

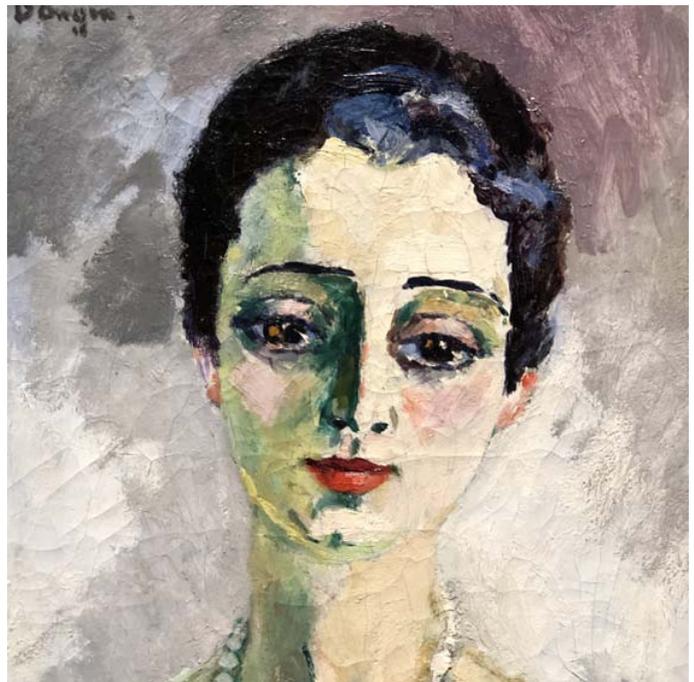
*Tis strange – but true;
for truth is always strange
(Byron)*

Un entretien avec Robert Marty

l'enseignant-chercheur en gestion



Le modèle de la DARPA



Dossier

Les carrières des enseignants-chercheurs en sciences de gestion : spécificités, attractivité et perspectives



*Liberté, égalité, fraternité,
Van Dongen (1902),
Deauville 5 août 2022*

L'enseignement supérieur est-il en train de devenir un marché ?

L'enseignement supérieur est un marché où l'acteur gouvernement, l'acteur institution, l'acteur enseignant, l'acteur chercheur, l'acteur étudiant et la société s'estiment, s'évaluent, se comparent individuellement, et sont en même temps estimés et évalués par les autres acteurs.

Ce qui devait permettre de mesurer l'écart entre établissements chinois et américains a donné naissance à un véritable marché mondial des universités. Chaque été, les pays scrutent les performances de leurs leaders, en matière de recherche – critère prédominant dans ce classement, fondé sur le nombre de publications scientifiques, de prix Nobel et de médailles Fields. « De la même manière qu'on pouvait classer les entreprises, il est devenu normal de classer les universités, en concurrence entre elles pour attirer les meilleurs étudiants, les meilleurs enseignants et chercheurs, les meilleurs partenaires économiques et financiers », résume Jean-François Cervel, qui était en 2003 le directeur adjoint du cabinet de la ministre déléguée à la recherche, Claudie Haigneré¹.

1. https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/08/15/classement-de-shanghai-l-invention-du-marche-des-universites_6138077_3224.html

2. <https://www.fnege.org/publications/observatoire-des-formations-en-sciences-de-gestion-et-management/>

3. « Quelques jours plus tard, le 9 mai, les universités du Peuple, de Lanzhou et de Nanjing (classée dans la tranche 101e/150e en 2021, l'une des dix premières chinoises) ont annoncé leur décision de se retirer des classements internationaux. Techniquement, les données de ces trois établissements ne doivent donc pas être collectées, même s'il paraît difficile d'interdire à la société privée Shanghai Ranking de traiter des données publiques. ». https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/08/15/xi-jinping-incite-les-universites-chinoises-a-sortir-des-classements_6138067_3224.html

Le classement de Shanghai, à l'origine élaboré pour permettre aux étudiants chinois de choisir une université, a été adopté comme critère d'excellence absolu. En France, c'est par ce classement qu'est construite et légitimée la politique publique de l'enseignement supérieur et de la recherche. La LPR a été proposée pour répondre aux exigences de ce classement et permettre aux universités françaises d'y être plus visibles. Les critères complexes d'élaboration de ce classement favorisent structurellement certaines disciplines (Safon & Docampo, 2020). Les sciences de gestion et du management, caractérisées par un faible taux d'encadrement enseignants-étudiants² (1 étudiant sur 5 choisit sciences de gestion, 1 enseignant-chercheur en sciences de gestion et du management encadre en moyenne 83 étudiants alors que la moyenne dans les autres sections est de 32 étudiants) mais aussi un faible encadrement de la direction scientifique – 23 % des collègues à l'université sont des Professeurs des Universités et 77 % sont maîtres de conférences (ce *ratio* devrait tendre vers un rapport 40 %-60 %). D'autres éléments sont faiblement pris en considération dans ces classements internationaux (souvent parce qu'ils sont plus difficilement mesurables), alors qu'ils peuvent constituer des critères importants : l'entrée sur le marché du travail avec une réelle valorisation du diplôme, montant du premier salaire, reconnaissance du diplôme par les instances professionnelles, etc. Alors que, cet été, les principaux investigateurs du classement de Shanghai annoncent l'abandon de ce dernier dans leur matrice décisionnelle et stratégique, la France y reste attachée dans sa conception de l'excellence universitaire³. Ainsi, les universités françaises publiques sont soumises à des critères de marché pour estimer leur valeur. Certains collègues ont souligné les biais engendrés par les systèmes de *ranking* et d'accréditation ; et, en effet, comment développer une réelle réflexion stratégique institutionnelle lorsque la prise de décision est contrainte par la quête d'un meilleur rang ? (Durand & Dameron, 2011).

