

## Variance - CNU 06

### Compte-rendu de la session de qualifications PR voie 46.1 de février 2019 et premiers éléments de bilan sur les 4 années de mandat

Paris, février 2019

*Ce document informel n'engage pas le CNU 06*

#### 1. Les conditions d'envoi et de recevabilité des dossiers

Au cours des quatre années de fonctionnement, les conditions d'envoi et de recevabilité des dossiers de demande de qualification ont évolué du fait des changements opérés par le Ministère, notamment la mise en place d'une procédure dématérialisée à partir de la session 2018.

- **Sessions 2016 et 2017** : seul le **dossier papier** est demandé, la plateforme du ministère n'étant pas calibrée à l'époque pour recevoir l'ensemble des dossiers de qualification de toutes les sections. Ces dossiers doivent contenir les pièces obligatoires (telles que requises par le Ministère pour toutes les sections) et les pièces complémentaires (telles que demandées par la Section 06). Afin d'assurer une bonne transparence lors des débats en séance, les CV détaillés des candidats avaient été partagés sur une dropbox auprès des 18 membres de la Section.

- **Sessions 2018 et 2019** : la **procédure dématérialisée** est mise en place par le Ministère pour le dépôt des dossiers. En 2018, année de lancement, cette nouvelle procédure a permis de faciliter la transmission des documents et la consultation des dossiers en séance par tous les collègues (ce qui assure une grande transparence dans les débats), mais a également occasionné un certain nombre de confusions pour les candidats (problèmes techniques, mauvaise compréhension de ce qui était demandé, etc.). De ce fait, en 2019, la Section a examiné tout dossier qui comprenait l'ensemble des pièces obligatoires et complémentaires, qu'elles soient en version papier et/ou électronique.

Il est fort probable qu'après ces deux années de transition, la Section décide de passer en 2020 à une dématérialisation totale, ce qui simplifiera le travail des candidats et celui des membres du CNU.

Le tableau qui suit récapitule le nombre de dossiers déposés sur Galaxie et le nombre de dossiers finalement traités par la Section. La proportion reste globalement stable, autour de 80%. Parmi les 20% restants, un certain nombre de dossiers ne sont pas examinés du seul fait que les candidats n'ont pas respecté les instructions du Ministère et/ou de la Section 06. Il faut donc **redoubler de vigilance au moment de la constitution des dossiers et suivre strictement les instructions ministérielles et celles de la Section 06.**

	2016	2017	2018	<b>2019</b>
Nombre de dossiers déposés sur Galaxie	142	144	104	<b>140</b>
Nombre de renoncements ou de dossiers non parvenus	20	18	10	<b>10</b>
Nombre de dossiers irrecevables ou non examinés ou pour lesquels une équivalence a été refusée	7	7	8	<b>8</b>
Nombre de dossiers effectivement traités en session	115	119	86	<b>112</b>

**Tableau 1 : Nombre de dossiers initialement déposés et nombre de dossiers finalement traités en session**

## 2. La démarche d'évaluation des dossiers

### • Principes généraux

La démarche suivie pour l'évaluation des dossiers a été définie en début de mandat, pour la session de 2016, et poursuivie tout au long des trois années suivantes, avec quelques ajustements marginaux.

- *Avant la Session* : chaque dossier est, évalué par deux rapporteurs, l'un d'entre eux s'inscrivant dans le champ de spécialité du candidat et l'autre en étant extérieur (dans la mesure du possible, compte-tenu des contraintes multiples qui président à la répartition des dossiers auprès des rapporteurs). Chaque rapporteur remplit une fiche d'évaluation, document de travail qui sert de base aux débats. Les candidatures sont alors évaluées par chaque rapporteur et notées selon l'échelle suivante : A : avis très favorable / B : avis favorable / C : avis défavorable.

- *En Session* : Chaque rapporteur prend la parole, donne son évaluation finale (A, B ou C) et la justifie avec quelques arguments clés.

- Les dossiers évalués **C/C** sont en général ceux qui ne répondent pas aux exigences en termes de recherche ou qui ne présentent aucune implication collective significative, ou encore qui sont très éloignés du champ de la gestion : ils conduisent rapidement à une décision de non-qualification.
- Les dossiers évalués **A/A** sont en général ceux qui reflètent une activité de qualité et équilibrée sur les différentes facettes du métier de l'enseignant-chercheur : recherche et publications, international, rayonnement et implication dans des dynamiques collectives : ils conduisent rapidement à une décision de qualification.
- Les dossiers **B/B, A/B, et surtout A/C et B/C** font l'objet de discussions plus approfondies avant de prendre une décision finale.

