

# L'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur en GRH

## Quelles sont les spécificités d'accès à un poste en *business school* ou à l'université ?

Sébastien Point, Assâad El Akremi, Jacques Igalens

DANS **REVUE FRANÇAISE DE GESTION** 2017/2 N° 263 , PAGES 97 À 119  
ÉDITIONS **JLE**

ISSN 0338-4551

ISBN 9782746248083

DOI 10.3166/rfg.2017.00107

Date de mise en ligne : 05/06/2017

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2017-2-page-97?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour JLE.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](http://cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

**SÉBASTIEN POINT**

EM Strasbourg Business School,  
Université de Strasbourg (HuManiS – EA 7308)

**ASSAËD EL AKREMI**

**JACQUES IGALENS**

Université de Toulouse 1 Capitole  
(CRM – UMR 5303 CNRS)



# L'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur en GRH

Quelles sont les spécificités d'accès à un poste en *business school* ou à l'université ?

*L'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur pour les nouveaux docteurs en gestion passe très souvent par l'accès à un premier poste dans une université ou une business school. À partir d'une analyse du profil et du devenir de 326 docteurs en GRH poursuivant une carrière académique en France, cet article propose de mettre en exergue les facteurs susceptibles d'impacter l'accès à un poste dans une université ou une business school. Si un âge avancé est lié à un accès à un poste dans une business school, plus le statut du directeur de thèse est élevé ou encore plus la réputation scientifique de l'établissement est forte, plus le docteur en GRH semble s'orienter plus facilement vers un premier poste dans une université.*

**E**n analysant le recrutement académique, Caplow et McGee (1958) ont écrit « en théorie, le recrutement académique est globalement ouvert. En pratique, il est beaucoup plus fermé... » Les spécificités d'accès à un poste dans le monde académique peuvent ainsi paraître assez hermétiques et sont souvent peu explorées dans la littérature en gestion. Pourtant, depuis quelques années, une littérature s'est développée autour de la carrière académique des enseignants-chercheurs (Baruch et Hall, 2004 ; Harley *et al.*, 2004 ; Dowd et Kaplan, 2005 ; Miller *et al.*, 2005 ; Richardson et Zikic, 2007 ; Eden, 2008 ; Richardson, 2009 ; Dany *et al.*, 2011). Cette littérature reste essentiellement anglo-saxonne et peu de travaux ont abordé la question du devenir des enseignants-chercheurs en France dès leur obtention du doctorat (Godechot et Louvet, 2008 ; Sabatier *et al.*, 2006). Le cas des « sciences de gestion » (section 06 du Conseil national des universités, le CNU) constitue un cas à part, car il existe une réelle possibilité pour les jeunes doctorants d'accéder à un premier poste soit dans les universités (notamment, mais non exclusivement les IAE<sup>1</sup>) et les *Business Schools* (désormais BS). De leur côté, les BS ont un enjeu à ce niveau et sont dorénavant également jugées sur leurs compétences en matière de recrutement et de management du corps professoral (Abdessemed, 2008). L'objectif de cet article est de s'interroger sur les spécificités d'accès à un emploi dans une université *versus* une BS par

l'exploration du devenir des docteurs en gestion des ressources humaines (GRH). Certes, le choix de la discipline GRH est arbitraire et les autres grandes disciplines de gestion auraient eu tout autant de légitimité à être retenues pour notre recherche. Réciproquement, il existe peu d'arguments pour prétendre que le cas des autres sous-disciplines des sciences de gestion est différent et que les termes d'accès à un poste dans une BS ou une Université, et éventuellement de choix faits par les docteurs, ne sont pas identiques quelle que soit la discipline. Plus précisément, il s'agit d'explorer les tendances<sup>2</sup> des docteurs en gestion des ressources humaines à l'issue de leur soutenance de thèse à rejoindre une BS ou une Université. Quels sont les facteurs susceptibles d'expliquer l'accès par les docteurs à leur premier poste après l'obtention d'un doctorat en GRH dans des BS ou des universités ? Dans quelle mesure la situation des docteurs en GRH a-t-elle changé entre leur premier poste et la date de collecte des données de cet article, fin 2013 ?

La réponse à ces questions est d'autant plus intéressante que le renouvellement des corps professoraux suite aux départs à la retraite est estimé à environ 30 % dans les cinq ans à venir, en particulier dans les principales BS qui ont recruté massivement dans les années 1970, ou dans des universités comme Dauphine (Fnege, 2010). Cet article propose ainsi de recenser le devenir des individus ayant soutenu une thèse en GRH en France sur la période

1. Institut d'administration des entreprises.

2. Il ne s'agit pas de réaliser une étude longitudinale visant à étudier les choix voulus et/ou subis ou libres et/ou contraints tout au long de la carrière du chercheur. Il s'agit en revanche de mieux comprendre les tendances à plutôt rejoindre une BS ou une université en proposant une « photographie » à l'issue de la soutenance de la thèse et à la date de collecte des données de cet article, fin 2013.

## — LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE GESTION —

Universités, Instituts d'administration des entreprises (IAE), Instituts universitaires de technologie (IUT) et grandes écoles publiques et privées se partagent l'enseignement des sciences de gestion. Originellement créées par les chambres de commerce et d'industrie au 19<sup>e</sup> siècle, les formations en gestion en France sont entrées dans les universités au milieu du 20<sup>e</sup> siècle avec l'apparition des IAE. De plus en plus d'étudiants sont inscrits dans des formations en gestion, soit environ 15 % des effectifs de l'enseignement supérieur.

Les grandes écoles de commerce sont d'une forte hétérogénéité. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche classe les écoles supérieures de commerce et de gestion (ESCG) en trois groupes. Les écoles du groupe I sont habilitées à délivrer au moins un diplôme agréé par le ministère ; les écoles du groupe II sont reconnues par l'État, mais leurs diplômes ne sont pas agréés ; enfin, les écoles du groupe III ne sont pas reconnues et leurs diplômes ne sont pas agréés<sup>3</sup>.

*L'enseignement supérieur de la gestion en France* (source : Cour des comptes, 2013).

1998-2011. Près de 600 profils ont été recensés et analysés pour expliquer les tendances des docteurs à aller vers les BS ou les universités pour leur carrière académique. Deux temps ont été privilégiés : le poste obtenu à la sortie de la thèse (en général, un an après la soutenance de thèse) et le poste occupé à la date de collecte des données de cet article.

La première partie de cet article propose une revue de la littérature sur la carrière académique en France et les facteurs pouvant expliquer les spécificités d'accès à un poste par les docteurs en GRH à l'université ou dans une BS ; elle débouche sur plusieurs propositions permettant de guider les investigations empiriques de notre travail. Une deuxième partie détaille notre démarche méthodologique considérées pour notre analyse. Une troisième partie présente des statistiques descriptives et les

analyses de régression. Enfin, dans dernière partie, nous discutons nos résultats, avant de présenter les limites et voies futures de notre recherche.

### I – LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE EN FRANCE, ÉLÉMENTS DE LITTÉRATURE

En France, l'enseignement supérieur de la gestion est donc structuré autour, d'un côté des universités, et de l'autre, des BS (Chevaillier, 2001 ; Altman et Bournois, 2004 ; Barsoux et Lawrence, 2013 ; Harker *et al.*, 2015). Le système universitaire français, public, reste un système d'éducation pratiquement gratuit, car subventionné par l'État (Chevaillier, 2001). *A contrario*, les BS font payer les étudiants (environ 10 000 €/an pour le programme phare dit « Grande école »), elles ont pour vocation

3. Nos données ne retiennent que les écoles du groupe I, c'est-à-dire habilitées à délivrer au moins un diplôme agréé par le ministère.

d'être proches des entreprises et plus compétitives à l'échelle internationale (Kumar et Usunier, 2001). Ce système inspiré de celui des grandes écoles d'ingénieurs est plus élitiste et, en France, il influence largement la formation de cadres supérieurs (Barsoux et Lawrence, 2013). Pour la Cour des comptes qui a inspecté les BS en 2013 : « les recrutements de jeunes docteurs ou de doctorants issus des universités françaises et étrangères ont été si nombreux que les effectifs du corps professoral permanent en sciences de gestion sont aujourd'hui aussi importants dans les BS que dans les universités » (Cour des comptes, 2013, p. 310). La soutenance d'une thèse permet en effet au jeune docteur de s'orienter vers l'un ou l'autre système<sup>4</sup>, chacun ayant des avantages et des inconvénients. La carrière des enseignants-chercheurs reste à la fois « sans frontières » (Harley *et al.*, 2004 ; Dowd et Kaplan, 2005) et encadrée, car dépendante de son environnement institutionnel et culturel (Dany *et al.*, 2011). Aussi, quand il s'agit de comparer universités françaises et les BS françaises pour mieux comprendre les spécificités d'accès à un emploi, l'environnement auquel est confronté le jeune docteur est finalement bien différent, eu égard à trois critères : la stabilité de l'emploi, les conditions matérielles et le niveau de concurrence.