Les universités ne sont pas les seules à être évaluées : les enseignants-chercheurs le sont collectivement (lorsque leur université, leur laboratoire, leur école doctorale le sont) et individuellement. Chaque chercheur a une cote. Il est facile de l'estimer puisqu'il suffit d'accéder aux publications (productions scientifiques) et d'évaluer la qualité de ses contributions scientifiques. Cette estimation est réalisée à partir d'outils d'évaluation, les bien connus classements de revues, indices de citation divers, « *impact factor* », etc. Certains ont critiqué ces outils (Charreaux & Gervais, 2007 ; Civera *et al.*, 2020 ; Denis & Rouquet, 2021), d'autres en ont souligné les biais (Beatie & Ryan, 1989 ; Tahantan *et al.*, 2016 ; Guthrie *et al.*, 2019) ; d'autres encore soulignent leurs améliorations (Rosenstreich & Wooliscroft, 2009 ; Dechow *et al.*, 2020). En effet, l'usage d'outils d'estimation de la qualité scientifique qui permet d'évaluer la « cote » d'un chercheur sans avoir à lire sa production scientifique est performatif, créateur d'une réalité qui n'est pas toujours « juste ». L'évaluation de la recherche est une source de tension car elle comporte des enjeux importants sur la vie de nos institutions mais également sur sa propre carrière. L'obtention du titre de Docteur, puis la qualification, un poste de Maîtres de conférences ou un poste de Professeur des universités, en dépend.

En France, il existe principalement trois voies de recrutement des professeurs en sciences de gestion et du management (46.3, 46.1 et concours d'agrégation du supérieur). La LPR, qui abroge la qualification au niveau du recrutement des professeurs, permet un recrutement entièrement sur des critères locaux et multidisciplinaires en termes de pairs. Le concours d'agrégation reste le seul dispositif

national et disciplinaire pour le recrutement des professeurs. Le rapport HCERES de 2019 (p. 22)⁴ rappelle que

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 qualité⁵. 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.

D'ailleurs le rapport HCERES de 2019 recommande la diversité des voies de recrutement. L'argument majeur pour nous étant l'attractivité de la profession (qui est loin d'être pleinement acquise), la possibilité de donner le choix aux collègues du moment et du dispositif pour le passage professeur, est ainsi quelque part une garantie d'indépendance :

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. [...] 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... 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. » (HCERES, 2019, p. 29)

Dans cette introduction nous avons souhaité insister sur le fait que l'enseignement supérieur et la recherche constituent un marché qui a vocation à former les futurs citoyens par la recherche. À ce titre, les acteurs agissant dans ce secteur d'activité sont hyper compétitifs et hyper évalués mais bien souvent sous-estimés ou mal estimés. Ce qui est paradoxal, car la mesure et le positionnement sont omniprésents dans les choix collectifs et individuels. La situation de l'enseignement supérieur et de la recherche est par conséquent une source de questionnement et d'interrogation qui demande des retours d'expériences, des analyses factuelles et des pistes de réflexion pour faire face à ces mutations profondes. Plusieurs enseignants-chercheurs dans les sciences de gestion et du management, ont souhaité apporter leurs contributions pour proposer des orientations et solutions utiles pour notre profession, afin qu'elle puisse conserver son utilité et son attractivité.

