

RAPPORT d'Évaluation DE L'UNITÉ
GRM - Groupe de Recherche en Management
SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :
Université Côte d'Azur - UCA

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Patrick Gabriel, Président du comité

Pour le Hcéres² :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation « sont signés par le président du comité ». (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres « contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président. » (Article 8, alinéa 5.)

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Patrick Gabriel, Université de Bretagne-Occidentale, Brest

Experts : Mme Blandine Ageron, Université de Grenoble Alpes, Valence (représentante du CNU)
Mme Laïla Benraïss-Noailles, Université de Bordeaux, Bordeaux
M. Christophe Godowski, Université de Limoges, Limoges

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Nicolas Aubert

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

Nom : Groupe de recherche en management

Acronyme : GRM

Label et numéro : UR 4177

Composition de l'équipe de direction : Mme Ulrike Mayrhofer (directrice)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS1 : Marchés et organisations

Domaine scientifique principal : Sciences de gestion et du management

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Les travaux de recherche du GRM portent sur les organisations (grands groupes, PME, institutions publiques, etc.) et leurs parties prenantes (dirigeants, salariés, investisseurs, consommateurs, etc.). L'objet des travaux de recherche est de proposer des grilles de lecture et des outils d'aide à la décision pour comprendre et agir face aux enjeux sociétaux. Le GRM est structuré en trois axes, dont la composition en termes de nombre de permanents et de nombre de professeurs et MCF-HDR est relativement équilibrée.

L'axe 1 s'intitule « Normes comptables et indicateurs de performance » et M. Mohamed Arouri et Mme Aude Deville en sont les responsables. Cet axe s'intéresse à la mise en œuvre d'outils de management, à la finance verte, à la qualité de l'information financière et extra-financière, à la gestion des produits et risques financiers, à l'impact des normes et des réglementations. Des méthodes de recherche aussi bien qualitatives, quantitatives que mixtes sont mobilisées, appliquées à des organisations diverses, marchandes ou non. L'axe est composé de 13 chercheurs permanents et de 8 doctorants.

L'axe 2 s'intitule « Marketing digital et international business » et M. Mohamed Didi Alaoui et M. Victor Mejia en sont les responsables scientifiques. Cet axe recouvre deux champs disciplinaires : le marketing et l'*international business*. Pour le marketing, les thématiques abordées concernent le comportement du consommateur, le marketing des services, le marketing digital et le management de la marque. Pour l'*international business*, les recherches portent sur le développement international des entreprises, notamment sur le choix des modes d'entrée et la gestion des activités internationales. Les principaux secteurs étudiés sont l'industrie du tourisme, la distribution, la santé, le sport et les banques. L'axe est composé de 11 permanents et de 7 doctorants.

L'axe 3 s'intitule « Management responsable des organisations » et ses responsables scientifiques sont M. Pierre-Jean Barlatier et Mme Yvonne Giordano. Le management responsable est la thématique de cet axe qui est déclinée en quatre volets. Le premier volet porte sur la responsabilité sociétale et les valeurs éthiques qui s'intègrent au management des organisations en lien avec leurs parties prenantes. Le second volet est consacré aux dynamiques territoriales, au management public et au développement touristique. Le troisième volet porte sur les nouvelles dynamiques entrepreneuriales, les PME et l'innovation responsable. Enfin, le dernier volet des travaux porte sur les transformations organisationnelles par le développement des compétences, le leadership et les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines. L'axe regroupe 12 permanents et 16 doctorants.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Groupe de Recherche en Management (GRM) est une unité de recherche en sciences de gestion et du management de l'université Côte d'Azur (UCA). Il est étroitement lié à l'IAE de Nice financièrement et matériellement. Il est ainsi localisé dans les locaux de l'IAE sur le campus Saint-Jean-d'Angély.

Créé le 1^{er} janvier 2012 au sein des universités de Toulon et de Nice Sophia Antipolis, le GRM a connu une scission de ses équipes à partir du 1^{er} septembre 2016. Les enseignants-chercheurs de l'université de Toulon ont ainsi rejoint le Centre d'Études et de Recherche en Gestion d'Aix-Marseille (CERGAM), conformément à la volonté de l'université de Toulon de se rapprocher de l'université d'Aix-Marseille.

Le GRM est depuis lors uniquement niçois ; afin de renforcer ses équipes, une convention de partenariat entre le GRM et l'EDHEC (site de Nice) a été signée en décembre 2016.

Mme Elisabeth Walliser a été la directrice du GRM de 2016 à 2021, Mme Sabrina Loufrani étant directrice adjointe. Depuis septembre 2021, l'unité est dirigée par Mme Ulrike Mayrhofer.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le GRM est rattaché à titre principal à l'École Universitaire de Recherche (EUR) LexSociété, qui associe la Faculté de droit et de science politique et l'IAE Nice. Cette école regroupe 6 laboratoires de recherche (CERDACCFF, CERDP, ERMES, GREDEG, GRM, LADIE) couvrant le droit (droit privé, droit public, droit international et européen, histoire du droit), la science politique et les sciences de gestion et du management. La directrice du GRM est membre du comité de pilotage de l'EUR LexSociété. L'EUR a créé la revue Lexsociété pour fournir aux enseignants-chercheurs et aux doctorants des disciplines concernées un espace de publication accessible après relecture par les pairs. Les membres du GRM peuvent travailler en collaboration avec les juristes sur des thèmes transdisciplinaires, en gouvernance, management public, RSE, etc. Cette complémentarité donne l'occasion d'organiser des événements communs sur le traitement des conflits, sur les territoires, sur la sécurité humaine ou encore sur la régulation, la concurrence et le marché, ou de coordonner des ouvrages collectifs.

Le GRM est associé à la maison des sciences de l'homme et de la société Sud-Est (MSHS Sud-Est), unité d'appui et de recherche du CNRS et d'Université Côte d'Azur (UAR 3566) impliquant 15 unités de recherche. La directrice du GRM est membre du conseil scientifique de la MSHS Sud-Est. Les académies d'excellence sont destinées à alimenter la créativité et le renouvellement de la recherche de l'université Côte d'Azur. Elles accordent des financements annuels pour soutenir les initiatives et les projets développés en leur sein.

La MSHS est la structure d'implantation de l'Académie d'excellence 5 « hommes, idées et milieux » de l'IDEX UCA Jedi.

Le GRM est rattaché à l'école doctorale DESPEG avec six autres unités : 5 en droit et sciences politiques (droit international, droit public, droit des contrats, histoire du droit, sciences politiques) et le GREDEG (groupe de recherche en droit, économie et gestion). À ce jour, l'école doctorale ne dispose pas du budget nécessaire pour offrir des formations disciplinaires ou méthodologiques. Les formations sont donc proposées par les unités de recherche. Le GRM propose des séminaires méthodologiques (méthodes qualitatives et quantitatives) aux doctorants. Ces séminaires sont animés par l'ingénieur d'études du GRM et des professeurs invités.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	16
Maîtres de conférences et assimilés	20
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	2
Sous-total personnels permanents en activité	38
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	18
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	31
Sous-total personnels non permanents en activité	49
Total personnels	87

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2021. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Employeur	EC	C	PAR
Université Côte d'Azur (UCA)	30	0	2
Autres	6	0	0
Total	36	0	2

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	95 456
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	55 350
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	42 500
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	5 345
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	0
Total en Euros €	198 651

AVIS GLOBAL

La période 2017-2021 succède à la scission de l'unité en septembre 2016 avec l'équipe de l'université de Toulon. Il s'agissait donc pour le GRM à la fois de se réorganiser et d'acquiescer une légitimité au sein de l'écosystème de l'université Côte d'Azur. Plusieurs actions ont permis d'atteindre cet objectif.

