



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :

Pôle de Recherche Interdisciplinaire en Sciences du
Management

PRISM

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne





agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glaudes



Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2012-2013, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des six critères définis par l'AERES.

NN (non noté) associé à un critère indique que celui-ci est sans objet pour le cas particulier de cette unité ou de cette équipe.

Critère 1 - C1 : Production et qualité scientifiques ;

Critère 2 - C2 : Rayonnement et attractivité académique ;

Critère 3 - C3 : Interaction avec l'environnement social, économique et culturel ;

Critère 4 - C4 : Organisation et vie de l'unité (ou de l'équipe) ;

Critère 5 - C5 : Implication dans la formation par la recherche ;

Critère 6 - C6 : Stratégie et projet à cinq ans.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport a obtenu les notes suivantes.

● Notation de l'unité : Pôle de Recherche Interdisciplinaire en Science du Management

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A	A+	A+	B	A	B



Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Pôle de Recherche Interdisciplinaire en Science du Management
Acronyme de l'unité :	PRISM
Label demandé :	EA
N° actuel :	4101
Nom du directeur (2012-2013) :	M ^{me} Nathalie GUICHARD et M ^{me} Régine VANHEEMS
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M ^{me} Nathalie GUICHARD et M ^{me} Régine VANHEEMS

Membres du comité d'experts

Président :	M. Amaury GRIMAND, Université de Poitiers
Experts :	M. Jacques JAUSSAUD, Université de Pau et des Pays de l'Adour M ^{me} Marine LE GALL-ELY, Université de Bretagne-Sud M. Pascal LOUVET, Université Pierre Mendès France, Grenoble M. Jean-Michel PLANE, Université Paul-Valéry Montpellier 3

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M^{me} Véronique DES GARETS

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M^{me} Annie MILLET (Vice-Présidente du Conseil Scientifique de l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne)



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le Pôle de Recherches Interdisciplinaires en Sciences du Management (PRISM) a été créé en 2005 par la fusion de centres de recherche préexistants. Cette unité a été dirigée successivement par le professeur M. A. STEYER (2005 - Septembre 2006), par le professeur C. OPSOMER (Septembre 2006 - Septembre 2008) et enfin par le professeur C. MELLIOS (Septembre 2008 - Mai 2012). Mesdames Nathalie GUICHARD et Régine VANHEEMS (Maîtres de Conférences - Habilités à diriger des recherches) co-dirigent le PRISM depuis le 9 mai 2012.

A l'origine, le PRISM regroupait trois domaines de recherche : la finance, le marketing et la stratégie d'entreprise (SEE). Il en comprend aujourd'hui quatre, un pôle Gestion des Ressources Humaines (GRH) ayant rejoint le laboratoire.

Équipe de Direction

M^{me} Nathalie GUICHARD (Co-directrice de l'Unité)

M^{me} Régine VANHEEMS (Co-directrice de l'Unité)

M. Jean-François AMADIEU (Responsable du thème 2 « Gestion des Ressources Humaines »)

M. Jean-Paul LAURENT (Responsable du thème 1 « Finance »)

M. Jean-François LEMOINE (Responsable du thème 3 « Marketing »)

M. Constantin MELLIOS

M. Jean-Jacques PLUCHARD (Responsable du thème 4 « Stratégie et Economie d'Entreprise »)

M. Philippe RAIMBOURG

Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012 ¹	Nombre au 01/01/2014 ²	2014-2018 Nombre de produisants du projet ³
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	37	38	26
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	38	39	26

Taux de producteurs	68,42 %
---------------------	----------------



Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	53	
Thèses soutenues	60	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *		
Nombre d'HDR soutenues	7	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	21	21



2 • Appréciation sur l'unité

Le Pôle de Recherche Interdisciplinaire en Sciences du Management (PRISM) regroupe 37 enseignants-chercheurs : 11 PR, 26 MCF (dont 10 HDR). Une assistante administrative à temps plein complète l'équipe. Outre les 37 enseignants-chercheurs titulaires en poste dans l'unité, 3 enseignants-chercheurs sont en disponibilité au 30/06/2012 et 2 sont en détachement. L'un des enseignants chercheurs en disponibilité participe au projet 2014-2018.

53 thèses sont actuellement encadrées ; 60 ont été soutenues sur la période 2007 - Juin 2012 de même que 7 Habilitations à Diriger des Recherches (HDR). Les articles publiés dans des revues reconnues par l'AERES sont en hausse de près de 50 % au regard de la précédente campagne d'évaluation. 26 enseignants-chercheurs de l'unité peuvent être considérés comme producteurs au sens de l'AERES, soit un taux de plus de 68 %.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le PRISM tire avantage de la réputation de la Sorbonne, de sa localisation au cœur de Paris, et la notoriété de ses professeurs . Ceci constitue un levier important pour l'attractivité de l'unité. La nouvelle équipe de direction, mise en place en mai 2012, bénéficie d'un fort soutien des membres du PRISM et a réussi à impulser une nouvelle dynamique. Cette unité jouit d'un soutien institutionnel en termes de dotation budgétaire, celle-ci étant passée de 36 000 euros en 2007 à 54 000 euros en 2012. L'appartenance au PRES Hesam offre des perspectives de coopération inter-établissements, déjà avérées dans le cadre de la relation avec l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris (ESCP).

