

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

PRISM Sorbonne – Pôle de recherche  
interdisciplinaire en sciences du management

## SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024**  
VAGUE D



Au nom du comité d'experts :

Marc Bonnet, président du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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. Marc Bonnet, université de Lyon, Écully

**Experts :** Mme Blandine Ageron, université Grenoble Alpes – UGA, Valence  
M. Marc Bidan, université de Nantes (représentant du CNU)  
Mme Sandra Camus, université d'Angers  
M. Laurent Weill, université de Strasbourg

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Jérôme Meric

## REPRÉSENTANTE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Mme Violaine Sebillotte, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Pôle de Recherches Interdisciplinaires en Sciences du Management
- Acronyme : PRISM Sorbonne
- Label et numéro : UR 4101
- Composition de l'équipe de direction : M. Philippe Touron, directeur de l'unité

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales  
SHS1 Marchés et organisations

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'unité de recherche est organisée autour de quatre pôles correspondant aux disciplines des sciences de gestion et du management : la finance, la gestion des ressources humaines (GRH), le marketing et la stratégie et l'économie d'entreprise (S2E).

Le pôle Finance comprend cinq professeurs, onze maîtres de conférences (dont quatre HDR) et dix-sept doctorants et ses travaux portent sur la modélisation des risques en relation avec la régulation du système financier et en constituent l'axe central. Cet axe modélisation des risques est le thème majeur du pôle et a bénéficié de l'appui du Labex REFI.

Le pôle Marketing est composé de deux professeurs, six maîtres de conférences (dont deux HDR) et 18 doctorants et ses travaux portent sur le thème du marketing digital.

Le pôle Gestion des ressources humaines comprend trois professeurs, cinq maîtres de conférences et six doctorants. Deux axes de recherche ont été définis : égalité et discriminations et effets du numérique dans la gestion et le développement du personnel.

Le pôle Stratégie et économie d'entreprise comprend cinq professeurs, neuf maîtres de conférences (dont quatre HDR) et six doctorants. La politique scientifique a été organisée autour de deux axes de recherche fédérateurs sur des problématiques et des enjeux sociétaux : l'innovation entrepreneuriale et la gouvernance responsable.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le PRISM a été créé en 2005 pour regrouper onze centres de recherche indépendants. La formalisation des statuts en 2016 confirme la structuration de l'unité en quatre domaines traditionnels de recherche en management : finance, GRH, marketing, et stratégie et économie d'entreprise. Il fédère des enseignants-chercheurs majoritairement rattachés aux sciences de gestion et du management. L'unité regroupe également des chercheurs issus d'autres disciplines : les mathématiques, la physique, les lettres, l'histoire, la sociologie et l'économie. Cette spécificité est propice à l'interdisciplinarité au cœur du projet du PRISM. L'unité a intégré de nouveaux locaux en Sorbonne depuis septembre 2021.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le PRISM est associé avec le Lab IAE Paris-Sorbonne dans le cadre de Sorbonne Recherche en Management. Il s'inscrit aussi dans le dispositif de coopération Sorbonne Alliance, qui comprend à la fois le PRISM et la recherche de l'ESCP Research in Management (ERIM). Au sein de l'écosystème de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, l'École Doctorale de Management Panthéon-Sorbonne (EDMPS 559) regroupe quatre unités : le PRISM, le Lab IAE Paris-Sorbonne, l'ERIM et le Centre de recherche en informatique (CRI).

La stratégie mise en œuvre par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne crée un environnement de recherche extrêmement favorable. L'unité est impliquée dans des structures de recherche à l'échelle de l'établissement et du site. Plusieurs membres de l'unité encadrent des doctorants dans le cadre du parcours doctoral mis en place avec l'institut de la mode. Plusieurs membres du laboratoire de la thématique finance ont contribué et participé aux activités du Labex REFI. Plus récemment, des membres de plusieurs thématiques sont inscrits à l'observatoire de l'intelligence artificielle.

## EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	13
Maîtres de conférences et assimilés	34
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>48</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	47
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>47</b>
<b>Total personnels</b>	<b>95</b>

## RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2022. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
Université Paris 1	47	0	1
<b>Total personnels</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## AVIS GLOBAL

Le PRISM est un laboratoire qui dispose d'atouts exceptionnels liés à son insertion dans une université de renommée mondiale depuis 800 ans, riche de très nombreux accords internationaux en tant que première université de SHS en France. Le PRISM bénéficie d'une équipe de 47 enseignants-chercheurs et de locaux privilégiés au cœur de Paris. L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ouvre de nombreuses voies de coopération avec les autres disciplines de sciences sociales où les sciences de gestion peuvent apporter leur contribution en tant que sciences de l'action et de la décision. Il s'agit entre autres du droit, des politiques de développement, de l'histoire, de la géographie, des sciences humaines et arts, des sciences économiques, des sciences politiques. De surcroît, l'unité a la possibilité de développer des synergies avec le Centre de recherche en gestion de l'IAE de Paris (Lab IAE Paris) dans le cadre du GIS Sorbonne Recherche en Management. La structure Sorbonne alliance constitue également un regroupement universitaire de coopération territoriale qui peut permettre des synergies entre le PRISM et la plus ancienne école de management du monde (l'ESCP), actuellement l'une des mieux classées dans l'Union européenne. S'adjoignent d'autres collaborations possibles, notamment avec le CNAM, l'université libre de Bruxelles et d'autres prestigieux partenaires internationaux de l'établissement.

L'unité dispose de plusieurs atouts et affiche des progrès par rapport au contrat précédent. En tout premier lieu, la stratégie a consisté à centrer les thèmes de recherche sur les domaines où une visibilité est possible dans le foisonnement des travaux en sciences de gestion et du management. Cela s'est traduit par un début d'augmentation des publications internationales (41 au lieu de 38) ainsi que par le nombre d'articles dans les revues de plus haut niveau d'exigence (37 au lieu de 31).

Toutefois, le niveau d'excellence académique reste en retrait par rapport à la stratégie affichée, y compris par rapport aux unités de recherche dans l'environnement immédiat du PRISM. Le nombre de publications d'articles référencés par la FNEGE est en forte régression (77 contre 103) et l'on assiste à un début de vieillissement dans la pyramide des âges. Le recul des contrats de recherche et la diminution des réponses aux appels à projets ainsi que l'arrêt du Labex sur la régulation financière sont des signes d'un potentiel essoufflement de la dynamique de l'unité.