Corentin Curchod propose un retour d'expérience sur quatre systèmes d'évaluation et d'incitation différents (université, Grande École, Université de Nottingham, Université d'Edimbourg), en s'appuyant sur la grille d'analyse suivante : l'organisation d'appartenance (celle qui paie le salaire des enseignants-chercheurs),

4. Rapport HCERES 2019 à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation : évaluation du dispositif expérimental de recrutement des professeurs des universités en sciences de gestion. <http://hceres.fr/210BinN>
5. « 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. » Page 19 de ce même rapport.

les institutions de l'enseignement supérieur (l'État et les autres institutions qui gouvernent et évaluent l'organisation de rattachement), et les organisations professionnelles (auxquelles les enseignants-chercheurs appartiennent et contribuent). Pour l'auteur, ces trois environnements peuvent être en harmonie ou en tension, et peuvent influencer sur la capacité des enseignants-chercheurs à s'épanouir et participer activement à l'essor de leur métier au sein de la société. Dans le premier modèle étudié, celui de l'université française, l'environnement professionnel est en tension avec l'environnement organisationnel et institutionnel, venant altérer le développement de capacités de recherche. Dans le deuxième modèle, la Grande École, l'organisation d'appartenance gère sa réputation auprès de multiples institutions d'évaluation et change ses priorités au gré des audits et des critères retenus. Pour l'enseignant-chercheur, l'organisation et sa soumission aux différentes institutions peuvent dès lors créer contraintes et frustrations. Dans le modèle 3, l'université de Nottingham (au centre de l'Angleterre), la logique professionnelle prédomine avec une importance accordée à la recherche, rendue possible par l'abondance de moyens et de personnels. Il n'y a pas de décalage entre les environnements organisationnel, institutionnel, et professionnel, ce qui permet une plus grande sérénité, malgré la pression des évaluations. Dans le dernier modèle présenté, celui de l'université d'Edimbourg, l'université dispose d'un système mixte de financement, avec une incitation de la recherche qui repose davantage sur les encouragements que la sanction, et une réelle convergence entre les sphères organisationnelle, institutionnelle et professionnelle.

Jocelyn Husser et Anne Goujon Belghit proposent d'éclairer la réalité du métier d'enseignants-chercheurs (EC) à travers une lecture des écrits de Molière en trois actes, afin d'en révéler la dramaturgie et le comique : du cours classique au travail d'acteur de scène théâtrale et de vidéo/cinéma ; de l'enseignant-chercheur au chercheur-enseignant, metteur en scène du savoir ; l'enseignant administratif malgré lui ou l'affirmation complexe du statut d'agent-actant. Les auteurs soulignent ainsi l'évolution du métier d'EC, où les scènes de l'enseignement et de la recherche en gestion se démultiplient de façon parfois théâtrale et ubuesque. Ils y voient une lente conversion du métier vers un modèle schizophrène « stabilisé », où l'enseignant-chercheur se présente comme « acteur-actant-sujet » mais aussi « metteur en scène-apprenant-enseignant », en étant présent sur tous les fronts. Malheureusement, pour les auteurs, cette gestion de scènes à répétition devient une condition nécessaire de survie de l'enseignant-chercheur en Sciences de Gestion, pris dans le « flot/flux » des données du savoir. Espérons que cette lecture originale et imagée, et ô combien talentueuse, puisse permettre une prise de conscience individuelle et collective de cette réalité néfaste pour notre profession.

Hélène Rainelli et Géraldine Schmidt resituent les questions et débats de la discipline des sciences de gestion sous un angle théorique et historique (référence au débat scientifique qui a opposé Humboldt d'un côté et Condorcet ou Newman de l'autre), au sein des mutations profondes de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le plan international. Cette analyse détaillée permet d'esquisser des pistes de réflexion sur de la profession académique, les conditions de son exercice, mais aussi la carrière qui lui est attachée. Après avoir comparé les différents modèles étudiés comme idéaux-type, les auteures dressent les tendances d'évolution de la profession, autour de la gestion du couple « différenciation-compétition », dans un contexte d'internationalisation des activités qui tend à limiter les synergies entre l'enseignement et la recherche et à favoriser un processus de hiérarchisation essentiellement fondé sur un critère

de performance scientifique. Elles s'interrogent sur le fait de « faire carrière » dans la profession académique, en puisant notamment leurs analyses sur les modèles et théories de carrières et les scripts de carrière académique dans différents pays. Face aux transformations en cours, Hélène Rainelli et Géraldine Schmidt formulent trois propositions : l'explicitation des règles et normes en vigueur, ainsi que des différents scripts de carrières légitimes ; le respect d'une justice organisationnelle par une plus grande transparence et explicitation des méthodes et critères retenus; une véritable professionnalisation de la fonction ressources humaines spécialisée pour les enseignants-chercheurs, et orientée vers une gestion de carrière différenciée selon leur profil.

