

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Dept Éco – Département d'économie de
Sciences Po

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Sciences Po – IEP Paris

Centre national de la recherche scientifique –
CNRS

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024
VAGUE D

Rapport publié le 23/05/2024



Au nom du comité d'experts :

Antoine Bommier, 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. Antoine Bommier, ETH Zurich, Suisse

Experts : M. Joël Echevarria, Fondation Jean-Jacques Laffont – Toulouse Sciences Économiques (personnel d'appui à la recherche)
M. Nicolas Gravel, Aix-Marseille université, Aix-en-Provence
Mme Maria Guadalupe, INSEAD, Fontainebleau
Mme Eva Moreno-Galbis, Aix-Marseille université, Aix-en-Provence (représentante du CNU)
M. Lionel Ragot, université Paris Nanterre (représentant du CNRS)

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Jérôme Vicente-Hernandez

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

M. Sergeï Guriev, Sciences Po Paris
M. Patrick Pintus, CNRS

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Département d'Économie de Sciences Po
- Acronyme : Dept Éco
- Label et numéro : UMR 8259
- Composition de l'équipe de direction : M. Thierry Mayer, directeur du département ; M. Roberto Galbiati, directeur adjoint du département

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales
SHS1 Marchés et organisations

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le département d'économie de Sciences Po s'est construit sur le modèle des départements des universités nord-américaines et se présente comme une unité généraliste qui combine enseignement et recherche dans tous les domaines des sciences économiques. Les principales thématiques abordées concernent l'économie politique et l'économie publique, la macroéconomie internationale et le commerce international, la théorie microéconomique, l'économie du travail, de l'éducation et du logement, la macroéconomie et l'économie monétaire, et l'économétrie.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le département d'économie de Sciences Po a été créé le 1^{er} septembre 2009 au sein même de l'IEP de Paris avec l'objectif de favoriser une dynamique de recherche et d'internationalisation au sein de l'établissement. Le département a obtenu le 1^{er} janvier 2016 le label d'UMR du CNRS. L'unité est hébergée dans des locaux situés au 28 rue des Saints-Pères, dans le 7^e arrondissement de Paris.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le département d'économie de Sciences Po est un département de l'IEP de Paris. Il bénéficie de ce point de vue du soutien de la fondation nationale des sciences politiques (FNSP) qui permet notamment des recrutements de professeurs et le versement de compléments de rémunération. Le département bénéficie depuis 2016 du soutien du CNRS qui en a fait une UMR et qui y affecte des chercheurs. Ces derniers sont cependant assortis d'obligation d'enseignement similaire à celle de leurs collègues professeurs des universités ou professeurs rémunérés directement par la fondation nationale des sciences politiques.

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

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	22
Maîtres de conférences et assimilés	9
Directeurs de recherche et assimilés	4
Chargés de recherche et assimilés	1
Personnels d'appui à la recherche	6
Sous-total personnels permanents en activité	42
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	2
Post-doctorants	0
Doctorants	40
Sous-total personnels non permanents en activité	44
Total personnels	86

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
IEP PARIS	31	0	5
CNRS	0	5	1
Total personnels	31	5	6

AVIS GLOBAL

Depuis sa création en 2009, le département d'économie de Science Po Paris a fait montre d'une productivité scientifique absolument exceptionnelle si on la rapporte à un effectif d'un peu moins de trente enseignants-chercheurs en moyenne sur la période considérée. En plus d'être quantitativement et qualitativement très importante, la production scientifique de l'unité est uniformément répartie entre ses chercheurs plutôt que concentrée sur certains chercheurs « étoiles ». L'attractivité scientifique de ce département se traduit par l'un des plus grands nombres de contrats de recherche ERC de toutes les unités de recherche françaises en sciences économiques et par le nombre impressionnant de ses membres qui participent aux comités de rédaction de certaines des plus prestigieuses revues de la discipline.