### 1. Stabilité de l'emploi

Dans les universités françaises, l'emploi à vie est conféré aux enseignants-chercheurs, ayant un statut de fonctionnaire, après une

année de stage. Le stage est une période probatoire, destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions et à l'issue de cette période, le stagiaire a vocation à être titularisé. Pour les maîtres de conférences, il n'arrive jamais que le stage ne soit pas suivi par la titularisation, dans des cas exceptionnels toutefois il peut être reconduit pour une année supplémentaire. La carrière du jeune docteur recruté comme maître de conférences est régie par le décret du 6 juin 1984 qui stipule que son avancement comprend l'avancement d'échelon (à l'ancienneté) et l'avancement de classe (art. 37). Il existe deux classes, la classe normale et la classe exceptionnelle, le passage de l'une à l'autre se fait « au choix » soit au niveau national (*via* le Conseil national des universités – CNU, section 06) soit au niveau local. Plus tard, le maître de conférences pourra éventuellement tenter d'obtenir un diplôme d'habilitation à diriger des recherches (HDR) et devenir professeur des Universités en réussissant un concours national (concours d'agrégation) ou local (mais avec préalablement un nouvel examen du dossier de qualification par le CNU). En choisissant l'université, le jeune docteur s'engage donc dans une carrière assez stable, linéaire, mais également rigide et bureaucratique (Altman et Bournois, 2004). Il convient toutefois de noter que le passage du statut de maître de conférences à celui de professeur n'a rien d'automatique : environ 80 candidats se présentent au concours national d'agrégation (sur plus de 1 300 maîtres de conférences, toutes sous-disciplines de gestion confondues) ; si la voie locale est plus

4. Les BS recrutent parfois des doctorants en finalisation de leur travail de thèse. Contrairement au système universitaire, la soutenance de thèse n'a pas nécessairement eu lieu à la date de recrutement du candidat.

prise, elle aboutit à des situations paradoxales puisque certains candidats sont « qualifiés » par le CNU, c'est-à-dire qu'ils sont jugés aptes à exercer la fonction de professeur, mais ils ne sont pas retenus localement.

Dans les BS, la carrière des jeunes docteurs est différente. Les modalités du recrutement varient selon que la BS relève du statut des chambres de Commerce ou bien du droit privé, si elle est une association de type « loi 1901 ». Dans les deux cas, il est habituel de recruter les jeunes docteurs par CDD avant d'offrir un CDI afin de s'assurer de leurs qualités d'enseignant et de chercheur. Le risque de ne pas être confirmé est réel, notamment pour insuffisance de publications scientifiques. L'automatisme de la progression d'échelon de la fonction publique n'a pas d'équivalent, mais, de plus en plus, les BS se dotent de règles de gestion du corps enseignant qui permettent de distinguer trois ou quatre grades (par exemple : assistant, professeur, professeur confirmé, professeur senior). Les critères du passage d'une position à l'autre varient entre BS, mais ils sont généralement plus nombreux et plus diversifiés que ceux pris en compte à l'université<sup>5</sup>.

### *Les conditions matérielles*

« Alors que le salaire d'un jeune maître de conférences à l'université est de 30 000 € bruts, le salaire d'un enseignant de BS peut aller jusqu'à atteindre plus de 150 000 € dans les écoles de l'échantillon les mieux

classées à l'international » (Cour des comptes, 2013, p. 310). La Cour des comptes fait une comparaison bancaire, car, d'un côté, elle prend en compte un maître de conférences qui débute dans la « carrière » et de l'autre un « senior » de BS. En comparant deux débutants l'écart se réduit, car, d'après nos propres investigations, portant sur une dizaine de BS<sup>6</sup>, le salaire médian d'un jeune docteur recruté dans une BS est de 45 000 €. Il s'agit néanmoins d'un salaire souvent supérieur de 50 % à celui proposé par l'université. À l'université, force est d'ailleurs de constater la dégradation progressive des conditions matérielles de travail (Faure *et al.*, 2005). *A contrario*, dans de nombreuses écoles, des systèmes d'incitation à la publication ont été mis en place compte tenu de l'importance accrue de la recherche dans ces institutions (Thiéart, 2009), que ce soit par le versement de bonus en cas de publications (Chevaillier, 2001) ou encore d'aides indirectes à la publication (traduction, *copy-editing*, prise en charge des frais éventuels de soumission, etc.). Au terme d'une enquête comparative sur les conditions de travail dans les BS et les universités la Fnege concluait logiquement : « les charges d'encadrement sont perçues comme plus lourdes au sein des universités que dans les BS » (Fnege, 2010, p. 17).

## **2. Le marché des universitaires**

L'internationalisation est devenue un impératif pour les BS (Thiéart, 2009; Harker

5. « À titre d'illustration les critères d'évaluation au sein de la BS, ESCP-Europe, sont au nombre de 5 : 1) la qualité et l'innovation dans les enseignements, 2) la production de recherche et l'insertion dans la vie académique, 3) les responsabilités exercées au sein de l'école, 4) la visibilité auprès des entreprises, et 5) les projets exceptionnels menés ponctuellement. » (Fnege, 2010)

6. ESCP Europe, TBS, Kedge, Néoma, Skema, ESC Pau, ESC Montpellier et ESC La Rochelle.

*et al.*, 2015) avec un marché des enseignants-chercheurs global et beaucoup moins circonscrit (Baruch, 2013). En même temps, il peut y avoir une pénurie de postes académiques par rapport au nombre de jeunes docteurs (Larson *et al.*, 2014). Aussi, les BS tentent de rivaliser avec des établissements similaires au niveau international et nombre d'entre elles apparaissent dans les classements internationaux (Kumar et Usunier, 2001). En outre, le « marché des universitaires » (Musselin, 2005, 2008) semble plus ouvert dans les BS avec les recrutements d'étrangers (cela étant plus difficile à l'université avec des dispositions assez compliquées devant être validées au niveau national). Notons que le marché étant plus ouvert, la compétition pour être recruté dans les BS les plus prestigieuses demeure plus rude (D'Aveni, 1996). En vue d'acquiescer une légitimité sur la scène internationale, les systèmes d'accréditation des BS, EQUIS de l'EFMD<sup>7</sup>, AACSB<sup>8</sup> et dans une moindre mesure AMBA<sup>9</sup>, ont obligé les BS qui ont sollicité leur label à renforcer la qualité scientifique de leurs enseignants (CGE, 2013). Les accréditations ont d'ailleurs largement participé au changement des conditions de travail dans les BS, non seulement en termes de charge de travail mais également dans la collaboration entre collègues (Pon et Lichy, 2015). Par conséquent, si le système de carrière universitaire reste plus traditionnel, le

système des BS offre une meilleure rémunération, au détriment d'une sécurité de l'emploi (Witte *et al.*, 2008). À l'issue de leur soutenance de thèse, les docteurs peuvent s'orienter vers une carrière de fonctionnaire à l'université, ou une carrière plus dynamique et compétitive dans le système des BS<sup>10</sup>.