L'unité revendique avec cohérence l'intention de produire un impact sur la société, les entreprises et les

pouvoirs publics. Cela se concrétise, par exemple, par des expertises auprès d'organismes de régulation des marchés financiers, auprès de la Cour d'appel de Paris et d'autres instances. L'intention de produire un impact se traduit également par des publications d'ouvrages pédagogiques en marketing et en GRH et par des communications auprès du grand public par le biais de The Conversation et d'autres supports médias. Les liens entre recherche et pédagogie sont également recherchés, notamment grâce à l'apprentissage, à quelques contrats doctoraux sur dispositif Cifre et des coopérations avec les diplômés en études du développement. Il manque cependant une mesure des impacts concrets, qui devrait notamment comporter des témoignages de la part des parties prenantes de la recherche.

Par ailleurs, l'intensité des coopérations avec l'IAE de Paris au sein de Sorbonne Recherche en Management ou encore avec l'ESCP dans le cadre de Sorbonne Alliance, ainsi qu'avec les partenaires internationaux reste très en deçà des potentiels.

Afin de mettre en œuvre la stratégie d'internationalisation et de décloisonnement proposée par le PRISM, il convient de consolider la stratégie en utilisant deux leviers. Tout d'abord, l'évolution de l'organisation du travail en équipe doit renforcer la part de temps consacrée à la recherche par les enseignants-chercheurs et à la transmission des compétences, tout en favorisant les interactions entre enseignement et recherche. Ensuite, la structuration des coopérations entre le PRISM et les départements de SHS internes à l'université ainsi qu'avec les établissements locaux et internationaux doit se traduire par des réponses systématiques aux appels à projets. Un travail en équipes décloisonnées pour répondre à ces projets constituera une stratégie gagnante à la fois pour l'unité et pour l'établissement.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

## A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le rapport précédent proposait quatre voies de progrès et des actions ont été entreprises dans ces divers domaines.

En ce qui concerne les produits et activités de recherche, une réunion et des comptes rendus annuels ont été mis en place afin d'améliorer le système d'information de recherche. Un séminaire interdisciplinaire destiné à renforcer la synergie entre thèmes de recherche existe depuis 2022 et une trentaine de journées thématiques sont organisées annuellement. Par ailleurs, une meilleure répartition des directions de thèses entre membres habilités a été initiée.

En matière d'organisation et de vie de l'unité, de nouveaux locaux ont été livrés en septembre 2021 afin de contribuer aux interactions sociales et à la matérialité des collectifs de travail. Des séminaires d'intérêt commun sont centrés sur les projets de publications et les appels à projets. Afin de palier le problème de taille critique, un travail a été lancé pour identifier des compétences clés et les regroupements par thématiques pour les publications et appels à projets. Bien que la responsabilité administrative repose sur une seule personne, des aides complémentaires sont apportées pour la communication et l'appui à l'ingénierie des projets.

En termes de perspectives, une réflexion sur la stratégie globale de l'unité et sur les plans d'actions a été entreprise. Des relations avec le Lab IAE Paris-Sorbonne ont été maintenues et une réunion annuelle de recherche commune est organisée dans le cadre du GIS Sorbonne recherche en management. Par ailleurs, en application de la Loi de programmation de la recherche, les maîtres de conférences récemment recrutés bénéficient d'une décharge partielle de service en début de carrière.

Par rapport aux thématiques de recherche, l'unité s'est assigné pour objectif de maintenir les publications internationales et les collaborations intra-thématiques en finance, par exemple avec le développement d'un projet collaboratif avec une banque et l'accueil de professeurs visitants. Un recentrage est opéré en GRH sur le thème des sujets sensibles en management. Un développement des publications est observé dans le domaine du marketing digital. Un travail est également réalisé pour animer la production de publications en stratégie d'entreprise et lien avec l'économie, en développant également les collaborations sur les thèmes de la gouvernance responsable et de l'innovation en lien avec l'entrepreneuriat.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

#### Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le PRISM s'inscrit dans un environnement institutionnel local dynamique avec lequel il entretient de bonnes relations. L'unité s'est fixé une politique scientifique et les thématiques de recherche développées sont en lien avec les thématiques prioritaires portées par sa tutelle. Sa participation au Labex REFI lui a permis d'être bien insérée dans son environnement mais n'a pas joué le rôle de levier pour répondre à des appels à projets. Il reste à développer des recherches transdisciplinaires avec les SHS de l'université Paris Sorbonne et avec ses partenaires proches.

#### Appréciation sur les ressources de l'unité

Le PRISM est soutenu financièrement par sa tutelle. Les ressources issues de la recherche contractuelle sont en revanche faibles et il ne semble pas y avoir de réponses aux appels à projets alors que des dispositifs d'accompagnement existent au niveau de l'établissement. Le PRISM dispose d'une équipe de 46 membres permanents, dont 54 % ont une HDR. L'unité de recherche ne dispose que d'un seul personnel d'appui alors que les besoins de pilotage augmentent. Les nombreux départs à venir constituent un défi et nécessitent une réflexion stratégique sur le fléchage des postes.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le PRISM est structuré en quatre pôles de recherches thématiques. Chaque pôle fonctionne de façon autonome. Ces pôles restent toutefois assez déséquilibrés en termes d'effectifs que ce soit sur le genre et sur le statut même si des actions sont mises en œuvre pour rétablir des équilibres. L'unité dispose d'un conseil mais pas d'autres organes pour gérer sa politique scientifique comme un Research advisory board. L'unité ne dispose pas à ce jour de règlement intérieur. S'il existe des actions d'accompagnement des EC dans leur carrière, celles-ci ne sont pas partagées.

### *1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le PRISM tient compte de la politique de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne en matière de recherche et de valorisation en développant des recherches qui intègrent les thématiques définies par l'établissement, notamment les enjeux digitaux, la responsabilité sociale ou le développement durable. Ainsi, plusieurs chercheurs de l'unité de recherche ont participé aux réunions de l'observatoire de l'intelligence artificielle. Le PRISM participe également à la dissémination de sa recherche auprès du grand public grâce à quelques membres très actifs dans The Conversation, FNEGE Média, etc.

