

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
VALLOREM - VAL de Loire Recherche En
Management

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université de Tours

Université d'Orléans

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Nicolas Lesca, 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. Nicolas Lesca, Université Grenoble Alpes, Grenoble

Experts : M. Patrick Gabriel, Université de Bretagne Occidentale, Brest
Mme Emmanuelle Negre, Université de Bordeaux
Mme Florence Noguera, Université Paul Valéry Montpellier 3 (représentante du CNU)

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Nicolas Aubert

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : VAL de Loire Recherche En Management
- Acronyme : Vallorem
- Label et numéro : EA 6296
- Composition de l'équipe de direction : Mme Patricia Coutelle (Directrice), Mme Sophie Renault (Directrice adjointe)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

Domaine scientifique de l'unité : SHS1 « Sciences Humaines et Sociales », sous-panel « Sciences de gestion »

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'unité est organisée en trois axes principaux. L'axe 1 « management stratégique des hommes et des projets » développe les thématiques de la RSE et du comportement organisationnel qui sont les recherches historiques de l'axe, et depuis plus récemment celle de l'inclusion au sein des organisations. Au 31/12/2021, l'axe compte 15 enseignants-chercheurs titulaires, dont 3 professeurs et 12 maîtres de conférences, ainsi que 9 doctorants. L'axe 2 « compréhension des comportements de consommation » développe le thème historique de l'unité sur la valeur, de sa conceptualisation à son application (par exemple sur les innovations) en passant par sa mesure. Au 31/12/2021, l'axe compte 14 enseignants-chercheurs titulaires, dont 4 professeurs et 10 maîtres de conférences, ainsi que 8 doctorants. L'axe 3 « créativité organisationnelle, pilotage et performance des innovations » développe les thèmes de la créativité organisationnelle et du pilotage des innovations. Au 31/12/2021, l'Axe 3 compte 16 titulaires, dont 2 professeurs et 14 maîtres de conférences, ainsi que 2 PRAG/PRCE docteurs et 3 doctorants.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité a été créée en janvier 2012, à la suite de la fusion du Laboratoire orléanais de Gestion (LOG) de l'université d'Orléans d'une part, et du centre de recherche en management de Touraine (CERMAT) de l'université de Tours d'autre part. Vallorem est une unité de recherche régionale (région Centre-Val de Loire) sous double tutelle dont la vocation est d'accueillir les enseignants-chercheurs en sciences de gestion et du management des universités d'Orléans et de Tours. Elle est localisée sur deux sites : à Orléans, dans le bâtiment de la composante « Droit, Économie et Gestion » ; à Tours, au sein de l'IAE, sur le campus de l'université de Tours. La majorité des enseignants-chercheurs de l'unité est rattachée aux IAE d'Orléans (69 % des membres de l'université d'Orléans) et de Tours (78,57 % des membres de l'université de Tours). Les autres membres, quant à eux, sont rattachés soit à l'UFR lettres langues et sciences humaines (LLSH) d'Orléans, soit à des IUT implantés sur des territoires parfois délocalisés et distants : IUT de Bourges, IUT de Chartres, IUT d'Issoudun, IUT d'Orléans, IUT de Tours. Les deux personnels administratifs sont localisés au sein de l'IAE de Tours et de la composante « Droit Économie Gestion » à Orléans.

Depuis le 30 septembre 2019, Patricia Coutelle (université de Tours) dirige Vallorem avec pour directrice adjointe Sophie Renault (université d'Orléans)

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Vallorem est une unité sous la double tutelle des universités d'Orléans (1 192 enseignants-chercheurs et 26 unités de recherche) et de Tours (1 451 enseignants-chercheurs et 34 unités de recherche).

Après deux Comue successives – Léonard de Vinci puis Val de Loire – qui se sont soldées par des échecs, les universités d'Orléans et de Tours ne s'inscrivent plus aujourd'hui dans une logique territoriale commune. Néanmoins, à plusieurs titres, elles poursuivent une trajectoire de collaboration commune : elles sont tutelles avec le CNRS de la MSH Val de Loire (UAR 3501) ; elles ont déposé fin janvier 2023 un projet de pôle universitaire d'innovation (PUI) commun avec l'INSA ; elles réfléchissent maintenant à un projet de convention de coordination territoriale ; et elles envisagent de mettre en œuvre des contrats d'objectifs et de moyens communs pour toutes leurs unités en cotutelles, dont Vallorem.

Au cours des précédentes années, chacune des deux tutelles a connu une période d'austérité forte en termes de postes. Cette période commence à se relâcher de part et d'autre. Si des perspectives RH annuelles sont (re)mises en œuvre par l'université de Tours, ce n'est pas encore à l'ordre du jour pour l'université d'Orléans.

Pour des raisons de moyens RH et d'efficacité, les projets sur contrat, dont ceux de Vallorem, sont gérés par le service partenariat innovation et valorisation (SPIV) de l'université de Tours et par la direction recherche et partenariat de l'université d'Orléans. Chacun apporte également un appui à l'unité et aux chercheurs pour les conventions et dépôts de projets. Chaque tutelle est également engagée dans la reprise en main de sa fondation pour développer ses relations avec le monde socio-économique. Chacune des deux tutelles est

partenaire d'un projet d'université européenne : Athena pour l'université d'Orléans et Neolaia pour l'université de Tours.

Depuis 2019, tous les doctorants de Vallorem sont inscrits à l'école doctorale « sciences de la société : territoires, économie et droit » commune aux universités d'Orléans et de Tours, qui réunit désormais 7 unités en sciences humaines et sociales : centre d'études pour le développement des territoires et l'environnement (Cedete Orléans) ; Cités, territoires, environnement, sociétés (Citeres Tours) ; centre de recherche juridique Pothier (CRJ Orléans) ; Institut de recherche juridique interdisciplinaire (Irji François-Rabelais Tours) ; laboratoire d'économie d'Orléans (Leo Orléans et Tours) ; Pratiques et ressources de l'information et des médiations (Prim Tours) et Vallorem. L'unité est impliquée dans cette école doctorale et participe à son conseil, aux jurys d'attribution des contrats doctoraux, aux comités de suivis individuels et propose des cours pour les doctorants.

Enfin, la région Centre-Val de Loire quant à elle apporte un soutien financier important à la recherche.

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

Personnels permanents en activité		
Professeurs et assimilés		9
Maîtres de conférences et assimilés		36
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		0,15
Sous-total personnels permanents en activité		45,15
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés		9
Personnels d'appui à la recherche non permanents		0,83
Post-doctorants		0
Doctorants		20
Sous-total personnels non permanents en activité		29,83
Total personnels		74,98

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 d'Orléans	17	0	0,15
Université de Tours	28	0	0
Total	48	0	0,15

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	274
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	468
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	450
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	0
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 k€	1 192

AVIS GLOBAL

En réunissant des enseignants-chercheurs en sciences de gestion et du management des universités d'Orléans (17 titulaires) et de Tours (28 titulaires), Vallorem atteint une taille critique qui permet d'animer trois axes de recherche équilibrés sur des thèmes différents et lisibles, et de développer des projets collectifs tout en permettant à chaque membre de valoriser sa spécialité disciplinaire.

