

# Conseil National des Universités 6ème section – Sciences de Gestion et du Management

## ***Rapport sur les avancements des Professeurs des Universités et des Maîtres de Conférences***

*Session initialement prévue en Mai 2020 mais reportée en Septembre 2020 du fait de la crise sanitaire*

---

**La session de septembre s'est tenue à Paris – IAE de Paris du 7 au 9 septembre 2020 inclus : Classe Exceptionnelle 2 des PR, Classe Exceptionnelle 1 des PR, 1<sup>ère</sup> Classe des PR, échelon exceptionnel de la Hors Classe des MCF, et Hors Classe des MCF.**

*« Les commentaires qui suivent n'engagent pas le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La seule information officielle est celle donnée par le Ministère, ou les résultats notifiés par courrier aux candidats ».*

Depuis plusieurs années la section 06 "Sciences de Gestion et du Management" du CNU publie un document actualisé intégrant les résultats de la session des promotions de l'année pour donner des précisions sur les procédures de décision retenues et des informations chiffrées sur les résultats.

Lors de cette session de Septembre 2020 le CNU a traité des points suivants :

- Promotions au 2ème échelon de la Classe Exceptionnelle des Professeurs
- Promotions au 1er échelon de la Classe Exceptionnelle des Professeurs
- Promotions à la 1ère Classe des Professeurs
- Promotions à l'échelon exceptionnel des Maîtres de Conférences
- Promotions à la Hors Classe des Maîtres de Conférences

Ce rapport présente : (i) Les dispositions prévues par les textes, (ii) les chiffres sur quatre années, (iii) la méthode de travail et le déroulement de la session, (iv) les critères retenus par le CNU pour les avis sur les demandes d'avancement.

## 1. Les dispositions prévues par les textes

La procédure d'avancement de grade des professeurs des universités et maîtres de conférences est fixée par **les articles 40 et 56 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié**. Il est prévu (article 7-1 du décret du 6 juin 1984 précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature à un avancement de grade comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités.

Ce rapport, servant de base de travail au CNU, a été saisi par les candidats dans l'application Electra sur Galaxie. Les textes prévoient un certain nombre d'obligations pour le CNU : - le CNU doit émettre un avis sur chaque dossier de candidature en vue d'un avancement ; - il s'agit d'une procédure unique, qu'il s'agisse d'une demande de promotion à la voie nationale ou locale, tous les dossiers doivent être examinés par le CNU. Les règles de déport sont celles habituellement pratiquées par la section 06 (dont aucun conflit d'intérêt entre un candidat et son rapporteur) ; au sein de la section 06, dans la mesure du possible, l'un des rapporteurs relève de la même discipline que le candidat et les rapporteurs sont différents pour un même candidat sur plusieurs années.

Le ministère accorde un certain nombre de promotions selon le nombre de promouvables pour chacun des grades (pour 2020, le nombre de promus possible était de 6 Professeurs Classe exceptionnelle, 9 Professeurs 1<sup>ère</sup> classe, 14 Professeurs 2<sup>nde</sup> classe, 10 Maîtres de Conférences Hors-classe, 33 Maîtres de Conférences Classe Normale).

La formulation de l'avis de la section : cet avis est réalisé sur le document type fourni par la CP-CNU. Celle-ci laisse libre chaque section de formuler les avis comme elle le souhaite ou d'apporter des modifications à la fiche type. La section 6 a retenu cette fiche commune dans son intégralité (**voir annexe dans ce document**). Elle comporte 4 rubriques :

- en introduction, outre l'identification du candidat et du grade d'accès, il est fait état, pour information, du nombre de promotions à attribuer et du nombre de promouvables.
- la rubrique 1 développe un rappel des critères de promotions et de la règle de décision de la section. Les travaux préparatoires de cette fiche ont révélé clairement que, contrairement à certaines idées reçues, nombre de sections ont des repères et démarches identiques. L'idée qui prévaut est qu'il faut considérer : 1/ l'ensemble de la carrière pour une approche globale de l'activité de l'EC, pour identifier les différentes phases de son « cycle de vie d'EC » et au cours desquelles il aura, mis l'accent sur les responsabilités collectives, les travaux scientifiques, la pédagogie. 2/ Les activités depuis la dernière promotion ou l'entrée dans le corps, pour mieux appréhender les nouvelles contributions distinctives. La définition des critères et de l'équilibre recherché entre les 3 facettes de l'activité est celle qui préexistait et figurait dans les rapports de la section 06 des années antérieures. En cela, notre démarche s'inscrit bien dans la continuité.