### 3. Exploration des facteurs susceptibles d'expliquer l'accès à un poste par les docteurs en GRH

La revue de littérature nous conduit également à une réflexion autour de trois types « d'influences » susceptibles d'amener le docteur à s'orienter vers une carrière universitaire ou dans une BS : ceux relatifs au doctorant, ceux liés à l'institution et ceux inhérents au directeur de thèse. Ce travail étant à visée exploratoire<sup>11</sup>, l'objectif est ici d'étudier certains facteurs susceptibles d'éclairer le devenir des docteurs en GRH.

#### *Les caractéristiques liées au doctorant : sexe et âge*

La méta-analyse de Konrad *et al.* (2000) permet de distinguer les aspirations masculines des aspirations féminines concernant l'emploi recherché. Les premières relèveraient plutôt de la rémunération, de l'accès au pouvoir, de la réussite, de l'autonomie et du besoin de défis ; en revanche, les

7. European Foundation for Management Development.

8. AACSB, Association for Advance Collegiate Schools of Business.

9. Association of MBAs. Contrairement à EQUIS et AACSB, l'accréditation AMBA ne vise pas l'institution elle-même mais un programme bien précis, un MBA.

10. Selon une étude de la Fnege sur le devenir des docteurs en sciences de gestion, 82 % des docteurs poursuivent une carrière académique. Ils ne sont que très peu à poursuivre une carrière non académique, en entreprise ou dans le public (Point, 2013).

11. En étant exploratoire, la visée n'est donc pas explicative et causale, ni exhaustive. Il existe d'autres facteurs qui peuvent impacter les choix de carrière des docteurs en GRH et qui ne sont pas intégrés dans cette première étude telles que les politiques salariales, les conditions de travail ou les situations familiales des docteurs.

secondes seraient de l'ordre des conditions de travail et des relations au travail. Selon cette logique, les femmes, docteurs en GRH, seraient davantage attirées par le contexte moins concurrentiel de l'université que celui des BS. La carrière séquentielle des femmes pourrait également mieux convenir à l'université, où le caractère plus linéaire et moins incertain de l'université peut mieux correspondre aux attentes des jeunes femmes. Il peut être aussi évoqué les attentes salariales des femmes *a priori* moins élevées que celles des hommes (Schweitzer *et al.*, 2011), ce qui les amènerait davantage à une carrière universitaire.

**Proposition 1.** *Les femmes docteurs en GRH s'orienteraient davantage vers l'université et les hommes docteurs en GRH vers les BS.*

Nombre de travaux ont mis en avant des liens significatifs entre l'âge et les choix de carrière (Patton et McMahon, 1999 ; Van Der Heijde et Van Der Heijden, 2006 ; Van Der Heijden *et al.*, 2009). La recherche d'une plus grande stabilité de l'emploi a tendance à croître avec l'âge, ce qui influence le choix de carrière (Kooij *et al.*, 2011). Selon cette logique, nous pouvons suggérer que les docteurs les plus âgés lors de la soutenance de thèse s'orienteraient *a priori* davantage vers une carrière universitaire (stable et linéaire). Par ailleurs, les docteurs plus âgés possèdent généralement une expérience en entreprise. Dès lors, pour eux, la question de l'applicabilité de la formation et de la pertinence de la recherche les pousse plutôt à aller vers les BS que vers l'université. Toutefois, les travaux sur l'employabilité et l'évolution du capital humain montrent que l'expérience

acquise avec l'âge peut inciter les individus à privilégier des critères de compétitivité et de rémunération dans leur choix de carrière (Van Der Heijde et Van Der Heijden, 2006 ; Van Der Heijden *et al.*, 2009). De plus, il peut être tentant pour le « jeune » docteur de s'orienter vers un poste dans son établissement d'origine, c'est-à-dire celui où a été obtenu son doctorat. En sciences de gestion, un candidat local aurait près de vingt fois plus de chance d'être recruté qu'un candidat extérieur (Godechot et Louvet, 2008). En suivant ce raisonnement, les docteurs les plus jeunes s'orienteraient vers les universités alors que les docteurs les plus âgés s'orienteraient plutôt vers les BS.

**Proposition 2.** *Les docteur(e)s en GRH les plus âgé(e)s s'orienteraient davantage vers les BS et les plus jeunes vers les universités.*

#### ***Les facteurs liés à l'institution : la réputation***

Le prestige reste largement subjectif et représente un construit fondé sur la réputation organisationnelle (Miller *et al.*, 2005). Les travaux académiques sur la recherche du premier emploi soulignent l'importance des perceptions générales du candidat qui orientent les choix. Ces perceptions sont généralement guidées par l'attractivité de l'organisation (Rynes et Barber, 1990). Nous pouvons ainsi supposer que certains candidats sont particulièrement attirés par une institution à forte réputation, où ils espèrent trouver un meilleur environnement académique (Bonnal et Giret, 2010). En France, il semble néanmoins particulièrement difficile aujourd'hui de trouver un consensus sur l'évaluation de la réputation d'un établissement. Si les classements des BS, malgré leur hétérogénéité, permettent

de situer les établissements les uns par rapport aux autres, les classements des universités françaises sont presque inexistant. Toutefois, nous pouvons supposer qu'un établissement universitaire est susceptible d'attirer un docteur en GRH sur la base d'une réputation liée à la présence d'une équipe dynamique – en gestion en général et en GRH en particulier –, à la reconnaissance dans un domaine d'expertise, et/ou au nombre de publications et de citations dans les revues scientifiques du domaine.

**Proposition 3.** *Les docteur(e)s en GRH s'orienteraient davantage vers les universités ayant une solide réputation scientifique, en comparaison avec les BS.*

#### **Les facteurs liés au directeur de thèse**

Un facteur important dans la carrière du jeune docteur reste l'influence exercée par le directeur de thèse à l'égard de ses doctorants (Scandura et Schriesheim, 1994). Certaines études ont d'ailleurs révélé la relative importance des qualifications du directeur de thèse pour prédire la production de recherches de son doctorant (Williamson et Cable, 2003). Cependant, il est difficile de jauger les niveaux de soutien et d'accompagnement dont les doctorants en GRH ont bénéficié, durant et après la thèse, de la part de leur directeur de thèse (à moins de recourir à des enquêtes représentatives par questionnaires ou entretiens par exemple). Dans le monde académique, la dimension informationnelle des relations ne saurait être ignorée, tout comme les relations de soutien et de pouvoir (Godechot et Mariot, 2004).

La prise en compte des réseaux nécessite une analyse différente et d'une toute autre ampleur, qui commence somme toute par une analyse des jurys des thèses en GRH (Laroche et Point, 2012). Cependant, la culture hiérarchique des universités françaises conférerait un pouvoir d'influence plus important aux professeurs, directeurs de thèse ayant un statut ou/et un grade plus élevé (Becquet et Musselin, 2004 ; Faure *et al.*, 2005). Conférant un pouvoir d'influence plus étendu, le statut (ou grade) du directeur de thèse peut faciliter l'accès à un poste à l'université, davantage que dans les BS.

**Proposition 4.** *Le statut (ou le grade) du directeur de thèse influencerait l'orientation des docteur(e)s en GRH, un statut (grade) plus élevé facilitant l'obtention d'un poste à l'université.*

Ces quatre propositions nous guident à contribuer à une meilleure compréhension des liens entre d'une part, l'accès à un premier poste et d'autre part, certaines caractéristiques des docteurs en GRH, de leurs directeurs de thèse et de l'institution dans laquelle ils postulent.

## **II – MÉTHODOLOGIE**

### **1. Échantillon**

Nous avons recensé 632 thèses soutenues en GRH sur la période 1998-2011 (cf. tableau 1). Nous avons pu identifier le devenir de 596 docteur(e)s (soit 94,3 %). Parmi ces derniers, 154 (25,8 %) commencent leur carrière à l'étranger<sup>12</sup>, tandis que 451 docteurs (75,7 %) poursuivent

12. Pour ces docteurs, il reste difficile de savoir s'il s'agit véritablement d'un premier poste à l'étranger ou plutôt d'un retour au pays pour les doctorants de nationalité étrangère ayant choisi de faire leurs études en France. Pour cette raison nous fournissons une illustration de chacun des deux cas ci-après.