**La convergence dans les avis des rapporteurs reste forte** (entre 80% et 90% des cas), mais certains dossiers sont assez longuement discutés (entre 15 et 20% des cas) et peuvent faire l'objet d'un vote préalable à la décision finale.

### • Critères retenus

La session de 2016 s'était ouverte sur une discussion assez longue portant sur les critères d'évaluation à privilégier, la voie du 46.1 étant à sa deuxième année d'existence seulement en Section 06, et l'ouverture du concours d'agrégation externe étant alors incertaine. Il s'agissait également de ne pas rompre avec l'approche utilisée par le précédent CNU, tout en apportant quelques éclairages nouveaux.

Trois points ont alors émergé comme consensuels et le sont restés durant les trois années qui ont suivi :

- un niveau d'exigence minimal en termes de **recherche et publications** ;
- une **dimension internationale** dans le dossier, critère apprécié de manière ouverte (publications, enseignements, collaborations, etc.)
- un **équilibre sur les différentes facettes du métier** d'enseignant-chercheur, un excellent dossier de recherche ne compensant pas l'absence totale d'implication collective/institutionnelle.

Les deux premiers points ne sont pas nécessairement simples à évaluer, l'engagement dans le collectif dépendant des contextes et exigeant un descriptif précis des missions pour permettre une juste évaluation, mais ils n'ont pas fait l'objet de débats majeurs ni d'évolutions significatives durant les quatre années de la mandature. La pédagogie reste une dimension-clé du métier, mais, d'une part, elle est très délicate à appréhender au travers d'un dossier seul et, d'autre part, elle s'avère peu discriminante, sauf lorsque le candidat compte à son actif un effort important en termes d'innovations pédagogiques par exemple.

Le premier critère, celui de la recherche et des publications, a cristallisé en revanche de nombreuses discussions. Il a été convenu en 2016 de retenir un critère que l'on a qualifié « filtrant mais non bloquant » de 2 publications de rang 1 ou 2 dans le classement FNEGE ou, le cas échéant dans le classement CNRS (en d'autres termes, si le candidat n'a pas ces 2 publications de rang 1 ou 2 FNEGE, il faut un autre élément significatif — voire exceptionnel — qui compense ce déficit).

Or, il est apparu au cours des 3 années qui ont suivi que les candidats s'étaient concentrés sur ce point, au détriment d'autres critères et en simplifiant le sens : le fait d'avoir 2 publications de rang 1 ou 2 ne conduit évidemment pas de manière automatique à la qualification ; et, de manière exceptionnelle, certains dossiers peuvent être qualifiés qui ne répondent pas strictement à ce critère (cas par exemple des champs disciplinaires où il n'existe pas de revues francophones de rang 2 et pour des dossiers qui par ailleurs sont de grande qualité). En d'autres termes, l'évaluation d'un dossier est **loin de se réduire à une approche bibliométrique**. Par ailleurs, autre argument sur le caractère réducteur de l'analyse purement bibliométrique, le nouveau classement des revues produit par la Fnege et le HCERES en 2017, a permis de manière mécanique à un certain nombre de candidats de "passer la barrière" de ce critère sans que le dossier n'ait été enrichi... Ainsi, **au cours de la période, l'évaluation est devenue de plus en plus qualitative et globale**, portant sur l'ensemble des dimensions du dossier, du parcours du candidat et de l'équilibre de ses activités et productions.

- **Application des critères**

- Qualité de la recherche et des publications :**

- Sur cette dimension, la section s'accorde pour souligner la nécessité de privilégier une évaluation globale du dossier, plus qualitative que quantitative. Notamment, la cohérence du programme de recherche, sa pertinence, la solidité du travail d'HDR, la qualité des productions académiques et de leurs contributions doivent être des éléments essentiels d'évaluation.

Outre le critère des 2 articles de rang 1 ou 2 FNEGE (ou, le cas échéant, CNRS), les évaluateurs sont attentifs au rythme de publication sur l'ensemble de la carrière de MCF, à la qualité des supports, à la variété des revues ciblées, à la variété des collaborations et au nombre des co-auteurs. D'autres types de publications sont également valorisés : chapitres d'ouvrages internationaux chez des éditeurs de référence, direction d'ouvrages collectifs, ouvrages labellisés par la FNEGE, ouvrages de recherche individuels à fort impact ou forte diffusion, etc. La présence régulière dans des colloques de référence, en France et à l'étranger, est importante. La capacité d'encadrement ou co-encadrement des candidats, lorsque cela est possible, (nombre de doctorants encadrés, nombre de thèses soutenues, devenir des docteurs, etc.) est également positivement appréciée.