La production scientifique est significative, tant en volume qu'en niveau. Elle est en augmentation sensible au regard de la précédente évaluation AERES, avec un taux d'enseignants-chercheurs producteurs satisfaisant (68 %). La dynamique de recherche contractuelle est soutenue avec des projets européens, des participations à projets ANR, et d'autres contrats de recherche publics ou privés, ce qui apporterait au PRISM des ressources additionnelles.

Les membres du PRISM témoignent d'une présence active dans les conseils centraux de l'Université (CS et CA) ainsi qu'au sein de l'Ecole Doctorale de Management (ED 533), récemment accréditée et dirigée par un membre du laboratoire. Les doctorants expriment une satisfaction globale quant à la qualité de l'encadrement et du suivi doctoral. Cette satisfaction s'exprime également au regard des possibilités de financements (contrats doctoraux, contrats CIFRE, financements collectivités locales, postes d'ATER et de demi-ATER, etc.) et de l'incitation à la publication.

A l'intérieur du PRISM, le pôle finance bénéficie d'une bonne visibilité avec de nombreuses publications dans des revues internationales de haut niveau. Il s'appuie sur la présence d'un Labex « Régulation Financière » (ReFi), positionné sur un thème porteur, qu'il a contribué à créer et dans lequel il est fortement investi.

Points à améliorer et risques liés au contexte

La dynamique collective de l'unité est faible; elle n'est pas assez articulée autour d'axes forts et distinctifs et n'exploite pas assez les synergies entre pôles. La transversalité entre ceux-ci est seulement limitée à la production d'ouvrages collectifs. En dépit des efforts de rationalisation entrepris, la plupart des pôles souffrent d'une trop grande dispersion de leurs axes de recherche, notamment pour ceux dont les effectifs sont restreints (pôles Marketing ou GRH). Par exemple, le pôle marketing ne compte qu'un seul poste de Professeur. La stratégie d'internationalisation de la recherche devrait être mieux affirmée au sein de chaque pôle. Il convient d'optimiser les synergies qu'offre le rattachement au PRES Hesam, notamment à travers un renforcement de la coopération avec le CNAM.

L'exiguïté des locaux ne permet pas d'organiser la vie de l'unité dans de bonnes conditions de même qu'elle constitue un handicap à l'accueil de professeurs invités. L'unité ne dispose pas encore de statuts formels, même s'il existe un règlement intérieur. La direction de l'unité devrait être davantage associée à l'élaboration des profils de postes mis au recrutement par l'Université.



Recommandations

Il convient de renforcer la cohérence interne des axes de recherche au sein de chaque pôle, le cas échéant en resserrant le nombre d'axes (en particulier pour les pôles GRH ou Marketing). La politique de séminaires doit être systématisée au sein de chaque pôle et leur statut élargi au-delà des présentations croisées entre doctorants et chercheurs confirmés.

L'identité collective de l'unité doit être développée en renforçant par exemple les séminaires transversaux (à l'instar du séminaire pluridisciplinaire organisé avec l'Université Libre de Bruxelles et les réponses à appels à projets associant plusieurs pôles). Le potentiel d'internationalisation de la recherche au sein du PRISM doit être renforcé à travers le soutien apporté aux publications dans des revues anglo-saxonnes et l'ouverture internationale de certains des colloques. De même il est souhaitable de renforcer les coopérations institutionnelles avec des laboratoires étrangers, et de positionner sur des appels à projets européens.

La direction du PRISM doit être impérativement associée à la réflexion sur les profils de postes mis au recrutement. La coordination sur ce point avec l'UFR doit être renforcée. Il est indispensable, au-delà de la production d'un règlement intérieur, de rédiger rapidement les statuts du laboratoire. Cela permettra notamment d'explicitier le mode d'élection du directeur. Il est suggéré de mettre en place, au-delà des entretiens informels avec la direction du PRISM, une politique plus active de retour à la recherche pour les non-productifs.

Finalement il est urgent d'améliorer la situation des locaux de l'unité : le départ de l'IAE de Paris offre à cet égard des perspectives, y compris de mutualisation des ressources administratives. Par ailleurs, un poste d'ingénieur d'études constituerait sans conteste un point d'appui précieux dans le cadre de l'aide au montage de projets ANR ou européens.



3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le taux d'enseignants-chercheurs produisant de l'unité, à hauteur de 68 %, est satisfaisant et marque une progression sensible au regard de la précédente évaluation AERES. Si le pôle finance se singularise par une densité importante de publications à l'international dans d'excellents supports, ce point doit néanmoins être renforcé pour les autres pôles.

