

Rapport du groupe de réflexion sur les modes de recrutement des professeurs des Universités en Sciences Economiques et Sciences de Gestion

Michel MOUGEOT (*)

Professeur émérite à l'Université de Franche-Comté

JUIN 2011

(*) Je remercie A. d'Autume, H. Bouquin, C. Casamatta, L. Denant-Boemont, P. Fontaine, J.L. Gaffard et D. Laussel pour leur participation active à l'élaboration de ce rapport. Mes remerciements vont aussi à B. Belloc, L. Levy-Garboua, J. Rojot et B. Sire qui ont accepté de nous faire part de leurs réflexions et à Kim David pour ses observations sur la version finale.

Dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, les professeurs des Universités sont recrutés par des concours nationaux d'agrégation. L'article 49-2 du décret 84-431 du 6 juin 1984 (modifié par décret du 16 mai 2001) prévoit deux concours. Le premier est ouvert à tous les candidats titulaires du doctorat alors que le second est ouvert aux maîtres de conférences âgés d'au moins quarante ans et comptant au moins dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur. A ces procédures reposant sur un concours national, s'ajoutent des concours sur emplois ouverts par établissement réservés aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches ayant accompli au moins dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur (art. 46-3 du décret du 6 juin 1984 [modifié par décret du 23 avril 2009]) et des concours ouverts par établissements réservés à des candidats justifiant d'une activité professionnelle non universitaire, aux professeurs associés à plein temps, aux directeurs de recherche et aux maîtres de conférences membres de l'IUF (art. 46-4 du même décret). En pratique, les emplois mis au premier concours représentent au moins la moitié des emplois ouverts, les emplois relevant de l'article 46-3 ne pouvant être en nombre supérieur à un sixième et les emplois mis au second concours ou relevant de l'article 46-4 constituant le reliquat.

La spécificité de ces modes de recrutement des disciplines des groupes I et II du CNU a été maintenue par la loi sur les Libertés et les Responsabilités des Universités (LRU). Cependant, d'une part, le cadre général du premier concours n'a pas été modifié sur le fond depuis 1986. Une réflexion sur l'évolution des modalités de cette procédure semble justifiée pour l'adapter à l'évolution des fonctions des universitaires, aux besoins des établissements et aux attentes des candidats. D'autre part, l'institution des autres voies (second concours, 46-3, 46-4) rend indispensable une réflexion sur l'architecture générale des procédures.

A cet égard, plusieurs questions se posent. La première consiste à s'interroger sur le maintien d'un concours national compatible avec l'autonomie des Universités. La seconde consiste à réfléchir aux modalités d'un concours destiné à évaluer les compétences des candidats en matière de recherche et de pédagogie. La troisième porte sur l'architecture. Alors que un neuvième des emplois est réservé à la promotion interne dans l'ensemble des disciplines, le nombre d'emplois réservés aux maîtres de conférences ayant plus de dix années d'ancienneté peut théoriquement

atteindre près de la moitié des emplois vacants dans les disciplines juridiques, politiques économiques et de gestion. La coexistence de deux procédures réservées à la promotion interne (concours interne et 46-3) est en cause.

Pour répondre à ces questions en ce qui concerne les sciences économiques (section 05) et les sciences de gestion (section 06), j'ai constitué un groupe de réflexion réunissant des professeurs de ces deux disciplines et notamment ceux qui exercent ou ont exercé des responsabilités en tant que président de section de CNU ou président de jury. J'ai souhaité aussi intégrer à ce groupe des collègues plus récemment nommés pouvant faire valoir le point de vue des jeunes générations. Le groupe était constitué de :

- Michel Mougeot, professeur de sciences économiques à l'Université de Franche-Comté, président du jury du premier concours de Sciences économiques 2009-2010, président du groupe.
- Antoine d'Autume, professeur de sciences économiques à l'Université de Paris 1, président du jury du premier concours de Sciences économiques 2011-2012.
- Henri Bouquin, professeur de sciences de gestion à l'Université de Paris Dauphine, président du jury du premier concours de Sciences de gestion 2010-2011
- Catherine Casamatta, professeur de sciences de gestion à l'Université de Toulouse 1 Capitole.
- Laurent Denant-Boemont, professeur de sciences économiques à l'Université de Rennes 1
- Patrice Fontaine, professeur de sciences de gestion à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble.
- Jean-Luc Gaffard, professeur de sciences économiques à l'Université de Nice, président du jury du second concours de sciences économiques 2006-2007.
- Didier Laussel, professeur de sciences économiques à l'Université de la Méditerranée, président de la section 05 du CNU.
- Monique Zollinger, professeur de sciences de gestion à l'Université de Tours, présidente de la section 06 du CNU.

Le groupe a par ailleurs auditionné plusieurs personnalités¹ et bénéficié d'avis transmis² par plusieurs collègues. Les conclusions du groupe portent sur les deux questions posées.

1. Adaptation du premier concours d'Agrégation

En ce qui concerne le premier concours trois questions se posent : Faut-il le maintenir ? Si oui, comment l'adapter à l'évolution des fonctions des professeurs des Universités ? Comment rendre cette procédure compatible avec l'autonomie des Universités introduite par la LRU?