La majorité (53 %) des membres permanents du GRM sont HDR, faisant valoir un potentiel scientifique important. Cette caractéristique peut expliquer la bonne intégration des membres du GRM au niveau local et national à des programmes d'envergure (programme IDEX UCA Jedi et programmes de l'Autorité des Normes Comptables), dans l'écosystème local (MSH, école doctorale) ou national (Hcéres et CNU par exemple).

L'unité affiche une ambition distinctive : « proposer [aux organisations] des grilles de lecture et des outils d'aide à la décision pour comprendre et agir face aux enjeux de la société ». Cette ambition est concrétisée notamment par de nombreuses interactions de l'unité avec des organisations scientifiques et non académiques. Ces interactions sont le fait d'environ un tiers des membres du GRM.

Les 36 membres permanents de l'unité sont issus de l'IUT de Nice, de l'EDHEC, et pour la grande majorité, de l'IAE (69,4 %). Le déséquilibre en termes de provenance des membres ne semble pas gênant en interne ni pour l'UCA. Cependant, une attention mérite d'être portée à l'équilibre des représentations institutionnelles dans le système de gouvernance du GRM (le comité exécutif par exemple), notamment si une institutionnalisation du partenariat avec l'EDHEC venait à se concrétiser (une convention ayant été signée en 2016).

Le GRM reçoit une dotation de son établissement de tutelle qui est en progression, et est subventionné par l'IAE, l'IUT et l'EDHEC pour la mise en place de manifestations scientifiques et l'invitation de chercheurs. Ces accords financiers favorisent une bonne dynamique événementielle et une grande flexibilité. Néanmoins, ces accords pourraient être formalisés si la proportion de membres n'appartenant pas à l'IAE augmentait.

Dans l'objectif de pérenniser la dynamique scientifique de l'unité, le GRM s'est doté d'un *Research Advisory Board*, constitué de 6 personnalités scientifiques internationales, afin de conseiller les chercheurs des trois axes sur la politique scientifique. Un nombre croissant d'ateliers et d'événements scientifiques, une diffusion scientifique mobilisant une majorité des membres et une production scientifique en croissance en termes de quantité (81 publications dans des revues Hcéres) que de qualité (31 dans des revues de rang A).

Le GRM est donc une unité dont l'objectif de légitimité est atteint grâce à la qualité des équipes, son organisation rigoureuse et sa bonne dynamique scientifique.

Deux points d'amélioration principaux émergent dans une perspective de développement de l'unité, phase succédant à la présente période. D'une part, une attention plus importante mérite d'être apportée à la recherche contractuelle, dont le budget est inférieur à la dotation. Les contrats avec des organisations socio-économiques locales iraient dans le sens de l'ambition de l'unité de développer les travaux de recherche « en étroite collaboration avec les organisations étudiées ». De plus, des contrats de recherche nationaux (type ANR) ou internationaux ou la création de chaires iraient dans le sens d'une consolidation locale et nationale de l'unité en valorisant ses expertises scientifiques tout en favorisant l'implication des membres de ses équipes, et, peut-être, en intégrant l'unité dans des approches pluridisciplinaires. D'autre part, la politique doctorale de l'unité doit être mieux structurée. Beaucoup de doctorants sont inscrits dans l'unité (76 sur la période), plusieurs ne sont pas *in situ*, peu bénéficient des contrats doctoraux (6 contrats établissement, 1 région et 1 Cifre), très peu publient dans des revues Hcéres au cours de leurs études (6), la durée moyenne est relativement longue (5 ans) et des écarts importants existent entre les nombres de doctorants suivis par les chercheurs (de 1 à 9).

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les recommandations du précédent rapport susceptibles d'être appliquées par le GRM dans sa version actuelle sont les suivantes :

- Une « montée en gamme des publications et des relations internationales »

Les résultats en termes de publications soulignent la prise en compte de cette recommandation : plus de 80 publications dans des revues Hcéres, dont 31 dans des revues de rang A pour la période, le plus souvent dans des revues internationales. L'unité a dépassé le niveau de publication du précédent contrat qui comprenait l'équipe toulonnaise.

Le rapport donnait deux conseils supplémentaires : d'une part, un renforcement des collaborations internationales. Un *Research Advisory Board* a été créé, constitué de 6 personnalités scientifiques internationales, et a souligné la bonne progression des publications scientifiques. Le GRM a pu bénéficier de plusieurs financements de professeurs invités. D'autre part, un rééquilibrage entre professeurs et maîtres de conférences était suggéré. Un effort particulier a été apporté avec la venue de 7 PR (dont 1 PR EDHEC). Actuellement, le GRM comprend 33 % de PR (23 % lors du précédent contrat), ou encore 53 % de HDR contre 47 % de non HDR.

- Un renforcement et une clarification du soutien financier de l'Université et des autres sources de financement

Le soutien financier de l'université est avéré, passant de 10 300 € en 2016 à 19 500 € en 2021 (39 000 € en 2022). Un soutien financier important de l'IAE Nice est toujours constaté. Pour autant, la remarque suivante paraît encore d'actualité : « cette somme ne fait pas l'objet d'une contractualisation et n'apparaît pas comme étant systématiquement récurrente ».

Enfin, le précédent rapport mentionnait que les « autres sources de financement (contrats et conventions de recherche, ANR, etc.) sont très faibles (1 900 € en 2015) ». Si la part de la recherche contractuelle dans le budget de l'unité a progressé, elle est toujours inférieure à son budget récurrent (voir tableau « budget de l'unité » supra).

- Une clarification du projet et de la structure scientifique

L'unité est aujourd'hui implantée dans les différentes instances locales : l'école doctorale DESPEG, la MSHS Sud-Est (en se rattachant aux axes existants et en organisant des colloques pluridisciplinaires), le conseil académique de l'université et l'EUR Lex société.

L'unité est composée de trois axes, dont les thématiques ont été clarifiées et resserrées afin de répondre au reproche d'un projet trop dispersé du précédent rapport. De plus, la nouvelle équipe de direction du GRM souhaite renforcer l'inscription de l'unité dans la politique scientifique de l'université Côte d'Azur, sur les trois dimensions du plan stratégique de l'établissement : développement durable, digitalisation et internationalisation. Les appellations des trois axes y font référence, mais, afin de renforcer le positionnement de l'unité, elles pourraient être plus explicites en référence à ces trois dimensions.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le soutien financier apporté par l'Université au GRM est significatif et en progression. Le GRM peut aussi compter sur le soutien financier des composantes de rattachement des membres permanents (dont l'IAE de Nice). Les ressources issues de la recherche contractuelle sont beaucoup plus faibles. Le GRM dispose d'une équipe de 36 membres permanents. La proportion d'HDR relativement importante (53 %) peut expliquer le nombre important de doctorants (31). L'unité dispose, de plus, d'un personnel d'appui à la recherche et d'un ingénieur d'études.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'amélioration quantitative et qualitative des publications et l'internationalisation des activités de l'unité sont conformes aux objectifs du GRM. L'unité est bien insérée dans les grands projets portés par la tutelle : l'École Universitaire de Recherche (EUR) Lex société, la MSHS Sud-Est, l'institut fédératif de recherches en tourisme, et l>IDEX UCA Jedi. L'unité reste cependant absente de la direction scientifique de contrats nationaux. En dépit de leur nombre important, la participation des doctorants à la production scientifique de l'unité (dans des revues Hcéres) demeure faible.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le GRM est structuré en 3 axes à peu près équilibrés en termes de taille comme de membres ayant une HDR (axe 2 un peu en retrait). Il dispose d'un conseil d'unité et d'un *Research Advisory Board* qui se prononce sur sa politique scientifique. Les équilibres hommes/femmes et HDR/non HDR sont relativement respectés. Le GRM est également attentif à respecter une juste répartition des responsabilités.