L'unité a une forte visibilité sur les plans national et régional. Elle résulte de sa capacité à répondre à des appels à projets régionaux et nationaux mais aussi d'une implication importante de ses membres au sein des associations académiques, des comités éditoriaux de revues ou encore auprès des instances nationales de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique. La visibilité internationale de l'unité a connu une progression significative avec notamment l'organisation de congrès internationaux et l'invitation de chercheurs étrangers. Cette visibilité internationale doit encore être consolidée en renforçant les collaborations déjà établies, en développant les CRCT, en s'impliquant dans les projets d'universités européennes des tutelles (Athena et Neolaia) pour explorer de nouvelles collaborations, en répondant à des appels à projets internationaux et par des (co)publications dans des revues internationales de référence.

La production scientifique de VALLOREM est importante sur le plan quantitatif : 138 articles et 185 communications, ainsi que 24 chapitres et 8 coordinations d'ouvrages. 84,8 % des articles sont publiés dans des revues classées par la Fnege. Le nombre moyen de publications classées par enseignant-chercheur titulaire sur la période est de 7,9, dont 2,6 articles publiés dans des revues classées par la Fnege. Ces indicateurs montrent une équipe dynamique dans la publication. Sur le plan qualitatif, 71,7 % des articles sont publiés dans des revues de rang 3 ou inférieur (voire non classées), 1 article unique est dans une revue de rang 1 et 16 articles sont dans des revues anglophones de très bonne qualité, ce qui laisse entrevoir des marges de progression qui pourraient contribuer à la notoriété de l'unité sur le plan national et international.

Le budget de l'unité sur la période est très important (> 1 M€) pour une unité en sciences de gestion et du management et rapporté à sa taille. Il suit une évolution hyperbolique, avec un pic en 2018 et une position basse en 2021. Cela s'explique par l'importance des activités contractuelles dans le budget de l'unité (10 contrats obtenus) et par le poids relatif de trois principaux contrats de recherche arrivés à terme au cours de la période. Ces observations montrent que l'unité doit veiller à diversifier son portefeuille de projets pour réduire sa dépendance financière, en développant par exemple des chaires, appuyées par les fondations que les universités ont récemment relancées.

La pression des activités pédagogiques, des responsabilités et des tâches administratives contraignent beaucoup le temps résiduel disponible pour les activités de recherche de la direction et des titulaires. Ce point avait déjà fait l'objet d'une recommandation lors de la précédente évaluation Hcéres. Si ce constat reste général à l'échelle nationale en sciences de gestion et du management, dans le cas particulier de Vallorem, le peu de CRCT (1 obtenu en fin de période 2021-22), d'une part, et l'écart-type important du nombre de productions scientifiques par membre, d'autre part, méritent une attention particulière.

Le support administratif de l'unité, réduit à 0,48 ETP cumulé sur la période (deux agents, l'un à 0,15, l'autre à 0,33), apparaît très faible rapporté au volume d'activité de l'unité et à sa dynamique contractuelle, ce qui avait déjà été souligné lors de la précédente évaluation Hcéres. Les arrivées récentes de deux nouveaux agents à 0,5 ETP chacun (en CDD, dont l'un dépend des ressources de l'IAE de Tours) est donc la bienvenue à condition toutefois que la nouvelle organisation administrative soit lisible pour tous, qu'elle soit efficiente malgré la démultiplication des agents à temps partiel, et qu'elle soit pérenne.

Les thèmes de l'unité renvoient à des enjeux économiques et sociétaux forts, qui se prêtent aux partenariats avec les milieux socio-économiques et à la valorisation des savoirs issus de la recherche. Si l'unité est déjà engagée dans la voie des partenariats, sous la forme de contrats et de chaires notamment, la valorisation reste un axe à développer.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le Hcéres avait formulé quatre recommandations principales :

- (1) Le caractère « étanche » du fonctionnement des écoles doctorales propre à l'université de Tours, d'une part, et d'Orléans, d'autre part, semblait pouvoir être préjudiciable à l'unité.

En 2019, les universités d'Orléans et de Tours ont créé une école doctorale commune « sciences de la société : territoires, économie, droit » (SSTED) qui réunit 8 unités de recherche en sciences humaines et sociales, dont Vallorem. Tous les doctorants de l'unité relèvent désormais de la même école doctorale. Ils suivent ainsi les mêmes règles et ils ont accès aux mêmes ressources et catalogue de formations.

- (2) Sujets à de nombreuses sollicitations sur le plan de l'enseignement et de l'encadrement des formations, les titulaires de l'unité disposent de moins de temps pour se consacrer à leurs activités de recherche.

La dernière évaluation était l'occasion de redimensionner les offres de formation en sciences de gestion et du management. L'université d'Orléans a ainsi fermé deux parcours de niveau L3 (parcours sciences de gestion de la licence économie-gestion, parcours gestion des ressources humaines de la licence management des entreprises et des administrations), ce qui a un peu déchargé quelques titulaires de l'unité. L'université de Tours a fermé ses formations à l'international et substitué à la licence AES une nouvelle licence gestion, ce qui n'a pas produit les résultats escomptés sur les charges d'enseignement des titulaires de l'unité. Un équilibre soutenable entre charges d'enseignement et administratives, d'une part, et activités de recherche, d'autre part, reste donc encore à trouver.

- (3) Affiner le projet scientifique pour afficher « plus clairement ses compétences clés et distinctives afin d'émerger dans le paysage national des unités de recherche en sciences de gestion ».

L'unité est structurée en trois axes dont les compétences spécifiques et distinctives et les thématiques centrales sont lisibles. Trois projets de chaires qui consolident les partenariats avec les acteurs socio-économiques comptaient parmi les objectifs de l'unité. Bien qu'à des stades d'avancement différents, ils nécessitent encore d'être concrétisés.

- (4) Renforcer le rayonnement et l'attractivité de l'unité, ainsi que son ouverture à l'international.

L'unité a mis en œuvre des actions concrètes pour renforcer son rayonnement et son attractivité à l'international : augmentation de la part des communications et des publications dans des conférences et des revues internationales, organisation de conférences internationales, invitations de professeurs étrangers, renforcement du dispositif d'accueil des professeurs invités. Ces efforts doivent encore être poursuivis et amplifiés, notamment en matière de publications, mais aussi par la participation à des projets internationaux.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'unité a engagé une dynamique contractuelle qui lui permet de bénéficier de ressources propres abondantes et d'avoir les moyens de sa politique scientifique. Toutefois, ces ressources sont encore dépendantes de quelques contrats et très inégales sur la durée. Le support administratif de l'unité apparaît encore sous-dimensionné et fragmenté pour soutenir le développement de son activité. Un point d'équilibre soutenable entre charges d'enseignement et administratives, d'une part, et activités de recherche, d'autre part, reste encore à trouver pour les titulaires.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'unité s'est fixé des objectifs clairs et adaptés à son activité et déclinés en actions précises. Ils peuvent encore être précisés en termes d'indicateurs pour piloter sa stratégie collective et permettre à chaque membre d'inscrire sa contribution individuelle en cohérence avec son profil d'activité. L'unité a déjà pris sa place dans les thématiques stratégiques de ses tutelles et participe aux grands projets structurants. Certains dispositifs proposés par les tutelles peuvent encore être (mieux) mobilisés et le potentiel des projets d'universités européennes doit encore être exploré.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité, majoritairement féminine, respecte les règles de parité, autant dans son effectif global que dans ses effectifs par axes et par corps. Sa politique de recrutement favorise autant la promotion de ses membres que les mobilités et le concours d'agrégation. Les titulaires sont accompagnés par les aînés dans leurs projets de promotions et de changement de corps. L'unité suit la politique mise en œuvre par ses tutelles en matière de gestion des données et de sécurité informatique. Pour réduire son impact carbone, les réunions hybrides sont privilégiées.