Les arguments en faveur du concours national d'agrégation sont bien connus. C'est un moyen de recrutement qui permet de s'assurer de la qualité des futurs membres du corps des professeurs de l'enseignement supérieur. Il permet d'éviter les dérives qui pourraient survenir dans le cas d'une décentralisation totale et rapide. Il contribue à conforter l'égalité entre candidats et à écarter les inconvénients du localisme qui reste dominant dans un grand nombre d'établissements. Le concours d'Agrégation a permis à la science économique et aux sciences de gestion françaises de progresser depuis quarante ans, comme l'atteste la qualité croissante des publications des candidats. Le maintien d'un concours national permet, en outre, de s'assurer que l'on recrute des enseignants chercheurs dont les travaux ont une qualité scientifique reconnue mais qui sont aussi capables de transmettre un enseignement à des audiences variées. Un dernier argument peut être évoqué en faveur d'un concours général imposant une vue globale de la discipline plutôt que des procédures de recrutement spécifiques de spécialistes de domaines particuliers. En économie comme en gestion, la spécialisation est féconde en termes de progrès scientifique mais il semble aussi qu'une vue d'ensemble de la discipline, de ses acquis et de ses problèmes est aussi féconde tant du point de vue de la recherche que de l'enseignement.

¹ Louis Levy Garboua, président du premier concours de Sciences économiques 2007-2008, Jacques Rojot, président du second concours de Sciences de gestion 2007-2008, Bruno Sire, président de l'Université de Toulouse 1 Capitole, Bernard Belloc, conseiller du président de la République.

² Pour des raisons de santé, M. Zollinger n'a pu participer au groupe mais a fait parvenir son opinion sur les questions traitées.

Les arguments en faveur des procédures de droit commun sont aussi bien connus. Le plus important est sans conteste la difficile compatibilité de l'Agrégation avec l'autonomie des Universités. Dans la situation actuelle, les agrégés sont affectés en fonction de leur rang à l'issue du concours et les Universités n'ont qu'une influence marginale sur les choix des nouveaux professeurs. Elles ne maîtrisent donc pas leur recrutement³. Une conséquence notable de cette situation est la réticence de certains établissements à proposer des emplois vacants au titre de l'article 49-2-1. D'autres critiques ont, dans le passé, porté sur la compétence ou la partialité de certains jurys. Ces critiques concernent plutôt la composition des jurys –point sur lequel je reviendrai- que le principe même du concours. Ajoutons que ce type de critiques est susceptible de concerner toute procédure de recrutement et que les mécanismes décentralisés peuvent faire l'objet des mêmes reproches.

Le système universitaire français est actuellement dans une phase de transition. S'il évolue vers un système plus concurrentiel, le modèle anglo-saxon de la « tenure » et la procédure de la « tenure track » devraient s'imposer et l'Agrégation devenir inutile. Dans le cadre de cette procédure, les professeurs assistants demandent après une période probatoire que leur titularisation soit examinée par les professeurs du département où ils enseignent. Soit leur contrat s'achève, soit ils sont promus. Dans la situation actuelle, le système français reste éloigné de ce modèle qui n'est d'ailleurs pas celui qui est retenu dans les autres disciplines. D'une part, le statut de la fonction publique impose l'emploi à vie pour toutes les catégories d'universitaires. D'autre part, l'autonomie des Universités instaurée par la LRU est récente. Les incitations qui seraient associées à un système universitaire plus concurrentiel ne sont pas encore suffisantes pour assurer la compatibilité des choix décentralisés des établissements avec l'intérêt des disciplines économiques et de gestion qui plaide pour le recrutement des meilleurs candidats. Un système universitaire décentralisé parvenu à maturité conduirait probablement à la conciliation de l'intérêt général et de l'intérêt des établissements mais le système français en est encore loin. La qualité de la recherche dans ces disciplines est en cause. En l'absence d'incitations forte au recrutement des plus qualifiés, on peut craindre que l'adoption des procédures de droit commun ne conduise à une fuite des meilleurs jeunes chercheurs vers les écoles privées ou les universités étrangères

³ Le recrutement par mutation dans ces Universités permet toutefois aux agrégés de changer d'établissement après un certain délai.

Les critiques portant sur les choix de certains jurys semblent être moins apparues dans la période récente. En tout état de cause, le renouvellement des jurys à chaque concours permet de corriger les erreurs qu'ils peuvent commettre. D'autre part, les membres des jurys n'ayant pas de lien avec les Universités où sont localisés les emplois (ceux-ci n'étant connus actuellement qu'au moment des résultats) ont une incitation à choisir les meilleurs candidats plus forte que celle des membres des comités de sélection locaux dans un monde non concurrentiel. La réputation qu'un jury peut acquérir s'il favorise la promotion des jeunes chercheurs les plus compétents joue, à cet égard, un rôle incontestable.

Dans ces conditions, il est apparu au groupe que, dans le système universitaire actuel, le *maintien du concours d'Agrégation* comme mode principal de recrutement des professeurs des Universités en Sciences Economiques et de Gestion était souhaitable. Cependant, il est apparu aussi que ce concours doit évoluer, tant en ce qui concerne ses modalités qu'en ce qui concerne l'affectation des agrégés. En particulier, il doit prendre en compte l'évolution de la recherche et de l'enseignement dans les deux disciplines et permettre une meilleure adéquation entre les besoins des Universités et les préférences des candidats.

1.1 Modalités du concours

Actuellement, le concours se déroule selon les modalités suivantes (art. 16 et 18 de l'arrêté du 13 février 1986 modifié par les arrêtés du 6 mai 1999, 14 avril 2000 et 18 mai 2001) :

- audition de la totalité des candidats dans une épreuve de discussion des travaux ne pouvant excéder 45 minutes.
- à l'issue de cette épreuve, le jury établit la liste des candidats (sous-admissibles) autorisés à poursuivre le concours
- pour l'admissibilité, les candidats présentent une leçon portant sur les théories économiques (section 05) ou sur les sciences de gestion (section 06) après une préparation en loge de 8 heures.
- pour l'admission, les candidats présentent une leçon de spécialité après une préparation en loge de 8 heures et portant sur un sujet relevant d'une option choisie par le candidat sur une liste.