L'unité de recherche s'est assigné quatre objectifs scientifiques pour la période à venir. S'ils s'inscrivent dans la continuité des projets précédents, la période d'administration provisoire de l'unité de recherche et l'élection du nouveau directeur en 2022 vont probablement infléchir leur mise en œuvre voire leur réalisation. Certaines actions récemment entreprises l'attestent : un séminaire transversal annuel en plus des séminaires mensuels de pôles et la journée Sorbonne recherche en management en collaboration avec le Lab IAE Paris-Sorbonne. L'objectif de ce séminaire est de favoriser l'écriture et de déterminer une stratégie partagée de publication dans des revues de haut rang, des méthodologies de recherche, des réponses aux appels à projets et permettre à terme le développement d'une recherche interdisciplinaire qui est encore absente.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité de recherche s'est assigné une politique scientifique clairement énoncée, sa mise en œuvre risque de se heurter aux limites de l'organisation et à sa structure actuelle. En effet, chaque pôle est autonome vis-à-vis de cette politique scientifique. Par ailleurs, il semble que la politique scientifique se réduise aujourd'hui au seul objectif de publications académiques dans des revues de référence. Or, les prochains départs d'enseignants-chercheurs parmi les plus actifs et publiants constituent un risque majeur de fragilisation de certains pôles. C'est tout particulièrement le cas du pôle Finance qui est le plus contributeur en termes de publications et qui est celui qui va compter le plus grand nombre de départs. 25 % des enseignants-chercheurs ont plus de 58 ans. Alors même que la visibilité internationale est un levier du projet stratégique, l'invitation de professeurs reste encore très faible au vu du potentiel de l'unité de recherche. Sur la période, seuls trois professeurs internationaux ont été invités. L'unité de recherche ne recourt pas suffisamment aux dispositifs de soutien mis en place par l'établissement, pas plus qu'aux appels à projets internes.

Compte tenu de l'arrêt du Labex REFI (Laboratoire d'excellence en régulation financière), il semble qu'il n'y ait pas eu de projets scientifiques soumis (chaire scientifique, projet interne, ANR ou européen) alors même qu'il existe des réseaux de coopération très stimulants, tels que Sorbonne Alliance, SRM et l'alliance européenne. Ces projets font d'autant plus défaut que très peu d'occasions se présentent par ailleurs pour élaborer des recherches transdisciplinaires.

### *2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Sur un total de 46 enseignants-chercheurs permanents, plus de la moitié sont susceptibles de diriger des recherches (60 % de l'effectif, soit 15 professeurs et dix maîtres de conférences HDR). Cela explique sans doute le nombre important de doctorants même si le chiffre est en net recul passant de 65 à 48. L'encadrement reste très contrasté selon les pôles et les individus. Il est assez faible dans le pôle S2E (six doctorants pour neuf encadrants potentiels) et élevé dans le pôle Marketing (huit doctorants pour quatre encadrants potentiels).

Les ressources financières proviennent majoritairement de la dotation universitaire qui représente en moyenne plus de 80 % du budget. Cette dotation a augmenté de 46 % par rapport au budget précédent et atteste l'important soutien financier de la tutelle. Dans le même temps, les ressources propres ont chuté avec l'arrêt du Labex REFI et aucune source alternative de financement. De 30 k€ en 2017, elles sont passées à 4 k€.

L'unité de recherche a déménagé dans de nouveaux locaux en septembre 2021. Ce déménagement a permis d'améliorer l'environnement de travail des doctorants qui bénéficient d'un bureau équipé de seize postes de travail. Pour favoriser l'accueil de professeurs invités, un bureau leur est réservé. Ces nouveaux locaux devraient favoriser une nouvelle dynamique impulsée par la nouvelle direction.

La création du GIS SRM est une opportunité dont le PRISM doit se saisir pour accroître ses collaborations avec le Lab IAE Paris Sorbonne.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité de recherche est organisée en quatre pôles au sein desquels un déséquilibre est observé en termes d'effectif. Les pôles Finance et S2E accueillent 64 % des effectifs (respectivement 16 enseignants-chercheurs et 14 enseignants-chercheurs) contre 36 % pour les pôles GRH et Marketing (huit enseignants-chercheurs chacun). Le vieillissement de l'effectif et les prochains départs doivent donner lieu à une réflexion sur les recrutements à venir et sur les profils de poste à définir en lien avec la stratégie que le PRISM s'est assignée.

Le faible nombre des personnels d'appui à la recherche (une seule personne à temps plein) et l'accroissement des besoins de pilotage administratif et financier constituent un risque important que l'unité de recherche a identifié mais pour lequel aucune solution n'est envisagée.

Le problème des doctorants sans moyens financiers reste préoccupant. 26 abandons ont été observés au cours de la période. On peut espérer que le choix de limiter le nombre de doctorants par enseignant-chercheur puisse contribuer à réduire les abandons.

Si les dotations financières publiques soutiennent fortement l'activité scientifique, les ressources issues de la recherche contractuelle sont très faibles, ce qui peut paraître surprenant compte tenu de la proportion de membres professeurs et HDR susceptibles de mener de tels projets. Ce dernier point est néanmoins à considérer dans la perspective d'une reconnaissance de l'expertise de l'unité de recherche dans son université et son environnement.

*3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité de recherche a mené une analyse démographique et a défini une politique de ressources humaines en collaboration avec l'École de management de la Sorbonne (EMS). Les fiches de postes sont coconstruites de façon à permettre aux personnes recrutées de mieux s'insérer au sein des axes de recherche des pôles.

Si on prend l'effectif de l'unité de recherche dans sa globalité, la parité est plutôt respectée avec 40 % de l'effectif féminin (18 femmes sur les 46 enseignants-chercheurs permanents). Elle est stable par rapport à la période précédente même si l'unité de recherche a mis en place des actions pour accroître cette parité. En témoignent les récents recrutements qui ont été réalisés dans le respect de cette parité avec deux maîtresses de conférences et deux maîtres de conférences.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si la parité est presque respectée au niveau de l'unité de recherche, des disparités importantes sont observées. Ainsi, le corps de professeurs ne compte que deux femmes sur 15 alors même que l'unité de recherche a bénéficié d'un repyramidage paritaire. De même, parmi les dix maîtres de conférences HDR, seules trois sont des femmes. Les futurs départs à la retraite et les prochains recrutements devraient être l'occasion de réduire ce déséquilibre à condition qu'une réflexion approfondie soit menée en lien avec les objectifs stratégiques.