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

Fin 2021, l'unité comptait 45 enseignants-chercheurs titulaires : 17 de l'université d'Orléans et 28 de l'université de Tours. À cet effectif de titulaires, s'ajoutent encore 1 professeur émérite, 4 PRAG/PRCE, et 7 membres associés (ATER et docteurs). La taille ainsi atteinte par l'unité, grâce au rassemblement des enseignants-chercheurs en sciences de gestions et du management des deux universités d'Orléans et de Tours, est importante. Elle rend possible, d'une part, d'intégrer et de valoriser l'activité de recherche des membres, quelle que soit leur spécialité disciplinaire, et, d'autre part, d'animer trois axes de recherche aux thématiques différentes dans lesquelles chaque membre peut trouver sa place et contribuer à l'aune de sa spécialité disciplinaire.

Sur la période, l'unité a bénéficié de 1 192 k€ de ressources financières (hors masse salariale). Rapportées à son effectif, ces ressources sont abondantes pour une unité en sciences de gestion et du management. Elles se répartissent pour 23 % en dotations récurrentes des tutelles (182 k€ par l'université de Tours, 92 k€ par l'université d'Orléans), relativement stable sur la période, et pour 77 % de ressources propres obtenues sur contrats de recherche (918 k€). La part des ressources propres traduit ainsi une dynamique contractuelle significative (10 contrats de recherche) qui confère à l'unité une relative autonomie et souplesse dans sa politique scientifique et lui permet notamment de financer des *copy-editing*, l'organisation de séminaires de recherche, et la participation de ses membres à des conférences internationales, etc. Le budget de certains projets atteste également la capacité et les compétences de l'unité à participer et à porter des projets d'envergure (« biomédicaments », 2013-2017, 937 k€ ; « tourisme Chambord », 2016-2020, 526 k€). Néanmoins, la dépendance de l'unité au financement par quelques contrats importants présente aussi des risques.

Sur les deux sites d'Orléans et de Tours, les enseignants-chercheurs ont accès à des locaux, des équipements informatiques, des ressources bibliographiques et des bases de données adaptés à leurs recherches. Les IAE d'Orléans et de Tours mettent chacun à disposition des doctorants une salle équipée, du matériel informatique et des logiciels d'analyse. Des formations peuvent aussi leur être financées pour les aider dans leur travail de recherche en sus de celles proposées par l'école doctorale. Pour tenir compte de la dispersion géographique de ses membres et de l'impact carbone et budgétaire des déplacements, les réunions, les séminaires et les ateliers sont majoritairement hybrides avec visioconférence. Deux réunions par an ont lieu en présentiel pour entretenir la dynamique collective, réunions auxquelles s'ajoutent l'organisation ponctuelle d'événements impliquant le collectif.

Points faibles et risques liés au contexte

Les ressources propres de l'unité sur la période, bien que très importantes au global, sont étroitement liées à trois principaux contrats de recherche : le premier obtenu en 2013, soit au cours de la précédente période d'évaluation (« biomédicaments », 2013-2017, 937 k€) ; le deuxième en 2016, soit au début de la période actuelle (« tourisme Chambord », 2016-2020, 526 k€) et le troisième, au milieu de la période actuelle (« invisibilité

des discriminations faites aux femmes », 2018-2021, 180 k€). Les ressources propres suivent ainsi une évolution hyperbolique au cours du contrat, avec un pic à 324 k€ en 2018 et une position basse à 87 k€ en 2021. Cette trajectoire et le faible niveau des dotations récurrentes des tutelles traduisent la dépendance de l'unité aux financements par contrats. Afin de réduire cette dépendance, et malgré le caractère déjà très mobilisateur des projets en cours, Vallorem pourrait chercher à diversifier son portefeuille de contrats. Cette diversification pourrait aussi se faire en candidatant à des contrats de recherche internationaux, ou du moins, en engageant des collaborations de recherche internationales.

Le personnel d'appui à la recherche, composé de deux agents à temps partiels (0,33 et 0,15 ETP) demeure trop faible. Pour compenser cette faiblesse, des membres de l'unité et de l'équipe de direction doivent venir en appui de ces personnels pour certaines tâches administratives (notamment de communication) et les enseignants-chercheurs gèrent eux-mêmes les projets à l'exception de la gestion financière. Cette faiblesse avait déjà été soulignée lors de la précédente évaluation Hcéres. Les arrivées récentes de deux nouveaux agents à temps partiels (0,5 ETP chacun) devraient renforcer l'appui administratif de l'unité. Néanmoins, la démultiplication des agents, leur rotation, leur fiche de poste et la fragmentation de leurs temps questionnent aussi la nouvelle organisation administrative, son efficacité et sa lisibilité par les membres de l'unité. Le financement des deux nouveaux postes à mi-temps (un contractuel de l'université d'Orléans et l'autre permanent par l'IAE de Tours) questionne aussi la pérennité de ce renfort.

Le sous-encadrement des formations en sciences de gestion et du management (notamment en IUT et en IAE) se traduit par une surcharge d'activités pédagogiques et de responsabilités administratives qui grève le temps disponible des titulaires pour la recherche. L'obtention d'un seul CRCT en fin de période (au titre de l'année universitaire 2021-22), d'une part, et l'écart-type important (10,9) du nombre de productions scientifiques par membre, d'autre part, en sont probablement des conséquences.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

En début de contrat, l'unité s'était fixée les objectifs suivants : développer la qualité de ses publications ; consolider ses partenariats, dont ceux avec les acteurs socio-économiques ; renforcer sa visibilité nationale et internationale. Ces objectifs témoignent des forces et des faiblesses de l'unité.

Les objectifs sont déclinés en actions précises. Par exemple, pour développer la qualité des publications, des ateliers d'écriture et/ou méthodologiques sont régulièrement organisés et les co-publications internes et externes à l'unité soutenues. Pour renforcer sa visibilité nationale et internationale, l'unité a développé un site Internet en français à destination du monde académique et créé une lettre d'information à destination des partenaires. Pour consolider les partenariats avec les acteurs socio-économiques, une première chaire « inclusion management travail » a été mise en place depuis novembre 2022 et deux autres sont en cours d'élaboration.

En positionnant sa recherche en trois axes clairs et lisibles et en prenant part aux grands projets de recherche portés par les universités d'Orléans et de Tours (PUI, projet PIA4 « Minerve », projet excellences, projet « one health »), Vallorem a déjà pris sa place dans les thématiques stratégiques de recherche de ses tutelles (santé et tourisme à Tours, santé et numérique à Orléans).

Points faibles et risques liés au contexte

Le pilotage de la stratégie scientifique de l'unité pourrait encore être renforcé en fixant, en début de contrat, des indicateurs et des valeurs cibles aux objectifs qu'elle se donne et aux actions qu'elle mène. Par exemple, les objectifs en termes d'évolution de la qualité des publications et d'augmentation de la qualité des publications internationales pourraient être précisés en début de contrat par des indicateurs (en nombre ou en proportion) et des valeurs cibles adaptés et atteignables, et dessiner ainsi la trajectoire collective qu'elle se souhaite se donner pour le contrat.

