'originalité de la problématique, l'élégance du raisonnement, la capacité à sortir de sa « zone de confort », la qualité de l'expression et la capacité de conviction sont autant de qualités attendues pour un professeur.

La troisième épreuve peut paraître plus confortable mais se révèle parfois délicate. La notion de *spécialité* ne renvoie pas nécessairement aux spécialités pointues des candidats. Il s'agit plutôt d'attester d'une maîtrise théorique et pratique d'un domaine fonctionnel de la gestion (à l'exception de la spécialité stratégie). Sur la base de cas, qui, pour le concours 2016-2017 ont été fabriqués spécifiquement par les membres du jury, les candidats doivent à la fois démontrer leur maîtrise de la spécialité, leur capacité à identifier, analyser et résoudre des problèmes en mobilisant des connaissances académiques et managériales *expertes*, et à en tirer des enseignements pédagogiques et professionnels. C'est l'épreuve qui permet de montrer la capacité des candidats à s'approprier et à mettre en perspective un cas, à scénariser son usage, tout en confirmant leur intérêt pour une pédagogie (et une recherche) ancrée dans les pratiques et en interaction avec les entreprises et les organisations. C'est l'occasion pour les candidats de démontrer : leur capacité de diagnostic de situations de gestion en lien avec une spécialité, leur capacité de prescription, ainsi que leur capacité à ne pas perdre de vue le cadrage stratégique du tout.

Dans la mesure où chaque épreuve révèle des compétences différentes mais complémentaires, chaque épreuve a fait l'objet d'une évaluation spécifique et indépendante les unes des autres.

Le classement final a été établi sur la base du cumul des évaluations de chaque épreuve et de l'appréciation du caractère *équilibré* des compétences démontrées sur l'ensemble des trois épreuves.

5) Recommandations pour l'organisation du prochain concours

Comme indiqué au point 4 de ce rapport, le concours 2018-2019 sera le dernier concours organisé au titre de l'expérimentation du décontingentement. Au terme de l'expérimentation, il est prévu par les textes qu'un rapport d'évaluation (pour les sections CNU 05 et 06) soit réalisé et remis au ministère.

Il nous semble crucial que ce dernier concours au titre de l'expérimentation puisse se dérouler dans les meilleures conditions. Pour cela, il est important :

- de communiquer auprès des collègues maîtres de conférences en sciences de gestion et d'éventuels autres candidats (en poste dans des écoles de commerce ou dans des universités étrangères), dès la publication de l'ouverture du concours par le ministère. Le nombre et la qualité des candidats sont les premiers gages de pérennité du concours. Le nombre de candidats est aussi un argument important pour convaincre des Présidents d'université de proposer des postes au concours et pour convaincre des collègues à s'engager dans le jury ;
- de nommer le (ou la) Président(e) du concours avant la date limite de clôture des inscriptions, la nomination d'un(e) président(e) est aussi un élément important pour convaincre certains candidats à s'inscrire et pour inviter les collègues à affecter des postes au concours ;
- de rassurer les candidats inscrits au concours sur la tenue du concours en attendant la confirmation du nombre de postes offerts, de les inciter à se préparer et à tenir prêts les documents à envoyer aux rapporteurs sans attendre la publication du jury et du règlement du concours (les délais étant désormais courts entre la réunion d'information et la date limite d'envoi des dossiers) ;
- de constituer le jury après la clôture des inscriptions afin de limiter les risques de conflits d'intérêt, point qui devient de plus en plus sensible, et après avoir l'assurance d'un nombre suffisant de postes à pourvoir.

Le concours d'agrégation nous semble une voie de recrutement à préserver pour les sciences de gestion. Notre discipline doit en effet bénéficier de voies de recrutement diversifiées (agrégation, 46.1, 46.3, 46.4 et 46.5). L'agrégation nous semble dans ce portefeuille de voies indispensable.

En effet, la variété des épreuves et des attendus associés, le temps du concours qui se déroule sur au moins trois mois, permettent d'apprécier plusieurs facettes des candidats sur un temps long. Il est difficile de mentir ou de se faire passer pour ce que l'on n'est pas ! La nécessaire préparation des épreuves et les entraînements associés conduisent les candidats à développer leurs connaissances des sciences de gestion au-delà de leurs travaux et de leur spécialité et à développer des compétences nouvelles en lien avec la maîtrise du format des épreuves (maîtrise du temps de préparation en loge, capacité à problématiser un sujet général et à traiter en déroulant un raisonnement démonstratif étayé et illustré pour la deuxième épreuve, capacité à être crédible pour traiter des problématiques d'entreprises dans une spécialité donnée et à préparer des cours experts sur la base de cas pour la troisième épreuve). Au-delà de l'analyse d'un dossier de productions scientifiques, le concours permet de juger de la culture des candidats, de leur talent d'orateur, de leur capacité d'argumentation et de débat.

L'agrégation représente pour les universités une externalisation du processus de recrutement confié à un jury indépendant, constitué de différents spécialistes et organisé à l'échelle nationale. À l'heure où les tensions sur les recrutements de professeurs via l'article 46 se font sentir dans certaines universités, à l'heure où certaines universités ont du mal à attirer des candidats de bon niveau, la voie de l'agrégation nous semble plus que jamais indispensable à préserver.

Pour les candidats, il n'est pas inutile de rappeler que, contrairement à la qualification, le concours d'agrégation garantit l'accès au corps des professeurs. Elle peut permettre à de jeunes collègues à fort potentiel d'accéder rapidement à ce corps.

Organiser un concours d'agrégation est une lourde responsabilité pour un Président comme pour l'ensemble des membres du jury. Nous espérons avoir été à la hauteur de la mission qui nous a été confiée et souhaitons que d'autres collègues et candidats pourront vivre cette expérience passionnante.



La Présidente du jury
Nathalie FABBE-COSTES