1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les ressources humaines dont dispose l'unité sont qualitativement importantes eu égard à la proportion de PR et de MCF HDR par rapport au nombre de chercheurs permanents. 53 % des membres permanents de l'unité sont HDR ce qui explique sans doute le nombre important de doctorants (31 au 31 décembre 2021). Les membres du GRM sont majoritairement issus de l'IAE Nice (25 enseignants-chercheurs), de l'IUT Nice Côte d'Azur (5 membres) et de l'EDHEC Business School (6 membres). Ils sont répartis dans les trois axes du GRM.

L'unité dispose également d'une responsable administrative et d'un ingénieur d'études en CDI. Une aide technique, administrative et en termes de communication est donc apportée aux membres du GRM.

Plusieurs professeurs et maîtres de conférences ont été recrutés, ce qui témoigne de l'attractivité du GRM. La qualité du recrutement s'explique notamment par le soutien de l'Université aux jeunes enseignants-chercheurs qui bénéficient d'un programme d'enseignement allégé favorisant leur intégration dans l'unité et la diffusion de leurs recherches. Ce soutien institutionnel s'exprime également par des invitations de professeurs de renom et une aide aux manifestations du GRM.

Les ressources financières proviennent majoritairement de la dotation universitaire et des subventions issues des établissements de rattachement des membres permanents : l'IAE Nice, l'IUT Nice Côte d'Azur, composantes de l'université Côte d'Azur, et l'EDHEC Business School. Les subventions financent les participations des membres à des événements scientifiques (colloques), les invitations de chercheurs et les jurys (thèse et HDR à l'IAE). La MSHS Sud-Est participe également au financement de l'organisation de manifestations comme les journées annuelles du tourisme. Les subventions des établissements varient selon les demandes des membres du GRM selon un système très flexible. En dehors de ces subventions, la dotation représente sur la période près de la moitié des ressources financières (48 %). Elle est en croissance régulière : entre 2016 et 2021, le montant de la dotation a presque doublé (de 10 300 € à 19 500 €), voire quadruplé en tenant compte de la dotation 2022 (39 000 €). Ce soutien de l'Université à l'unité de recherche s'amplifie, le GRM ayant reçu un montant spécifique de 10 000 € en 2022 en plus de la dotation récurrente pour l'environnement de deux nouveaux maîtres de conférences recrutés en 2021.

Les membres permanents et les doctorants ont la possibilité de bénéficier annuellement d'un financement à une conférence nationale et à une conférence internationale. Une aide au *copy-editing* des articles de recherche est également proposée.

Les ressources matérielles existent sur les trois sites (IAE Nice, IUT et EDHEC Business School) sous la forme au moins d'un bureau et d'une salle de travail à l'IAE Nice équipée d'ordinateurs et de logiciels.

Points faibles et risques liés au contexte

On constate un déséquilibre au profit de l'IAE en termes de répartition du personnel (69,4 % des membres), de subventions financières et de dotations matérielles et d'espaces immobiliers. La forte implication de l'IAE est plutôt perçue comme une chance. Ce lien fort fait toutefois courir le risque de percevoir le GRM comme associé uniquement à cette composante, ce qui pourrait être potentiellement préjudiciable aux recrutements de membres en provenance de l'EDHEC et de l'IUT ou à leur engagement au sein du GRM. Par exemple, 8 autres enseignants-chercheurs en gestion de l'IUT sont membres du Groupe de recherche en droit, économie et gestion (GREDEG) contre 5 au GRM.

Les subventions et dotations financières publiques soutiennent fortement l'activité scientifique du GRM. Les ressources propres issues de recherches contractuelles ou d'appels à projet sont relativement faibles. Cette caractéristique peut paraître surprenante compte tenu de la proportion de membres PR et HDR au sein de l'unité susceptibles de mener de tels projets. Ces ressources propres sont issues de 6 contrats pour 103 195 € au total sur 5 ans à comparer à un budget total récurrent sur 5 ans de 95 456 €. Les principaux contrats sont issus du programme IDEX UCA Jedi (projet PocketConfidant : 50 000 €) et de programmes de l'Autorité des Normes Comptables (ANC) (2 projets pour un total de 42 000 €). La recherche contractuelle avec des organismes économiques locaux est très faible, inexistante avec des organismes nationaux (de type ANR ou ADEME) et internationaux (contrat européen), même si deux tentatives très récentes sont à noter.

Le manque de projets contractuels d'envergure peut se comprendre sur la période évaluée caractérisée par une phase de restructuration locale. De tels projets seront néanmoins à considérer dans la perspective d'une reconnaissance de l'expertise de l'unité. En revanche, la faiblesse de projets contractuels avec les acteurs économiques locaux souligne une contradiction par rapport à l'ambition de l'unité, qui, selon le document d'autoévaluation, est de développer les travaux de recherche « en étroite collaboration avec les organisations étudiées afin de leur proposer des grilles de lecture et des outils d'aide à la décision pour comprendre et agir face aux enjeux de la société » (p. 3).

Enfin, l'effectif doctoral très important est un point fort qui illustre l'attractivité du GRM. En revanche, ces ressources ne se traduisent pas par des publications des doctorants (6 publications dans des revues Hcéres au total). Le nouveau projet scientifique du GRM propose des mesures louables, comme l'obligation pour les candidats de suivre le Master 2 « recherche et conseil en management » et la limite du nombre de doctorants encadrés par HDR.

2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Un des objectifs fixés par l'unité (objectif existant également dans le rapport Hcéres précédent) est la montée en qualité des publications. Cet objectif a été atteint puisque les publications de rang A Hcéres ont triplé et que les publications de rang B ont doublé. Une bonne dynamique de diffusion de la recherche est donc observée. Le GRM se donne les moyens de répondre à l'objectif d'une amélioration qualitative et quantitative de sa production scientifique, en accompagnant ses membres de différentes manières. Des séminaires d'axe et des séminaires transversaux pour l'ensemble de l'unité. Le nombre annuel des séminaires transversaux a augmenté d'un seul en 2016 à cinq en 2021. Ils permettent l'accompagnement scientifique des membres (thèmes méthodologiques et conseils de publication par exemple) et la progression de carrière (thème sur la préparation d'une HDR). Une ouverture à la recherche internationale est ensuite proposée, principalement par le biais de l'invitation de professeurs invités. Soutenues par des indemnités forfaitaires d'accueil (IFA) ou par le programme Erasmus de l'université Côte d'Azur, le GRM a pu inviter un professeur internationalement reconnu une fois par an.

Un grand nombre de chercheurs de l'unité fait partie d'organisations sociétales ou scientifiques locales et nationales. Preuve de la qualité professionnelle reconnue de ces chercheurs, cinq d'entre eux sont membres de chaires, y coordonnent des projets, deux sont co-responsables de projets dans le cadre de la MSHS, et l'une des membres dirige une chaire.

L'unité est organisée en trois axes sans déséquilibre majeur entre elles en termes d'effectif. Chacune est représentée par plusieurs professeurs et maîtres de conférences HDR. Chaque équipe participe et représente le GRM dans quelques-uns des grands projets portés par la tutelle : l'EUR Lex société, la MSHS Sud-Est (sur 2 des 5 axes de cette structure), l'institut fédératif de recherches en tourisme et dans une des cinq académies d'excellence du programme IDEX UCA Jedi.

Points faibles et risques liés au contexte

Compte tenu de l'expérience et de l'engagement d'un nombre important de chercheurs dans des projets d'envergure au sein d'autres universités (membres de chaires, membres d'un projet européen), il est surprenant qu'aucun projet de chaire scientifique, d'ANR ou de projet européen n'ait été réalisé au sein de l'unité. Deux tentatives manquées sont à souligner avec un projet ANR et un projet européen en 2021. L'axe d'une chaire est dirigé par une membre du GRM dans un autre établissement.