Le DAE ainsi que les entretiens font peu mention des ressources et des dispositifs mis en place par les tutelles susceptibles d'accompagner et d'amplifier les actions entreprises par l'unité pour atteindre ses objectifs. Par exemple, chacune des tutelles est partenaire d'une université européenne qui pourrait aussi être un champ d'investigation pour développer la mobilité internationale des chercheurs de l'unité, l'accueil de professeurs invités et pour explorer de nouvelles collaborations scientifiques en cohérence avec la stratégie des tutelles. Les CRCT et les dispositifs mis en place par les tutelles tels que les appels à projets financés par la commission recherche, le bonus qualité international (Tours) et le bonus qualité recherche (Orléans), pourraient être davantage mobilisés.

Enfin, l'unité, qui s'était fixé pour objectif de développer des chaires dans le but de consolider ses partenariats avec les acteurs économiques, a longtemps pâti d'un environnement peu favorable qui semble aujourd'hui en voie d'amélioration.

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

La parité fait l'objet d'un suivi particulier. La répartition par genre des membres titulaires de l'unité traduit une majorité féminine (56,35 % de femmes, 43,75 % d'hommes). On retrouve cette proportion dans chaque corps (PR, MCF, MCF HDR) ainsi que dans les trois axes de recherche.

Au cours de la période, l'unité a procédé à 18 recrutements (12 maîtres de conférences et 6 professeurs), dont 5 en interne et 13 issus de la mobilité. Les voies ouvertes pour le recrutement des professeurs sont diversifiées : 2 promotions internes, et 4 concours d'agrégation externe. La politique de recrutement de l'unité favorise ainsi la mobilité sans toutefois fermer à ses membres l'accès à une promotion interne.

Des entretiens individuels, à la demande des membres, sont mis en place pour prendre en considération leurs souhaits de changements ou d'évolutions. Les membres désireux de progresser dans leur carrière (demandes de qualifications, promotions, primes, congés recherche, candidatures au concours de l'agrégation, candidatures à des postes) sont accompagnés par les aînés qui leur proposent une relecture de leurs dossiers et des conseils personnalisés.

En matière de gestion des données et de sécurité informatique, l'unité suit la politique mise en œuvre par ses tutelles (utilisation de MS Teams, PC équipés de pare-feu, plan de gestion des données lors des dépôts de projets). Différents mécanismes sont également mis en œuvre par l'unité pour déployer la stratégie opérationnelle de ses tutelles en matière d'intégrité scientifique et de science ouverte. Sur chacun de ces points, l'unité participe aux séminaires de la MSH Val de Loire pour se coordonner avec les autres unités des sites en sciences humaines et sociales.

Pour réduire l'impact carbone des déplacements et contribuer plus largement à la prévention des risques environnementaux, les réunions de travail et les séminaires se font essentiellement en configuration hybride (avec visio-conférence) et du co-voiturage est organisé pour les deux réunions annuelles en présentiel. Une sensibilisation pour réduire les impressions papier est régulièrement rappelée. En matière d'achats et de marchés publics, l'unité suit la politique de ses tutelles.

Points faibles et risques liés au contexte

Si les doctorants et les chercheurs juniors de l'unité peuvent bénéficier des expériences des chercheurs plus expérimentés pour le début et la progression de carrière, ce partage d'expérience est encore *intuitu personae* et à la demande des intéressés. La réalisation d'entretiens sur demande n'est quant à elle pas de nature à permettre de repérer de manière proactive les collègues qui seraient en situation de souffrance au travail. Instaurer les entretiens individuels sur une base plus systématique et régulière pourrait être une mesure intéressante pour renforcer l'accompagnement des chercheurs qui n'en font pas la demande notamment. De même, le CSI généralisé depuis un an à tous les doctorants à partir de la troisième année de thèse pourrait aussi s'étendre aux doctorants en première et deuxième année pour anticiper d'éventuelles difficultés en début de thèse.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'unité bénéficie d'une forte visibilité sur le plan national. L'attractivité repose sur les succès aux appels à projets régionaux et nationaux, sur l'implication importante des membres au sein des associations académiques, des comités éditoriaux de revues et d'instances nationales d'évaluation. La visibilité internationale a connu une bonne progression avec notamment l'organisation de congrès internationaux et l'invitation ponctuelle de chercheurs étrangers. La visibilité internationale reste encore à consolider et à diffuser à l'ensemble des axes de l'unité.

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

L'unité bénéficie d'une forte visibilité sur le plan national et sa visibilité internationale connaît une bonne progression.

Sur le plan national, plusieurs réalisations témoignent de la visibilité de Vallorem. 7 membres de l'unité sont impliqués dans une activité éditoriale en tant que rédacteur en chef permanent ou invité (par exemple : au sein de la revue française de gestion, @GRH). Une dynamique importante d'expertise dans des revues académiques francophones pour la plupart référencées par la Fnege est constatée. 9 membres sont impliqués au sein d'instances nationales d'expertise scientifique et de pilotage de la recherche (4 auprès du conseil national des universités, 8 auprès du Hcéres, 2 auprès de la CEFDG, 1 auprès du MESRI). 7 membres titulaires sont impliqués dans 5 associations académiques de référence en sciences de gestion (association de gestion des ressources humaines [AGRH], association française de marketing [AFM], association information et management [AIM], association Etienne Thil, fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises [FNEGE]) et de deux groupements d'intérêt scientifiques (Optima, Études touristiques). Enfin, les travaux de 2 doctorants et de 6 titulaires ont fait l'objet de 5 distinctions dans le cadre de manifestations scientifiques nationales ou d'instances nationales telles que la Fnege.

Sur le plan international, la visibilité de l'unité se traduit par 5 invitations de membres de l'unité à présenter des travaux de recherche à l'étranger (Japon, Liban, Lituanie, Royaume-Uni et Tunisie), et par l'organisation de 4 colloques internationaux de référence (AGRH 2021 ; AFM 2017 ; international colloquium on brand, label, and product intelligence 2019 et 2021), ainsi que par la participation à des comités scientifiques d'autres manifestations de même dimension (international marketing trends conference, colloque international de l'association Etienne Thil, journée d'étude en contrôle de gestion de l'association francophone de comptabilité [AFC]). Le renforcement de la visibilité internationale de l'unité passe encore par la participation de quelques membres aux comités éditoriaux de 15 revues anglophones dans plusieurs disciplines des sciences de gestion, pour la plupart référencées par la Fnege. Cet investissement permet aux membres concernés de l'unité de connaître et de partager les exigences en matière de publications dans des revues reconnues internationalement. Enfin, les travaux de 2 doctorants et 8 titulaires ont fait l'objet de 7 distinctions dans le cadre d'une manifestation scientifique internationale (international marketing trends conference).