Il est apparu au groupe que cette procédure était inutilement lourde et qu'elle pouvait être allégée sans conséquences pour la qualité des recrutements. En premier lieu, les activités de recherche sont aujourd'hui essentiellement évaluées en fonction des articles publiés dans des revues internationales à comité de lecture. Les candidats attendent d'ailleurs d'avoir un nombre suffisant d'articles acceptés pour s'inscrire au concours d'Agrégation. Ces articles ont donc déjà été évalués par les rapporteurs de nombreuses revues hiérarchisées dans des classements internationaux. Comme dans toutes les procédures d'évaluation des chercheurs, le recours aux instruments bibliométriques disponibles constitue un moyen de rendre objectifs les critères de jugement des travaux et d'éclairer le jury. Il ne saurait toutefois aboutir à une règle arithmétique à caractère automatique de classement des candidats. L'évaluation des dossiers de publication par deux rapporteurs, choisis au sein du jury selon des critères respectant la déontologie, reste indispensable. Compte tenu de ces rapports et des critères bibliométriques, le jury dispose d'une information précise des compétences des candidats en matière de recherche. L'audition de la totalité des candidats, audition non prévue dans les autres procédures universitaires, apparaît ainsi inutile. Il convient donc de *permettre aux jurys de présélectionner les candidats autorisés à poursuivre le concours sur la base des dossiers de publications*. Cette mesure permettrait de réduire les coûts pour les candidats et de diminuer le temps passé en séance par le jury, ce qui faciliterait la constitution des jurys.

Dans ces conditions, *l'épreuve de discussion des travaux* pourrait prendre la forme d'un *séminaire de recherche* portant sur un article choisi par le candidat parmi les travaux déposés. Cette épreuve pourrait avoir une durée d'une heure. La présentation de l'article ne pouvant être inférieure à 30 minutes serait suivie d'une discussion avec le jury. Cette discussion permettrait d'apprécier la capacité du candidat à exposer ses travaux, à en montrer l'intérêt et à les mettre en perspective. C'est d'ailleurs principalement par l'intermédiaire de la présentation d'un séminaire de recherche que les professeurs sont recrutés dans les autres pays développés.

A l'issue de cette épreuve, le jury établit la liste des candidats admissibles. Ceux-ci effectuent ensuite une leçon de 30 minutes sur un sujet tiré au sort de Théorie économique (section 05) ou de Sciences de gestion (section 06) après une

préparation en loge de 8 heures. Cette présentation peut être suivie de quinze minutes de questions. Pour éviter une trop grande dispersion des sujets, il semble souhaitable que l'arrêté spécifie que cette leçon doit porter sur des enseignements classiques de niveau Master 1. La leçon permettrait, comme c'est déjà le cas, d'évaluer les capacités du candidat à maîtriser des éléments fondamentaux de sa discipline ainsi que son aptitude à les transmettre à un public d'étudiants de fin de second cycle.

La spécialisation des candidats étant reflétée par leurs choix en matière de recherche et donc par le thème de l'article présenté à la première épreuve, la leçon de spécialité pourrait être supprimée. En définitive, la proposition du groupe concernant les modalités du concours est la suivante :

- pré-sélection des candidats sur dossier après avis de deux rapporteurs,
- une épreuve consistant en la présentation et la discussion d'un article par le candidat (durée 1 heure)
- admissibilité,
- une leçon en loge de 8 heures (durée 30 minutes plus 15 minutes de questions si le jury le décide),
- admission : le jury établit une liste des agrégés par ordre de mérite.

1.2. Affectation des agrégés aux Universités

Les *modalités d'affectation des agrégés aux Universités* sont actuellement uniquement basées sur le rang des lauréats. Le mérite des candidats admis prime sur les besoins des Universités. Ce mécanisme favorise les mieux classés mais conduit parfois à des choix des agrégés guidés par la minimisation des coûts de transport. Pour redonner un poids plus important aux Universités – en cohérence avec le principe d'autonomie érigé par la LRU – et tout en prenant en compte les préférences des agrégés, le groupe de réflexion propose le remplacement de la procédure actuelle par un *mécanisme d'appariement* permettant de concilier les préférences des agrégés et celles des Universités. Pour cela, il faut considérer que le rang des agrégés constitue un signal de qualité sans impliquer une règle de priorité décroissante sur les emplois proposés au concours. La procédure d'appariement doit, par ailleurs, garantir que tous les agrégés ont un poste et que tous les postes sont pourvus (sous réserve qu'aucun reçu ne renonce au bénéfice du concours).

Le mécanisme proposé est analysé en détail dans l'annexe. Il conduit à la procédure suivante :

- 1) A l'issue du concours, une semaine de mise en relation des Universités et des agrégés est organisée.
- 2) A l'issue de cette période, chaque Université classe les agrégés par l'intermédiaire d'une application centralisée (de type ANTARES). Lorsque les Universités ne classent qu'une partie des agrégés, leur classement est complété en fonction du rang des agrégés au concours.
- 3) Chaque candidat classe les Universités par l'intermédiaire de la même application. Un candidat qui ne classerait pas l'ensemble des Universités est considéré comme préférant perdre le bénéfice du concours (et donc le titre de professeur des Universités) plutôt que d'être affecté à une Université non classée par lui.
- 4) Les appariements sont conduits par une procédure itérative informatique simulant la procédure suivante :
 - A l'étape 1, chaque agrégé propose son université préférée et chaque Université choisit un candidat parmi les offres reçues.
 - A l'étape K, chaque agrégé rejeté aux étapes précédentes fait une offre à son Université préférée parmi celles qui ne l'ont pas encore rejeté et chaque Université choisit son candidat préféré parmi les offres reçues.
 - L'algorithme s'achève quand tous les emplois sont attribués (i.e., quand il n'y a plus d'agrégé rejeté).