Un effort a été entrepris pour resserrer le nombre d'axes de recherche adossés à chaque pôle. Toutefois, le risque de dispersion et de fragmentation subsiste pour les pôles aux effectifs plus restreints (marketing et gestion des ressources humaines) qui comptent chacun trois axes. Pour autant, la plupart des axes de recherche du PRISM bénéficient d'une visibilité forte à l'échelle nationale (régulation financière, e-marketing, gouvernance des pôles de compétitivité, discriminations) avec un réel potentiel d'internationalisation.

La présence d'un Labex « Régulation Financière » (ReFi), adossé au pôle finance, est à souligner, d'autant plus que le PRISM y apparaît particulièrement actif, étant représenté au sein du comité scientifique du Labex et animant trois groupes de travail sur neuf en son sein.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Les membres du PRISM témoignent d'une présence active tant dans les réseaux et associations académiques que dans les comités éditoriaux de revues. Deux membres du PRISM sont rédacteurs en chef de revues (Revue de Gestion des Ressources Humaines, Vie et Sciences de l'Entreprise) et plusieurs membres participent aux comités de rédaction ou éditoriaux de revues académiques (Management & Avenir, Revue de Gestion des Ressources Humaines, Finance Contrôle Stratégie, American Journal of Industrial and Business Management, Review of Derivatives Research, Bankers, Markets and Investors). La plupart des membres du PRISM sont régulièrement invités dans des universités étrangères. L'unité est active sur l'organisation de colloques, 2011 ayant constitué un point d'orgue avec l'organisation de 6 colloques et journées de recherche. La création du PRES Hesam a été l'opportunité de renforcer les coopérations entre le PRISM et l'ESCP. Les collaborations institutionnelles avec le CNAM devraient également à terme pouvoir se renforcer.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Les interactions entre l'unité et l'environnement social, économique et culturel sont soutenues. En attestent le nombre élevé de publications dans des revues professionnelles et l'effort de vulgarisation scientifique sous la forme d'ouvrages. Les liens avec les associations professionnelles sont étroits (Association Nationale des Directeurs Financiers et du Contrôle de Gestion, Institut Louis Bachelier, Professional Risk Manager's Association, American Accounting Association, etc.) de même qu'avec les pouvoirs publics (Haut Conseil de l'Intégration, Conseil de la Concurrence, Centre d'Analyse Stratégique, etc.). Le nombre de thèses CIFRE, en augmentation sensible, constitue un autre signal favorable de cette inscription dans l'environnement socio-économique. Des liens ont commencé à être tissés avec les pôles de compétitivité (par exemple le PICOM, pôle de compétitivité des industries du commerce). Ils peuvent sans doute être renforcés.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'unité

La vie et l'animation scientifique de l'unité souffrent incontestablement d'un manque d'espace (50 m²) qui constitue par ailleurs un handicap pour accueillir dans des conditions acceptables des professeurs invités. L'unité bénéficie d'une dotation budgétaire de 54 000 euros, à comparer à 36 000 euros en 2007, témoignant ainsi du soutien institutionnel de l'Université.

S'agissant de la gouvernance du PRISM, la direction a initié la rédaction d'un règlement intérieur, mais ne dispose pas encore de statuts formels. Les pôles sont relativement autonomes dans la définition de leur projet scientifique bien que la direction de l'unité soit attentive à ce qu'il y ait un minimum d'harmonisation dans les modes de fonctionnement de chaque pôle. L'élection du directeur du PRISM par l'ensemble de ses membres, y compris les doctorants, si elle témoigne d'un souci démocratique, est peu usuelle.



Chaque pôle développe en son sein sa propre politique de séminaires, le plus souvent dédiés à des présentations croisées entre doctorants et chercheurs confirmés. L'animation collective apparaît toutefois inégale entre pôles et il paraît opportun, comme la direction du PRISM l'évoque elle-même, de donner un statut élargi aux séminaires (ateliers d'écriture, ateliers méthodologiques, etc.).

La direction du PRISM semble éprouver quelque difficulté à faire valoir son point de vue sur la rédaction des profils de postes mis au recrutement. La présence du directeur de l'UFR au sein du comité de direction du PRISM doit servir de point d'appui pour renforcer sur ces questions la coordination entre l'unité et l'UFR.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les synergies entre l'offre de formation (4 Master 2 recherche et 16 Master 2 professionnels) et l'activité de recherche sont fortes. Le nombre de thèses soutenues est significatif (une soixantaine sur les 5 dernières années) et s'appuie sur un potentiel d'encadrement doctoral satisfaisant (7 HDR ont été soutenues depuis 2008). La proportion de doctorants financés (plus de la moitié) est importante. Il convient de noter le développement soutenu des contrats CIFRE sur la période récente. L'obtention de 4 prix de thèse (Institut de la Concurrence, FNEGE, AFFI, ADERESE) atteste de la qualité de l'encadrement doctoral. Les doctorants apprécient de bénéficier de financements systématiques pour présenter leurs travaux dans les différents colloques nationaux et internationaux, avec l'engagement de transformer ces communications en soumissions à des revues. Ils apparaissent impliqués dans la vie de l'unité, notamment sur l'organisation des colloques et journées de recherche.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Si chaque pôle structurant de l'unité s'efforce de définir à son niveau une stratégie et un projet scientifique, la stratégie et le projet global à l'échelle de l'unité restent à préciser. Si l'intention de renforcer la production scientifique, tant en volume qu'en niveau, est parfaitement louable, cela ne saurait tenir lieu de projet scientifique. De ce point de vue, dans les documents remis, le projet apparaît quelque peu redondant avec la plupart des éléments développés dans le bilan. Le projet doit, entre autres, s'efforcer de clarifier :