Le succès du département doit bien sûr beaucoup aux ressources mises à disposition par la FNSP, notamment en termes de rémunération, qui lui ont permis d'attirer d'excellents chercheurs. Tout en développant cette politique d'attractivité des meilleurs, le département a veillé à garder une grande cohésion en interne, évitant des disparités trop importantes tant au niveau des rémunérations que des tâches d'enseignement. Indépendamment du type de postes qu'ils ou elles occupent (personnel FNSP, professeur des universités, CNRS, etc.), les enseignants-chercheurs sont soumis à des droits et obligations comparables et, pour les juniors, aux mêmes types d'évaluations. Cette homogénéité a sans doute été un facteur clé pour le maintien d'une grande collégialité au sein du département.

Tout en soulignant l'excellence du département, et son très bon fonctionnement global, il est possible de proposer quelques suggestions d'évolution et de mentionner quelques points de vigilance.

Le département a connu une phase de croissance rapide et arrive à un stade où il serait utile de structurer davantage sa gouvernance. Tout en maintenant quelques éléments propres à une gestion décentralisée (avec par exemple les décisions de recrutement et de promotion associant par vote toute la faculté concernée), le département pourrait mettre en place un mode de gouvernance permettant de mieux intégrer certaines catégories de personnels (doctorants et post-doctorants notamment). Cela permettrait aussi de fournir un cadre décisionnel intermédiaire entre réunions plénières et direction du département.

Le département a adopté un mode de fonctionnement reposant sur le principe des *tenure tracks*. Dans un tel système, très populaire à l'international, il est essentiel que les juniors puissent travailler dans les meilleures conditions, qu'ils disposent d'un soutien et d'un encadrement poussés des seniors et que les évaluations soient aussi professionnelles que possible. Les procédures d'encadrement (avec une politique de mentorat) et d'évaluation actuellement en place fonctionnent très bien, mais pourraient peut-être encore être améliorées, par exemple avec un suivi plus régulier et une communication interne plus soutenue ou formalisée.

Pour ce qui est des points de vigilance, ils sont pour l'essentiel liés à des ressources particulières : informatique, locaux et, dans une moindre mesure, support administratif. L'environnement informatique dont dispose le département n'est pas en adéquation avec le niveau d'excellence visé par le département. Certaines rigidités ou lacunes sont un frein à la productivité des chercheurs ou à la mise en place d'une bonne politique de communication, en externe comme en interne. Les locaux mis à disposition sont saturés, pouvant rendre difficile la croissance envisagée à moyen terme. Enfin, pour ce qui est des aspects administratifs, la croissance du nombre de projets hébergés par le département tend à mettre sous pression l'équipe administrative.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport avait formulé trois recommandations majeures au département d'économie de Sciences Po. La première invitait à un maintien du « même niveau d'excellence dans ses publications et ses projets scientifiques. » La seconde recommandation invitait le département à augmenter la présence féminine au sein des effectifs dits « senior » (deux femmes sur 18 seniors avaient été recensées lors de la précédente évaluation). La dernière recommandation était d'exploiter la nouvelle labélisation de l'unité par le CNRS pour améliorer sa politique de recrutement dans un contexte de plus en plus concurrentiel.

Il est absolument clair que la première de ces recommandations a été suivie au-delà même de ce qu'on pouvait espérer. La qualité de la production scientifique de l'unité s'est accrue. Les résultats sont moins nets en revanche pour la deuxième recommandation. Le document d'autoévaluation affirme que le département compte quatre femmes titulaires et qu'il a atteint la parité hommes-femmes au niveau des *assistant professors* (AP). Il semble pourtant que, sur les quatre femmes titulaires, trois ont été débauchées d'autres institutions et que seulement Julia Cagé a été titularisée après avoir été AP. Le rapport indique par ailleurs souhaiter que le recrutement de femmes seniors soit une priorité dans le futur, malgré la difficulté que fait peser la concurrence internationale sur les recrutements de femmes juniors. Le comité s'inquiète donc que la féminisation des professeurs titulaires puisse se faire sur la seule base de recrutements de titulaires externes et que les femmes recrutées en AP aient une plus faible chance d'obtenir leur titularisation que leurs collègues masculins. Cela semble suggérer que Sciences Po n'arrive pas à recruter des femmes AP de même niveau que les hommes AP. Si ce constat est avéré, on peut craindre que ne se crée une divergence dans les perspectives de carrière des femmes et des hommes AP. Le comité note aussi les difficultés à obtenir un équilibre de genre au niveau du programme doctoral qui ne reçoit qu'entre 30 et 40 % de candidatures féminines. Il semble donc y avoir un processus d'antisélection des femmes au niveau du master qu'il serait important de corriger. Une piste à explorer serait d'augmenter la part féminine des enseignantes et enseignants qui interviennent dans les programmes de master. Quant à la recommandation relative aux possibilités fournies par le CNRS, le comité note qu'elle a été suivie car le CNRS a constitué une proportion significative des recrutements du département au cours des quatre dernières années.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'objectif du département d'économie de Sciences Po est de devenir un des meilleurs départements d'économie en Europe. Cet objectif semble tout à fait raisonnable au vu de la dynamique de publication et d'obtentions de financements (ERC, ANR, etc.) de l'unité. La localisation au centre de Paris est un atout, notamment pour favoriser les interactions avec des chercheurs venant de l'étranger. Disposant d'un espace limité, le département d'économie de Sciences Po semble toutefois contraint à rester assez petit par rapport aux meilleurs centres européens.