Les enseignants-chercheurs ne semblent pas être accompagnés dans leur carrière, notamment par des entretiens individuels qui puissent leur permettre de s'exprimer sur leurs besoins et attentes et équilibre entre charge d'enseignement et charge de recherche. Ces entretiens sont d'autant plus utiles qu'on perçoit une tension forte entre ces deux charges au détriment de la recherche et notamment de la recherche contractuelle. Une discussion est sans doute à engager de façon plus systématique avec l'EMS pour soulager la charge administrative et pédagogique des enseignants-chercheurs qui le souhaitent.

L'unité de recherche n'a pas à ce jour de règlement intérieur.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'unité bénéficie d'un bon rayonnement scientifique national. L'intégration des membres dans les réseaux internationaux de recherche reste réduite, notamment sur le plan des collaborations internationales. L'unité a une activité de formation doctorale quantitativement dynamique. L'unité pourrait être plus active pour obtenir des appels à projets, au regard de ses thématiques de recherche et du potentiel libéré par l'arrêt du Labex REFI.

- 1/ *L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*
- 2/ *L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*
- 3/ *L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*
- 4/ *L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'unité bénéficie d'un bon rayonnement scientifique national. L'unité est dynamique pour l'organisation de manifestations scientifiques principalement nationales. Les congrès annuels de l'association francophone de comptabilité en 2019 et de l'association francophone de gestion des ressources humaines en 2021 ont été co-organisés par l'unité, à chaque fois avec l'IAE Paris-Sorbonne et l'ESCP. Deux journées d'études sont organisées chaque année. Il s'agit de la journée Sorbonne recherche en management avec l'IAE Paris-Sorbonne, et de la journée doctorale avec l'université libre de Bruxelles. De nombreux autres colloques ont été organisés, notamment le colloque annuel sur le marketing digital. Des membres du PRISM sont également (ou ont été) rédacteurs en chef de revues nationales : Revue de gestion des ressources humaines, Décision marketing et Management & avenir. Le rayonnement national des recherches est également attesté par les huit distinctions scientifiques (prix de thèse et récompenses de meilleure communication) obtenues au cours de la période. Parmi elles, le prix association française de finance du meilleur article dans la revue Finance, le prix de la meilleure communication « jeune chercheur » à l'association francophone de gestion des ressources humaines. Les membres de l'unité ont participé à 114 colloques nationaux et internationaux sur la période. Certains chercheurs de l'unité effectuent de la vulgarisation scientifique de leurs travaux dans des supports écrits ou bien à la radio (France Culture, Xerfi Canal, The Conversation).

Le PRISM bénéficie de la politique d'attractivité de l'université pour attirer les nouveaux maîtres de conférences avec une décharge horaire et un budget de recherche propre. La formation doctorale de l'unité est quantitativement dynamique. Elle a accueilli 126 doctorants sur la période. L'encadrement pourrait être mieux réparti au sein de l'unité avec 30 directeurs de recherche. Cinq enseignants-chercheurs étrangers ont été invités, trois pour la thématique finance et deux pour la thématique S2E.

L'unité a été à l'origine et a participé au Labex REFI (Laboratoire d'excellence Régulation financière). Deux thématiques de l'unité (S2E et GRH) ont également obtenu un financement par AAP de 10 k€ et un financement par le biais d'un contrat ANR pour le pôle S2E, un financement par AAP de 20 k€ pour le pôle GRH. Ces ressources ne sont cependant explicitées ni dans le DAE ni dans les annexes du DAE. Seul est mentionné un financement pour un projet sur les trajectoires entrepreneuriales dans le cadre d'un contrat AAPG de 70 k€ qui ne correspond pas à ce qui est mentionné dans le DAE. Deux membres de l'unité ont également été impliqués, l'un de la thématique GRH dans le GIS Gestes, l'autre de la thématique S2E dans le Labex Dynamite (Laboratoire d'excellence Dynamiques territoriales et spatiales).

#### Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'intégration dans des réseaux internationaux de recherche reste réduite. Les communications sont très majoritairement nationales. Si l'on exclut les communications effectuées dans le monde francophone, seul un

quart des communications (29 sur 114) a été présenté à des colloques internationaux. On constate également peu d'organisations de colloques internationaux qui vont au-delà du monde francophone. Les distinctions scientifiques sont très concentrées. Les huit distinctions ont été attribuées à cinq membres de l'unité. L'unité aurait intérêt à profiter du potentiel que représente le réseau Una Europa pour améliorer son insertion dans l'espace européen de la recherche dans les années qui viennent.

Les membres de l'unité travaillent très peu avec des co-auteurs issus d'institutions étrangères. À titre d'illustration, on ne trouve qu'un seul co-auteur issu d'une institution étrangère sur l'ensemble des sept articles académiques présentés dans le portfolio. Les trois thématiques autres que Finance semblent particulièrement concernées par cette internationalisation réduite, notamment par le peu d'enseignants-chercheurs étrangers invités (S2E dans une moindre mesure). L'unité développe peu de collaborations scientifiques avec les chercheurs étrangers invités, pendant et au-delà de leurs séjours. On constate une très forte baisse du nombre de doctorants dans la thématique S2E (de 22 au début de la période à six à la fin de la période) qui – ajoutée au nombre important d'abandons sur la période (neuf) – interroge sur l'attractivité de la thématique.

La thématique Finance a grandement bénéficié du Labex REFI. Cependant, quand le laboratoire d'excellence est arrivé à son terme en 2022, aucune piste de renouvellement n'a été exploitée, alors qu'il est clairement indiqué dans le DAE que « la continuité des recherches amorcées dans ce cadre requiert de nouvelles sources de financement ». Les rares informations sur les nouveaux financements de cette thématique se révèlent très floues : « la redéfinition du projet dans la continuité du Labex se fera en collaboration avec les financiers du GREGOR (désormais Lab IAE Paris-Sorbonne) ». Cela interroge sur l'avenir et le dynamisme de la thématique Finance, du moins pour le thème de la régulation financière. Des pistes de collaboration sont envisagées avec l'ESCP pour approfondir les liens créés lors du Labex REFI. Le pôle Marketing n'a obtenu aucun AAP au cours de la période d'évaluation alors que le marketing digital est un thème très porteur. L'interdisciplinarité de l'unité n'est absolument pas mise en valeur dans les appels à projets alors qu'elle pourrait être un atout. L'unité n'a pas obtenu de financements internationaux ou européens. De façon générale, l'unité ne participe pas aux appels à projets, y compris internes à l'établissement. Cela peut surprendre car elle indique avec raison travailler sur des thèmes à fort impact sur la société.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

### Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique est centrée sur les quatre pôles Finance, Marketing, GRH, et S2E. Les publications sont quantitativement et qualitativement significatives avec une surreprésentation du pôle finance et une internationalisation à étoffer. L'unité a produit une centaine d'articles académiques et autant de communications en conférences mais aucun projet de recherche n'est porté par l'unité à l'exception des contrats doctoraux sur dispositif Cifre. Les productions sont rédigées en français et anglais avec quelques collaborations avec l'ESCP, notamment pour les financiers.