- les axes de recherche sur lesquels construire la visibilité du PRISM, en particulier pour les pôles marketing et RH, aux effectifs plus restreints ;
- les synergies envisageables entre pôles, les objets et opérations de recherche dans lesquelles elles seraient susceptibles de s'incarner ;
- la stratégie d'internationalisation de la recherche menée au sein du PRISM ;
- la nature des coopérations et partenariats institutionnels à privilégier au sein du PRES et au-delà.



4 ● Analyse thème par thème

Thème 1 : Finance

Nom du responsable : M. Jean-Paul LAURENT

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	13	14
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		
ETP de doctorants	17	
TOTAL	30	14

● Appréciations détaillées

Conclusion

● Avis global sur le thème :

Le pôle finance est d'une taille significative avec 5 professeurs (dont 1 en disponibilité en 2012 participe au projet) et 9 MCF (dont 4 titulaires d'une HDR). Ses recherches s'articulent autour de deux thématiques principales :

- l'une bien ciblée et s'appuyant sur une réelle expertise originale dans le milieu français concerne la régulation financière. Elle a permis à l'unité d'obtenir un labex en partenariat avec l'ESCP, notamment. Cette thématique s'élargit aux questions de gouvernance d'entreprise ;

- l'autre en finance de marché traite des thèmes plus larges de l'évaluation, de l'allocation des actifs et de la gestion des risques. Cette thématique est sans doute moins spécifique que la première, mais donne lieu à une production scientifique de qualité réelle.



Sur les deux thématiques, le pôle publie de manière très régulière sur un large spectre de revues, de la revue scientifique de bon niveau international à la revue professionnelle de vulgarisation. Les publications sont majoritairement en langue anglaise dans des revues internationales.

Par ailleurs, le pôle est très actif dans l'encadrement doctoral puisqu'il accueille en flux courant 17 doctorants, soit en moyenne 2 par encadrant potentiel. Il a fait soutenir sur le quadriennal une vingtaine de thèses. Le programme doctoral est alimentée par deux spécialités de Master recherche en finance accueillant chacune plus d'une quinzaine d'étudiants.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Le pôle a atteint une taille critique suffisante pour en assurer la stabilité par delà le départ et l'arrivée d'enseignants-chercheurs. Il a une bonne capacité à maîtriser tout aussi bien la recherche académique que la vulgarisation et ses membres bénéficient d'une bonne reconnaissance dans les cercles professionnels.

La thématique de la régulation financière bénéficie d'une bonne visibilité et d'une reconnaissance certaine, saluée par l'obtention du Labex. Le pôle témoigne d'un bon niveau de publication à l'international. Grâce notamment au Labex et à l'Idex, les possibilités de financement des doctorants sont élargies avec en outre des opportunités de contrats Cifre. Le pôle est fortement impliqué dans la formation doctorale appuyée sur deux masters de recherche attractifs.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Les séminaires de recherche, 5 en moyenne par an, pourraient être plus fréquents, compte tenu du nombre de doctorants dans le pôle, et favoriser une vraie dynamique de groupe.

Le regroupement thématique en deux axes ne masque pas totalement une grande hétérogénéité des sujets de recherche, chacun propre à un enseignant chercheur. Le projet scientifique s'inscrit un peu trop dans la continuité de l'existant avec comme seule ambition, certes louable, de faire plus et mieux.

- Recommandations :

Il convient de poursuivre la stratégie de publication dans des bonnes revues de standing international. Il est suggéré de mieux structurer le projet scientifique du pôle pour se concentrer autour de ses thèmes forts et reconnus.



Thème 2 : Gestion des Ressources Humaines

Nom du responsable : M. Jean-François AMADIEU

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	6	6
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		
ETP de doctorants	10	
TOTAL	16	6

• Appréciations détaillées

Conclusion

• Avis global sur le thème :

Le pôle RH rassemble 6 enseignants-chercheurs (3 PR et 3 MCF) ainsi que 10 doctorants. Les publications du pôle dans des revues reconnues par l'AERES sont pour moitié dans des revues de rang C. Les contributions à ouvrages collectifs sont nombreuses.

Le pôle RH est constitué par des enseignants-chercheurs de qualité qui travaillent et publient sur des thèmes de recherche originaux et importants pour la société civile (la qualité des relations sociales, la lutte contre les discriminations, les sujets sensibles comme le mensonge dans le recrutement ou encore la relation vie privée/vie professionnelle à travers des thématiques comme l'impact des violences conjugales, etc.). Trois axes de recherche ont été définis pour ce pôle : 1/ *Détection, gestion et développement des hommes*, 2/ *Egalité, responsabilité sociale et sociétale des entreprises, discriminations*, 3/ *Coordination et coopération au sein des organisations*.