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le département d'économie de Sciences Po semble disposer de ressources considérables par rapport aux autres centres de recherche en France. C'est la conséquence du soutien de ses tutelles, notamment Sciences Po Paris, d'une politique active de recherche de fonds aux résultats impressionnants. Le département souffre actuellement d'un manque de personnel d'appui pour gérer la grande quantité de financements (ERC, ANR...). Enfin l'espace est limité, ce qui contraint fortement la croissance du département.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le département a connu une forte croissance, mais son mode de fonctionnement demeure celui d'une petite unité de recherche. Cela favorise sans doute une forme de convivialité, mais il convient de penser à une organisation plus structurée où seraient mieux intégrées les différentes catégories de personnel et où les processus décisionnels seraient mieux formalisés et plus transparents. Le personnel administratif ne s'étant pas étoffé aussi vite que le personnel académique, des tensions opérationnelles et des dysfonctionnements pourraient apparaître.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'objectif du département de devenir un des meilleurs départements d'économie en Europe est réaliste compte tenu de sa dynamique. Les publications des membres du département sont en ligne avec cette recherche d'excellence : sur un total de 222 publications sur les six dernières années, 36 apparaissent dans les cinq revues que la profession considère comme les meilleures, 48 dans d'autres revues généralistes de premier plan et 31 dans les meilleures revues de champs disciplinaires. Les nombreux prix obtenus attestent de la renommée des membres du département.

Les objectifs sont en adéquation avec les ressources du département. Un des atouts majeurs du département est l'appui de la FNSP permettant d'offrir des rémunérations attractives. Le département a su par ailleurs étayer ses ressources grâce à une politique volontariste de levée des fonds : le département héberge actuellement dix ERC dont neuf où les membres sont porteurs, six projets ANR et quatre nominations à l'Institut universitaire de France. Ceci permet le recrutement des post-docs, l'octroi de bourses pour les étudiants internationaux au niveau master ou la mise à disposition de fonds pour les jeunes recrues.

Le fait que Sciences Po soit localisée à Paris favorise les interactions avec le monde non académique et favorise la participation au débat public, augmentant la visibilité du département au niveau national et international.

Points faibles et risques liés au contexte

Un des risques importants auquel est confronté le département réside dans les contraintes de taille auxquelles il semble soumis. Le caractère déjà limité des espaces et les possibilités très restreintes d'expansion risquent de rendre difficile une expansion future du département au-delà de sa taille actuelle. Le département n'a en effet pas pu migrer sur le site de la place Saint-Thomas, et n'a que des possibilités très limitées d'expansion dans ses locaux actuels rue des Saints-Pères. Cela pourra à terme affecter la politique de recrutement d'enseignants-chercheurs et de personnel d'appui. Par ailleurs, certains supports d'enseignants-chercheurs doivent être justifiés sur la base du nombre d'étudiants. Il faudrait donc savoir si le département dispose d'un potentiel pour faire augmenter le nombre d'étudiants. Enfin, le manque de personnel d'appui peut amener à une surcharge supplémentaire pour les enseignants-chercheurs. À terme, cela pourrait générer une dégradation des conditions de travail pouvant se traduire par une augmentation du turnover des enseignants-chercheurs. Les tutelles doivent veiller à ce que le nombre de personnels d'appui soit adapté aux besoins du département. Les enseignants-chercheurs demandant des financements devraient aussi prévoir dans leurs demandes une masse salariale pour le personnel d'appui.