Au-delà des publications, **la cohérence des thématiques de recherche et la capacité à construire un programme de recherche sur la durée** sont des points majeurs. Les évaluateurs sont réservés sur les dossiers présentant une liste de productions scientifiques sur des thèmes dispersés au gré d'opportunités de recherche ou de collaborations scientifiques. A ce titre, **le mémoire d'HDR constitue un élément-clé d'appréciation**: les évaluateurs s'appuient non seulement sur les pré-rapports et rapports de soutenance de l'HDR, mais aussi sur la qualité du mémoire d'HDR en lui-même. En d'autres termes, une HDR rédigée et soutenue à la hâte et qui reste une simple synthèse des travaux réalisés, sans véritable réflexivité et mise en perspective, et sans effort de construction d'un programme de recherche clair et cohérent, constitue un élément négatif pour le candidat.

- **Implication institutionnelle du candidat :**

Il s'agit probablement de la dimension la plus délicate à apprécier, tant les contingences locales sont importantes. Les évaluateurs sont sensibles à **la contribution du candidat à une dynamique collective**, qu'elle se situe dans le champ scientifique ou dans le champ pédagogique ou institutionnel, sur le plan local, national ou international. **Les formes sont diverses** : coordination de projets importants / contrats de recherche au sein du laboratoire ou impliquant plusieurs partenaires institutionnels nationaux et/ou internationaux, organisation d'événements scientifiques d'ampleur, rôle actif au sein d'une Association académique, direction d'équipe de recherche, direction de filière ou de diplôme, direction de département ou d'établissement, rôle électif dans les instances universitaires (CA, conseil de composante, laboratoire,...), etc. Dans tous les cas, le CNU est attentif **la durée des mandats ou responsabilités tenues, rapportées à l'ancienneté dans la carrière**. Une très forte implication institutionnelle ne peut pas compenser un dossier scientifique jugé insuffisant, mais elle peut faire pencher la décision en faveur du candidat si son dossier scientifique est tangent.

*S'il s'agit de la énième demande de qualification, les rapporteurs sont attentifs aux éléments venus enrichir le dossier entre les deux candidatures, sans toutefois se sentir totalement liés par la décision de non-qualification qui avait été prise précédemment.*

### 3. Quelques éléments chiffrés sur la procédure de qualification

- **Un taux de qualification relativement stable sur les 4 ans**

La stabilité du taux de qualification n'est pas un objectif en soi pour les membres du CNU. Les dossiers sont évalués de la manière la plus rigoureuse possible selon les critères sur lesquels se sont mis d'accord les membres de la Section, critères qui ont peu évolué au cours des 4 ans. Le taux de qualification reste néanmoins assez stable, autour d'un tiers des dossiers examinés, excepté en 2017 où il atteint 37%, essentiellement du fait de la qualité des dossiers déposés cette année là.

	2016	2017	2018	<b>2019</b>
Nombre de dossiers évalués	115	118	86	<b>112</b>
Nombre de candidats qualifiés	37	44	25	<b>35</b>
<b>Taux de qualification</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>29%</b>	<b>31%</b>

**Tableau 2 : Résultats de la qualification sur les 4 ans**

*NB : En 2019 les premières demandes de re-qualification ont été déposées par des collègues qualifiés en 2015 (sachant que les candidats ont encore 1 an pour le faire). Les 3 demandes ont abouti à une décision positive, sur la base des activités et productions réalisées par ces candidats sur la période 2015-2018.*

- **Un profil de candidats également assez homogène d'année en année**

Le tableau ci-dessous dresse le profil des candidats à la qualification 46-1 et, parmi eux, celui des candidats qualifiés sur la période 2016-2019. Ont été retenues quelques caractéristiques disponibles dans les fichiers fournis par le Ministère et qui semblent par ailleurs importantes pour l'analyse.