Ces projets font d'autant plus défaut que très peu d'opportunités semblent exister pour des recherches transverses aux axes et aucune opportunité mentionnée pour des recherches interdisciplinaires. Le GRM est organisé en trois axes au sein desquels chacun développe ses propres projets. Des projets portant sur des thèmes pluridisciplinaires (le développement durable, les ressources marines par exemple) inciteraient à une dynamique entre les axes d'autant plus que les thèmes du changement climatique, de la digitalisation et de la globalisation font référence aux thèmes sur lesquels souhaite se positionner le GRM.

3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le plan stratégique de l'université Côte d'Azur 2021-2025 intègre une politique visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des chances. La politique du GRM est d'ores et déjà cohérente avec ce plan stratégique, notamment en termes de représentations globales. Sur les 36 enseignants-chercheurs permanents, 17 sont des femmes et 19 des hommes. Sur les 24 maîtres de conférences ou professeurs associés, 11 sont des femmes (dont 2 ont l'HDR) et 13 des hommes (dont 4 ont l'HDR). Sur les 12 professeurs, 7 sont des femmes et 5 des hommes. La responsabilité des équipes est également partagée entre hommes et femmes, à l'exception de l'équipe 2. Les possibilités d'équilibre femmes hommes sont cependant moins évidentes pour cette dernière équipe, compte tenu des membres ayant une HDR. À noter néanmoins que l'actuelle directrice de l'unité appartient à l'équipe 2.

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de remarque.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'attractivité de l'unité est soulignée par les mutations entrantes de chercheurs à fort potentiel et le nombre de professeurs invités de renom. Elle se mesure par l'implication de membres de l'équipe dans des activités éditoriales, des instances de pilotage ou d'expertise scientifique ainsi que dans les associations savantes.

L'axe d'amélioration réside dans la capacité de l'unité à lever des fonds dans le cadre d'appels à projets compétitifs et d'envergure. Une clarification est également recommandée en matière d'accueil des doctorants.

1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le GRM bénéficie d'un excellent rayonnement scientifique s'exprimant au travers de trois points forts.

Le premier concerne le fort engagement de 11 membres de l'unité dans des activités éditoriales de revues ou collections reconnues internationalement et en lien avec les trois axes de recherche du GRM. Parmi ces membres, certains enseignants-chercheurs occupent des rôles éditoriaux dans plusieurs revues classées de leur discipline de rattachement.

Le second porte sur la participation de 12 membres de l'unité à des instances de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique (notamment auprès du Hcéres et auprès de l'ANR comme expert scientifique) ainsi qu'à

des instances de pilotage pédagogique (présidence d'association de Masters CGAO par exemple). Le GRM intègre aussi dans ses effectifs l'actuelle présidente de la section CNU 06.

Le troisième point fort est que plusieurs membres du GRM exercent des responsabilités dans les associations savantes en relation avec les axes de recherche (par exemple membre du conseil scientifique de l'association internationale de management stratégique [AIMS], président exécutif de l'association internationale de recherche en management public [AIRMAP], membre du board de l'*European international business academy* [EIBA], membre du bureau exécutif de l'association de gestion des ressources humaines [AGRH], vice-président de l'association francophone de comptabilité [AFC], et président et vice-président de l'association francophone de management international [Atlas AFMI]).

Cette capacité à rayonner scientifiquement par une part non négligeable des membres du GRM renforce l'attractivité de l'unité dans une dynamique vertueuse. En guise d'illustration, le dossier d'autoévaluation indique 15 prix reçus dont certains ont une portée européenne voire internationale (« *World's Top 2 % Scientist* » Stanford University et Elsevier), prix de thèse, prix du top auteur de la centrale des cas et médias pédagogiques (CCMP), prix de la meilleure communication jeune chercheur). De plus, 7 enseignants-chercheurs extérieurs au GRM ont soutenu leur HDR au sein de l'unité démontrant sa reconnaissance nationale.

Par la diffusion scientifique, le GRM prend indéniablement part à la construction de l'espace européen de la recherche. Les chercheurs ont une activité régulière de communication dans la très grande majorité des congrès francophones de référence en gestion, ainsi que dans des congrès internationaux (ex. : *European accounting association*, *European group for organizational studies*, *Academy of management*, *European marketing academy*, *European international business academy*) en cohérence avec les trois axes constituant le GRM. De surcroît, les chercheurs du GRM ont organisé plusieurs colloques ou manifestations scientifiques à dimension internationale (8 de 2016 à 2022 malgré la crise sanitaire) avec une grande diversité en termes de membres impliqués dans l'organisation.

Points faibles et risques liés au contexte

Un point de vigilance est le rayonnement scientifique qui repose aujourd'hui sur quelques membres dont il conviendra d'essayer d'accroître le nombre tout en assurant un équilibre entre les différents axes pour consolider l'attractivité et éviter une dépendance à quelques enseignants-chercheurs. Par exemple, l'engagement dans les activités éditoriales n'est aujourd'hui pas homogène à l'échelle des axes, avec des axes 2 et 3 en retrait par rapport à l'axe 1. Inciter les maîtres de conférences de l'unité à passer l'HDR pourrait être un levier afin d'assurer une consolidation de l'attractivité pour que celle-ci ne repose pas uniquement sur quelques membres.

La construction de l'espace européen de la recherche, s'il est élaboré au niveau de l'unité grâce à l'invitation de professeurs issus de cet espace, manque en revanche de participation aux appels à projets de cette envergure. Aucun des membres du GRM, dont pourtant certaines et certains ont une activité scientifique internationale, n'a pris la responsabilité totale ou partielle d'un projet européen au cours de la période. Ce constat est néanmoins à nuancer au regard d'une équipe qui a une expérience collective relativement jeune nécessitant d'apprendre à travailler ensemble avant de s'engager dans de tels projets.

2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accueil des personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

La politique d'accueil des personnels apparaît de qualité comme en témoigne les récents recrutements ou rattachements ainsi que la politique de *visiting* de l'unité. Le GRM attire aujourd'hui des enseignants-chercheurs juniors prometteurs et confirmés en mutation qui candidatent à des postes de permanents et auxquels est proposé un environnement propice au développement de leurs activités de recherche. Une réelle fidélisation des enseignants-chercheurs en résulte.

Le GRM est également parvenu à augmenter un peu le nombre de chercheurs de l'EDHEC ayant exprimé le souhait de se rattacher à l'unité (6 membres contre 2 membres en 2016 lors de la signature de la convention avec l'EDHEC).

La politique de *visiting* de l'unité témoigne également de cette qualité de la politique d'accueil venant renforcer son attractivité. Le GRM accueille des chercheurs invités de renom au niveau des 3 axes avec pas moins de 15 séjours effectifs sur la période d'évaluation et une importante diversité concernant la nationalité des chercheurs invités (États-Unis, Canada, Allemagne, Suisse, Pérou, Italie).

Des moyens sont mis en place par le GRM pour accueillir et accompagner les membres de l'unité : des ateliers d'écriture thématiques sont organisés plusieurs fois par an dans chacun des axes. Des séminaires méthodologiques, des séminaires « *how to publish* » et « *meet the editors* » sont organisés au niveau de l'unité, ainsi que des séminaires « autour des travaux de... » et des séminaires sur l'HDR ou la qualification.

Le nombre de doctorants (31 fin 2021 et 71 doctorants accueillis sur la période, en dehors de ceux ayant soutenu en 2016) peut être également considéré comme un indicateur de l'attractivité de l'unité. Ils bénéficient de droits comparables à ceux des enseignants-chercheurs en matière de financement des participations aux colloques.