L'exemple suivant illustre le fonctionnement de ce mécanisme. Considérons le cas de 5 Universités u_i et de 5 agrégés a_j ayant les préférences définies dans le tableau ci-dessous

Rang Individu	1	2	3	4	5
a_1	u_5	u_4	u_2	u_1	u_3
a_2	u_2	u_5	u_3	u_4	u_1
a_3	u_5	u_1	u_2	u_4	u_3
a_4	u_5	u_4	u_2	u_3	u_1
a_5	u_2	u_5	u_1	u_4	u_3
u_1	a_4	a_5	a_1	a_2	a_3
u_2	a_4	a_3	a_5	a_2	a_1
u_3	a_5	a_1	a_4	a_2	a_3
u_4	a_2	a_5	a_4	a_1	a_3
u_5	a_3	a_5	a_2	a_4	a_1

Chaque agrégé propose son Université préférée : a_1 , a_3 et a_4 proposent u_5 , a_2 et a_5 proposent u_2 . Les couples formés à l'issue de cette première étape sont donc : (a_3, u_5) et (a_5, u_2) . L'algorithme considère alors les deuxièmes choix des agrégés rejetés (a_1 et a_4 par u_5 , a_2 par u_2) : a_1 et a_4 proposent u_4 et a_2 propose u_5 . Les Universités choisissent leur offre préférée, ce qui donne les affectations : (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) . On considère alors les choix suivants des agrégés rejetés après cette étape: a_1 propose u_2 et a_2 propose u_3 . Les couples formés à l'issue de cette itération sont maintenant : (a_2, u_3) , (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) . Il reste un seul agrégé sans poste, a_1 , qui propose u_1 . u_1 accepte. Par conséquent, tous les agrégés et toutes les Universités sont maintenant associés. En définitive, les affectations sont donc les suivantes: (a_1, u_1) , (a_2, u_3) , (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) . Cet appariement final est stable.

Une alternative à cette procédure consiste à inverser l'ordre des choix entre les Universités et les agrégés, chaque Université faisant une offre à son candidat préféré et chaque agrégé choisissant parmi les offres reçues. Dans ce cas, à la première étape, u_1 et u_2 proposent a_4 alors que u_3 , u_4 et u_5 proposent respectivement a_5 , a_2 et a_3 . Les couples formés à l'issue de cette première étape sont donc : (a_2, u_4) , (a_3, u_5) , (a_4, u_2) et (a_5, u_3) . L'offre de u_1 est rejetée. u_1 propose alors son deuxième choix a_5 qui l'accepte. Les choix temporaires sont donc : (a_2, u_4) , (a_3, u_5) , (a_4, u_2) et (a_5, u_1) et u_3 est rejetée. u_3 propose alors son choix suivant a_1 , qui accepte. Tous les couples sont alors formés et l'appariement final est : (a_1, u_3) , (a_2, u_4) , (a_3, u_5) , (a_4, u_2) et (a_5, u_1) . Comme le précédent, cet appariement final est stable.

Ces deux versions du mécanisme d'appariement fonctionnent selon les mêmes principes. Cependant, la première est optimale du point de vue des candidats alors que la seconde l'est du point de vue des Universités. Sous réserve d'une compatibilité avec le statut des concours de la fonction publique, cette procédure – sous la première ou la seconde forme - permettrait de *redonner un pouvoir de décision aux Universités* et de privilégier les choix compatibles. Ainsi un agrégé classant en tête une Université le classant en premier est assuré d'être affecté à

cette Université. Une Université souhaitant développer l'enseignement et la recherche dans un domaine particulier pourrait classer en tête les agrégés travaillant dans ce domaine. Si cette règle d'appariement était mise en œuvre, il est probable que les Universités, en particulier les meilleures, seraient plus incitées à proposer des emplois au concours. Les spécificités des besoins des Universités seraient mieux respectées. Les candidats en poste dans une Université qui souhaiterait les conserver pourraient concourir sans risque de se voir affecter ailleurs. Ce mécanisme contribuerait ainsi à concilier le principe du concours national et celui de l'autonomie des Universités.

2. L'architecture des procédures de recrutement

L'articulation des différentes voies de recrutement des professeurs des Universités en sciences économiques et en sciences de gestion doit être considérée en prenant en compte leur évolution et notamment celle du premier concours d'Agrégation (dite externe). A cet égard, deux observations doivent être faites :

- les candidats au premier concours ont actuellement une moyenne d'âge plus élevée que dans le passé (près de 38 ans lors du dernier concours de sciences économiques), ce qui les différencie peu des candidats aux procédures de promotion interne,
- le premier concours ne peut pas être considéré comme une agrégation externe (par opposition à une agrégation interne) dans la mesure où tous les candidats occupent des emplois de maître de conférences, de chercheurs au CNRS ou de professeur assistant dans des Universités étrangères. Certains occupent même ces emplois depuis une dizaine d'années.

Il convient, d'autre part, de prendre en compte la faible différenciation entre les deux types de concours qui résulterait de la mise en œuvre de la simplification proposée du premier concours ainsi que la redondance des deux procédures actuellement réservées aux maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté.

Avant de s'interroger sur les modalités de recrutement de professeurs des Universités parmi ces maîtres de conférences ayant une ancienneté d'au moins dix ans, il est d'abord nécessaire de s'interroger sur le poids que l'on doit accorder à l'Agrégation et aux autres procédures sachant que le nombre d'emplois réservé aux maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté est de un neuvième dans l'ensemble des disciplines (art. 46-3 du décret de 1984). Actuellement, les emplois mis au (premier) Concours d'Agrégation servent de base au calcul du nombre de postes proposés aux autres voies d'accès au corps des professeurs (second concours, 46-3, 46-4).