- la rubrique 2 permet une formulation de l'avis sur la promotion de manière simple d'utilisation tant pour les sections que pour les universités, destinataires. Quatre principales modalités de réponse sont prévues :
  - 1/ le candidat est retenu par le CNU pour une promotion sur le contingent national
  - 2/ le dossier du candidat est de très bonne qualité et mérite une promotion mais n'a pu être retenu pour une promotion nationale soit en raison du trop faible nombre de promotions à répartir, soit lorsque le candidat ne souhaite pas bénéficier d'une promotion sur le contingent national et ne demande qu'une promotion locale. Ces candidats sont vivement recommandés pour une promotion locale. Lors de cette session 2020 de nombreux dossiers de qualités étaient éligibles à une promotion dans le contingent national mais le faible nombre de possibilités offertes n'a pas permis de tous les promouvoir.
  - 3/ La candidature ne correspond pas totalement aux critères de la section du CNU, notamment lorsque le dossier est peu équilibré et présente des qualités remarquables sur une ou deux des facettes seulement. Il faut alors signaler cet aspect distinctif en vue d'une éventuelle promotion.
  - 4/ La candidature devrait être consolidée en vue d'une nouvelle demande de promotion. Il s'agit le plus souvent de dossiers qui ne comportent pas de nouveaux éléments remarquables depuis la dernière promotion ou l'entrée dans le corps. Cet avis n'est nullement une évaluation de niveau car il s'agit, en général, d'EC qui présentent une bonne activité qui ne leur permet pas encore de rivaliser avec les meilleurs des candidats. Il est très important de rappeler que la procédure d'avancement s'inscrit dans une logique de concours et non d'examen de niveau.

Les avis détaillés des établissements : dans le cadre de l'application Electra, le dossier du candidat est assorti d'un avis de son établissement qui ouvre un droit de réponse au candidat. Les avis détaillés des établissements ne doivent porter, d'après les textes, que sur les aspects pédagogie et responsabilités collectives et devraient être homogénéisés au sein des établissements et si possible entre établissements pour en faciliter la lecture et garantir l'égalité de traitement des candidats par les sections du CNU. Le constat est que très peu d'avis remplissent ces deux conditions, mais que fréquemment ils sont trop succincts (favorable, très favorable....) ou trop discursifs et ne présentant pas d'avis mais un simple résumé de la notice biographique et très différemment conçus au sein d'un même établissement et encore davantage entre établissements. Le droit de réponse des candidats a été peu utilisé.

## 2. Méthode de travail et déroulement de la session

Répartition et évaluation des dossiers en amont de la session : Chaque dossier a été préalablement attribué par le Bureau à 2 évaluateurs : 2 PR pour les dossiers de PR ; 1 MCF et 1 PR pour les dossiers de MCF Échelon Exceptionnel de la HC ; et 2 MCF pour les dossiers de MCF HC. Le Bureau avait pris soin de désigner un rapporteur du champ de spécialité du candidat et un rapporteur hors champ. Le Bureau avait également explicité les critères d'évaluation dans une fiche à destination de chacun des membres du CNU, en différenciant certains critères selon le type d'avancement de grade. **Les rapporteurs ne sont pas connus des candidats.**

Déroulement de la session : au cours de la session, il est procédé à l'audition des deux rapporteurs, puis s'ouvre une discussion permettant d'approfondir, si nécessaire, l'information du jury sur les points clefs du dossier. A l'issue de la synthèse des avis formulés, est établie une présélection des candidats regroupant tous ceux qui ont obtenu les évaluations maximales sous forme d'une note globale synthétisant une évaluation sur les volets pédagogique, recherche et engagements institutionnels. Puis, intervient un vote à bulletin secret sur les candidats qui permet de retenir pour une promotion au titre du contingent national ceux ayant recueilli le plus grand nombre de voix. Pour ces candidats, la fiche d'avis est complétée dans ce sens sans avis particulier. Les avis portent sur les candidats non promus. Les avis sont collectivement discutés et établis en séance sur proposition des rapporteurs. Ainsi, chaque dossier est à nouveau passé en revue individuellement pour définir l'avis. Les candidats présentant un dossier encore un peu « jeune » dans les différentes missions ont reçu l'avis 3. Il faut rappeler que cet avis n'est nullement une évaluation de niveau mais une indication relativement à une logique de concours.