Points faibles et risques liés au contexte

La politique d'accueil des doctorants est à clarifier. Un nombre important de doctorants a été accueilli sur la période, ce qui tendrait à prouver l'attractivité de l'unité et de ses membres. Néanmoins, les doctorants accueillis font valoir une grande diversité de statuts : 6 bénéficient de contrats doctoraux, 1 d'un contrat région, 1 d'un contrat Cifre, 4 d'un contrat d'enseignement à l'EDHEC, 2 d'une bourse d'un gouvernement étranger. Au total, moins de 20 % des doctorants ont un contrat dédié à financer leur recherche doctorale. Les autres doctorants ne sont pas financés en dehors de ceux ayant déjà un contrat de travail. De plus, le nombre de doctorants suivis par les directrices ou directeurs de recherche apparaît très variable : de 1 jusqu'à 21 doctorants accueillis sur la période. Si la répartition même des doctorants parmi les membres de l'unité paraît offrir de multiples possibilités (21 enseignants-chercheurs HDR pour 71 doctorants sur la période), il semble que des efforts restent à réaliser et des règles de répartition claires à préciser pour que cette répartition soit plus équitable. La recommandation de l'école doctorale DESPEG de ne pas dépasser 6 doctorants par chercheur apparaît intéressante.

Le point suivant est davantage un axe de progrès qu'un point faible : la politique de *visiting* est dynamique eu égard au nombre de chercheurs invités mais aussi à la qualité des chercheurs reçus. Cependant, il semble que les collaborations issues de ces *visiting* soient restreintes. Il y a ici l'idée de tenter de poursuivre cette politique avec comme objectif de les convertir en collaboration effective. Une telle politique aurait comme conséquence de renforcer l'attractivité internationale de l'unité et de conforter sa contribution à la construction de l'espace européen de la recherche. L'accueil d'un chercheur international dans l'axe 1 s'est par exemple traduit par l'opportunité pour une membre de l'unité d'être rédacteur associé d'un numéro spécial de *critical perspectives on accounting* sur la fraude.

3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le GRM s'implique dans des réponses aux appels à projets comme l'atteste, à titre d'illustration, la réponse à l'appel à projets Excellences (PIA4) porté par l'Université et auquel le GRM a participé avec pour finalité la création d'un observatoire des petites et moyennes entreprises. Ce projet proposé par l'université n'a cependant pas été retenu par l'ANR.

Signe du dynamisme du GRM, le dossier d'autoévaluation fait état de six sources de financement variées : le programme IDEX UCA Jedi, les crédits scientifiques incitatifs (CSI) de l'Université, le programme AIR du CERTEC de l'IUT de Nice, les indemnités forfaitaires d'accueil (IFA) de l'Université pour les professeurs invités pour un mois, le programme Erasmus, les organismes extérieurs.

Les membres du GRM obtiennent également des fonds pour financer les contrats doctoraux. Plusieurs thèses ont été ainsi financées : 6 contrats doctoraux de l'Université (dont un contrat doctoral handicap), 1 contrat doctoral région, 1 bourse doctorale de l'ordre des experts-comptables.

Points faibles et risques liés au contexte

Le bilan du GRM est mitigé en termes d'obtention d'appel à projets compétitifs. Seul un projet d'ampleur internationale est mentionné comme ayant eu un succès (projet Européen H2020 NO-FEAR) dont le porteur n'est pas le GRM. De même, le GRM ne porte pas aujourd'hui de projets financés par l'agence nationale de la recherche (ANR), même si durant la période d'évaluation une candidature a été tentée sans succès : le projet d'ANR déposé en 2019 puis en 2020 en réponse aux appels à projets PPR « sport de très haute performance » (STHP) dans le cadre du PIA3.

Si de tels projets sont toujours difficiles à décrocher en première intention, observons que les tentatives sont très peu nombreuses, et assez récentes. Cela peut s'expliquer par la phase de reconstruction connue par l'unité qui l'a obligée à faire des choix moins ambitieux pour créer une émulation et amorcer l'action collective indispensable à des projets d'ampleur.

Le manque de participation à ce type de projet se fait ressentir dans l'emploi de personnel de recherche (IGE, IGR et post-doctorants) et dans le nombre de contrats doctoraux financés très limités par rapport au nombre

de doctorants accueillis. Les doctorants financés le sont principalement par des contrats établissement (en moyenne un par an), qui sont généralement récurrents annuellement. Les autres types de contrats doctoraux issus de la région, de Cifre ou de la recherche contractuelle sont exceptionnels (1 contrat doctoral régional, 1 contrat Cifre).

4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences technologiques.

Sans objet pour l'unité.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

Les deux objectifs principaux du GRM ont été atteints : augmenter la qualité des publications et renforcer sa reconnaissance nationale. L'unité a augmenté ses publications dans des revues du meilleur niveau international et a développé des activités de valorisation auprès du grand public. Certains points nécessitent toutefois d'être vigilant, notamment la production scientifique des doctorants qui est faible et le déséquilibre de la production scientifique entre les axes.

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le GRM s'est fixé deux objectifs en termes de production scientifique et il est en bonne voie pour les atteindre. Le premier objectif concerne l'augmentation de la qualité des publications. Le nombre de publications augmente tant quantitativement que qualitativement. On recense 81 articles classés par le Hcéres, soit en moyenne 2,25 publications par membre, hors doctorants. La part globale des articles publiés dans des revues classées A est en nette progression (36 %) par rapport à la période précédente. Ces publications apparaissent en grande partie dans des revues internationales : *economic modelling*, *international business review*, *journal of business research*, *journal of corporate finance*, *journal of economic dynamics and control*. Les chercheurs permanents du GRM ont publié 4 articles de rang 1 sur la période, avec deux revues qui figurent dans le classement Financial Times : *Journal of Business Ethics* et *Journal of the Academy of Marketing Science*. La production scientifique des membres de l'unité de recherche est variée en termes d'approches théoriques, d'approches méthodologiques et de contextes de recherche.

Le second objectif vise à renforcer la reconnaissance nationale. La diversité des contributions scientifiques y participe du point de vue de la recherche (articles, chapitres d'ouvrages et d'ouvrages), de la pédagogie (études de cas et monographie), de la valorisation dans des revues professionnelles (*The conversation*) et auprès du grand public (Radio, presses, TV). La participation à des chapitres d'ouvrages a fortement augmenté au cours de la période pour atteindre 24 chapitres en 2021 (6 en 2016). On constate également une forte progression de la valorisation des travaux de recherche auprès du grand public (par exemple dans le journal *Le Monde*) qui passe de 4 à 21 au cours de la période. En outre, les enseignants-chercheurs de l'unité ont publié près de 200 communications dans des actes de colloques/congrès et 4 ouvrages.

Le GRM est également largement présent dans l'organisation de journées de recherche et/ou de conférences nationales reconnues (par exemple, la 17^{ème} édition de la conférence internationale de gouvernance [CIG], et depuis 2017, les journées d'études du tourisme [JET]). Par l'intermédiaire de ses membres, l'unité est également fortement engagée dans des activités éditoriales qui donnent lieu à des collaborations nationales et internationales riches et contributives à la production scientifique de l'unité de recherche. L'organisation de la conférence internationale sur l'éthique dans les métiers du chiffre en collaboration avec l'AFFI (Association Française de Finance), un ouvrage collectif sur « situations juridiques et dispositifs managériaux », en cours de réalisation témoignent de l'engagement du GRM.

Quinze prix et/ou distinctions scientifiques ont été reçus par des membres de l'unité de recherche dont un « *World's Top 2 % Scientist* » (Stanford University et Elsevier) reçu deux années de suite en 2020 et en 2021, 5 prix de thèse, 2 prix du top auteur CCMP. Ces prix renforcent le rayonnement national de l'unité de recherche.

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'effort de publication des membres du GRM dans des revues classées par le Hcéres est à souligner, on observe que la part des publications entre les axes est légèrement déséquilibrée au profit de l'axe 1 alors que les effectifs sont comparables (26 pour l'axe 1 ; 29 pour l'axe 2 ; 30 pour l'axe 3). 41 % des publications proviennent ainsi de l'axe 1 (27 % classées A). 32 % des publications sont attribuées aux membres de l'axe 2 (39 % classées A). 21 % des publications sont attribuées aux membres de l'axe 3 (mais 50 % classées A).