Une stratégie globale de recherche en RH doit être définie et un fonctionnement plus collectif du pôle doit être impulsé.



- Points forts et possibilités liées au contexte :

Le pôle traite de sujets originaux en RH. L'axe portant sur les sujets sensibles (axe 2) est prometteur du point de vue de la recherche. L'axe historique sur les relations sociales (axe 1) reste fondamental pour l'identité du groupe. Les travaux menés depuis des années sont de qualité et doivent être pérennisés pour assurer la lisibilité de l'équipe.

L'organisation du prochain congrès de l'AGRH (l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines) en novembre 2013 devrait dynamiser l'équipe RH et contribuer à renforcer sa visibilité.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Les trois axes de recherche proposés pourrait être regroupés d'autant qu'ils semblent manquer d'éléments fédérateurs (en particulier le troisième axe sur la coordination).

Le pôle RH doit améliorer sa stratégie de recherche collective et les dispositifs collectifs d'encadrement des doctorants (réunions de recherche plus régulières, mise en commun de problématiques, discussions, etc.).

- Recommandations :

Le pôle RH doit être davantage dynamisé sur le plan collectif d'autant qu'il compte en son sein des enseignants-chercheurs reconnus et de qualité. Un projet de recherche plus fédérateur en RH autour des thématiques du pôle doit être formalisé probablement autour de deux axes plus forts.

Les réunions de recherche doivent être plus fréquentes et organisées à partir d'un calendrier plus précis. Plus fondamentalement, le pilotage du pôle RH doit être amélioré dans le sens d'une recherche d'une plus grande implication des collègues.

Les résultats des travaux du pôle gagneraient à être davantage valorisés au sein de la communauté universitaire en RH et dans des publications académiques de haut rang.

Les relations avec l'environnement social, économique et culturel sont nombreuses et riches ; elles doivent être pérennisées et exploitées davantage sur le plan collectif.



Thème 3 : Marketing

Nom du responsable : M. Jean-François LEMOINE

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	7	7
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		
ETP de doctorants	19	
TOTAL	26	7

• Appréciations détaillées

Conclusion

• Avis global sur le thème :

Le pôle Marketing rassemble les activités d'un Professeur, de 6 Maîtres de conférences (dont 3 habilités à diriger des recherches) et de 19 doctorants, un autre PR est en disponibilité. Les trois thématiques développées en son sein sont *a)* Le comportement d'achat et de consommation des enfants ; *b)* Le E-marketing ; *c)* Le marketing sensoriel et expérientiel.

Le pôle marketing est actif en publications et communications dans les conférences majeures de la discipline. Son animation repose sur l'organisation de 7 séminaires annuels. Outre leurs présentations en séminaire, les doctorants sont incités à participer à des congrès nationaux et internationaux (ils bénéficient de financements à ce titre) et aux séminaires de la Fondation Nationale pour l'Enseignement et la Gestion des Entreprises (FNEGE), notamment le programme du CEFAG - Centre Européen de Formation Approfondie à la Gestion.

Malgré l'effectif réduit du pôle et les mouvements nombreux durant la période (départ d'une Professeure à la retraite, départ suite à la réussite au concours d'agrégation d'une MCF, mutation d'un MCF), les réalisations sont significatives tant en termes de production scientifique, de rayonnement académique, d'interaction avec l'environnement que d'implication dans la formation par la recherche. Les liens entre



membres permanents du pôle et avec les autres pôles du PRISM doivent néanmoins être renforcés et le projet à 5 ans précisé.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Le pôle témoigne d'un dynamisme en matière de recherche de financements externes (participation au projet ANR MARCO sur les liens entre marketing et obésité infantine, projet porté par l'Unité de Recherche NIMEC (Normandie Innovation Marché Entreprise Consommation) de l'Université de Caen et dépôt d'un autre projet auprès de l'ANR sur le thème de l'usage des technologies de l'information et de la communication par les enfants). La production scientifique est significative en dépit de sa taille restreinte.

Le pôle organise un colloque reconnu au niveau national sur le e-marketing pour lequel il bénéficie du soutien de l'Association Française du Marketing (150 participants, 30 papiers reçus, 8 présentés). Cet événement a amené le directeur du pôle à diriger deux numéros spéciaux de la revue Management & Avenir (revue classée AERES) sur la thématique du e-marketing. Il a noué des relations avec le PICOM (Pôle de compétitivité des Industries du Commerce).

Le pôle est également actif dans la formation par la recherche, en relation avec l'ESCP Europe. Son implication dans la formation doctorale est conséquente : 12 thèses et 2 HDR ont été soutenues durant la période ; 19 thèses sont en cours.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Le positionnement du pôle est à consolider : les axes sont trop nombreux au regard du petit nombre de chercheurs permanents; le risque est l'absence de différenciation vis-à-vis de laboratoires positionnés sur les mêmes thématiques (consommation et marketing de l'enfant ; marketing sensoriel et expérientiel) et le manque de stabilité des effectifs du pôle (déjà souligné lors de la période précédente) est un obstacle à la définition d'un projet scientifique à long terme.