**Tableau 1** – Identification du devenir des docteurs en GRH

Année	Nombre de soutenances recensées	Nombre de devenirs identifiés	% de devenirs des docteurs identifiés
1998	23	22	95,6
1999	33	29	87,9
2000	34	31	91,2
2001	42	40	95,2
2002	34	34	100,0
2003	38	36	94,7
2004	37	33	89
2005	47	41	87,2
2006	73	68	93,1
2007	67	64	95,5
2008	47	41	87,2
2009	49	49	100,0
2010	51	51	100,0
2011	57	57	100,0
Total	632	596	94,3

leur carrière en France ; en écartant les consultants et ceux en poste en entreprise, notre échantillon concerne donc 326 docteurs en GRH poursuivant une carrière académique dans une université ou une BS en France.

## 2. Variables analysées

Nous avons également considéré les variables suivantes pour notre analyse :

– Le poste occupé suite à l'obtention d'un doctorat... et fin 2013 : pour chaque docteur en GRH nous avons identifié le premier poste occupé, dans une université ou dans une BS, juste après l'obtention du doctorat<sup>13</sup> et le poste occupé fin 2013. Notre variable à expliquer est donc de nature binaire avec (1) = poste de maître de conférences à l'université et (2) = poste d'enseignant (souvent comme professeur assistant) dans une BS.

13. Nous tenons à préciser que certains docteurs en GRH étaient déjà en poste lors de l'obtention de leur doctorat, nous avons pris en considération cette donnée. Nous avons contrôlé dans les analyses l'effet du nombre d'années d'ancienneté dans l'institution dans laquelle le docteur en GRH a eu son premier poste, car certains d'entre eux ont eu leur thèse il y a plus de 15 ans, alors que d'autres n'ont été diplômés que depuis 2 ans.

– L'âge du docteur à la date de soutenance de sa thèse, à l'aide d'une variable continue mesurant l'âge du docteur à la date de soutenance de sa thèse.

– Le sexe (0) = femme et (1) = homme).

– Les publications du docteur : nous avons rajouté *l'ensemble des publications en français et les publications en anglais*, qualifiées aussi de publications internationales, pour l'ensemble des 326 docteurs. Les articles ont été distingués selon leur niveau de classement par le CNRS. Afin de renforcer l'analyse, essentiellement pour le second temps (le poste occupé à la date de collecte des données de cet article, fin 2013), nous avons en plus testé nos propositions en utilisant le *H-index* disponible pour la très grande majorité des docteurs.

– La mobilité géographique lors du premier emploi, mesurée en kilomètres entre l'institution de la soutenance de thèse<sup>14</sup> et le lieu du premier emploi. Nous avons aussi mesuré cette variable pour le poste occupé, s'il y a eu changement.

– La réputation de l'établissement : en dépit de l'absence d'une mesure consensuelle de la réputation des établissements d'enseignement supérieur, nous avons adopté la mesure de la réputation scientifique proposée par Courtault *et al.* (2010), sur la base de l'indice *h* de Hirsch (2005)<sup>15</sup>. Elle fonde ainsi la mesure de la réputation de l'établissement sur un indicateur commun. Les scores de réputation vont de (8) pour les établissements les plus prestigieux à (1) pour les établissements les moins prestigieux.

– Le statut du directeur de thèse au moment de la soutenance du candidat : nous avons retenu le statut comme caractéristique du directeur de recherche : professeur des universités (classe exceptionnelle, première classe ou seconde classe) ou maître de conférences HDR (voire maître de conférences en cas de codirection), avec (0) = professeur classe exceptionnelle, (1) = professeur première classe, (2) = professeur seconde classe, et (3) = maître de conférences HDR. Il s'agit bien du statut acquis par le directeur de thèse au moment de la soutenance du candidat, et donc lors de la recherche d'un premier emploi.

– Les universités parisiennes ou provinciales. Le prestige des établissements à Paris peut en effet sembler attractif pour tout jeune docteur en GRH mais le pouvoir d'achat requis peut venir contrebalancer cette motivation.

– Les responsabilités du directeur de thèse au sein de l'AGRH. La présence du directeur de thèse dans des institutions représentatives telles que l'AGRH<sup>16</sup>, surtout au sein du bureau de l'association, peut refléter l'étendue du réseau dont pourrait bénéficier le docteur en GRH lors de la recherche d'un emploi.

– Le nombre d'années entre l'obtention de la thèse et l'obtention du premier poste a été, pour chaque docteur en GRH, calculé. Si ce chiffre est négatif, cela suppose que la personne était déjà en poste dans l'établissement avant de passer sa thèse.

14. Nous assimilons le lieu de soutenance avec celui de résidence de l'individu, ne disposant pas de cette donnée. Une exception est cependant faite pour les doctorants en poste dans une école de management avant leur soutenance de thèse. Dans ce cas, l'adresse professionnelle de ces candidats prime sur celle de l'institution où est soutenue la thèse.

15. L'intérêt de cette mesure est qu'elle a été appliquée par Courtault *et al.* (2010) pour évaluer une grande majorité des universités françaises en sciences de gestion, mais aussi des BS en France.

16. AGRH : Association francophone de gestion des ressources humaines.

---

 CAS 1 : THÈSE SOUTENUE EN 2011, POSTE AU MAROC
 

---

*Pourquoi j'ai décidé de partir à l'étranger ?*

Parce que l'étranger c'est mon pays. Ma vie familiale et mes perspectives de carrière étaient toutes tracées au Maroc, alors qu'en France le chemin aurait été plus long et plus compliqué. En fait, je n'ai jamais pensé réellement rester en France, car ma vie était au Maroc. J'ai également tellement appris en préparant ma thèse en France que j'avais envie de partager cet apprentissage au Maroc, là où le besoin est primordial.

Un des exemples d'apprentissage qui m'a beaucoup apporté, c'est la contextualisation. Mon directeur de thèse avait exigé que je procède à une contextualisation de mon sujet de recherche et en contextualisant j'ai appris l'intérêt de la démarche. Mon entourage professionnel au Maroc aussi. Aujourd'hui la démarche de la contextualisation est une exigence imposée à tous les doctorants en sciences de gestion dans mon université, aucune thèse en sciences de gestion ne peut être soutenue, si elle n'intègre pas dans une de ses étapes méthodologiques, la contextualisation.

*Quel poste j'occupe au Maroc ?*

J'ai soutenu ma thèse en décembre 2011, j'étais en poste un mois après dans une université privée à Marrakech. J'ai choisi le privé car je voulais avoir une expérience dans le privé avant de m'engager dans l'enseignement supérieur public. J'ai passé 2 années dans cette université privée. En 2 ans, j'ai évolué rapidement, je suis passée d'enseignante à responsable de programme, puis directrice de la faculté.

Mais le privé au Maroc n'est pas suffisamment structuré pour des professeurs universitaires, l'âme du métier n'y était pas même si la compensation financière était importante. Dès qu'une opportunité s'est présentée dans une université publique, j'ai passé le concours, j'ai démissionné du privé et j'ai intégré le public en tant qu'enseignant-chercheur au sein de l'université Cadi Ayyad en 2013. Mais à côté je travaille également en tant que consultante pour un cabinet de conseil au Maroc.

L'université publique me permet d'être un vrai « professeur universitaire », et la recherche est valorisée, car c'est déterminant pour moi de faire de la recherche. Le conseil me permet de garder contact avec les entreprises et les praticiens.

---

– Codirection, âge, sexe et H-index du directeur de thèse : nous avons pris en considération dans les analyses la présence de codirection, l'âge du directeur de thèse au moment de la soutenance, son sexe et son H-index. Ces variables peuvent faciliter ou freiner l'accès à un premier emploi en fonction des traditions institutionnelles et des cultures des établissements.

Nous avons réalisé des entretiens avec huit directeurs d'école de commerce et deux jeunes docteurs ayant choisi de partir à l'étranger. Les témoignages de deux jeunes docteurs qui ont fait leur doctorat en GRH en France et qui ont choisi de prendre un premier poste hors de France, et exercent toujours hors de France en 2016, sont présentés ici (cas 1, cas 2).