- 1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.*
- 2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.*
- 3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

La production scientifique s'adosse au label de la Sorbonne et s'inscrit clairement dans les quatre pôles thématiques Finance, Marketing, GRH, SEE. Elle est caractérisée par des publications notables et régulières dans des revues et des conférences de références. Parmi les supports, on compte des revues nationales, telles Finance, Comptabilité-Contrôle-Audit, la Revue française de gestion, Recherches et applications marketing, Gestion et management public, et des revues internationales, telles Review of accounting and finance, Canadian journal of administrative sciences, Economics Bulletin, Accounting, auditing and accountability journal, Industrial relations. On note un fort positionnement des chercheurs et des productions autour de la thématique finance.

Pour ce qui est de l'adéquation au potentiel de recherche, la stratégie de l'unité est marquée par la volonté de monter en puissance et de mieux intégrer l'unité à son écosystème, en tenant compte des futurs mouvements de personnel. Les enseignants-chercheurs sont notamment appelés à tirer profit du triptyque Sorbonne recherche management (SRM)– ESCP-SHSH de l'université, tant pour les co-publications que pour les contrats de recherche.

L'unité s'appuie sur les dispositifs de l'université destinés à préserver l'intégrité scientifique. Les enseignants-chercheurs s'appliquent à tenir à jour les pages sur les archives ouvertes de l'unité grâce à HAL, SSRN et Research Gate. L'usage de l'identifiant ORCID est généralisé. Les doctorants rencontrés font des retours tout à fait intéressants et positifs sur les principes d'intégrité scientifique, d'éthique et de transparence des processus. L'unité peut donc s'appuyer sur ces trois points forts – une production scientifique de qualité, un potentiel de développement à exploiter et une bonne intégration des principes d'intégrité scientifique – pour proposer à sa cinquantaine de chercheurs et enseignants-chercheurs de s'intégrer et de s'ancrer encore plus solidement à un contexte local tout à fait porteur pour la recherche en sciences de gestion et du management.

### Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Un premier point faible est la faiblesse relative de la production scientifique de niveau international – excepté en Finance avec des publications dans des revues américaines et scandinaves de référence – par rapport à celle de niveau national. Cette relative faiblesse peut s'expliquer – et pourrait donc être contrecarrée – par l'absence de projet de recherche financé et porté principalement par l'unité.

Ensuite, la force de frappe de l'unité et le cloisonnement manifeste des quatre thématiques – Finance, Marketing, GRH et SEE – perturbent les efforts de transdisciplinarité et donc de lisibilité engagés par le PRISM. Dans l'acronyme de l'unité, le « I » de Interdisciplinarité reste de facto réduit à la portion congrue. L'ancrage historique de ces quatre thématiques au sein de l'unité, la faible porosité entre leurs pratiques et l'organisation de séminaires de recherches distincts contribuent à former quatre silos académiques représentatifs des cloisonnements usuels des infra-disciplines en sciences de gestion.

Un dernier point de vigilance concerne le contexte de la recherche locale et notamment le triptyque structuré par l'entité Sorbonne recherche en management qui multiplie les collaborations ponctuelles locales au niveau national mais qui dans le même temps perturbe les engagements et les prises de responsabilité des enseignants-chercheurs dans les instances de recherche au niveau international et dans leur dynamique de réponse à appel à projet financé (ANR, etc.). Néanmoins, en termes d'intégrité scientifique, d'éthique et de science ouverte la production n'a pas fait montre de points faibles notables et reste conforme aux directives qui sont applicables dans ces domaines.

## DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

L'unité entretient des interactions indéniables et de qualité avec le monde non académique. Ces interactions concernent en particulier un engagement significatif dans les organes de régulation, principalement en France et aussi en Belgique. Les interactions et les produits à destination du monde socio-économique sont un peu moins mis en exergue mais semblent bien présents et de qualité. L'unité partage activement ses recherches avec le grand public grâce à une communication multisupport. Elle mentionne une activité de science participative, sans pour autant la mettre suffisamment en valeur.

- 1/ *L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique.*
- 2/ *L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 3/ *L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

## Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

L'unité entretient des interactions de qualité avec le monde non académique, en particulier avec des organes de régulation. Un membre du pôle S2E a été détaché pendant dix ans comme vice-président de l'Autorité de la concurrence, avant d'intégrer à nouveau l'unité en 2022. Un membre de l'unité est, depuis 2013, expert à la Direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI) dans le cadre des dispositifs publics d'incitation à la recherche et au développement dans les entreprises. Depuis 2021, un membre de l'unité est président élu du Réseau national des entreprises pour l'égalité des chances dans l'éducation (RNEEE), après en avoir été membre fondateur en 2007 et vice-président. Cette association est soutenue par les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, l'agence nationale de la cohésion des territoires, la région Île-de-France et par plus de 120 entreprises. Ce membre de PRISM fait également partie du groupe de travail « Mesurer les discriminations : défi stratégique et méthodologique » du Conseil national de l'information statistique (CNIS) auprès de l'Insee. Il est aussi expert permanent auprès de l'Agence entreprises & handicap (AEH) et membre du conseil scientifique du Groupe de réflexion sur l'obésité et le surpoids (GROS). De 2016 à 2020, un membre de l'unité a été nommé expert financier auprès de l'Autorité de supervision indépendante des redevances aéroportuaires. Depuis 2017, un membre de l'unité est expert marchés financiers/produits dérivés à la Cour d'appel de Paris. Depuis 2020, un membre nommé est censeur des comptes combinés de l'Autorité de l'Agence des participations de l'État (APE). Depuis 2021, un autre membre est expert académique à l'Institut Louis Bachelier (réseau pour la recherche en économie et finance). Depuis 2016, un autre membre de l'unité a été nommé, en Belgique, membre du conseil de surveillance de la Financial Services and Markets Authority (FSMA), organisme public autonome, après avoir été expert et conseiller économique de la Cellule stratégique du Premier ministre de Belgique pendant deux ans.