On note un déséquilibre des publications en faveur des revues de rang C au détriment de celles de rang A, de même qu'une faible densité de publications dans des revues internationales.

L'animation interne du pôle hors séminaires doctoraux est à renforcer et les liens avec les autres pôles du PRISM sont à consolider.

- Recommandations :

Il faut préciser le positionnement du pôle en affichant une thématique forte éventuellement déclinée en sous-axes (par exemple, TIC et marketing de l'enfant ; TIC et marketing sensoriel et expérientiel) et favoriser les collaborations entre chercheurs du pôle et des autres pôles du PRISM (par exemple par des ateliers conjoints).

L'incitation à la publication doit être renforcée, que se soit dans les revues de rang A (organisation d'ateliers dédiés à l'aide à la publication) ou dans des revues internationales, par exemple en favorisant les actions de mobilité entrante (invitation de chercheurs étrangers) et sortante (séjours dans des laboratoires étrangers).

Le colloque e-marketing (20% de collègues étrangers y participent déjà à ce jour) pourrait acquérir une dimension internationale par exemple en s'associant à un laboratoire étranger reconnu sur cette thématique.

Il convient de favoriser l'animation interne par l'organisation d'ateliers conjoints.



Thème 4 : Stratégie et Economie d'Entreprise (S.E.E.)

Nom du responsable : M. Jean-Jacques PLUCHART

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	11	11
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		
ETP de doctorants	7	
TOTAL	18	11

• Appréciations détaillées

Conclusion

• Avis global sur le thème :

Le pôle Stratégie et Economie d'Entreprise (SEE) comporte 2 Professeurs, 9 Maitre de conférences (dont 3 HDR) et 7 doctorants, un autre PR est actuellement en disponibilité.

Sur ces dernières années, les activités du pôle SEE se sont structurées selon 3 axes complémentaires : *a)* le développement durable, la responsabilité sociale des entreprise (RSE), et la gouvernance de l'entreprise ; *b)* les réseaux d'entreprise, les écosystèmes d'affaires, et les pôles de compétitivité; *c)* l'économie d'entreprise et l'entrepreneuriat, l'innovation et la concurrence.

Dans le cadre du projet présenté, les trois axes ont été reformulés : *a)* Gouvernance et pilotage des performances de clusters, des éco-systèmes d'affaires et réseaux socialement responsables; *b)* Innovation organisationnelle, productivité et bien-être au travail; *c)* Eco-innovation, management durable et création de valeur partenariale.



- Points forts et possibilités liées au contexte :

La production scientifique du pôle SEE est significative en volume dans des revues référencées par l'AERES et il existe une activité soutenue de direction d'ouvrages scientifiques ainsi que de contributions à ouvrages collectifs. La production de ce pôle est en hausse sensible mais reste encore trop centrée sur des revues françaises de rang C.

Les thèmes sur lesquels travaille l'équipe SEE sont assurément porteurs. L'implication de certains collègues du pôle dans l'environnement socio-économique est conséquente : coopération avec les associations professionnelles, nominations en tant qu'expert sur des postes à responsabilités (l'un des professeurs de l'équipe est membre du Haut Conseil de la Concurrence). Les enseignants-chercheurs du pôle sont impliqués dans le Cercle Turgot (qui délivre le prix Turgot du livre, obtenu pour l'ouvrage « Confiance et Gestion »).

La recherche contractuelle est dynamique : le pôle SEE participe à 1 contrat européen, 2 projets ANR, 3 autres contrats de recherche.

Le pôle organise 8 à 9 réunions régulières de recherche (ateliers méthodologiques), et assure la production d'une lettre annuelle.

L'implication du pôle dans la formation par la recherche est réelle : 3 HDR soutenues dans le cadre du laboratoire, 17 thèses, un Master 2 Recherche Stratégies Industrielles jusqu'en 2009, la transformation d'un Diplôme d'Université en un nouveau Master 2 Responsabilité Sociale des Entreprises, prévue à horizon 2014, et la participation aux formations Master.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Les publications des enseignants-chercheurs de ce pôle sont trop centrées sur des revues françaises et des revues de rang C.

Il n'y a pas assez d'échanges et de collaborations avec les enseignants chercheurs des autres pôles du laboratoire, notamment sur les questions de RSE, développement durable, voire gouvernance, et sur les questions de méthodologie. Il y aurait pourtant d'évidentes synergies à développer à ce niveau. Cela doit être repensé en étroite relation avec la direction de l'unité et les responsables de pôles.

Il est nécessaire de clarifier la collaboration envisagée avec les membres du laboratoire ERASME de l'Ecole Centrale de Paris présentée succinctement dans le projet.