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité voit sa visibilité internationale croître au cours de la période, notamment grâce à l'organisation de colloques internationaux, celle-ci reste encore concentrée sur certains thèmes de recherche (principalement le Marketing) et pourrait donc se renforcer davantage en se déployant avec la même ampleur sur les autres thèmes.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

S'agissant de la politique d'accueil des personnels, les doctorants et post-doctorants ont à disposition sur les deux sites (universités de Tours et d'Orléans) un espace de travail dédié, un équipement informatique adéquat ainsi qu'un accès aux logiciels informatiques nécessaires. Ils ont accès aux formations proposées par l'école doctorale et participent aux ateliers doctoraux organisés deux fois par an. En complément et à la demande de ses doctorants, l'unité propose aussi des formations plus ciblées et adaptées à la recherche en science de gestion et du management.

Les chercheurs permanents nouvellement nommés peuvent bénéficier d'une décharge de 64 heures équivalent TD la première année et de 32 heures la seconde année pour développer leur recherche. Tout comme les chercheurs en début de carrière, ils disposent sur le plan matériel d'un environnement de travail en adéquation avec leurs activités de recherche.

Pour attirer les chercheurs invités, une procédure d'accueil est mise en œuvre par l'université d'Orléans permettant aux dits chercheurs de bénéficier d'une indemnité de vie et de transport. L'unité bénéficie aussi de l'appui potentiel du Studium – une association basée sur le campus d'Orléans dont l'objectif est de renforcer la dynamique internationale de la communauté scientifique du Centre-Val de Loire. L'hébergement des chercheurs étrangers et une rémunération complémentaire peuvent être ainsi être pris en charge. Sur la période considérée, 10 chercheurs (dont 7 internationaux) ont ainsi pu être accueillis.

Points faibles et risques liés au contexte

L'accueil relativement régulier de professeurs invités constitue un atout indéniable pour renforcer la visibilité de l'unité sur les plans national et international. Le nombre de chercheurs français ou internationaux invités pourrait toutefois être renforcé. Sur les 10 chercheurs invités, 5 concernent plus précisément le domaine du marketing et l'axe 2. L'accueil de professeurs invités internationaux pourrait encore se densifier dans les autres axes et domaines de l'unité pour intensifier leur visibilité et développer des collaborations de publications et de projets internationaux. Dans ce sens, la participation des tutelles à deux universités européennes (Athena et Neolaia) est un potentiel qui reste à explorer par l'unité. Le CRCT pourrait aussi être mobilisé – notamment pour les axes 1 et 3 – comme levier pour développer de nouvelles collaborations internationales, faire connaître l'unité et attirer de nouveaux professeurs invités.

Certaines formations proposées par l'école doctorale semblent difficiles d'accès en raison d'une demande importante et d'une modalité d'inscription qui pourrait être améliorée. Ces difficultés constituent un risque puisque cela peut aussi conduire les doctorants à se tourner par défaut vers des formations moins demandées mais aussi moins pertinentes pour eux.

Enfin, tandis que les universités d'Orléans et de Tours proposent toutes deux une décharge obligatoire de 64 heures aux chercheurs nouvellement nommés et leur offrent la possibilité d'une autre décharge de 32 heures la seconde année, cette dernière est très peu sollicitée. Ce dispositif serait pourtant de nature à leur permettre de densifier et de consolider leurs activités de recherche encore naissantes.

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 rayonnement et l'attractivité de l'unité reposent aussi sur sa capacité à répondre avec succès à des appels à projets lancés par les tutelles, les collectivités territoriales, des associations caritatives, etc. Les membres de l'unité sont ainsi impliqués dans plusieurs projets de recherche : un appel à manifestation d'intérêt « biomédicaments » (2013-2017) ; des appels à projets de recherche (APR) « territoire attractivité identité ressources écosystème » (2018-2020), « invisibilité des discriminations faites aux femmes » (2018-2021) ; des appels à projets d'intérêt régional (APR IR) « tourisme Chambord » (2016-2020), « rénovation soutenable du patrimoine bâti par un enduit à la chaux et à la poudre de Tuffeau » (2020-2023), « gaspillage alimentaire, stratégies de prévention, initiatives locales et agricoles » (2019-présent) ; un appel à projets de recherche d'initiative académique, projet ENGAGIR (2017-2020) et d'autres appels à projets notamment du FUI – « capteurs de comportements » (2016-2020). Ce dynamisme en matière de réponse à des appels à projets témoigne de la capacité de l'unité à travailler avec d'autres unités.

Bien que les membres de l'unité n'aient pas obtenu de projets financés par l'ANR, 4 projets ont été déposés sur la période considérée, dont l'un actuellement en phase 2 du processus d'évaluation au moment de la rédaction du RAE et lauréat mi-février 2023.

Enfin, au cours du contrat écoulé, les ressources propres levées par les projets de recherche dans le cadre d'appels à projets de recherche (APR) ont permis de financer deux contrats d'ingénieurs.

Points faibles et risques liés au contexte

Tout au long du contrat, les membres de l'unité ont consacré du temps et des efforts pour s'insérer et prendre part aux projets structurants portés par les établissements de tutelles, notamment dans leurs réponses aux programmes d'investissements d'avenir (PIA). Les premiers de ces projets ont été labélisés en fin de contrat (fin 2021).

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Cette section est sans objet pour Vallorem qui ne dispose pas d'équipement ou de plateforme technologiques propre et spécifique à ses activités de recherche.

Points faibles et risques liés au contexte

Cette section est sans objet pour Vallorem qui ne dispose pas d'équipement ou de plateforme technologiques propre et spécifique à ses activités de recherche.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique globale de l'unité est correcte, puisqu'en moyenne chaque membre a produit sur la période 8,89 articles, communications et ouvrages. Pour autant, le nombre de publications est à peu près stable à la fois par rapport à la période précédente, et au cours de la présente période évaluée. De forts écarts de publication existent entre les membres permanents de l'unité, notamment entre HDR et non HDR.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Sur les 45 enseignants-chercheurs titulaires de l'unité, 17 sont habilités à diriger des recherches, soit une capacité d'encadrement de 37,8 % qui se répartit de façon homogène entre les trois axes de l'unité : 6 HDR dans l'axe 1 (3 MCF HDR + 3 PR), 6 dans l'axe 2 (2 MCF HDR + 4 P) et 5 dans l'axe 3 (3 MCF HDR + 2 PR). Globalement, la production de 29 thèses (14 à l'Université d'Orléans, 15 à l'Université de Tours) soutenues, ainsi que l'encadrement des doctorants, s'appuient sur une équipe expérimentée. La répartition des doctorants entre les trois axes est toutefois déséquilibrée, avec seulement 3 doctorants dans l'axe 3, contre 8 et 9 (+2 en attente d'inscription) dans les axes 1 et 2 respectivement.

La production scientifique de l'unité est cohérente avec la taille de l'équipe à plusieurs titres. L'unité affiche une production scientifique sur la période de 138 articles dont 117 en français (80 % environ des publications) soit une répartition de 3 publications en moyenne pour chacun des 45 titulaires de l'unité. À cela s'ajoutent 7 parutions d'ouvrages rédigés ou co-dirigés par 8 membres de l'unité. De même, l'unité fait état de 186 communications scientifiques, ce qui, rapporté aux 117 publications dans des revues de référence pour la Fnege, équivaut à un taux de conversion d'environ 1 publication pour 1,6 communications.

Les publications sont majoritairement (84,8 %) dans des revues classées, en particulier de rang 2 (38 articles soit 27,5 % des publications classées) et 3 (54 soit 39,1 %) et encore très peu dans des revues classées 1.