L'unité fait état de rapports d'expertise et webinaires, tables rondes et conférences ouvertes aux entreprises et aux institutions. À ce titre, depuis plus de six ans, les « Jeudi'novants » et les « Mardis de l'innovation », séminaires d'économie publique et management de l'entrepreneuriat et des petites et moyennes entreprises (E2PME), mettent en valeur les liens tissés avec le monde socio-économique en faisant intervenir des universitaires, des personnalités politiques, des dirigeants de PME et des acteurs de la société civile. Par ailleurs, des rapports d'expertises sont commandés aux membres de l'unité, dont un rapport, en co-écriture, en 2020, pour le compte de la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 51 ouvrages et chapitres d'ouvrage ciblant des académiques, des entreprises, des institutions, le grand public ou des lecteurs mixtes, ont été recensés. Certains d'entre eux ont été primés.

Sur la période du contrat, quinze contrats doctoraux sur dispositif Cifre sont comptabilisés. Une jeune maîtresse de conférences de l'unité a été lauréate du prix de thèse de l'ADERSE/ORSE pour une thèse soutenue en 2020 à l'IAE Paris-Sorbonne.

Pour ce qui est du partage de connaissances avec le grand public, l'unité présente une activité dense de médiation scientifique, grâce à la mobilisation de supports de communication variés, touchant des publics diversifiés. Il s'agit de vidéos sur Xerfi Canal, d'articles dans The Conversation, d'articles de presse dans Libération, Les Échos, Alternatives Économiques, la Libre Belgique, mais également de passages radiophoniques à Radio France, France Culture, Europe 1, Radio Campus Paris et télévisuels sur BFM, Public Sénat, Cercle de Wallonie TV.

Le document d'auto-évaluation mentionne « plusieurs centaines d'articles, émissions radiophoniques et télévisuelles sur la période 2017-2022 » (p.21).

## Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Le document d'auto-évaluation précise que « les interactions, nouées depuis de nombreuses années avec les acteurs publics, les entreprises et les organisations professionnelles permettent la prise en considération des enjeux non-académiques dans la construction de ces axes ». Si les rapprochements avec les acteurs publics sont forts et reposent sur des relations de confiance et de longue date pour certaines, deux limites sont à souligner concernant les interactions non académiques. La première est celle des rapprochements avec les entreprises et les organisations professionnelles, qui pourraient être mieux défendues, sachant que les quatre pôles sont concernés. La deuxième limite concerne la concentration de ces rapprochements forts sur une petite poignée de collègues. Cela représente une force, mais aussi un risque de voir disparaître des liens précieux avec le milieu non académique si un nombre plus important de collègues ne leur emboîte pas le pas. La direction de l'unité en a conscience. Comme le mentionne le document d'auto-évaluation, la dissémination auprès des instances de régulation et des pouvoirs publics est entre les mains de chercheurs confirmés : « cette capacité reste l'apanage des chercheurs les plus expérimentés qui sont reconnus pour ce qu'ils font depuis de nombreuses années ».

Le PRISM comprend quatre pôles de recherche, dont le pôle S2E. Ce dernier intègre des membres de l'Académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation (AEI) et de l'Association internationale de recherche en management public (AIRMAP) dont les objectifs sont de favoriser les relations entre chercheurs et praticiens. L'unité ne met pas suffisamment en avant la façon dont la présence des membres de PRISM dans ces deux associations participe concrètement à renforcer les liens noués entre la recherche de l'unité et le secteur économique et culturel. Il en va de même pour les contrats doctoraux sur dispositif Cifre de l'unité qui pourraient être un terreau fertile pour des collaborations scientifiques associant les entreprises au-delà du périmètre de la

thèse. À ce sujet, les doctorants ont exprimé des difficultés à établir des liens avec les entreprises. Il s'agit d'un point qui pourrait probablement être amélioré.

L'unité ne présente pas suffisamment les produits à impacts à destination du monde socio-économique. L'inscription des membres du PRISM dans plus de projets de recherche collectifs, en réponse à des AAP structurants, contribuerait sans doute au renforcement des liens avec la société.

Enfin, les activités de science participative ou collaborative mériteraient d'être développées.

## ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Le PRISM a été créé en 2005 et évalué en 2017 avec un périmètre et un effectif stable. Depuis lors, l'unité a progressé en initiant une stratégie de développement des collectifs de travail. Cela s'est traduit notamment par l'installation dans de nouveaux locaux et par la mise en place de séminaires interdisciplinaires portant sur des thèmes d'intérêt commun tels que la gouvernance responsable et l'innovation. Des coopérations ont été poursuivies avec des partenaires dans le cadre de Sorbonne recherche en management et de Sorbonne alliance ainsi qu'avec quelques partenaires internationaux. La direction du PRISM souhaite amplifier les objectifs d'internationalisation et de décloisonnement.

La stratégie proposée est pertinente. L'internationalisation est en effet une condition nécessaire pour identifier les contributions discriminantes du PRISM. L'unité est insérée dans une université de sciences humaines et sociales où il peut être en interaction avec les départements de l'université (droit, géographie, sciences politiques, institut d'études du développement, sciences économiques, etc.). La contribution de l'unité peut en effet constituer un « prisme » pour contribuer aux débats de société sous l'angle des sciences de gestion et du management en tant que science de l'action et de la décision. Ce projet est cohérent avec la mission que s'est assignée l'université de « replacer l'humain au cœur de l'approche scientifique, pour des sciences plus humaines et pour une société plus juste et durable ». Pour atteindre ses objectifs, l'unité souhaite accélérer son projet de décloisonnement à la fois intra-disciplinaire au sein des sciences de gestion et interdisciplinaire entre management et sciences humaines et sociales.