Éric Séverin étudie la place de l'agrégation des universités dans l'évaluation des enseignants-chercheurs (EC), avant de présenter les avantages et inconvénients de ce mode d'évaluation. La dernière agrégation interne a lieu en 2013-2014. Les voies d'accès au titre de Professeur des universités (PR) en Sciences de Gestion ont donc varié. Aujourd'hui, plusieurs voies existent. La voie dite 46-1 marque la volonté d'aligner les disciplines de gestion sur la majorité des modes de recrutement universitaires. Elle témoigne d'une volonté de prendre en compte le processus d'autonomie des universités et de rationaliser les voies d'accès au corps de PR. La voie dite 46-3, qualifiée de « voie longue » est faite pour des EC aux carrières longues détenteurs de la HDR avec au moins 10 ans d'ancienneté, ayant eu des charges lourdes sur des périodes longues. La voie dite 46-4, dite voie professionnelle, est prévue par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009. La voie 46-5 dite avancement spécifique (arrêté du 1^{er} mars 2016) nécessite l'HDR et concerne des EC ayant exercé des fonctions importantes au sein des instances universitaires. Plus récemment, la voie dite du repyramidage permet là encore à des MCF HDR de postuler sur des postes ouverts dans les universités. À ces voies d'accès s'ajoute le concours de l'agrégation externe. Le concours d'agrégation ouvert en 2021 comporte trois épreuves : une présentation des travaux, une épreuve de culture générale, une épreuve pédagogique sur son domaine d'expertise. Ce concours apparaît équilibré, très exigeant et hautement sélectif, avec une valeur nationale et les mêmes chances d'accès. Il a également l'avantage d'économiser beaucoup d'énergie. Éric Séverin répond aux accusations erronées faites à ce concours (nombre de reçus, coût, mobilité...), pour mieux les contester. Il encourage à maintenir ce concours exigeant pour préserver le potentiel de talents dans l'université.

Jérôme Méric et Gwenaëlle Nogatchewsky abordent la question des réformes successives de l'enseignement supérieur et les diverses évolutions en cours (modalités de financement et d'évaluation) sous le prisme de la libéralisation des carrières et de la « managérialisation » du système. Ils soulignent la situation inconfortable des enseignants-chercheurs, pris au piège entre l'intention de produire et de transmettre des connaissances nouvelles et la prise en compte des nouvelles règles d'évaluation



*Couple de fêtards,
Van Dongen (1901),
Deauville 5 août 2022*

des différentes missions qui leur sont allouées. De ce point de vue, les grandes écoles, à l'instar des universités américaines, en associant la liberté académique au respect d'une déontologie, fournissent des cas d'étude à explorer et peut-être à exploiter davantage dans les années à venir ■

Références

- Beattie Vivian A. & Robert J. Ryan (1989) "Performance Indices and Related Measures of Journal Reputation in Accounting", *The British Accounting Review*, vol. 21, n° 3, pp. 267-278.
- Charreaux Gérard & Gervais Michel (2007) "La 'piste aux étoiles'—un commentaire sur le dernier classement des revues élaboré par la section 37 du CNRS, *Revue Finance Contrôle Stratégie*, vol. 10, n° 4, pp. 5-15.
- Civera Alice, Lehmann Erik E., Paleari Stefano & Stockinger Sarah. A. E. (2020) "Higher Education Policy: Why Hope for Quality When Rewarding Quantity?", *Research Policy*, vol. 49, n° 8), 104083.
- Dechow Patricia M., Sloan Richard G. & Zeng Jean (2020) "Is it a Home Run? Measuring Relative Citation Rates in Accounting Research", *Accounting Horizons*, vol. 34, n° 1, pp. 67-91.
- Denis Jean-Philippe & Rouquet Aurélien (2021) "La recherche en sciences de gestion: sortir des classements de revues pour retrouver une voix et un public ?", in Burlaud Alain & Bournois Frank [eds] *L'enseignement de la gestion en France*, Caen, EMS, pp. 286-311.
- Durand Thomas & Dameron Stéphanie (2011) "Where Have All the Business Schools Gone?", *British Journal of Management*, vol. 22, n° 3, pp. 559-563.
- Guthrie James, Parker Lee D., Dumay John & Milne Markus J. (2019) "What Counts for Quality in Interdisciplinary Accounting Research in the Next Decade: A Critical Review and Reflection", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 32, n° 1, pp. 2-25.
- Rosenstreich Daniela & Wooliscroft Ben (2009) "Measuring the impact of accounting journals using Google Scholar and the g-index", *The British Accounting Review*, vol. 41, n° 4, pp. 227-239.
- Safón Vincente & Docampo Domingo (2020) "Analyzing the Impact of Reputational Bias on Global University Rankings Based on Objective Research Performance Data: The Case of the Shanghai Ranking (ARWU)", *Scientometrics*, n° 125, pp. 2199-2227.
- Tahamtan Iman, Safipour Afshar Askar & Ahamdzadeh Khadijeh (2016) "Factors Affecting Number of Citations: A Comprehensive Review of the Literature", *Scientometrics*, n° 107, pp. 1195-1225.

Olivier Meier
Université Paris Est, LIPHA

Aude Deville
Université Côte d'Azur, GRM, IAE de Nice