11 des 12 activités éditoriales sont réalisées par les membres de l'axe 1. Les membres permanents des axes 2 et 3 sont plus en retrait sur ce point, même s'ils s'illustrent davantage dans la publication de chapitres d'ouvrages (32 pour l'axe 2 et 25 pour l'axe 3 sur les 64 publiés) et sur les communications dans les congrès et les colloques (73 pour l'axe 2 et 76 pour l'axe 3 sur les 197 communications). La question du taux de transformation de ces communications en articles de recherche se pose particulièrement pour ces axes 2 et 3 (respectivement 35 % et 21 %).

Enfin, un point d'amélioration apparaît fortement : la publication des travaux des doctorants dans des revues scientifiques. Sur la période, l'écart est substantiel entre le nombre de doctorants inscrits au GRM (71) et le nombre de doctorants impliqués dans une publication (6 articles).

Compte tenu des compétences au sein de l'unité, le GRM pourrait améliorer encore ses publications dans des revues remarquables. C'est sans doute un objectif à se fixer pour la prochaine période et qui paraît possible grâce à la dynamique impulsée par la direction et les responsables d'équipe. Profiter des collaborations internationales qui sont riches et nombreuses peut être un levier pour atteindre cet objectif. Par ailleurs, la dynamique impulsée par la venue de professeurs invités doit être amplifiée et systématisée au niveau de tous les axes, pour notamment permettre des publications à l'international qui restent encore en retrait pour l'axe 3 (seulement 6 publications sur les 16, contre 27 sur les 39 pour l'axe 1 et 14 sur les 26 pour l'axe 2).

Certains ateliers qui ont pourtant vocation à être transverses sont portés majoritairement par une équipe. Néanmoins, depuis la rentrée 2021, les séminaires méthodologiques, « how to publish » et « meet the editors » sont organisés au niveau de l'unité, tandis que les ateliers d'écriture thématiques sont organisés par les trois axes de recherche, ce qui semble aller dans le bon sens pour dynamiser la production scientifique de l'ensemble des membres de l'unité.

Certains chercheurs associés et doctorants demeurent peu impliqués dans les activités du GRM. La direction doit s'assurer que tout le monde est concerné par la dynamique qui a été mise en œuvre et que tout le monde est entraîné. Il convient peut-être de développer et de mettre en œuvre certaines initiatives spécifiquement pour remobiliser ces membres et doctorants, voire proposer des dispositifs adaptés selon le type de membres (permanents, associés et doctorants).

2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le GRM est une unité dynamique en termes de production scientifique. Les publications dans des revues classées sont passées de 56 à 81 pour les chercheurs permanents (87 si on compte l'ensemble des membres du GRM). Ce qui correspond en moyenne à plus de deux publications Hcéres (2,25) par chercheur permanent. Les publications sont également de qualité. Les revues de rang B sont majoritaires (40 %) suivies par celles de rang A (35,6 %) qui sont en nette amélioration par rapport à la précédente période d'évaluation. Le nombre d'articles publiés dans des revues internationales classées s'élève à 44, soit globalement 50 % des articles publiés dans des revues classées.

À ces publications s'ajoutent des communications dans des colloques et congrès (275), des ouvrages (107), des activités éditoriales (13), des productions d'expertise ou à destination du monde économique (79), des activités de valorisation destinées au grand public (67) et des activités pédagogiques et didactiques (21), soit une grande diversité de productions scientifiques.

Environ les 2/3 des membres de l'unité sont actifs en termes de production scientifique (publication ou communication), ce qui semble conforme au potentiel de l'équipe du GRM : 53 % des membres sont habilités à diriger des recherches.

Les recrutements d'excellence peuvent expliquer cette dynamique scientifique, de même que les dispositifs développés et mis en œuvre pour accompagner les membres dans leur production scientifique : des ateliers d'écriture sont organisés pour aider les membres à publier dans des revues de renom. À titre d'exemple, le 25 juin 2021 et le 12 mars 2021, Lionel Garreau de l'université Paris Dauphine a été invité à animer deux ateliers d'écriture à destination des EC. Une présentation par les jeunes docteurs de l'axe 3 a été organisée sur le thème « Ma dernière année de thèse : retours d'expérience sur la fin de thèse, la soutenance et la préparation des dossiers de qualification ».

Enfin, un nombre important d'HDR ont été soutenues (7), ce qui souligne parallèlement la dynamique scientifique des axes.

Points faibles et risques liés au contexte

Bien qu'une majorité de membres de l'unité soient actifs en termes de publications scientifiques, un déséquilibre existe aussi bien entre les membres permanents de l'unité qu'entre les axes, ce qui constitue davantage un point de vigilance qu'un point faible.

Sur l'ensemble de l'effectif permanent, 61 % des membres ont publié dans une revue classée. Néanmoins, seuls 47 % de ces membres (17) ont publié deux articles ou plus, ce qui donne une base assez limitée de chercheurs actifs compte tenu du nombre de membres professeurs ou HDR.

Il existe un déséquilibre en termes de production scientifique entre les axes alors que les effectifs sont comparables. L'axe 1 est celui pour lequel le nombre de publications est le plus important (39 au total dans des revues classées, soit en moyenne 3 publications par permanent de l'axe). L'axe 2 affiche également une bonne moyenne de 2,4 publications par an et par permanent (26 publications pour 11 membres). L'axe 3 paraît un peu à l'écart, avec une moyenne de 1,3 publications (au total 16) pour les 12 membres permanents.

Le nombre de communications est inversement proportionnel au nombre d'articles pour chaque axe (64 communications pour l'axe 1 ; 97 communications pour l'axe 2 et 114 communications pour l'axe 3). La transformation des communications dans des revues classées demeure faible (275 communications pour 87 articles sur la période), notamment pour l'axe 3. 52 communications sont dues à la participation de doctorants à des colloques/congrès qui ont donné lieu à une seule transformation en article. Le taux de transformation des communications en articles pour les doctorants est de 2 % ce qui est extrêmement faible.

Plus précisément, la production scientifique des doctorants peut être considérée comme un point faible majeur : très peu de doctorants sont mobilisés dans l'effort de production scientifique. 5 doctorants sur 8 de l'axe 1 n'ont contribué à aucune production scientifique alors que 2 parmi les 5 ont intégré l'équipe en 2018. L'axe 2 compte 7 doctorants dont 4 ont participé à des colloques. Seuls 3 doctorants sur les 16 de l'axe 3 ont participé à des colloques. 6 des 13 doctorants restants ont pourtant intégré l'équipe entre 2016 et 2019 (dont 2 contrats doctoraux et 2 ATER).

6 doctorants ont contribué à une publication dans une revue classée (2 pour chaque axe), pour 71 doctorants accueillis de 2016 à 2021 par l'unité.

Cette faiblesse en termes de production scientifique des doctorants peut être rapprochée du nombre de doctorants sans financement ou avec une activité salariée non dédiée à la recherche (18 sur 31 en décembre 2021).

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.

Points forts et possibilités liées au contexte

Pour les doctorants, les règles en matière de plagiat sont largement explicitées en Master 2 « recherche et conseil en management » auquel la direction du prochain contrat incitera tous les nouveaux doctorants à s'inscrire. Une charte éthique est également signée lors de l'inscription des doctorants à l'école doctorale DESPEG.

Concernant la science ouverte, les membres de l'unité de recherche renseignent régulièrement leurs publications sur HAL. Ils sont invités à partager le plus largement et le plus rapidement possible leurs publications et à communiquer sur les réseaux sociaux, sur le site internet du GRM et sur d'autres supports de communication et de partage.