- Recommandations :

Il conviendrait de développer des modalités de soutien aux collègues du pôle pour accroître les publications dans des revues anglo-saxonnes, en collaboration avec les autres pôles et la direction de l'unité. Le recours à des services de « copy editing » bien choisis est une piste à envisager dans cette optique.

Il conviendrait également de développer les échanges et collaborations avec les enseignants chercheurs des autres pôles du laboratoire, notamment sur les questions de RSE, développement durable, voire gouvernance, et sur les questions de méthodologie. Cela doit être réfléchi en étroite relation avec la direction de l'unité et les responsables de pôles. En particulier, il apparaît possible de rapprocher les recherches en RSE et « reporting sociétal » de l'axe « Gouvernance et pilotage des performances de clusters, des éco-systèmes d'affaires et réseaux socialement responsables » avec l'axe RSE du pôle RH.



5 • Annexe : Déroulement de la visite

Dates de la visite :

Début : Mardi 27 novembre 2012 à 8h00

Fin : Mardi 27 Novembre 2012 à 17h00

Lieu(x) de la visite : Centre Panthéon - Salle 216

Institution : Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Adresse : 12 place du Panthéon 75231 Paris Cedex

Déroulement ou programme de visite :

08h00 - 08h30 : huis clos du comité ;

08h30 - 09h00 : huis clos avec le vice président recherche ;

09h00 - 12h45 : audition de la direction du laboratoire et des responsables des thèmes recherche exposant le bilan et le projet du PRISM suivie d'un échange ;

12h45 - 13h45 : repas sur place ;

13h45 - 14h30 : huis clos avec les doctorants ;

14h30 - 15h00 : nouvel échange avec la direction du laboratoire ;

15h00 - 17h30 : huis clos du comité.



6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

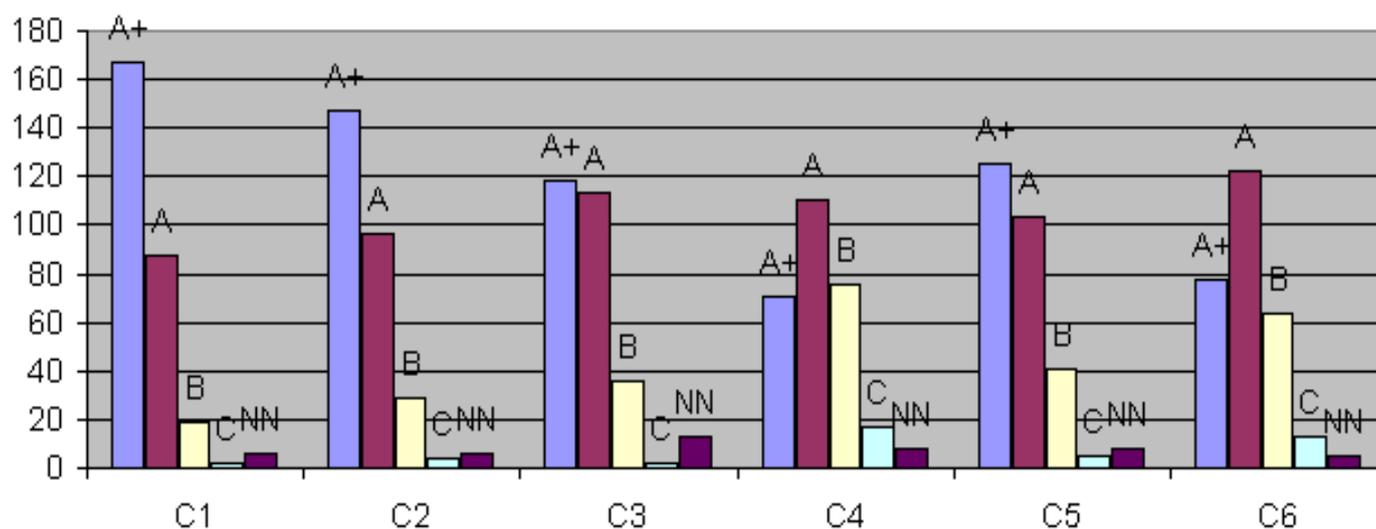
Notes

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	167	147	118	71	125	78
A	88	96	113	110	103	122
B	19	29	36	76	41	64
C	2	4	2	17	5	13
Non Noté	6	6	13	8	8	5

Pourcentages

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	59%	52%	42%	25%	44%	28%
A	31%	34%	40%	39%	37%	43%
B	7%	10%	13%	27%	15%	23%
C	1%	1%	1%	6%	2%	5%
Non Noté	2%	2%	5%	3%	3%	2%

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





7 • Observations générales des tutelles



Paris, le 28 mars 2013

SERVICE de la RECHERCHE et des PUBLICATIONS

12, place du Panthéon – 75231 Paris cedex 05

☎ 01 44 07 77 08

☎ 01 44 07 78 84

E-mail : rechup1@univ-paris1.fr

Monsieur Pierre GLAUDES

Directeur de la section des unités de recherche
de l'AERES

20, rue Vivienne

75002 PARIS

Nos Réf. : IG/PLBC/2013/N° 277

Objet : Réponse au rapport du comité de visite – EA 4101 -PRISM

Monsieur le Directeur,

L'Université a pris connaissance du rapport d'évaluation du comité d'experts lors de la visite AERES de l'unité EA 4101 (PRISM) (EA 4101) le 27 Novembre 2012. Elle remercie le comité de visite pour son travail d'évaluation et les préconisations auxquelles il a conduit. La lettre ci-dessous apporte quelques éléments de réponse et précisions.