Ajoutons à ces résultats un taux de citation sur Google Scholar des articles publiés de 3,52 en moyenne, et près d'une publication classée sur cinq (19,5 %) est en langue anglaise (revue internationale). De plus, les membres de Vallorem ont obtenu 16 prix ou distinctions scientifiques.

L'unité accompagne les travaux scientifiques des membres grâce à des séminaires et des formations aux dernières avancées méthodologiques.

Points faibles et risques liés au contexte

Un point de vigilance est à noter à propos de la production scientifique de l'unité : le nombre d'articles, en français et en anglais, est à peu près stable sur la période, et équivaut à 23 publications en moyenne par année (écart-type de 3,5). Autrement dit, l'équivalent d'un article pour 2 titulaires de l'unité. Plusieurs professeurs et maîtres de conférences ont été recrutés sur la période et on s'attendrait à ce qu'ils favorisent un élan dynamique en termes de production scientifique. De plus, une proportion importante des publications en anglais et en français l'est dans des revues classées en rang 3, 4 ou non classées (71,7 %).

La part des publications dans des revues anglophones demeure modeste, et ce d'autant plus que les données de caractérisation incluent des articles en anglais dans des revues françaises, publiant le plus souvent majoritairement en français (gérer et comprendre, recherche et applications marketing, journal de gestion et d'économie de la santé, revue de management et de stratégie). Au total 16 articles sont comptabilisés dans des revues anglophones de qualité. La proportion de publications dans des revues anglophones de référence est donc faible (11,6 % des articles), 12 de ces 16 publications l'étant dans des revues de rang 3 ou 4.

Le champ thématique des travaux menés est relativement vaste, puisqu'il s'articule autour de dimensions discriminantes : management stratégique des hommes et des projets ; management de la RSE ; valeur et stratégies de création de valeur ; marketing social et responsable ; management des pratiques innovantes et créatives. Cela est loin d'être un point faible. En revanche, cette diversité ne facilite pas la gestion de l'unité en 3 axes.

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

La majorité des membres de l'unité contribue à la production scientifique de l'unité, quel que soit leur corps d'appartenance. Cette contribution s'avère particulièrement forte pour les membres dotés d'une HDR par rapport aux autres membres de l'unité. En moyenne sur l'ensemble des membres, chacun contribue à la production scientifique de l'unité (toutes productions confondues) à hauteur de 8,89 contributions sur la période.

Globalement, la production de 29 thèses soutenues, ainsi que l'encadrement des doctorants, s'appuient sur une équipe expérimentée.

L'unité tente d'innover pour inciter les membres à être dans une dynamique à la fois scientifique et collective. Par exemple, l'unité a mis en place des ateliers collectifs où chacun doit, en début d'année, s'intégrer à une équipe. Au cours de l'année, l'équipe doit travailler sur une thématique commune afin de présenter en séance collective des pistes de recherches à partir d'un état de l'art ou éventuellement une recherche plus aboutie qu'elle peut publier.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité compte 45 membres titulaires, dont 17 ont une HDR (37,8 % des membres), et 20 doctorants à fin décembre 2021. La répartition des doctorants entre les trois axes est toutefois déséquilibrée, avec seulement 3 doctorants dans l'axe 3, contre 8 et 9 (+2 en attente d'inscription) dans l'axe 1 et 2, alors que la capacité d'encadrement des trois axes est homogène.

Des disparités existent en termes de publication entre les membres de l'unité. Plus précisément, entre les doctorants et MCF d'une part, et les MCF HDR et PR d'autre part, aussi bien pour les articles publiés en langue française qu'en langue anglaise. Quand les MCF affichent un nombre moyen de 6,53 productions tous types confondus (articles, communications et ouvrages), les PR en réalisent en moyenne 14,92. Au niveau du nombre moyen de publications dans des revues, l'écart est proportionnellement encore plus grand entre les membres ayant une HDR (moyenne de 4,8) et les MCF (moyenne de 1,84). Les écarts en termes de publication sont donc importants entre les membres selon leur statut. Ils sont également importants au sein de chaque statut, les écarts-types étant très grands. Ce qui signifie que certains membres demeurent en marge du processus de production scientifique.

Les publications des doctorants représentent une part restreinte de la proportion au sein de l'unité. Trois publications de doctorants sont par exemple réalisées en 2019 sur les 23 recensées. Et surtout, un déséquilibre des publications des doctorants entre les sites est constaté : aucune publication dans des revues n'est recensée sur le site d'Orléans, quand 8 publications de doctorants le sont sur le site de Tours. Ajoutons à cela une durée moyenne des thèses dépassant 5 ans. Ces résultats devraient conduire l'unité à clarifier et à structurer une politique d'incitation et d'accompagnement à la publication et au travail scientifique pour les doctorants et les chercheurs débutants, d'une part, et à s'assurer que cette politique est bien traduite sur l'ensemble des sites de l'unité et auprès de tous les doctorants et directeurs ou directrices de thèse, d'autre part.

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

L'unité applique le fonctionnement de l'école doctorale Centre-Val de Loire en généralisant des incitations à la mise en place de bonnes pratiques. Des dispositifs d'insertion professionnelle, dont une action de sensibilisation à l'entrepreneuriat (dispositif Pépite CVL) et des outils de mesure du taux d'insertion ont été élaborés.

En matière de science ouverte, l'unité propose aux membres un accompagnement dédié à la mise en référence de la production scientifique sur la plateforme HAL. Le résultat est probant, puisque la quasi-totalité des publications de la période en français et en anglais se trouvent sur cette plateforme.

Points faibles et risques liés au contexte

Bien que le comité de suivi individuel (CSI) soit mis en place par l'école doctorale, l'entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants incite le comité à émettre quelques réserves. Certains des doctorants présents ne connaissaient pas le dispositif et ont déclaré ne pas avoir été auditionnés au cours de l'année

précédente. Pour d'autres, la durée de l'entretien est parfois trop courte (quelques minutes) pour qu'un suivi individuel puisse vraiment avoir lieu.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Les thématiques de l'unité renvoient à des enjeux sociaux et sociétaux importants, qui appellent à développer des liens forts avec l'environnement socio-économique. Cependant les projets de recherche contractualisés avec les partenaires sont diversement développés selon les axes et les produits de ces activités de recherche sont encore peu valorisés auprès de l'environnement non académique.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'interaction avec l'environnement non académique était l'un des objectifs forts de l'unité pour ce contrat, en particulier renforcer les partenariats et la visibilité de l'unité, d'une part, et consolider les partenariats avec les acteurs socio-économiques, notamment sous la forme de chaires, d'autre part.

Sur la période, l'unité a développé des partenariats conventionnés avec des organismes professionnels locaux et régionaux sous la forme de projets collaboratifs de recherche à différents niveaux (universités d'Orléans et de Tours). On peut citer par exemple une étude réalisée par deux chercheurs et deux professionnels pour l'office du tourisme Centre-Val de Loire sur l'image perçue d'un échantillon de châteaux de la Loire, une étude de la valeur perçue de l'expérience de visite du château de Chambord et de son site web, deux interventions de Renault et Dacia et des analyses pour le domaine national de Chambord.