Concernant la procédure de *l'article 46-4 du décret de 1986*, il nous est apparu qu'il était important de la conserver pour permettre l'ouverture de l'Université à des professionnels réputés ou à des professeurs en poste dans des Universités étrangères. Toutefois, dans sa pratique actuelle, il apparaît qu'elle est essentiellement utilisée pour attirer des professeurs étrangers. Or, les contraintes quantitatives prévues par le décret rendent incertaine l'issue de la procédure et il est difficile pour les Universités et pour les professeurs étrangers candidats de s'engager dans un recrutement de ce type sans avoir la certitude de pouvoir le finaliser. Nous proposons donc de retirer du contingentement les concours réservés aux candidats comptant six ans d'activité professionnelle, aux directeurs de recherche, aux professeurs associés et aux professeurs titulaires en poste dans une université étrangère. Le recours à l'article 46-4 serait alors une prérogative non contrainte d'établissements autonomes.

En ce qui concerne le *poids respectif à accorder dans l'ensemble des autres emplois au concours d'Agrégation et aux procédures réservées aux maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté*, il est apparu qu'une répartition de deux tiers des emplois pour l'Agrégation et un tiers pour ces procédures était raisonnable. Dans ces conditions, les emplois proposés au concours d'Agrégation constituent la base du calcul, le nombre d'emplois retenu pour la voie réservée étant au plus égal à la moitié du nombre d'emplois proposés à l'Agrégation.

Compte tenu des observations précédentes, il est apparu au groupe que modalités du recrutement de professeurs parmi les maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté en tant que maîtres de conférences devaient évoluer.

Nous avons estimé, d'une part, qu'il était nécessaire de ne retenir qu'une procédure et, d'autre part, qu'elle devait être réservée aux titulaires de l'habilitation à diriger les recherches. Nous proposons qu'elle se déroule en deux étapes, la première consistant à *l'élaboration par un jury national d'une liste d'aptitude assortie d'un numerus clausus défini à partir du nombre d'emplois proposés au concours d'Agrégation* et la seconde reposant sur un *libre choix des Universités à l'intérieur de cette liste*. Cette procédure permettrait à la fois de garantir un recrutement de qualité parmi les maîtres de conférences anciens et de donner un pouvoir aux Universités quant à leur recrutement. Le déroulement de cette procédure pourrait être le suivant :

1. Nomination d'un jury national dans des conditions identiques à celles du jury d'Agrégation.
2. Présélection des candidats après examen du dossier par deux rapporteurs choisis au sein du jury.
3. Audition des candidats ainsi présélectionnés par le jury lors d'une épreuve de présentation et discussion des activités du candidat
4. Etablissement d'une liste d'aptitude comprenant un nombre de candidats au plus égal à la moitié du nombre d'emplois ouverts au concours d'Agrégation précédent, l'inscription sur la liste restant valable quatre ans.
5. Choix des Universités qui souhaiteraient recruter au moyen de cette procédure parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude.

Concrètement, le concours d'Agrégation pourrait se tenir, comme actuellement, tous les deux ans et la procédure d'inscription sur liste d'aptitude l'année suivante. Les Universités connaissant les candidats inscrits décideraient en connaissance de cause de proposer « au fil de l'eau » des emplois à la procédure réservée aux maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches et ayant au moins dix ans d'ancienneté.

3. Autres questions

D'autres questions concernant l'organisation des concours ont été, par ailleurs, abordées par le groupe. Elles portent sur les critères d'évaluation, la composition des jurys et la possibilité de déposer des travaux rédigés en anglais.

La *qualité des publications* apparaît être le critère primordial de sélection des candidats dans les deux premières phases du concours d'Agrégation mais aussi dans la procédure de liste d'aptitude. Un recours raisonné aux instruments fournis par la bibliométrie semble indispensable à ce stade. Il semble donc essentiel que les communautés scientifiques concernées s'accordent sur un classement non contestable des revues en sciences économiques comme en sciences de gestion. Comme cela a été souligné plus haut, il semble aussi essentiel que cette évaluation quantitative s'accompagne d'un avis circonstancié des rapporteurs après lecture des travaux déposés.

La *compétence scientifique des jurys* est, à cet égard, un facteur essentiel d'acceptabilité des résultats des concours. Il est difficile de légiférer à ce sujet. Toutefois, la constitution de jurys trop éloignés de la recherche actuelle et des préoccupations de jeunes chercheurs peut être dommageable et contribuer à dissuader les meilleurs de concourir. La coutume veut que le président soit choisi par le Ministre en charge de l'Enseignement Supérieur en fonction de l'ordre du tableau de classement selon le grade et l'ancienneté après consultation du président du jury précédent et du président de la section compétente du CNU. S'il n'est pas question de remettre en cause cette prérogative, on pourrait imaginer que cette consultation soit rendue plus explicite, l'avis pouvant être rendu obligatoire par les textes régissant les concours.

S'il est indispensable que les membres du jury fondent leurs décisions sur les critères internationalement admis de qualité des publications, la crédibilité d'un concours national repose sur la compétence scientifique du jury. Compte tenu des procédures officielles d'évaluation de reconnaissance des activités de recherche (évaluations des enseignants chercheurs par le CNU, prime d'excellence scientifique, évaluations de l'AERES), les services du Ministère disposent aujourd'hui de moyens d'appréciation des compétences des présidents potentiels et des membres de jury qu'ils proposent. En particulier, il semble essentiel que les membres des jurys ayant la qualité de professeurs des Universités aient effectivement exercé leur activité dans toutes ses dimensions au cours des dix dernières années.