**3. Évolution du nombre de dossiers déposés et du nombre de possibilités d'avancement de grade entre 2017 et 2020 (Chiffres présentées sur 4 années)**

|                                | Promotions au 2ème échelon<br>de la Classe Exceptionnelle des Professeurs |      |      |      |
|--------------------------------|---|------|------|------|
|                                | 2017  | 2018 | 2019 | 2020 |
| Nombre de demandes             | 20  | 22   | 25   | 18   |
| Nombre de promotions possibles | 4   | 5    | 5    | 6    |
| soit, en %                     | 20  | 23   | 20   | 33   |

|                                | Promotions au 1er échelon<br>de la Classe Exceptionnelle des Professeurs |      |      |      |
|--------------------------------|--|------|------|------|
|                                | 2017   | 2018 | 2019 | 2020 |
| Nombre de demandes             | 37   | 28   | 52   | 56   |
| Nombre de promotions possibles | 9  | 8    | 8    | 9    |
| soit, en %                     | 24   | 29   | 15   | 16   |

|                                | Promotions à la 1ère Classe des Professeurs |      |      |      |
|--------------------------------|---|------|------|------|
|                                | 2017  | 2018 | 2019 | 2020 |
| Nombre de demandes             | 64  | 68   | 78   | 66   |
| Nombre de promotions possibles | 14  | 14   | 14   | 14   |
| soit, en %                     | 22  | 21   | 18   | 21   |

|                                | Promotions à l'échelon exceptionnel<br>des Maîtres de Conférences |      |      |
|--------------------------------|---|------|------|
|                                | 2018  | 2019 | 2020 |
| Nombre de demandes             | 60  | 49   | 40   |
| Nombre de promotions possibles | 27*   | 14   | 10   |
| soit, en %                     | 45  | 28,6 | 25   |

\* En 2018, les 27 promotions étaient à répartir sur les 2 années 2017 et 2018

|                                | Promotions à la Hors Classe<br>des Maîtres de Conférences |      |      |      |
|--------------------------------|---|------|------|------|
|                                | 2017  | 2018 | 2019 | 2020 |
| Nombre de demandes             | 116   | 122  | 119  | 144  |
| Nombre de promotions possibles | 32  | 32   | 31   | 33   |
| soit, en %                     | 27,5  | 26,2 | 26,1 | 23   |

**En 2020, 324 dossiers ont ainsi été évalués lors de cette session** (contre 323 en 2019 et 300 en 2018).

#### 4. Critères retenus pour les promotions

Le CNU est attentif à l'équilibre entre les trois facettes du métier d'EC : Recherche, Pédagogie et Responsabilités collectives sur l'ensemble de la carrière. La section 06 porte également son attention sur l'évolution du dossier depuis l'entrée dans le corps ou la dernière promotion. C'est-à-dire que l'ensemble de la carrière du candidat est prise en compte pour une approche globale de l'activité de l'EC, et l'identification des différentes phases de son « cycle de vie d'EC » ainsi que les activités depuis la dernière promotion (ou l'entrée dans le corps) permettent d'identifier les nouvelles contributions distinctives non encore récompensées. Pour préciser d'avantage, l'analyse porte sur le « delta » depuis la dernière promotion ou changement de corps/grade. La Promotions au 2<sup>ème</sup> échelon de la Classe Exceptionnelle des Professeurs fait sur ce point figure d'exception, car si certes un delta est demandé entre le passage Classe Exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon et Classe Exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon, c'est également l'ensemble de la carrière qui est examinée.

Dans le cas des promotions, il est bien précisé que les trois facettes de l'activité sont considérées. Ainsi, les critères retenus sont fondés sur l'exigence de travaux de recherche de qualité attestés par une production reconnue (articles dans des revues classées, communications dans des colloques de référence, ouvrages reconnus...) sous réserve d'un engagement significatif au sein de la communauté « Sciences de gestion et du Management ». Cet engagement peut être institutionnel (engagement national et en tenant compte aussi de l'engagement du local – engagement au sein de sociétés savantes, mission HCERES, Membre d'instance nationale, etc...). Ces deux critères sont estimés en complément du 3<sup>ème</sup>, l'activité pédagogique. Le niveau requis pour chacun des trois critères est modulé en fonction du grade d'accès. Ainsi, dans la continuité des pratiques de la section 06, les trois dimensions recherche/engagement au sein de la communauté 06/pédagogie, n'ont pas été pondérées de façon formelle avec des notes et des coefficients. Mais, en règle générale, les compensations sont admises pour tenir compte de la variété des profils de carrières, tout en étant limitées. Par exemple, l'importance de l'engagement collectif institutionnel ne peut combler une trop grande faiblesse de publications depuis de nombreuses années. Inversement, un excellent dossier recherche ne peut compenser l'absence totale de responsabilités collectives ni une activité pédagogique fortement réduite. Ainsi, c'est l'équilibre entre ces activités qui prime, les candidats devant s'investir dans toutes les dimensions du métier.