Ces collaborations avec le monde socio-économique ont permis de dégager des ressources propres pour l'unité : projet Taire « territoire attractivité identité ressources écosystème » (2018-2020, 90 k€) ; projet IDFF « invisibilité des discriminations faites aux femmes » (2018-2021, 180 k€) ; projet Cowork CVL (21 k€), Projet 2020 « biomédicaments » (2013-2017, 976 k€) ; projet « tourisme Chambord » (2016-2020, 526 k€) ; projet CoCaPs « capteurs de comportements » (2016-2020, 20 k€) ; projet RESPECT « rénovation soutenable du patrimoine bâti par un enduit à la chaux et à la poudre de Tuffeau » (2020-2023, 20 k€) ; projet Gaspilag « gaspillage alimentaire, stratégies de prévention, initiatives locales et agricoles » (2019-présent, 39 k€).

Des rencontres avec des professionnels sont organisées par des enseignants-chercheurs de l'unité (par exemple une conférence en 2019 à Orléans en partenariat avec la région Centre-Val de Loire, la CCI Loir-et-Cher, le Feder et les vitrines d'Orléans). L'unité accueille aussi des praticiens lors de ses séminaires et ateliers (par exemple le directeur de la valeur client de Renault).

Les membres de l'unité s'investissent dans des sujets en forte proximité avec le monde non académique, par exemple, des sujets tels que l'égalité professionnelle homme/femme, la lutte contre le gaspillage alimentaire (projet Gaspilag), la restauration et la sauvegarde du patrimoine culturel (projet Ip@t, projet respect, une thèse), l'inclusion et les défis technologiques (projet cocaps).

L'unité accueille des doctorants dont la recherche est financée pour tout ou partie par des partenaires non académiques (3 thèses). Elle encourage également le développement de conventions Cifre ou d'autres conventions de partenariats.

Points faibles et risques liés au contexte

Les partenariats conventionnés avec les acteurs des organismes professionnels semblent être négociés très souvent par les chercheurs du domaine du marketing, ce qui entraîne une vulnérabilité de l'unité et un déséquilibre entre les axes.

Les études réalisées ne sont pas encore suffisamment valorisées. Les rencontres organisées avec des professionnels sont peu nombreuses sur la période et pourraient être plus fréquentes.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Les travaux de recherche développés au sein de l'unité dans le cadre du projet « biomédicaments » ont permis la création de *start-up*. Sur le plan international, l'unité a mis en œuvre une étude procédurale sur l'incubation des industries des brevets scientifiques et technologiques dans des universités chinoises.

Les chercheurs de l'unité participent également à des activités de diffusion des résultats de recherche auprès des acteurs de monde socio-économique à l'échelle locale : conférence organisée par Pharmacie, réseau de 800 pharmaciens ; conférence sport et développement durable, salon running Loire Valley.

Trois chaires sont en développement au sein de l'unité de recherche, l'une sur les pratiques inclusives à Tours, la seconde sur la digitalisation des métiers du chiffre à Orléans et la troisième sur la valeur sociale. Elles constituent un potentiel pour développer des partenariats conventionnés avec des acteurs du monde économique et social. Le développement de ces trois chaires sur des objets de recherche originaux devrait permettre une structuration de l'unité permettant l'accueil de jeunes chercheurs financés, des innovations académiques (production, développement et communication de connaissances scientifiques) et des innovations pédagogiques (développement de nouvelles formations et diffusion de nouvelles connaissances produites auprès des étudiants et des professionnels). Elles témoignent aussi de la volonté des membres de Vallorem qui y participent d'établir des partenariats stratégiques sur des sujets porteurs.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité valorise encore trop peu de produits concrets associés à la logique de partenariat conventionné. Si certains produits destinés à l'environnement non académique sont recensés (études, analyses, expertises), ils semblent relever d'une démarche de valorisation relativement classique, sous la forme de productions indépendantes à destination du public essentiellement : articles dans des revues professionnelles et interventions dans la presse.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité met ses compétences scientifiques au service de l'organisation de manifestations destinées au grand public (expositions, biennales, installations, concerts, spectacles, etc.).

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de commentaire.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Un point d'équilibre soutenable entre charges d'enseignement, activités de recherche et responsabilités administratives reste encore à trouver.

Le pilotage de la stratégie peut être renforcé en précisant pour chaque objectif les indicateurs clés retenus et leurs cibles. Chacun pourrait ainsi identifier par quelles actions il peut contribuer aux objectifs collectifs. Des points d'étape permettraient de renforcer la dynamique collective.

L'accompagnement des membres peut être renforcé : les nouveaux doctorants doivent tous être informés sur la qualification ; les nouveaux MCF devraient tous disposer de la seconde année du dispositif jeune chercheur ; les chercheurs juniors pourraient être tutorés par des seniors ; les projets de CRCT doivent être soutenus.

L'unité a besoin que ses personnels d'appui soient renforcés sur le long terme. Si les tutelles ne sont pas encore en capacité d'apporter cet appui, les IAE pourraient porter à parts égales leurs soutiens. L'unité doit aussi explorer comment les financer sur ses ressources propres.

La dynamique contractuelle doit être maintenue et poursuivie en diversifiant le portefeuille de contrats pour réduire la dépendance à quelques gros projets. Les chaires en cours d'élaboration doivent pouvoir être menés

à terme. Contrats et chaires devraient aussi être envisagés comme des leviers pour garantir à l'unité un socle de ressources propres stable pour auto-financer l'appui administratif qui lui fait défaut.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

La dynamique engagée par l'unité pour renforcer sa visibilité internationale doit être maintenue et renforcée. L'accueil plus régulier de chercheurs étrangers invités plus nombreux peut contribuer à favoriser les partenariats de recherche et donner lieu à des co-publications et des participations à des projets internationaux ou européens.

Les CRCT pourraient aussi être mobilisés et les projets d'universités européennes des tutelles (Athena et Neolaia) investis pour explorer de nouvelles collaborations au-delà des réseaux personnels actuels.

Les échanges de bonnes pratiques et la co-publications avec les membres expérimentés des différents thèmes de l'unité – certains thèmes étant plus actifs que d'autres sur le plan international – pourraient également être bénéfiques.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Pour dynamiser une production scientifique stable sur la période et améliorer la proportion d'articles classés dans des revues de bon niveau et dans des revues anglophones, plusieurs recommandations sont possibles.

En termes de progression quantitative de la production scientifique, les équipes engagées dans des projets contractuels de recherche peuvent se focaliser sur des objectifs de publication affichés dès le début des projets. Dans la mesure du possible, chaque projet intégrerait dans son budget un ingénieur de recherche ou un post-doctorant afin d'aider l'équipe dans ses initiatives de publication. Enfin, l'unité devrait veiller à clarifier auprès de tous les doctorants sa politique d'accompagnement et ses exigences en termes de publications et de durée de thèse.

En termes d'amélioration de la qualité des publications et d'accroissement des publications internationales, on peut inciter l'unité à bénéficier du bonus qualité internationale (Tours) et à utiliser une aide à l'analyse automatique d'articles dans une première étape de revue de littérature. L'accompagnement plus collectif passe aussi par le partage d'expérience en interne ainsi que par des professeurs et des rédacteurs en chef invités.

Enfin, l'unité peut suivre de manière plus précise le nombre et la qualité des publications de ses membres. Certaines imprécisions des données de production laissent à penser que la qualité des informations pourrait encore être améliorée.