	2016		2017		2018		2019	
	Total candidats (n=115)	Qualifiés (n=37)	Total candidats (n=119)	Qualifiés (n=44)	Total candidats (n=86)	Qualifiés (n=25)	Total candidats (n=112)	Qualifiés (n=35)
% de femmes	43,5%	62%	50%	54,5%	46,5%	48%	45,5%	57%
Age moyen âge min—> âge max	47,5 ans	47,5 ans 34—>61	46 ans	44,5 ans 33—>60	47,5 ans	47 ans 36—>56	47,5 ans	47,5 ans 34—>58
Durée moy. depuis l’HDR durée min—> durée max	6 ans	5 ans 1—>20	4,5 ans	3,5 ans 1—> 20	4,5 ans	4,5 ans 1—> 26	4 ans	4 ans 1—>22
Candidats en poste en Ecole	(12) 10,5%	(5) 13,5%	(19) 16%	(5) 13,5%	(5) 6%	(1) 4%	(7) 6 %	(1) 2,8%
1ère demande de qualification PR en 06	(108) 94%	(35) 95%	(70) 59%	(29) 66%	(45) 52,5%	(13) 52%	(53) 47,5%	(20) 57%

**Tableau 3 : Caractéristiques des candidats (dossiers examinés) et des qualifiés sur les 4 ans**

On peut constater que la part des femmes parmi les qualifiés est toujours supérieure à leur part parmi les candidats, l'écart étant soit très important (en 2016 : + 18 points.), soit non significatif (en 2018 : +1,5 points). On peut se réjouir de voir ainsi progresser la féminisation du corps des professeurs (au total en Section 06, la part des femmes professeurs s'élève à 34% environ, alors qu'elle est de 55% pour les MCF). Variance, s'étant toujours efforcée de valoriser la place des femmes, se félicite de ces résultats.

Concernant la moyenne d'âge, elle apparaît relativement stable, autour de 45 ans. Par rapport aux données disponibles sur le concours d'agrégation du supérieur, ces chiffres font valoir que la qualification permet à des collègues plus expérimentés d'accéder au professorat. Cela constitue une voie complémentaire indispensable pour reconnaître et garantir la variété des parcours professionnels. Notons également que quelques jeunes candidats MCF de moins de 35 ans sont qualifiés chaque année.

Enfin, ces éléments permettent de souligner le fait qu'une part non négligeable des candidats se présentent plusieurs fois avant d'être qualifiés, et que cette proportion augmente logiquement depuis 2016 (effet de vivier de départ): c'est le cas de près de la moitié des qualifiés en 2018.

#### 4. Points de débat récurrents durant les sessions

- *Le cas des candidats en poste dans des Ecoles de management*, et pour lesquels se posent deux questions : a. Ces candidats souhaitent-ils réintégrer l'université ou bien obtenir la qualification pour négocier dans leur Ecole une progression de carrière ? b. Certains de ces candidats, bénéficiant d'une décharge de cours et de responsabilités institutionnelles, ont un dossier de publications conséquent : doit-on pour autant ne pas les qualifier si leur dossier scientifique est considéré comme exceptionnel ?
- *Les classements de revues et les différences de pratiques entre les champs de la gestion* : dans certains domaines, la liste FNEGE ne paraît pas adaptée car elle exclut une série de revues pourtant très bien cotées. Le principe du classement FNEGE doit être appliqué de manière souple (recours au classement Cnrs ou Hceres en cas de besoin), notamment pour les candidats en Finance.

- *Le cas des recherches sur des thématiques émergentes et/ou inter-disciplinaires*, sur lesquelles il est sans doute plus difficile de publier dans des revues de rang 1 ou 2 : comment prendre en compte ces spécificités ? Il s'agit aussi de valoriser l'originalité, la prise de risque et l'ampleur de la contribution des travaux.
- *Le cas des candidats ayant une thèse et/ou une HDR dans une autre discipline que la gestion*, mais dont les objets, les problématiques et les méthodes de recherche sont familiers à notre champ. Dans ce cas, les évaluateurs prêtent attention à tous les éléments du dossier qui montrent une volonté d'ancrage dans la communauté académique en sciences de gestion (participation à des colloques du champ, membres du jury d'HDR en sciences de gestion, cours dans des formations de management, etc.). Il s'agit surtout d'éviter les candidatures purement opportunistes de la part de collègues d'autres sections.
- *Les publications avec co-auteurs multiples* : le nombre et l'ordre des co-auteurs est un sujet de plus en plus discuté. Le fait de signer à plus de 3 co-auteurs est un élément qui peut être négativement apprécié, mais l'ordre de signature des co-auteurs est pris en compte lorsqu'il n'est pas alphabétique notamment. La tendance à l'augmentation du nombre de co-auteurs reflète sans doute parfois des stratégies de collègues pour faire face à la pression à la publication mais aussi des pratiques de recherches fondées sur des projets ou contrats engageant une équipe de chercheurs. Quoiqu'il en soit, il est fortement recommandé dans ce cas d'explicitier les contributions de chacun des auteurs pour les articles les plus significatifs. Et le fait d'avoir quelques publications en auteur seul constitue un atout dans un dossier.