Un dernier point à propos de la composition des jurys concerne certaines incompatibilités et certaines obligations. L'incompatibilité entre la qualité de membre du jury d'Agrégation et celle de membre du CNU ou de la section compétente du Comité national du CNRS semble justifiée si elle est limitée, comme dans les textes en vigueur, à l'année du concours. En sens inverse, l'obligation de choisir deux membres du jury parmi les professeurs d'une autre discipline ou parmi des personnalités du secteur public ou du secteur privé connues pour leur compétence dans des domaines liés à la discipline est souvent difficile à satisfaire pour les présidents de jurys. D'une part, pour jouer un rôle positif dans le jury, ces personnalités doivent être suffisamment proches de la recherche actuelle dans les disciplines faisant l'objet du concours, ce qui restreint les possibilités de choix. D'autre part, lorsqu'il s'agit de personnes extérieures à l'Université, elles n'ont, en général, pas la possibilité de consacrer suffisamment de temps à une participation à un jury. Si l'ouverture des jurys peut être souhaitable, elle pourrait être facultative, le jury pouvant comprendre deux membres choisis parmi les professeurs d'une autre discipline ou parmi des personnalités du secteur public ou du secteur privé connues pour leur compétence dans des domaines liés à la discipline.

Une dernière question concerne une difficulté récurrente soulignée par tous les présidents de jury. Il s'agit de la *possibilité pour les candidats de déposer des travaux rédigés en langue anglaise*, en contradiction avec le principe érigé par l'article L. 121-3 du Code de l'Education selon lequel la langue des examens et concours est le français. Toutefois, cet article prévoit que le Gouvernement peut légalement prévoir des épreuves permettant de vérifier la capacité des candidats à maîtriser une langue étrangère dans le champ scientifique concerné lorsqu'il s'agit de l'accès à des professions où l'usage de cette langue est devenu indispensable. Or, il est incontestable que l'anglais est aujourd'hui la langue dominante dans le domaine de la recherche en sciences économiques et en sciences de gestion. Une part importante des articles déposés par les candidats concerne des articles publiés dans des revues internationales dont la langue est l'anglais. La jurisprudence du Conseil d'Etat considérant que les dispositions du Code de l'Education ne préjugent pas de la nature de l'épreuve⁴, il apparaît que, sur ce fondement, l'arrêté d'organisation des concours pourrait prévoir la possibilité de déposer des textes rédigés en anglais dans les dossiers de publication, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un test spécifique.

⁴ cf. l'arrêt n° 313744 du Conseil d'Etat en date du 13 janvier 2010

4. Conclusions

La loi sur les Libertés et les Responsabilités des Universités a maintenu la spécificité des modes de recrutement des professeurs des Universités dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion. Elle a toutefois créé un cadre institutionnel nouveau nécessitant une réflexion sur ces procédures. Celle-ci doit prendre aussi en compte l'évolution des fonctions d'enseignant et de chercheur dans ces disciplines. En particulier, une meilleure prise en compte des critères de qualité des publications semble correspondre aux attentes des candidats. Le groupe de réflexion a considéré qu'une rénovation du concours d'Agrégation et de l'architecture globale des procédures de recrutement des professeurs de sciences économique et de gestion était souhaitable et a effectué des propositions dont les grandes lignes sont les suivantes :

- maintien du concours national d'Agrégation sous une forme renouvelée accordant plus d'importance à la recherche
- remplacement de l'affectation des agrégés selon le rang du concours par un mécanisme d'appariement entre les Universités et les agrégés en fonction des préférences des deux parties
- remplacement des modes spécifiques réservés aux maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté en tant que maîtres de conférences par une procédure conjuguant l'élaboration d'une liste d'aptitude par un jury national et le libre choix des Universités parmi les candidats inscrits sur cette liste
- maintien et décontingement de la procédure de l'article 46-4 concernant le recrutement de professeurs étrangers, de directeurs de recherche ou de professionnels.

Ces propositions devraient permettre de constituer, à court terme dans la période de transition que connaît l'Université française, un cadre cohérent et modernisé permettant de maintenir un niveau exigeant de recrutement tout en respectant une diversité des voies d'accès au corps des professeurs des Universités en sciences économiques et en sciences de gestion. A plus long terme, lorsque le système sera parvenu à maturité et lorsque les Universités seront assez fortes pour avoir une véritable stratégie de recrutement, une évolution progressive vers le

modèle anglo-saxon de la « tenure » pourrait rendre inutiles ces procédures centralisées.

ANNEXE

Appariement optimal entre agrégés du concours d'Agrégation et postes mis au concours par les Universités

Catherine Casamatta (Université de Toulouse 1 Capitole, IAE et TSE)

Laurent Denant-Boemont (Université de Rennes 1 & CREM CNRS)

L'objet de cette note est de suggérer une piste permettant d'améliorer l'appariement entre les postes mis au concours d'agrégation externe en économie et gestion par les Universités et les candidats reçus à l'issue de ce concours. La procédure est actuellement la suivante :

- 1) La liste des postes ouverts est connue le jour de la déclaration des résultats (le nombre total des postes est connu au début du concours),
- 2) Entre la déclaration des résultats et l'affectation des postes, les candidats contactent les universités pour connaître les profils qu'elles recherchent, la règle étant toutefois que le rang de classement à l'issue du concours prime sur toute négociation ou appariement souhaité entre une université et un candidat donné,
- 3) Le jour de l'affectation des postes, le Ministère reçoit les agrégés qui indiquent leur unique souhait parmi les postes disponibles, en commençant par le premier dans l'ordre des reçus jusqu'au dernier. Chaque poste affecté est au fur et à mesure retiré de la liste des postes disponibles.