---

 CAS 2 : THÈSE SOUTENUE EN 2007. POSTE EN ANGLETERRE
 

---

*Pourquoi j'ai décidé de partir à l'étranger ?*

C'est le résultat de microdécisions pas vraiment cohérentes et d'opportunités. C'était d'abord le choix, pour un doctorant, entre une année de plus en demi-ATER ou bien un emploi à temps plein de maître de conférences (*Assistant Professor*) dans une université anglaise avec moins de cours (environ 60 heures les 2 premières années contre 96 en demi-ATER), mieux payé (mais tout de même beaucoup moins que dans une école de commerce française à l'époque), et surtout avec l'opportunité de travailler avec les membres de l'un des centres de recherche les plus en avance à l'époque sur mon sujet de thèse. Il aurait fallu être idiot pour ne pas accepter cette offre pour peu que l'on soit intéressé intrinsèquement par la recherche.

Ensuite, le processus de recrutement français très long (9 mois pour attendre la qualification, etc.) m'a fait pencher pour cette option. Un avantage immense, c'était aussi l'évitement du dilemme cornélien pour un normalien, entre université et école de commerce, à une période (il y a environ 10 ans) où tout chercheur un peu compétent (avec quelques publications) serait encore allé de préférence vers l'université plutôt qu'une école de commerce. En Angleterre, le gros bataillon des écoles de commerce correspond aux UFR de gestion des universités. Donc, cela permettait de rester intégralement dans le service public. Voici pour le point de départ. Ensuite, on s'habitue, et lorsque l'on re-postule en France, ce qui fut mon cas il y a 3 ans, les gens n'ont pas le nez très creux pour détecter et attirer les chercheurs à fort potentiel de publication.

*Quel poste j'occupe au Royaume-Uni ?*

Alors qu'en France, en Business School, on me promettait, il y a 3 ans, un poste d'Associate Professor dans les 16 mois avec beaucoup d'heures de cours, un CDD pendant les 2 premières années et des moyens pour la recherche un peu obscurs, on m'offrait en Angleterre, sur la base de mon CV et de mes compétences, le titre de *Distinguished/Chair Professor* (le plus haut qui existe dans l'université anglaise), environ 50 heures de cours par an, un CDI sans période probatoire, un salaire au moins 40 % plus élevé. Donc, même les grandes écoles françaises sont malheureusement encore un peu en retard, pas tant sur les salaires que sur tous les autres paramètres.

### 3. Les spécificités de l'accès à un emploi dans les BS et les universités

*Quelques statistiques descriptives*

Sur la base des 596 insertions professionnelles identifiées pour les docteurs en GRH

ayant soutenu leur thèse sur la période 1998-2011, 154 docteurs (25,8 %) sont en poste à l'étranger<sup>17</sup>. Le Québec reste l'une des destinations privilégiées. L'âge moyen des docteurs en GRH est d'un peu plus de 33 ans (33,83, avec un écart type de 7,08). Les

---

17. Si nous ajoutons à ce chiffre les 36 devenirs que nous n'avons pas pu identifier (et supposons que tous ces docteurs sont en poste à l'étranger), la part des docteurs en poste à l'étranger représenterait au maximum 29,3 % sur les 14 dernières années.

docteurs en GRH en poste à l'université ont eu leur thèse plutôt jeune (31,5 ans en moyenne), tandis que l'âge moyen des docteurs en poste en BS est plus élevé (36,5 ans en moyenne).

Sur les 14 dernières années, nous avons recensé 308 docteurs en GRH (soit un taux de féminisation global de 48,6 %). Parmi les docteurs ayant choisi une carrière académique (N = 326), les femmes représentent 52,8 %. En termes d'évolution, les femmes restent majoritaires parmi les maîtres de conférences. Si les travaux recensent depuis 50 ans une inégalité des chances pour les femmes à atteindre les plus hauts rangs académiques (Bayer et Astin, 1969 ; Pigeyre et Sabatier, 2011 ; Pigeyre et Valette, 2004), le flux de ces dernières années dans le champ de la gestion des ressources humaines semble progressivement rectifier cette inégalité et ouvrir davantage de perspectives aux femmes universitaires en sciences de gestion.

Le taux de thèses soutenues en région parisienne est de 33,4 %, soit le tiers des thèses recensées dans notre échantillon. La mobilité géographique des docteurs en GRH pour le premier poste semble assez faible puisque 51,2 % ont un poste dans un rayon de moins 50 km du lieu de soutenance de la thèse<sup>18</sup>. Parmi ceux-ci, 11,9 % étaient déjà recrutés par une BS avant même la soutenance de leur thèse. À l'opposé, 20,5 % des docteurs ont pris un poste à plus de 500 km du lieu de soutenance de leur thèse, dont quatre avec un poste dans

les Dom-Tom et deux docteurs avec un premier poste à l'international<sup>19</sup>.

À la fin de 2013, la mobilité géographique reste tout aussi faible puisque 26,7 % ont changé de poste par rapport à leur premier emploi. Dans 16 cas, ce changement de poste s'est fait à moins de 50 km du poste précédent. Dans 5 cas (soit le tiers des cas recensés), il s'agit précisément d'un retour dans l'université où la thèse a été soutenue. Ce changement de poste peut être également associé à une promotion ; force est de constater la tendance, à l'issue de cette promotion, de rejoindre l'établissement d'origine, non seulement là où les docteurs ont eu leur premier poste, mais également là où ils ont soutenu leur thèse.

Afin de mieux explorer les variables liées aux devenir des docteurs en GRH, nous avons réalisé une série de régressions logistiques. Rappelons que nous avons recodé le choix de carrière sous la forme d'une variable dichotomique distinguant l'accès à un premier poste à l'université (codé 1) *versus* l'accès à un premier poste dans une BS (codé 2)<sup>20</sup>. Le tableau 2 synthétise les résultats des régressions logistiques.

Notre première proposition postulait un lien entre le sexe des docteurs en GRH et l'accès à un premier poste dans une Université ou une BS. Ce lien s'est avéré statistiquement non significatif ( $B = -0,57, ns.$ ), *l'accès à un emploi dans les universités et les BS n'est pas distinct entre les hommes et les femmes*. Par conséquent, à l'instar des travaux de

18. Il reste toutefois difficile de connaître la domiciliation de ces docteurs et à défaut, nous retenons leur adresse professionnelle.

19. Rappelons que nous avons exclu de notre échantillon les docteurs en GRH postulant à l'étranger pour un premier emploi, exception faite des docteurs revenant en France pour poursuivre leur carrière académique. Nous avons ainsi recensé deux seuls cas sur la période 1998-2011.

20. Nous avons aussi réalisé les analyses en codant 0 le choix de l'université et 1 le choix du secteur privé (école de management et/ou entreprise). Les résultats restent stables.

**Tableau 2** – Résultats des régressions logistiques des variables liées à l'accès à un premier emploi

Variables	Choix d'une université vs. une <i>Business School</i>		
	B	Wald	Exp(B) <sup>a</sup>
Sexe	-0,57	1,58	0,56
Âge <sup>b</sup>	0,14***	17,13	1,15
Réputation de l'établissement	-0,74***	17,11	0,48
Statut du directeur de thèse <sup>b</sup>	0,61***	7,82	1,84
<i>Variables de contrôle</i>			
Publications en français	-0,06**	5,39	0,94
Publications en anglais	0,20***	9,17	1,22
Mobilité géographique	-0,01	1,01	0,99
Universités parisiennes ou provinciales	0,21	0,20	1,23
Nombre d'années entre l'obtention de la thèse et le premier poste	-1,16***	11,98	0,31
Responsabilités du directeur de thèse à l'AGR <sup>b</sup>	-0,79	1,64	0,45
Codirection	1,57**	6,87	4,82
Âge du directeur de thèse <sup>b</sup>	0,01	0,15	1,01
Sexe du directeur de thèse	-0,64	0,89	0,53
<i>H-index</i> du directeur de thèse	0,15**	6,28	1,16
$R^2$ (Nagelkerke)	0,56		
Log de vraisemblance - 2	162,63		
Chi2 ( $\chi^2$ )	111,74 [14] ***		

N = 326 ; a : odds ratio ; b : à la date de soutenance de thèse. Les coefficients B sont non standardisés. \* $p < 0,10$  ; \*\* $p < 0,05$  ; \*\*\* $p < 0,01$ .