Les difficultés exprimées par l'unité pour avancer sur cette trajectoire tiennent principalement à la double exigence d'excellence en pédagogie et en recherche, qui relève pourtant de la devise de la Sorbonne « Omnibus sapientia, unicuique excellentia ». Le document d'auto-évaluation ainsi que les informations recueillies lors de la visite montrent en effet les forts risques de dispersion des enseignants-chercheurs qui semblent souvent tiraillés entre les pressions de plus en plus fortes concernant la gestion de diplômes, les publications internationales, les activités de conseil et d'expertise, etc. De ce fait, le PRISM ne répond presque pas aux appels à projets proposés par l'université qui permettraient de contribuer au décloisonnement et au développement international. De plus, on n'observe pas de relais crédible à l'arrêt du Labex sur la régulation financière. Malgré la taille limitée du PRISM, les enseignants-chercheurs de l'unité ne souhaitent pas non plus fusionner avec d'autres unités proches et ils veulent conserver leur autonomie de recrutement tout en restant à effectif constant. Le risque perçu est par conséquent celui de l'essoufflement de la stratégie de l'unité avec son cortège de dysfonctionnements : pluridisciplinarité plutôt qu'interdisciplinarité, limitation des possibilités de publication, repli d'une partie des enseignants-chercheurs sur les activités d'enseignement et la gestion de diplômes, participation à des contrats de recherche en position de second rang, etc.

Pour permettre au PRISM de relever les défis qu'il s'est fixés, deux possibilités de leviers ont été abordées et peuvent donner lieu à des groupes de projet impliquant à la fois les enseignants-chercheurs de l'unité, la tutelle et les partenaires et en prenant en compte la politique future de fléchage des recrutements.

Le premier levier concerne la structuration des équipes de travail. L'environnement national et international de la Sorbonne peut permettre de recruter des enseignants sur contrats ainsi que des vacataires et des docteurs nationaux et internationaux pour renforcer des collectifs de travail et réorienter une partie de la charge de travail vers la recherche en équipe et les appels à projets. Cela suppose aussi de mieux équilibrer les dispositifs incitatifs entre plafond des charges d'enseignement, RIPEC et possibilités de promotion et de recrutement de profils ouverts à l'interdisciplinarité.

Le second levier s'appuie sur le renforcement des coopérations, dans le cadre de Sorbonne recherche en management et de Sorbonne alliance, en mettant en place un groupe de pilotage inter-universitaire et international pour stimuler les processus de réponse aux appels à projets.

## RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Parmi les nombreux enjeux à venir, le PRISM doit mettre en place une politique active de gestion des ressources humaines en lien avec sa stratégie et la place qu'elle souhaite jouer dans son environnement de recherche au sein de son université (avec les autres sciences humaines et sociales) et avec ses partenaires proches (IAE Paris et ESCP). Cela passe par une réflexion sur les prochains recrutements et les futurs rééquilibrages nécessaires en termes de parité et de thématiques. Des mesures complémentaires doivent être envisagées pour mettre en place une véritable GRH comme des entretiens annuels en collaboration avec l'EMS pour discuter notamment des injonctions paradoxales entre pédagogie, administration et recherche.

Le PRISM doit également profiter des dispositifs Sorbonne alliance et Sorbonne recherche en management pour prendre une place centrale et être fer de lance dans les collaborations et réponses à appel à projets en interne mais aussi avec ses partenaires.

Un effort de structuration de la recherche semble nécessaire pour permettre l'émergence d'un collectif qui fait encore défaut et qui est pourtant essentiel pour éviter un essoufflement de l'équipe, pour créer des synergies et pour développer un réseau pour produire des recherches transdisciplinaires.

Une discussion est à engager avec la tutelle pour parler du risque important associé à la gestionnaire administrative et financière qui est seule pour soutenir les enseignants-chercheurs et la direction du PRISM.

### *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

L'attractivité de La Sorbonne située au cœur de Paris ne suffira pas pour obtenir une recherche au niveau d'excellence attendu de la part d'une des universités les plus renommées au plan mondial. Il convient par conséquent de préciser la stratégie à plusieurs égards. D'abord le profilage des postes d'enseignants-chercheurs au recrutement, ensuite la recherche de complémentarités avec les centres de recherches voisins, puis le développement de postes sur ressources propres pour l'enseignement et pour certains projets de recherche, enfin les recrutements sur chaires de professeurs junior pour développer les contrats de recherche au niveau international.

### *Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique*

Il est conseillé à l'unité de veiller à continuer l'effort d'internationalisation de sa production scientifique notamment d'une part en participant – comme porteur principal – à des projets de recherche structurants, financés et pérennes de type ANR, d'autre part en incitant les collègues à intégrer les instances de gouvernance des associations académiques internationales de référence en lien avec les quatre thématiques principales de l'unité. Dans cette optique, un rapprochement scientifique qui démultiplierait les occasions de séminaires, d'ateliers d'écriture et d'initiatives communes avec les partenaires locaux privilégiés que sont l'ESCP et l'IAE Paris serait opportun. Il permettrait – pour les financiers notamment – de compenser l'arrêt du Labex et d'envisager les futurs remplacements des collègues sur le départ. Il est également conseillé à l'unité de mettre en place des dispositifs d'encadrement et d'orientation scientifique des jeunes collègues enseignants-chercheurs en particulier dans leur projet de HDR afin d'étoffer et de pérenniser l'offre d'encadrement de thèses dans la perspective du départ en retraite de collègues seniors. Dans cette optique, et face à une exigence accrue d'encadrement opérationnel et d'orientation et impulsion scientifique, il paraît également opportun d'envisager, aux côtés du directeur actuel, l'arrivée d'une directrice ou d'un directeur adjoint.

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

Il est conseillé à l'unité de formaliser les impacts structurants de sa recherche sur les entreprises et institutions (dissémination des résultats de la recherche). Elle pourrait intégrer les impacts découlant des contrats doctoraux sur dispositif Cifre, des membres engagés dans les entreprises et associations professionnelles (comme l'AEI et l'AIMAP) et/ou des professionnels comptant parmi ses chercheurs associés (membres de l'European securities and markets authority et de l'Autorité des marchés financiers).

Concernant le partage de connaissances avec le grand public, l'unité présente une forte activité de médiation par la presse, la radio et la télévision. Ces actions participent à la notoriété de l'activité scientifique de l'unité. Cette profusion pourrait gagner en efficacité en bénéficiant de forces collectives sur des thèmes phares de l'unité – plusieurs membres de l'unité communiquant sur des thèmes communs – et/ou d'expériences partagées – entre membres de l'unité aguerris et membres de l'unité néophytes sur chacun des supports. Sans aller jusqu'à imposer un cadre strict, l'identification de lignes directrices favorisant le partage de compétences entre

collègues pourrait aider à structurer les actions nombreuses de l'unité en matière de transmission de connaissances auprès du grand public.