Un inconvénient majeur de cette procédure est qu'elle ne génère pas (a priori) un appariement stable. *Un appariement est défini comme stable lorsqu'il n'existe pas une université et un agrégé qui préfèrent être associés ensemble plutôt qu'avec le candidat ou l'université auxquels ils sont initialement associés.* La préférence des

universités n'étant pas prise en compte dans la procédure actuelle, il est fort probable que l'appariement obtenu sera instable. Par exemple, si le candidat classé premier choisit l'université X , mais que l'université X préfère le candidat classé second, et que ce dernier préfère également l'université X , l'appariement initial n'est évidemment pas stable. Un appariement instable peut avoir des conséquences néfastes à la fois pour les universités et pour les agrégés. On peut citer par exemple :

- le faible engagement des agrégés déçus dans les universités où ils sont affectés.
- les difficultés pour les universités à mettre en place des enseignements, à répartir les responsabilités administratives, ou à structurer des axes de recherche avec des professeurs sur le départ ou aux profils inadéquats.
- la faible incitation des universités à proposer des postes au concours d'agrégation, étant donné que leurs préférences ne seront ensuite pas prises en compte.
- le coût important qui en résulte pour les candidats à se présenter à un concours n'offrant pas ou peu de postes (en particulier dans les universités les plus attractives).

Pour répondre à ces problèmes, cette note présente l'algorithme de Gale et Shapley, 1962, procédure utilisée dans de nombreuses situations d'appariement sur le marché du travail ou de l'enseignement (*National Resident Matching Program* pour les internes en médecine aux Etats-Unis, procédures d'appariement de médecins au Royaume Uni, cabinets d'avocats au Canada, affectation des bacheliers dans les universités aux Etats-Unis, et dans les classes préparatoires en France, ...). L'avantage de cette procédure est de conduire (sous certaines conditions) à des appariements stables. Nous présentons d'abord cet algorithme sous la forme d'une séquence d'offres et d'acceptations pour simplifier l'exposition (section 1). Cet algorithme peut cependant être implémenté de manière centralisée sur la base des préférences déclarées par les reçus et les universités (vœux) à l'issue d'une période de pré-recrutement par le Ministère via une application type ANTARES (section 2).

1. Procédure d'appariement par algorithme d'acceptation différée (Gale & Shapley, 1962)

Supposons n postes (universités) mis au concours et n candidats agrégés. Les n universités définissent un ordre de préférences sur les n agrégés et les n agrégés un ordre de préférence sur les n universités. Soit u une université et a un

agrégé. Le produit de la procédure doit être un appariement stable qui apparie les n agrégés aux n Universités. Ici, nous supposons que ce sont les agrégés qui font des propositions aux Universités. Le terme d'acceptation différée décrit le fait qu'à chaque étape, les engagements des parties qui acceptent une offre ne sont que provisoires, et peuvent être rompus si une meilleure offre se présente. C'est cette propriété qui garantit la détermination d'un appariement stable.

1.1 Algorithme de Gale-Shapley (1962)

Etape 1.

- a) Chaque agrégé propose à son Université préférée.
- b) Chaque Université choisit parmi les offres reçues son candidat préféré et rejette les autres offres (nous supposons ici que les Universités ne peuvent retirer leur poste du concours à ce stade de la procédure : elles ne peuvent donc rejeter l'ensemble des offres reçues).

Etape k .

- a) Chaque agrégé rejeté à l'étape $k-1$ fait une offre à son Université préférée parmi celles qui ne l'ont pas encore rejeté.
- b) Chaque Université choisit son candidat préféré parmi le candidat accepté jusqu'en $k-1$ et les nouvelles offres éventuelles.

Fin de l'algorithme lorsqu'il n'y a plus d'agrégé rejeté

.

Exemple : 5 Universités u_i et 5 agrégés a_j avec les ordres de préférence suivants :

Rang Individu	1	2	3	4	5
a_1	u_5	u_4	u_2	u_1	u_3
a_2	u_2	u_5	u_3	u_4	u_1
a_3	u_5	u_1	u_2	u_4	u_3
a_4	u_5	u_4	u_2	u_3	u_1
a_5	u_2	u_5	u_1	u_4	u_3
u_1	a_4	a_5	a_1	a_2	a_3
u_2	a_4	a_3	a_5	a_2	a_1
u_3	a_5	a_1	a_4	a_2	a_3
u_4	a_2	a_5	a_4	a_1	a_3
u_5	a_3	a_5	a_2	a_4	a_1

- 1) Chaque agrégé propose son Université préférée : a_1 , a_3 et a_4 proposent u_5 , a_2 et a_5 proposent u_2 . Les couples engagés à l'issue de cette première itération sont donc : (a_3, u_5) et (a_5, u_2) .
- 2) Les agrégés rejetés proposent alors leur deuxième choix : a_1 et a_4 proposent u_4 ; a_2 propose u_5 . Les Universités choisissent leur offre préférée, ce qui donne les affectations (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) .
- 3) Les agrégés rejetés proposent alors leur choix suivant : a_1 propose u_2 et a_2 propose u_3 . Les couples engagés à l'issue de cette itération sont maintenant : (a_2, u_3) , (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) .
- 4) Il reste un seul agrégé sans poste, a_1 , qui propose u_1 . u_1 accepte. Par conséquent tous les agrégés et toutes les Universités sont maintenant engagés avec les paires : (a_1, u_1) , (a_2, u_3) , (a_3, u_5) , (a_4, u_4) et (a_5, u_2) . Cet appariement final est stable.

1.2 Propriétés de la procédure

Optimalité : On peut montrer que cet appariement stable produit par l'algorithme est indépendant de l'ordre des propositions et optimal pour les proposants. Si ce sont les Universités qui proposent aux candidats, le résultat est inversé (optimal pour les Universités). En effet, du point de vue théorique, le résultat du *deferred acceptance algorithm*, est que c'est le côté qui propose qui obtient un matching optimal de son point de vue, mais le matching est stable pour les deux parties (voir Roth & Sotomayor, 1990).