Le GRM a mis en place une lettre d'information annuelle dans laquelle il communique sur les productions scientifiques de ses membres.

Points faibles et risques liés au contexte

Tous les doctorants ne sont pas issus du Master 2 « recherche et conseil en management » et peuvent ne pas avoir connaissance des règles en matière de plagiat. Certains doctorants sont très rarement présents physiquement au GRM et peuvent ne pas connaître les conventions et les règles en matière de travail scientifique.

Seuls 14 articles (sur les 87 que compte l'unité de recherche) sont disponibles en accès libre (soit uniquement 16 % des articles).

Il n'existe pas d'actions spécifiques menées par le GRM auprès de ses enseignants-chercheurs qui traitent du respect des principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Ces questions semblent être gérées par les services centraux de l'université Côte d'Azur.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

Dans chacun des axes, des actions nombreuses marquent l'ouverture des membres vers les parties prenantes socio-économiques et le grand public (publications dans *Le Monde*, *The Conversation*, *Xerfi Canal*). L'unité est favorisée en ce domaine par la notoriété de quelques-uns de ses membres, par les travaux de conseil menés par certains et par quelques formations (en alternance et un DBA). Mais ces actions sont proportionnellement peu suivies par des projets contractuels de recherche et elles tendent à se concentrer sur quelques personnes de l'unité.

1 / L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non-académiques.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le GRM présente des interactions à la fois nombreuses et de qualité avec les acteurs non académiques. Les membres de l'unité ont ainsi organisé plusieurs manifestations (rencontres, petits déjeuners, conférences, débats, *afterwork*, tables rondes).

De telles manifestations à destination des acteurs socio-économiques sont régulièrement organisées par les trois équipes, et à plusieurs niveaux géographiques.

L'axe 1 a ainsi rédigé ou corédigé plusieurs rapports d'expertise sur les questions d'inclusion financière et du changement climatique afin de répondre aux demandes d'acteurs tels que la Banque mondiale et le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Elle a également signé plusieurs conventions de recherche avec l'autorité des normes comptables (ANC), organisme clé de normalisation comptable national et a participé aux 10^e états généraux de l'ANC.

Les interactions non académiques locales sont plus largement développées par l'axe 2 et l'axe 3. Chaque axe développe néanmoins sa spécialité. Les interactions se traduisent beaucoup par des études de cas pédagogiques CCMP pour l'axe 2. La participation au think tank « La Fabrique de l'Exportation » est à souligner. Plusieurs publications des membres de l'axe 2 s'inscrivent dans des thématiques liées au tourisme (attractivité de la Côte d'Azur et impact de l'activité touristique sur l'environnement). L'axe 3 présente de nombreuses conventions de partenariats avec des partenaires non académiques locaux, mais également nationaux. Ces partenariats sont majoritairement conclus autour des thèmes de l'IA et du leadership. D'autres thèmes peuvent également être exploités, à l'image par exemple des conférences sur le commerce équitable avec artisans du monde, Malongo et Fair de 2019 à 2021. Enfin, ces partenariats peuvent résulter en conseils et aides financières ou terrains de recherche, en particulier pour certains doctorants.

Points faibles et risques liés au contexte

Les recherches et partenariats non académiques se concentrent sur peu de membres, et ce, dans chacun des axes. Plus de la moitié des produits à destination du grand public est due à un seul membre de chaque axe.

Ce déséquilibre de production se retrouve également entre les axes, sur le critère produits grand public (médiation scientifique, radio, TV, presse, débats science et société). L'axe 1 compte sur ce critère 28 produits sur un total de 51 sur la période (soit près de 55 % de la production).

On constate également de faibles financements émanant du monde non-académique. Seulement 4 contrats de recherche avec le monde socio-économique ont été obtenus et tous s'inscrivent dans l'axe 2, pour un financement total de 8 345 euros (s'étalant de 2019 à 2021).

Enfin, si les partenariats conclus sont nombreux et s'avèrent parfois utiles à des terrains de recherche, peu font l'objet d'un financement de thèse. Sur l'ensemble de la période, seules deux doctorantes ont bénéficié d'un financement : une bourse de recherche par l'ordre des experts-comptables et un demi-financement par une PME industrielle, en complément d'une dotation régionale.

2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Eu égard à la diversité et au nombre de productions des membres du GRM à destination du monde socio-économique, l'impact de l'unité sur son environnement local et national est important.

Les trois axes publient dans des supports nationaux à destination du grand public et des décideurs, via The Conversation (6 articles), observatoire ASAP (5 articles), la Tribune (1 article), Le Monde (1 article), les Échos. Les axes interviennent également dans des supports reconnus dans des domaines professionnels : Finance et Gestion (4 articles), Xerfi Canal (6 interviews) et 1 Livre blanc.

Les membres du GRM organisent également des manifestations nationales à destination et/ou en collaboration avec des acteurs du monde socio-économique : les « journées du chiffre » (3 éditions) organisées par l'axe 1 en collaboration avec la filière expertise comptable et l'Ordre des Experts comptables ; les journées Tourisme (5 éditions en collaboration avec le laboratoire ESPACE — géographie) organisées par les membres de l'axe 2 ; les rencontres du Management Public (4 éditions) destinées aux principaux acteurs locaux autour d'un thème fédérateur ; les rencontres sur l'innovation managériale (3 éditions) organisées par les membres de l'axe 3, en collaboration avec la commission enseignement supérieur, innovation, recherche (ESIR) de l'Union pour les entreprises des Alpes-Maritimes (UPE 06), à destination de professionnels (chefs d'entreprise, managers, entrepreneurs).

Points faibles et risques liés au contexte

Les membres mobilisés dans le développement de produits à destination du monde socio-économique sont peu nombreux dans chaque axe : 5 membres dans l'axe 1 parmi les 12 membres permanents que compte cet axe, 5 membres dans l'axe 2 sur les 11 membres permanents et 6 membres dans l'axe 3 sur un total de 12 membres permanents. De plus, ces membres sont déjà « actifs » en publiant des articles de recherche et en participant à des colloques dans leur discipline.

Le développement de produits à destination du monde socio-économique tend donc à renforcer l'importance au sein du GRM de chercheurs déjà aguerris et actifs (ce qui demeure un élément positif), sans favoriser véritablement l'expression de membres moins actifs en termes scientifiques.

3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.

Points forts et possibilités liées au contexte

La diffusion des connaissances en direction du grand public s'appuie sur des supports largement diffusés dans la société, et de confiance pour la cible : The Conversation (6 articles sur la période), Observatoire ASAP (5 articles sur la période), La Tribune (1 article sur la période), Le Monde (1 article sur la période).

Les membres organisent des manifestations à destination du grand public. On note, par exemple pour l'axe 1, l'organisation de tables rondes autour des questions d'inclusion financière et de création d'emploi pour l'autorité du canal de Suez ; deux ateliers pour le ministère algérien du Travail, une contribution au débat sur l'hôpital.

L'axe 3 participe également à plusieurs manifestations à destination du grand public, par exemple le cycle de conférences de la communauté inter hospitalière PACA, le CHU de Nice, la journée organisée par RisingSUD sur l'enjeu des talents en région Sud de la CCI Nice Côte d'Azur.

Points faibles et risques liés au contexte

Seule la moitié des chercheurs permanents contribue aux débats avec la société. Certaines de ces contributions échappent à l'unité ; par exemple, les chaires auxquelles participent quelques membres du GRM ne sont pas domiciliées au GRM, ni pour certaines à l'université Côte d'Azur.