Enfin, le dossier pourrait être étoffé grâce à la participation à des événements de diffusion scientifique tels que la Nuit européenne des chercheurs, la Fête de la science, Pint of science, Declics pour les lycéens.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 18 janvier 2024 à 08h30

**Fin :** 18 janvier 2024 à 17h00

**Entretiens réalisés : en présentiel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h45-09h00	Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
09h00-9h15	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	Pause
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	Déjeuner
13h00-13h30	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires Les émérites et les associés statutaires peuvent assister à cette réunion.
13h30-14h00	Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants L'un des participants de la réunion, désigné comme représentant, peut présenter la vision que les doctorants ont de leur unité, les points d'appréciation positifs, les points à améliorer
14h00-14h30	Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs
14h30-14h45	Pause
14h45-15h30	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
15h30-16h00	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
16h00-16h15	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
16h15	Fin de la « visite »

# OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

**La Présidente de l'Université**  
CAB/CNL/AK N°3

A

Monsieur Eric Saint-Amand  
Directeur du département d'évaluation de la Recherche  
HCERES  
2, rue Albert Einstein  
75013 Paris

Paris le 25 mars 2024

**Objet : Réponse au rapport du comité de visite du HCERES – UR 4101 PRISM**

Monsieur le Directeur,  
Mesdames et Messieurs les membres du comité d'experts du HCERES,

L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne tient à remercier l'ensemble du comité pour le travail d'évaluation qu'il a effectué et la qualité des échanges lors de la visite en présentiel à la Sorbonne. L'établissement se réjouit que le comité ait souligné la clarté de la politique scientifique de l'unité. Il rejoint le comité quant à la nécessité de « renforcer la part de temps consacrée à la recherche », voire quant à « l'utilité » de mettre en place des « entretiens individuels » qui devraient permettre aux enseignants-chercheurs d'exprimer « leurs besoins entre charge d'enseignement et charge de recherche ». Si une discussion avec l'EMS est souhaitable, comme le préconise le rapport, l'université souhaite signaler que dans le cadre de la labellisation européenne HRS4R, une mission de « référent mobilité carrière » a été créée. Elle pourrait servir de relais pour favoriser les trajectoires de recherche des enseignants-chercheurs du PRISM.

En vous remerciant à nouveau pour les suggestions formulées dans le rapport et pour la précision de vos observations,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du comité d'experts, l'assurance de nos salutations les plus cordiales.

Christine NEAU-LEDUC

  
Présidente de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

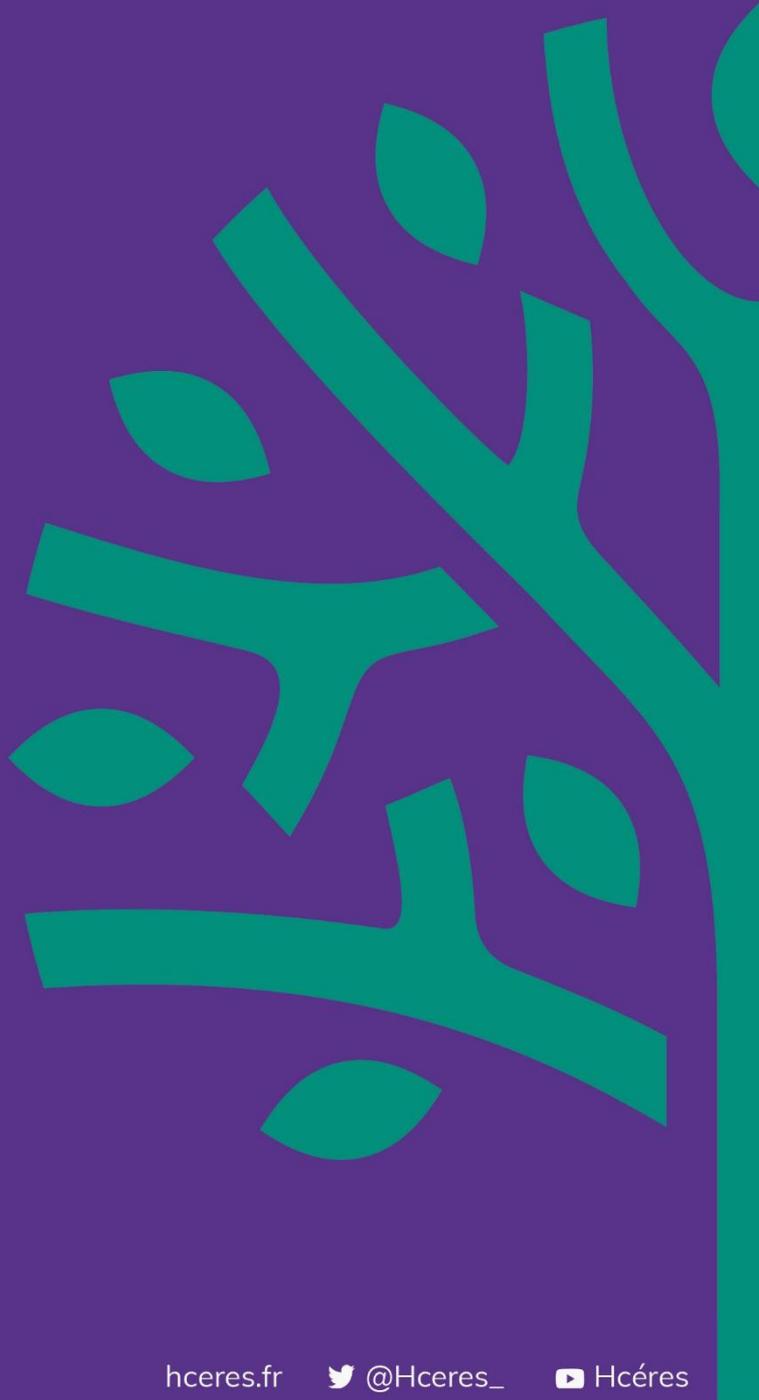
Évaluation des universités et des écoles

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](http://hceres.fr)



@Hceres\_



Hcéres