Manipulations stratégiques : Il est à noter que l'algorithme part du principe que les préférences énoncées par les individus sont leurs préférences réelles. Cela pose la question de l'intérêt des participants à révéler leurs véritables préférences. Roth (1982) a montré que l'algorithme ci-dessus n'est pas robuste à la manipulation stratégique (i.e. il n'existe pas de mécanisme d'appariement stable tel que révéler ses véritables préférences est une stratégie dominante pour chaque agent). Cette possibilité de manipulation existe pour le côté du marché qui accepte ou rejette les offres (dans l'exemple, les Universités), mais elle semble être limitée (voir Haeringer et lehlé, 2010).

Préférences non strictes : L'exemple précédent part de l'hypothèse que chaque participant a des préférences strictes sur l'ensemble des partenaires possibles. Lorsque cela n'est pas le cas (par ex. si une Université est indifférente

entre un groupe d'agrégés), on peut modifier l'algorithme initial en cassant de manière arbitraire les indifférences et en reformulant des préférences strictes. L'appariement obtenu est alors toujours stable (par rapport aux préférences initiales, et par rapport aux préférences reformulées -sans indifférences-), mais perd la propriété d'optimalité énoncée ci-dessus. Erdil et Ergin (2007) ont montré qu'on peut alors définir un cycle d'amélioration stable qui conduit à un appariement stable optimal pour la partie qui propose (ici les agrégés). Cependant, cet algorithme n'est pas robuste aux manipulations stratégiques de la part des agrégés : révéler leurs véritables préférences n'est alors plus une stratégie dominante pour eux. Plus précisément, il n'existe pas de mécanisme produisant toujours un appariement stable optimal pour les agrégés qui soit robuste à la manipulation par ces derniers.

2. Proposition de procédure pour l'appariement Agrégés – Universités à l'issue du concours d'Agrégation

La grande leçon des différents travaux tant empiriques que théoriques est la supériorité d'une procédure centralisée et synchrone d'affectation des postes sur les procédures décentralisées et séquentielles (qui sont par exemple à l'œuvre lors de postes mis au concours au titre des articles 46.3 ou 46.4). Il faut noter que les procédures à la Gale & Shapley n'impliquent pas un classement centralisé des candidats (le rang à l'issue du concours). Le rang du candidat agrégé doit alors seulement constituer un signal sur sa qualité, ce rang ne signifiant plus une règle de priorité décroissante sur les emplois disponibles. Le rang peut tout de même être utilisé pour garantir que les Universités énoncent des préférences sur l'ensemble des candidats (voir ci-dessous).

Sur la base des travaux de Roth & Sotomayor, 1990, Roth & Perenson, 1999, Niederle & Roth, 2008, ou Haeringer & Iehlé, 2009, la procédure suggérée pourrait être la suivante, en supposant que le nombre de postes mis au concours soit égal strictement au nombre de candidats agrégés :

- 1) Journée / semaine d'entretien de pré-recrutement durant laquelle les agrégés rencontrent les Universités.
- 2) A l'issue de cette période, chaque Université classe les candidats par l'intermédiaire d'une application centralisée type ANTARES.
- 3) Chaque candidat classe également les Universités par l'intermédiaire de la même application. Un candidat qui ne classe pas l'ensemble des Universités

est considéré comme préférant strictement perdre le bénéfice du concours, plutôt que d'être affecté à une Université non classée.

- 4) Les appariements sont conduits sur la base de la procédure Gale Shapley décrite ci-dessus (qui revient en fait à simuler une procédure de proposition par les agrégés).

Comme le montrent Haeringer & Iehlé, 2010, cette procédure, qui est proche de celle utilisée actuellement pour l'affectation des postes de maîtres de conférences, est équivalente à celle de Gale & Shapley et produit un appariement stable. Si on veut éviter qu'un agrégé puisse ne pas être recruté à l'issue du concours (alors qu'il préfère n'importe quel poste à la situation où il n'est pas recruté), alors chaque Université doit émettre des vœux sur l'ensemble des agrégés disponibles. A défaut, on peut envisager de compléter les listes de préférences des Universités en fonction du rang de sortie des candidats.

Références

Erdil, Aytekin et Haluk Ergin (2007), What's the Matter with Tie-breaking? Improving Efficiency in School Choice, *American Economic Review*, 98(3), 669–89.

Gale, David et Lloyd Shapley [1962], "College Admissions and the Stability of Marriage," *American Mathematical Monthly*, 69, 9-15.

Gale, David and Lloyd Shapley [1962], "College Admissions and the Stability of Marriage," *American Mathematical Monthly*, 69, 9-15.

Haeringer G et Iehlé V. (2010) « Enjeux stratégiques du concours de recrutement des enseignants-chercheurs », *Revue d'Economie Politique*, 61, 697-721.

Niederle M, and Roth AE (2008), The Effects of a Centralized Clearinghouse on Job placement, Wages, and Hiring Practices, in *Labor Market Intermediation*, David Autor, Editor, The University of Chicago Press.

Roth, A.E. (1982), The Economics of Matching: Stability and Incentives, *Mathematics of Operations Research*, Vol. 7, 1982a, 617-628.

Roth AE and E. Peranson (1999), The Redesign of the Matching Market for American Physicians: Some Engineering Aspects of Economic Design, *American Economic Review*, 89, 4, 1999, 748-780

Roth, Alvin E. and Sotomayor M. (1990), *Two-Sided Matching: A Study in Game-Theoretic Modeling and Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.