Les membres du GRM organisent de nombreuses rencontres avec des thématiques diversifiées. Malgré la pérennisation de ces manifestations (3 éditions des rencontres annuelles sur l'innovation managériale, 4 éditions des rencontres annuelles sur le management public organisées par l'axe 3 et 3 éditions des journées du chiffre organisées par l'axe 1), elles ne donnent pas lieu à des partenariats et des conventions de recherche financés.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Le budget récurrent de l'unité est en progression. Il reste à faire évoluer positivement les ressources propres de l'unité qui sont proportionnellement très faibles. Ces ressources propres pourraient permettre à l'unité d'enrichir ses ressources humaines, via l'embauche de post-doctorants ou d'ingénieurs de recherche en facilitant ainsi la conduite de projets de recherche et la diffusion scientifique.

Pour cela, il est recommandé à l'unité de réaliser des ateliers orientés vers l'élaboration de réponses à des appels à projets compétitifs, ou de se rapprocher des services correspondants de l'université afin d'être accompagné dans l'élaboration des réponses à des appels à projets. L'ingénieur d'études du GRM pourrait également avoir dans ses missions une tâche spécifique de recherche d'appels à projets et d'accompagnement à l'élaboration de réponses à ces appels.

Lors de la préparation et de l'exécution de projets de recherche, il est recommandé d'intégrer plusieurs membres de l'unité, voire des membres d'axes différents, afin d'encourager à la recherche le plus grand nombre pour réduire le déséquilibre de production scientifique entre les axes et enrichir les projets par une réflexion transverse.

La politique doctorale de l'unité doit être mieux précisée, en termes de recrutement, de financement et d'accompagnement.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le GRM est attractif et plusieurs recommandations permettraient de diffuser les conséquences de cette attractivité à un plus grand nombre de personnes et de pérenniser le développement de l'unité.

La première recommandation est d'intégrer les maîtres de conférences HDR de l'unité dans des projets de recherche et l'accompagnement doctoral. Dans le même esprit, il appartient aux responsables du GRM d'inciter à poursuivre les réponses à appel à projets d'envergure nationale et internationale mais aussi à prendre la responsabilité de celles-ci. L'expérience collective acquise ces trois dernières années ainsi que le bon climat social existant au sein de l'unité sont des ressources indéniables pour répondre à des appels à projets.

La seconde recommandation est de clarifier la politique d'accueil des doctorants, au moins selon trois critères : en précisant le nombre de doctorants par encadrant afin d'arriver à une plus juste répartition entre directeurs ou directrices de thèse ; en favorisant les financements doctoraux et en multipliant les sources de ces financements ; en incitant tout doctorant inscrit au GRM à venir régulièrement au laboratoire.

Une dernière recommandation serait de mieux convertir la politique dynamique de *visiting* en collaboration effective pour renforcer l'attractivité internationale de l'unité et conforter sa contribution à la construction de l'espace européen de la recherche.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

De nombreuses actions scientifiques ont été menées au cours de la période. Elles ont permis au GRM d'accroître son dynamisme en termes de production scientifique. Celle-ci peut toutefois encore s'améliorer, notamment en termes de publications remarquables, ce qui permettrait à l'unité d'asseoir encore plus sa reconnaissance nationale et internationale.

Par ailleurs, une attention particulière est à porter au déséquilibre entre les différents axes de l'unité de recherche. Ce déséquilibre concerne tout particulièrement la publication dans des revues académiques et, pour l'axe 3, les publications internationales.

La publication des doctorants dans les revues académiques représente un point d'attention. Il convient de mieux les accompagner et/ou de les inciter à publier plus systématiquement dans ces revues, notamment en les encourageant et en systématisant la transformation de communications en articles de recherche.

Enfin, la direction du GRM veillera à l'efficacité des dispositifs d'accompagnement et de partage de connaissances et de pratiques entre les trois axes pour éviter l'organisation en silo. Cela devrait permettre aux deux axes plus en retrait de profiter de l'expérience de production scientifique de l'axe 1.

Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Les membres du GRM assurent de nombreuses interactions avec les acteurs de l'environnement non-académique, grâce à l'expertise d'un certain nombre de membres permanents et de membres associés de

l'unité. Les trois recommandations vont dans le sens d'une optimisation de ces interactions pour l'ensemble du GRM.

La première est une incitation à se polariser sur des projets permettant de financer des contrats de travail (post-doctorants, ingénieurs de recherche, etc.). En particulier, les partenariats pourraient contribuer à un financement doctoral plus important. 1,5 contrats doctoraux seulement ont été conclus avec des partenaires socio-économiques.

La seconde recommandation est de mieux valoriser l'importance et la qualité de liens durables de l'unité avec certains acteurs non académiques, afin de renforcer la notoriété et le positionnement de l'unité. La création de chaires ou d'observatoires (sur le thème du tourisme, par exemple) pourrait être favorable.

Enfin, la troisième recommandation est sous-jacente aux deux précédentes. Il s'agit d'impliquer le plus grand nombre de membres du GRM dans l'organisation des manifestations professionnelles et grand public. Il s'agirait de passer d'interactions individuelles, liées actuellement à l'expertise de certains membres de l'unité, à des interactions entre un partenaire et un groupe de chercheurs du GRM, en faisant en sorte que l'expertise de quelques-uns puissent être étendue à la communauté des membres du GRM.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 5 janvier 2023, 9h00

Fin : 5 janvier 2023, 16h10

Entretien réalisé : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h50-09h00	Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs
09h00-09h15	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
09h15-10h00	Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles et les responsables du champ SHS
10h00-10h15	Pause
10h15-11h15	Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites
11h15-12h00	Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
12h00-13h00	Déjeuner
13h00-13h30	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires
13h30-14h00	Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants
14h00-14h30	Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs
14h30-14h45	Pause
14h45-15h30	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
15h30-16h00	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
16h00-16h15	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
16h15	Fin de la « visite »

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Aucun point particulier à mentionner (pas d'imprévus)

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

**Direction de la
Recherche, de la
Valorisation et de
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI
Directrice

✉ drvi-recherche@univ-
cotedazur.fr

Nice, le 15 février 2023

à l'attention du Haut Conseil à
l'Evaluation de la Recherche
et de l'Enseignement Supérieur

Affaire suivie par :
Mme Delphine ISCAYE
Gestionnaire

☎ 04 89 15 16 44
✉ delphine.iscaye@univ-
cotedazur.fr

Objet : Observations de portée générale

Veillez trouver ci-après les observations de portée générale d'Université Côte d'Azur concernant l'unité **DER-PUR230023121 - GRM - Groupe de Recherche en Management**.

Université Côte d'Azur tient à remercier l'ensemble du comité HCERES pour le travail, conséquent et de qualité, d'analyse et d'évaluation des activités de l'unité GRM. Les appréciations et recommandations du comité sur les différents domaines d'évaluation sont très utiles pour positionner les activités de l'unité et apporter des éléments sur lesquels s'appuyer pour consolider la vision prospective de l'unité.

L'établissement et l'unité (cf Annexe) n'ont pas d'observations de portée générale à formuler.



Pour le Président d'Université Côte d'Azur
et par délégation,
Le Vice-Président Recherche et Innovation

Ndel DIMARCO



**Direction de la
Recherche, de la
Valorisation et de
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI
Directrice

✉ drvi-recherche@univ-
cotedazur.fr

Nice, le 13 février 2023

à l'attention du Haut Conseil à
l'Evaluation de la Recherche
et de l'Enseignement Supérieur

Affaire suivie par :
Mme Delphine ISCAYE
Gestionnaire

☎ 04 89 15 16 44
✉ delphine.iscaye@univ-
cotedazur.fr

Objet : Observations de portée générale

Unité :
DER-PUR230023121 - GRM - Groupe de Recherche en Management

La direction du GRM (Groupe de Recherche en Management) ne souhaite pas formuler d'observations de portée générale concernant le rapport d'évaluation HCERES.



Ulrike MAYRHOFER
Directrice du GRM

Université Côte d'Azur
Groupe de Recherche en Management
GRM UPR 4711

Signature

Tampon

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

[@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