Miller *et al.* (2005), nos résultats soulignent une certaine similarité entre hommes et femmes concernant leur placement initial. Comme le soulignent Pigeyre et Valette (2004), il en est toutefois sûrement

autrement de la vitesse de la carrière ; Miller *et al.* (2005) montrent ainsi l'impact du sexe sur la progression de la carrière : les hommes semblent obtenir plus facilement des postes prestigieux que les femmes. Dans

un autre exemple, Van den Brink et Benschop (2012) soulignent la lenteur de la progression de la part des femmes dans le monde académique et les obstacles pour éliminer les inégalités femmes-hommes au quotidien. Toutefois, nos données ne nous permettent pas de travailler sur la carrière des jeunes docteurs mais juste de souligner que les jeunes docteurs en GRH accèdent indifféremment aux universités et aux BS lors de leur premier emploi académique.

*A contrario*, nos résultats mettent en exergue un lien entre l'âge et le choix de carrière. En d'autres termes, il existerait un lien positif et significatif entre l'âge et l'accès à un premier poste dans une université ou une BS ( $B = 0,14, p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 1,15$ , *les docteurs en GRH plus âgés au moment de leur soutenance de thèse s'orienteraient davantage vers un poste en BS*<sup>21</sup>. Nos investigations auprès de cinq doyens de BS nous suggèrent de proposer deux explications dont les effets vont dans le même sens. En premier lieu, il y a eu dans de nombreuses BS une politique délibérée qui a consisté à demander à des enseignants qui n'étaient pas docteurs, mais qui étaient de bons enseignants à passer un doctorat ; ce qui explique une partie de nos résultats. En second lieu, on observe que certaines BS apprécient des profils de personnes qui ont eu une expérience professionnelle dans des entreprises avant de reprendre des études doctorales et de se consacrer à une carrière

d'enseignant-chercheur. Dans ce cas, les doyens justifient ce choix par la tradition de proximité entre les BS et le monde de l'entreprise.

En termes de variables de contrôle, les résultats montrent que les publications en français ont un impact significatif et négatif ( $B = -0,06, p < 0,05$ ) alors que les publications en anglais ont un impact significatif et positif ( $B = 0,20, p < 0,01$ ). Ces résultats suggèrent que les publications ont un rôle significatif pour l'accès à un emploi que ce soit dans une université ou dans une BS. Toutefois, les publications en français semblent davantage être liées à un recrutement dans les universités alors que les publications en anglais sont davantage liées à un accès à un poste dans une BS. Ceci peut refléter l'importance de la maîtrise de l'anglais par les enseignants-chercheurs dans les BS dont l'ouverture à l'international est très souvent un axe stratégique affiché<sup>22</sup>. Le lien entre la mobilité géographique et le choix d'un poste dans une université ou une BS s'est avéré non significatif ( $B = -0,01, ns.$ ). La volonté d'éviter l'éloignement et de rester proche de ses attaches familiales et sociales ne semble pas jouer un rôle pour le choix d'un premier poste. La localisation (Paris vs. province) n'a également pas de lien significatif avec l'accès à un premier poste dans une université ou une BS. En France et à l'université, si la promotion au grade de Professeur des universités incitait

21. Par ailleurs, la valeur  $\text{Exp}(B)$ , ou « odds ratio », qui exprime un facteur multiplicatif de l'importance de la relation entre les variables analysées, montre que l'accroissement de l'âge d'une unité augmente de 1,15 la possibilité de s'orienter vers un poste dans une BS.

22. Nous avons aussi utilisé le H-index du docteur pour tester cette relation. Le H-index du docteur ne semble pas être significativement lié à l'accès à un poste dans une université vs. une BS ( $B = -0,43, ns.$ ). Nous remercions un des évaluateurs anonymes de cet article d'avoir attiré notre attention au biais lié à l'utilisation du H-index en début de carrière car il est peu discriminant et fortement asymétrique. Nous avons aussi testé les liens entre l'accès à un emploi et les publications selon le classement du CNRS. Les résultats sont globalement non significatifs et non concluants.

généralement à la mobilité géographique, près de la moitié des agrégés recensés dans notre analyse se retrouve aujourd'hui dans son université d'origine (c'est-à-dire là où il ou elle a exercé en tant que maître de conférences, voire y a obtenu son doctorat). La situation géographique de l'établissement n'incite pas les nouveaux docteurs à privilégier l'université ou une BS.

Notre troisième proposition postulait un lien entre la réputation de l'établissement et l'accès à un premier emploi dans une université *vs.* dans une BS. Les résultats révèlent un lien significatif ( $B = -0,74$ ,  $p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 0,48$ . Compte tenu du sens de la codification de nos variables, ce lien montre que *la réputation scientifique de l'établissement semble jouer davantage dans le cas des universités* ; ce qui laisse supposer que l'attractivité des BS reposerait davantage sur d'autres facteurs que nous n'avons pas intégrés dans cette étude, tels que le niveau de rémunération ou les conditions de travail. À l'instar d'autres secteurs d'activité, la réputation de l'établissement reste un critère important dans les choix de recrutements dans le privé (Gatewood *et al.*, 1993 ; Miller *et al.*, 2005). La réputation des équipes de recherche et leur dynamisme en termes de publications semblent jouer un rôle d'attraction des docteurs à la recherche d'un premier emploi. Rappelons en effet que l'établissement d'accueil, tout comme l'établissement d'origine, restent des prédicteurs de la qualité de la recherche future (Williamson et Cable, 2003). Nos analyses montrent ainsi que la réputation scientifique des universités semble être un facteur d'attractivité des docteurs en GRH.

Enfin, nous nous étions intéressés au statut même du directeur de thèse lors de la

soutenance du candidat. Ce lien entre le directeur de thèse à travers son statut et le choix de carrière des docteurs en GRH est significatif ( $B = 0,61$ ,  $p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 1,84$ . *Plus le statut du directeur de thèse est élevé, plus les docteurs en GRH dont il a dirigé la thèse sont en poste à l'université.* Plus ce statut s'avère « hiérarchiquement » élevé (c'est-à-dire appartenant à la classe exceptionnelle), plus l'accès à un poste de maître de conférences à l'université semble facilité. En termes de variables de contrôle, l'âge et le sexe du directeur de thèse n'ont pas de lien significatif avec l'accès à un premier emploi à l'université ou dans une BS. La codirection a un lien significatif avec cet accès ( $B = 1,57$ ,  $p < 0,05$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 4,82$ . Il est enfin intéressant de noter que le *H-index* du directeur de recherche a un lien significatif avec le choix d'une université *vs.* une BS ( $B = 0,15$ ,  $p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 1,16$ . La réputation scientifique du directeur de recherche (*H-index* élevé) semble faciliter l'accès de son docteur à un poste universitaire.