Tout d'abord, l'Université note que, depuis la précédente évaluation, le taux de publiants a presque doublé, en passant à 68 % des membres, et que la production scientifique a été jugée significative par les experts. L'Université est également sensible à la qualité de l'encadrement doctoral qui a été signalée, à l'aide financière dont les doctorants bénéficient pour leur permettre de présenter leurs travaux dans des colloques nationaux et internationaux. L'action de la direction sortante s'était attachée à améliorer et conforter ces points et son action a été couronnée de succès. Dans la configuration de 2008, l'augmentation nécessaire de la production scientifique avait demandé que chaque axe se développe sur ses propres thématiques et publie dans les supports correspondant à chaque discipline.

Le changement de direction étant intervenu au moment de la préparation du projet, ce dernier s'était inscrit dans la continuité du bilan qui avait montré des progrès significatifs par rapport à la situation antérieure. La nouvelle direction confirme son souhait d'assurer une continuité stratégique qui apparaît comme fondamentale car elle permet de :

- solidifier les bases établies sous la précédente mandature,
- maintenir les choix ayant permis une amélioration de la production scientifique,
- donner de manière formelle une direction stable aux membres du PRISM.

Cependant, suite aux échanges avec les experts lors de l'évaluation et à des discussions ultérieures lors de réunions de l'unité et de rencontres avec les directeurs de pôles, le projet a évolué depuis Novembre dernier et les infléchissements proposés vont dans le sens des préconisations du présent rapport.

- 1) D'une part, deux des pôles vont se recentrer sur un nombre d'axes plus réduit :
 - e-marketing/ NTIC pour le pôle marketing, domaine dans lequel il a acquis une visibilité nationale
 - deux axes (Gestion et développement des hommes et des organisations ; Egalité, responsabilité sociale des entreprises, discriminations) pour le pôle Ressources humaines.
- 2) L'internationalisation de la production, qui est déjà très importante dans le pôle finance, sera un axe prioritaire dans le prochain contrat. Une aide à la publication dans une langue étrangère dans des revues d'audience internationale sera renforcée pour l'ensemble de l'unité par le *copy-editing*. La traduction du site en anglais, la poursuite de l'organisation de « grands colloques », des rapprochements avec d'autres équipes à l'étranger et travaillant sur des thématiques complémentaires seront initiés ou renforcés afin de développer un réseau international et d'assurer la visibilité du PRISM. Ils auront en partie pour but d'augmenter le nombre de publications dans des revues internationales de haut niveau. D'autre part, la mobilité internationale sera encouragée, en particulier pour les jeunes chercheurs (par exemple lors de la participation à des séminaires communs à d'autres établissements étrangers). La pratique de l'anglais pourrait être impulsée dans les Master Recherche auxquels l'unité est adossée.
- 3) Des thèmes fédérateurs, tels que l'innovation, ont été dégagés pour permettre une transversalité, en particulier entre le pôle SEE et le pôle Ressources Humaines. Ce thème pourrait également impliquer de façon cohérente le pôle Marketing. Des moyens seront également mis en œuvre pour permettre aux pôles de communiquer à l'intérieur du PRISM sur leurs thèmes de afin d'identifier et d'exploiter les complémentarités. Depuis Janvier les doctorants ont déjà organisé des réunions internes d'échange de connaissances et de transfert d'expertise. Des ateliers d'écriture communs, une aide à la publication et des rencontres avec des membres de comités éditoriaux de revues scientifiques regrouperont les chercheurs des différents pôles.
- 4) La direction de l'UFR s'est montrée favorable à l'implication de la direction du PRISM dans la définition des profils et dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs qui y seront affectés.
- 5) Les statuts sont en cours de rédaction et devraient être adoptés très prochainement. Une étape préliminaire a consisté à faire élire la direction et le comité de direction élargi avec l'appui du service juridique. Le but est de faire en sorte que tous les membres de l'unité puissent s'exprimer et proposer des actions ou projets. L'intégration à des projets communs de membres non producteurs sera un outil qui devrait leur permettre de reprendre une activité scientifique au sein de l'unité.

Si le départ de l'IAE se confirme, il devrait permettre d'améliorer rapidement la situation de l'équipe en matière de locaux et favoriser une dynamique collective par une augmentation significative de la surface affectée au PRISM, permettant que les membres des divers pôles puissent se rencontrer « naturellement ».

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées *ainsi que*
de mon meilleur souvenir,



Le Président

Ph. Boutry
Philippe BOUTRY