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

Les thèmes de recherche de l'unité se prêtent à la valorisation. Le transfert des savoirs issus de la recherche auprès des acteurs socio-économiques et des collectivités gagnerait ainsi à être davantage développé et valorisé, sous la forme par exemple de rapports d'étude et d'expertise à destination d'acteurs privés ou publics du monde économique et social, et notamment du touristique.

Des indicateurs (quantitatifs et/ou qualitatifs) de mesures des produits découlant des recherches conduites dans le cadre des partenariats conventionnés permettraient de piloter la politique scientifique de l'unité et de valoriser la spécificité de ces recherches. Le lien avec le monde socio-économique pourrait aussi être renforcé en impliquant dans ces projets les doctorants mais aussi les étudiants de master, potentiels partenaires en devenir de Vallorem, pour les préparer à la coopération entre praticiens et chercheurs.

L'unité pourrait prendre appui sur la participation de certains de ses membres à deux groupements d'intérêt scientifique (GIS Optima et GIS études touristiques) pour susciter de nouvelles coopérations scientifiques et des publications à rayonnement international.

Les trois projets de chaires en développement présentent un réel potentiel pour l'unité. Leur réussite repose sur la capacité des porteurs à coconstruire de manière transversale les actions pour impliquer et mobiliser des membres des deux sites de Tours et d'Orléans.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 7 février 2023 à 8h30

Fin : 7 février 2023 à 16h30

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h30-08h50	Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
08h50-09h00	Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs
09h00-09h15	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
09h15-10h15	Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites
10h15-10h30	<i>Pause</i>
10h30-11h15	Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles et les responsables du champ SHS
11h15-12h00	Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
12h00-13h00	<i>Déjeuner</i>
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	<i>Pause</i>
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 à mentionner.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Hcéres
Département d'évaluation de la recherche

Tours, le 13 juin 2023

Objet : DER-PUR230023382 - VALLOREM - Val de Loire recherche en management.

Au nom de l'EA VALLOREM et de l'université de Tours, j'adresse mes sincères remerciements aux membres du comité d'experts Hcéres pour leur rapport et leurs recommandations.

Suite à lecture attentive du rapport, l'université de Tours souhaite faire les observations suivantes sur le caractère structurellement contraint des marges de manœuvre de l'établissement en matière de recrutement.

1. Depuis de nombreuses années, la sous-dotation de notre établissement est reconnue : en effet, au regard d'universités de taille, de localisation et de structuration comparables (universités de province de taille moyenne avec un secteur santé), l'université de Tours accuse un écart structurel historique de 10 à 17 Millions d'Euros sur sa SPCSP (chiffres des comptes financiers 2021). Depuis son élection, l'équipe présidentielle actuelle n'a cessé d'entreprendre toutes les démarches auprès du MESR pour obtenir un rééquilibrage, ce qui a abouti en 2021 à l'obtention d'une dotation d'amorce de rééquilibrage de 1M€. Celle-ci a permis à l'établissement de recruter quelques emplois (essentiellement de Biatss et d'enseignants-chercheurs) et de republier des postes pourvus depuis longtemps par des ATERS.

2. Le plafond d'emploi état de l'université de Tours n'a pas été augmenté depuis 2018 (il se monte à environ 2110 ETPT). Le MESR, conscient de cette difficulté, vient de remonter ce plafond de 21 ETPT, sachant cependant que cette quotité est en grande partie liée à la création de la faculté d'odontologie de l'UT et à l'appui à la création de la faculté de médecine d'Orléans.

3. La sous-dotation en emplois de titulaires oblige l'UT à procéder à des recrutements sur son plafond propre (de CDD massivement) : la hausse du point d'indice en juillet 2022 n'ayant pas été compensée en 2023 pour les personnels sur plafond propre de notre établissement, la dotation d'1M€ sus-mentionnée va s'en trouver entièrement annulée.

4. La non-compensation du GVT depuis plusieurs années a abouti à ce que, pour la première fois en 2022, la SPCSP de l'université de Tours (masse salariale et fonctionnement) ne couvre pas les besoins de masse salariale totale de l'établissement.

La conjonction de ces différents facteurs aboutit à de fortes contraintes sur les possibilités de recrutement, tant d'enseignants-chercheurs que de personnels d'appui, ce qui a d'importantes conséquences, d'une part sur l'appui qu'il est possible d'offrir à la



recherche, et d'autre part sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels. Par ailleurs, dans les années à venir, les marges de manœuvre seront vraisemblablement encore diminuées, ne serait-ce que du fait de l'augmentation du coût de l'énergie (« seulement » +30% en 2022, mais une hausse de 100% est à anticiper pour 2023, du fait du renouvellement de notre marché), avec une vraisemblable amplification des conséquences mentionnées ci-dessus. Les possibilités d'action résident essentiellement dans la mutualisation des personnels et des équipements, largement mise en avant dans la partie Recherche du DAE établissement et dans les échanges entre le comité et les tutelles.

Enfin, nous transmettons ci-après les observations rédigées par l'unité de recherche.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président de l'université de Tours

A. Giacometti

Arnaud GIACOMETTI

Le Président

Tél : 02 38 49 47 48 - secretariat.cabinet@univ-orleans.fr

Références à rappeler : EB/SF/24

Affaire suivie par : Pascal BONNET

☎ 02 38 49 25 50 ✉ vp.cr@univ-orleans.fr

Haut conseil de l'évaluation de la recherche et
de l'enseignement supérieur (Hcéres)
Monsieur Éric SAINT-AMAN
Directeur du département d'évaluation
de la recherche
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS

Monsieur le directeur,

L'université d'Orléans souhaite remercier l'ensemble des membres des différents comités d'évaluation du Hcéres, conseillers scientifiques et comités d'experts, pour le temps consacré à l'expertise des bilans des laboratoires de recherche et des fédérations.

Lors des échanges entre les différents comités et les directions des laboratoires, il a été mentionné à plusieurs reprises l'absence d'augmentation des dotations des laboratoires.

Il est important ici de souligner que l'université d'Orléans a traversé de très graves difficultés financières lors du dernier contrat quinquennal (2016-2022) et en particulier la mise en œuvre d'un Plan de Retour à l'Equilibre (PRE) à la demande du Ministère pour faire face à une trésorerie négative (2016).

Par ailleurs, sur la même période, l'université a vécu une hausse de ses effectifs étudiants de plus de 25% alors que sa dotation n'a évolué que de 0,5% par an en moyenne.

Cette situation n'a effectivement pas permis une augmentation du budget consacré à la recherche sur cette période.

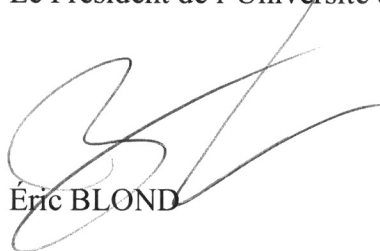
.../...

En outre, cette difficulté financière a également eu un impact sur les recrutements de nouveaux personnels en appui de la recherche, et seuls les départs en retraite ont pu être renouvelés systématiquement.

La situation est assainie depuis 2020 et il est important de noter que les dotations des laboratoires de recherche ont depuis augmenté et que de nouveaux postes de personnels en appui à la recherche ont été créés dans certains laboratoires lors des campagnes 2021 et 2022. Cette dynamique sera maintenue dans les prochaines années.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président de l'Université d'Orléans

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eric BLOND', written over the printed name.

Eric BLOND

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)