### **Analyses complémentaires**

En plus de l'identification du premier poste occupé après l'obtention de la thèse, nous avons identifié le poste occupé fin 2013 pour l'échantillon des docteurs en GRH. Sur les 326 cas, il y a 38 changements de poste (soit 12 %). Nous avons donc réalisé une régression logistique pour identifier les facteurs liés à la situation à cette date : poste dans une université *vs.* dans une BS. Comme le montrent les résultats du tableau 3, l'âge reste significativement lié à l'accès à un emploi dans une université *vs.* une *business school* ( $B = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ),

**Tableau 3** – Résultats des régressions logistiques des variables liées au poste actuel

Variables	Choix d'une université vs. d'une <i>business school</i>		
	B	Wald	Exp(B) <sup>a</sup>
Sexe	-0,56	3,12	0,57
Âge <sup>b</sup>	0,16***	42,37	1,17
Publications en français	-0,06***	11,85	0,94
Publications en anglais	0,19***	17,62	1,21
Mobilité géographique <sup>b</sup>	0,01	4,53	1,01
Réputation de l'établissement	-0,33***	8,44	0,72
$R^2$ (Nagelkerke)	0,36		
Log de vraisemblance - 2	280,22		
Chi2 ( $\chi^2$ )	84,13 [6] ***		

N = 326 ; a : odds ratio ; b : au moment de la compilation des données, fin 2013. Les coefficients B sont non standardisés. \* $p < 0,10$  ; \*\* $p < 0,05$  ; \*\*\* $p < 0,01$ .

avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 1,17$ . La réputation de l'établissement a aussi un coefficient significatif ( $B = -0,33$ ,  $p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 0,72$ . Les publications sont significativement liées à l'accès à l'emploi quelle que soit la structure, sachant que les publications en anglais semblent davantage être liées à l'accès à un poste dans une *business school* ( $B = 0,19$ ,  $p < 0,01$ ), avec un facteur multiplicatif  $\text{Exp}(B) = 1,21$ . Toutefois, contrairement à nos attentes, le sexe et la mobilité géographique ne sont pas significativement liés au choix du poste actuel (respectivement,  $B = -0,56$ , *ns.* ;  $B = 0,01$ , *ns.*). En l'occurrence, qu'il s'agisse du premier poste académique ou du poste occupé quelques années après la soutenance de thèse, les résultats de nos analyses conduisent à considérer l'âge et la réputation scientifique de l'établissement comme

les facteurs principaux influençant l'accès à un poste à l'université ou dans une BS.

## DISCUSSION ET CONCLUSIONS

L'objectif de cet article était d'explorer les spécificités d'accès par les docteurs en GRH à un emploi dans une université versus une *business school* (BS), il s'agit d'une étude exploratoire qui n'a aucune prétention d'explication de causalité des choix. Prenant en considération 596 doctorats soutenus sur la période 1998-2011, nos résultats montrent que les deux tiers des docteurs en GRH poursuivent une carrière académique ; si l'on distingue un fort attrait pour l'université sur les 14 années étudiées, les BS attirent la majorité des docteurs en GRH diplômés ces dernières années, plus précisément depuis 2007. L'âge du candidat, les publications en français et anglais, la

réputation de l'établissement et le statut du directeur de thèse sont significativement liés au choix du premier poste pour les récents docteurs en GRH. En effet, un âge avancé semble favoriser une carrière dans une BS. *A contrario*, plus le statut du directeur de thèse est élevé et plus la réputation scientifique de l'établissement est forte, plus le docteur en GRH orienterait son choix de carrière à l'université. Les publications semblent impacter l'accès à un poste aussi bien dans les universités que les BS même si les publications en anglais semblent davantage orienter les docteurs vers des postes dans les BS. Les limites de notre travail sont inhérentes à notre échantillon. En premier lieu, notre analyse reste statique, et n'est fondée que sur une double photographie : à la sortie de la thèse et à la fin 2013. Ensuite, en travaillant à partir d'une base de données, nous n'avons pas eu accès à de nombreux éléments subjectifs à prendre en compte dans les choix de carrière. Une analyse des *curriculum vitae* et des dossiers scientifiques des docteurs en tenant compte non seulement du nombre mais de la qualité des publications, de l'accès aux financements de recherche, du nombre de collaborations internationales, est aussi essentielle. Nous avons tenu compte du *H-index* des docteurs mais son effet semble être non significatif étant donné que cet index est très souvent non discriminant et ayant une distribution asymétrique en début de carrière. La durée de la thèse pourrait également être une variable à prendre en considération pour expliquer les choix en début de carrière des docteurs en GRH. Par ailleurs, une étude qualitative par entretiens approfondis et reproduits dans le temps peut être utile pour reconstruire des récits de vie, et comprendre plus en

profondeur les parcours de carrière et mieux appréhender le rôle des facteurs politiques et institutionnels dans le choix, libre ou contraint, de carrière académique. À cet égard, les deux cas illustratifs des motivations à l'expatriation avancés dans cet article ouvrent d'intéressantes perspectives. L'analyse de choix de carrière des docteurs en gestion nécessite une modélisation complexe qui intègre aussi bien les déterminants individuels et situationnels influençant ce choix que leurs interactions (Bedeian *et al.*, 2010). Par ailleurs, notre analyse peut avoir une limite liée au biais potentiel de « self-sélection » (Clougherty *et al.*, 2016), rendant par exemple difficile d'affirmer avec certitude que les docteurs les plus âgés s'orienteraient vers les BS plutôt que vers les universités par choix ou parce que les critères de recrutement des universités les écarteraient de manière systématique. Les différences des critères et des processus de recrutement entre les universités et les BS expliqueraient ainsi une part de nos résultats, au-delà de la part liée aux préférences individuelles des docteurs en GRH. Une voie future de recherche consistera à intégrer dans la même analyse les variables relatives aux caractéristiques et choix individuels des docteurs et aussi les variables liées aux spécificités des critères de recrutement dans les universités et les BS.

Toutefois, notre objectif était avant tout d'explorer les facteurs qui sont liés au fait pour 326 docteurs en GRH d'être en poste à l'université ou dans une BS à un instant donné. Cette exploration constitue une première avancée vers la compréhension des déterminants de l'attractivité de la carrière académique, voire universitaire, au sein de l'Hexagone.

D'autres recherches sont nécessaires pour expliquer l'impact précis des déterminants de choix de carrières (Chudzikowski et Mayrhofer, 2011 ; Holland, 1997 ; Lent *et al.*, 2000 ; Vilhjálmsdóttir et Arnkelsson, 2013). La non-prise en compte du déterminant « rémunération » constitue une limite importante compte tenu de l'écart de salaire observé lors des recrutements de jeunes docteurs (50 %). On sait de plus qu'en termes d'évolution salariale, « de 1981 à 2004, la baisse des traitements réels nets a été de 16 % pour les maîtres de conférences de seconde classe » (Bouzidi *et al.*, 2007, p. 351) et que depuis cette date la courbe ne s'est pas inversée. Alors qu'aujourd'hui la population des jeunes enseignants-chercheurs en gestion est assez homogène, un risque de structuration du champ en deux sous-populations pourrait se faire jour, d'un côté ceux qui travaillent en BS, mieux payés, plus internationaux, plus mobiles et de l'autre ceux qui travaillent en université, moins bien payés (surtout en début de carrière), moins mobiles et très dépendants

de leur production de recherche pour leur avancement.

Un deuxième risque concerne l'emploi et la probabilité de trouver un poste pour les jeunes docteurs en gestion. Depuis 2006, la structuration des écoles doctorales a permis d'améliorer le financement et l'encadrement des études doctorales. Il est paradoxal de constater que, c'est au moment où les jeunes docteurs sont les mieux formés et les mieux financés qu'ils risquent de rencontrer le plus de difficultés pour trouver un premier emploi. Le CEREQ évalue à 9 % le taux de chômage des docteurs diplômés en 2010 mais précise que certaines disciplines font mieux que les autres « sciences de l'ingénieur, d'informatique/électronique mais aussi de droit, sciences économiques et gestion » (CEREQ, 2015). Concernant la gestion cette heureuse exception reposait essentiellement sur la création de postes en BS et à l'université. Si les docteurs en gestion ne trouvent pas d'autres débouchés il est à craindre qu'ils rejoignent les autres disciplines.

## BIBLIOGRAPHIE

- Abdessemed T. (2008). « Le modèle “grande école” dans la compétition mondiale », *Revue française de gestion*, vol. 34, n° 178, p. 157-172.
- Altman Y. et Bournois F. (2004). “The coconut tree model of careers: the case of French academia”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64, p. 320-328.
- Barsoux J.L. et Lawrence P. (2013). *French Management: Elitism in Action*, Routledge, London.
- Baruch Y. (2013). “Careers in academe: The academic labor market as an eco-system”, *Career Development International*, vol. 18, n° 2, p. 196-210.
- Baruch Y. et Hall D. (2004). “The academic career: A model for future careers in other sectors?”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64, n° 2, p. 241-262.
- Bayer A. et Astin A. (1969). “Violence and disruption on the U.S. Campus: 1968-1969”, *Educational Record*, vol. 50, p. 337-350.