Les points clefs de chaque dimension (ces points sont modulés selon le grade du candidat ; les attentes pour un candidat MCF ne sont pas les mêmes que pour un candidat PR) :

- **RECHERCHE**

Production de recherche (revues classées, ouvrages labellisés, chapitres, communications dans des colloques internationaux / nationaux de référence, rapports de recherche, rapports d'expertise...); Co-encadrement et encadrement de recherches (thèses, HDR,...); Coordination de contrats et projets de recherche, nationaux, internationaux et participation à des contrats et projets ; Participation à des jurys de thèse et HDR ; Appartenance à des comités scientifique, de lecture et de rédaction (revues, colloques...) ... **Il est conseillé de détailler le plus possible les activités d'encadrement scientifiques.**

- **ACTIVITES PEDAGOGIQUES**

Variété et intensité de l'expérience d'enseignements (en langue étrangère, à distance, à différents publics etc.) ; Production à caractère pédagogique (manuels, études de cas, jeux d'entreprise, etc.) ; Innovations pédagogiques (mooc ...) ; Invitation(s) par d'autres universités (en France et à l'international) ...

- **ENGAGEMENTS COLLECTIFS INSTITUTIONNELS**

Direction de composante, direction d'axe de laboratoire ou de laboratoire ; Création et direction de programmes ; Responsabilités et missions au sein de l'établissement ; Responsabilités au sein de chaire, fondation, GIS... ; Responsabilités et missions au sein d'instances nationales ou internationales (associations académiques, revues académiques, appartenance à des instances d'évaluation...) ...

L'appréciation est différenciée selon le grade, ce qui est remarquable pour un maître de conférences n'est évidemment pas suffisant pour prétendre à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs. **Attention, souvent les rapporteurs n'ont pas pu apprécier à leur juste valeur les engagements collectifs des candidats. Cela vient très souvent du fait que ces informations sont « simplement listées » et ainsi très peu valorisées. Il est plus que conseillé d'illustrer et de donner des exemples d'actions induites par une responsabilité, un engagement.**

Un MCF promu à la hors classe a souvent eu au moins la responsabilité d'un diplôme ou d'une filière - mention/parcours (ex. Master, IUP, etc.). Un candidat promu à la classe exceptionnelle des professeurs a fréquemment assuré des responsabilités majeures (direction de laboratoire, d'UFR ...). Tous les candidats promus sont des chercheurs actifs (publications, communications dans des colloques de référence ...) et présentent des dossiers remarquables sur les 3 facettes du métier.

### **Les critères pour les promotions à l'échelon exceptionnel des MCF HC depuis 2017-2018**

Dans le cadre de la rénovation des carrières de la fonction publique (protocole parcours professionnels, carrières, rémunérations - PPCR), un nouvel échelon exceptionnel contingenté en sommet du grade hors-classe a été créé et mis en place à partir de 2018. Ce contingentement est fixé à 10 % du corps des MCF avec une montée en charge progressive sur 7 ans.

Seuls peuvent être promus à cet échelon les MCF justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de la hors classe. Cette condition d'ancienneté doit être remplie au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont prononcés les avancements. L'avancement à l'échelon exceptionnel est prononcé au choix. Les enseignants-chercheurs qui peuvent y prétendre doivent faire acte de candidature.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2017.



Les dossiers des candidats seront évalués sur les 3 facettes du métier d'EC mais l'investissement des MCF – HC dans leur mission d'enseignement sera particulièrement pris en compte pour cet avancement. Le CNU restera toutefois attentif à ce que les activités à la fois de recherche et administratives gardent une place significative dans le dossier du candidat. Des méthodes pédagogiques originales ou la construction de programmes pédagogiques innovants pourront donc être mis en avant.

## Conseil National des Universités - section 6 (Sciences de gestion)

### Campagne 2020 : Avis sur le dossier de candidature à un avancement de grade après examen du dossier et délibération

NUMEN :

Nom et prénom du candidat :

Au titre d'un avancement au grade de

Pour la section 6 , le rapport nombre de promotions nationales / nombre de promouvables s'établit respectivement comme suit :

#### 1 - Rappel des critères de promotion de la section 6

*Les critères de promotion retenus par la section sont fondés sur l'exigence de travaux de recherche de qualité sous réserve d'une implication significative dans les responsabilités collectives et l'activité pédagogique. Le niveau requis pour chacun des trois critères est modulé en fonction du grade d'accès.*

*L'équilibre général entre les trois volets d'activité sur l'ensemble de la carrière est pris en considération dans l'examen du dossier. La section est également attentive à l'évolution du dossier depuis l'entrée dans le corps ou la dernière promotion.*

#### 2- Promotion au titre du contingent national

Le candidat satisfait à toutes ces exigences et a été retenu pour une **promotion nationale** par le CNU

#### 3- Avis sur le dossier

1- Le candidat **satisfait à toutes ces exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national** :

a- en raison du nombre limité de promotions à la disposition du CNU

b- autres

2- Le candidat présente un **dossier qui correspond globalement aux exigences** requises, notamment par son implication dans le(s) volet(s) d'activité :

- scientifique

- responsabilités collectives

- pédagogique

3- Le candidat présente un **dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion**

#### 4- Observations particulières :