- Becquet V. et Musselin C. (2004). *Variations autour du travail des universitaires*, Convention MENRT, ACI "Travail", Paris.
- Bedeian A., Cavazos D., Hunt J. et Jauch L. (2010). "Doctoral degree prestige and the academic marketplace: A study of career mobility within the management discipline", *Academy of Management Learning & Education*, vol. 9, n° 1, p. 11-25.
- Bonnal L. et Giret J.F. (2010). "Determinants of access to academic careers in France", *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 19, p. 437-458.
- Bouzidi B., Jaaidane T. et Gary-Bobo R. (2007). « Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : la voie de la démoralisation ? », *Revue d'économie politique*, vol. 117, p. 323-363.
- Brink M. (Van den) et Benschop Y. (2012). "Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia", *Gender, Work & Organization*, vol. 19, n° 1, p. 71-92.
- Caplow T. et McGee R. (1958). *The academic marketplace*, Doubleday, Garden City, NY.
- CEREQ (2015). L'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010. Coll Net. Doc n°144.
- CGE (chapitre des BS de la conférence des grandes écoles) (2013) Livre blanc sur les accréditations internationales des écoles de management françaises.
- Chevallier T. (2001). "French academics: Between the professions and the civil service", *Higher Education*, vol. 41, n° 1-2, p. 49-75.
- Chudzikowski K. et Mayrhofer W. (2011). "In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice", *Human Relations*, vol. 64, n° 1, p. 19-36.
- Clougherty J.A., Duso T. et Muck J. (2016). "Correcting for self-selection based endogeneity in management research: Review, recommendations and simulations", *Organizational Research Methods*, vol. 19, n° 2, p. 286-347.
- Cour des comptes (2013). Les écoles supérieures de commerce et de gestion (ESCG) : un développement à réguler, Rapport public annuel, Paris.
- Courtault J-M., Rimbau E. et Zhu T. (2010). « De la réputation scientifique et de sa mesure », *Revue française d'économie*, vol. XXV, p. 185-230.
- D'Aveni R. (1996). "A multiple-constituency, status-based approach to interorganizational mobility of faculty and input-output competition among top business schools", *Organization Science*, vol. 7, n° 2, p. 166-189.
- Dany F., Louvel S. et Valette A. (2011). "Academic careers: The limits of the 'boundaryless approach' and the power of promotion scripts", *Human Relations*, vol. 64, n° 7, p. 971-996.
- Dowd K. et Kaplan D. (2005) "The career life of academics: Boundaried or boundaryless?", *Human Relations*, vol. 58, n° 6, p. 699-721.
- Eden D. (2008). "Thriving in a self-made niche: how to create a successful academic career in organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 29, p. 733-740.

- Faure S., Soulie Ch. et Millet M. (2005). Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs. Vers un bouleversement de la « table des valeurs académiques » ?, Rapport, <http://www2.univ-paris8.fr/sociologie/fichiers/soulie2005a.pdf>.
- Fnege (2010). « L'évaluation des enseignants-chercheurs en Gestion », rapport établi par la Commission de réflexion sur l'évaluation des enseignants-chercheurs en Sciences de gestion.
- Gatewood R.D., Gowan M.A. et Lautenschlager G. (1993). "Corporate image, recruitment image and initial job choice decisions", *Academy of Management Journal*, vol. 36, n° 2, p. 414-427.
- Godechot O. et Louvet A. (2008). *Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation*, La Vie des Idées, 22 avril. [http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20080422\\_localisme.pdf](http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20080422_localisme.pdf).
- Godechot O. et Mariot N. (2004). « Les deux formes du capital social. Structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique », *Revue française de sociologie*, vol. 45, n° 2, p. 243-282.
- Harker M., Caemmerer B. et Hynes N. (2015). "Management education by the French grandes écoles de commerce - Past, present and an uncertain future", *Academy of Management Learning & Education*, à paraître.
- Harley S., Muller-Camen M. et Collin A. (2004). "From academic communities to managed organizations: The implication for academic careers in UK and German universities", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64, n° 2, p. 329-345.
- Hirsch J. (2005). "An index to quantify and individual's scientific output", *Proceedings of the National Academy of Science*, vol. 102, n° 46, p. 16569-16572.
- Holland J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3<sup>rd</sup> ed.). Psychological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Konrad A.M., Ritchie J.E. Jr, Lieb P. et Corrigan E. (2000). "Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis", *Psychological Bulletin*, vol. 126, p. 593-641.
- Kooij D., De Lange A., Jansen P., Kanfer R. et Dikkers J. (2011). "Age and work-related motives: Results of a meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 32, p. 197-225.
- Kumar R. et Usunier J.-C. (2001). "Management education in a globalizing world lessons from the French experience", *Management learning*, vol. 32, p. 363-391.
- Laroche P. et Point S. (2012). « "It's a small world" : la (dé)composition des jurys de thèses en GRH », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, vol. 84, p. 61-72.
- Larson R.C. et Ghaffarzadegan N., Xue Y. (2014). "Too many PhD graduates or too few academic job openings: The concept of R0 in academia", *Systems Research & Behavioral Science*, vol. 31, p. 745-750.

- Lent R.W., Brown S.D. et Hackett G. (2000). "Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, p. 36-49.
- Miller C., Glick W. et Cardinal L. (2005). "The allocation of prestigious positions in organizational science: Accumulative advantage, sponsored mobility, and contest mobility", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, n° 5, p. 489-516.
- Musselin C. (2005). *Le marché des universitaires*, Presse Sciences-Po, France, Allemagne, États-Unis, Paris.
- Musselin C. (2008). *Les universitaires*, La Découverte, coll. « Repères sociologie », Paris.
- Patton W. et McMahon M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*, Brooks/Cole, Pacific Grove, CA.
- Pigeyre F. et Sabatier M. (2011). "Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines", *Politiques & Management Public*, <http://pmp.revues.org/4197>.
- Pigeyre F. et Valette A. (2004). « Les carrières des femmes à l'université, les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, vol. 151, p. 173-189.
- Point S. (2013). L'insertion professionnelle des docteurs en sciences de gestion : entre mythes et réalités, rapport Fnege, janvier.
- Pon K. et Lichy J. (2015). "For better or for worse: the changing life of academic staff in French business schools", *Journal of Management Development*, vol. 34, n° 5, p. 536-552.
- Richardson J. (2009). "Geographic Flexibility in Academia: A Cautionary Note", *British Journal of Management*, vol. 20, p. S160-S170.
- Richardson J. et Zikic J. (2007). "The darker side of an international academic career", *Career Development International*, vol. 2, p. 164-186.
- Rynes S. et Barber A. (1990). "Applicant attraction strategies: an organizational perspective", *Academy of Management Review*, vol. 15, p. 286-310.
- Sabatier M., Carrere M. et Mangematin V. (2006). "Profiles of academic activities and careers: Does gender matter? An analysis based on French life scientist CVs", *The Journal of Technology Transfer*, vol. 31, n° 3, p. 311-324.
- Scandura T. et Schriesheim C. (1994). "Leader-member exchange and supervisor career mentoring as complementary constructs in leadership research", *Academy of Management Journal*, vol. 37, p. 1588-1602.
- Schweitzer L., Ng E., Lyons S. et Kuron L. (2011). "Exploring the career pipeline: Gender differences in pre-career expectations", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 66, n° 3, p. 422-444.
- Thiéart R.-A. (2009). "The research challenge of French business schools: the case of the Grandes Ecoles", *Journal of Management Development*, vol. 28, n° 8, p. 711-717.

- Van Der Heijde C. et Van Der Heijden B. (2006). "A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability", *Human Resource Management*, vol. 45, p. 449-476.
- Van Der Heijden B., De Lange A.H., Demerouti E. et Van Der Heijde C. (2009). "Age as moderator in the relationship between self- versus supervisor ratings of employability and career success", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 2, p. 156-164.
- Vilhjálmssdóttir G. et Arnelsson G.B. (2013). "Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 83, p. 581-590.
- Williamson I., Cable D. (2003). "Predicting early career research productivity: the case of management faculty", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, p. 25-44.