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

L'objectif du département est d'attirer d'excellents chercheurs et de s'assurer que tous les chercheurs et enseignants-chercheurs bénéficient des conditions idéales pour pouvoir développer une activité de recherche du plus haut niveau. Le soutien de la FNSP permet de proposer des niveaux de rémunération attractifs. Pour son fonctionnement, le département dispose de ressources lui permettant de mettre des fonds de recherche à disposition des nouveaux arrivants et chercheurs juniors, de proposer la même charge d'enseignement aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs, d'inviter des chercheurs de premier rang pour les séminaires, de financer des post-doctorants ou d'octroyer des bourses au niveau master. Ces ressources trouvent plusieurs origines complémentaires à celles apportées par les tutelles (Sciences Po Paris et le CNRS). Parmi elles, on trouve l'obtention de financements publics (ERC, ANR, etc.). Le département dispose en effet actuellement de dix ERC, six ANR comme coordinateur et quatre IUF. Une partie de ces contrats de recherche étant mutualisés, ils permettent donc de financer les actions précédemment citées. On note également le partenariat avec la

Banque de France qui permet de financer des projets innovants. S'ajoute à cela le mécénat partagé avec l'université Columbia, qui a permis la mise en place de séminaires biannuels. Ces financements sont le reflet d'une politique volontariste de levée de fonds. Cette politique est soutenue par le secrétaire général dont une partie du temps de travail est dédié à la recherche de financements extérieurs.

Points faibles et risques liés au contexte

Au niveau des ressources immobilières, le département fait face à une véritable contrainte au niveau de l'espace disponible qui peut entraîner des conséquences sur sa politique de recrutement et sur la qualité de son environnement de recherche. Faute de surface additionnelle, la mise en place de « flex offices » ou de télétravail forcé à laquelle devrait avoir recours l'unité génèrerait probablement une dégradation de la qualité de vie au travail pour tous (doctorants, chercheurs et personnels d'appui), avec des conséquences négatives probables sur l'attractivité et la dynamique scientifique.

En ce qui concerne les ressources humaines, la taille critique du département en personnels académiques est proche d'être atteinte. Il y a donc un risque de tassement de la tendance observée ces dernières années sur les indicateurs de performance. Par ailleurs, concernant le personnel d'appui, le département semble avoir un réel besoin de renfort car les ressources mises à disposition par les tutelles sont insuffisantes par rapport aux besoins. C'est sans doute une des causes de l'accélération récente du turnover sur cette population. Faute de renfort en ressources humaines de la part des tutelles ou de budgets additionnels en masse salariale financés sur les projets du département, la situation pourrait devenir critique.

Enfin, on peut regretter que l'environnement informatique ne soit pas à la hauteur de ce que l'on peut attendre pour un tel département.

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

Des aspects importants de la gestion des ressources humaines sont décidés au niveau de Sciences Po et non du département, impliquant de fait une adéquation avec les directives d'une des tutelles. Par exemple, le processus de décision pour la titularisation des tenure tracks est règlementé par une directive de Sciences Po, valant pour les différentes disciplines et adaptée pour l'économie. On notera aussi un effort d'accompagnement des jeunes enseignants-chercheurs par les plus chercheurs les plus expérimentés.

Points faibles et risques liés au contexte

Le département est organisé de façon collégiale, ce qui ne semble pas adapté à la prise de décision en phase critique. Si le mode de gouvernance cherche à minimiser l'occurrence de conflits, par exemple en faisant participer l'ensemble des membres aux décisions de recrutement, on ne trouve pas de mécanismes formalisés de gestion des conflits ou de situations problématiques. Les conflits les plus graves (harcèlement, etc.) ne sauraient bien sûr être gérés en interne, mais il pourrait être utile de mettre en place des dispositifs plus formels de prise de décision collective.

Le processus de tenure track crée inévitablement une forme de relation de pouvoir entre titulaires et non-titulaires. Dans un tel contexte, il pourrait être opportun de prévoir des espaces de discussion et une meilleure représentation des non-titulaires dans les organes de direction.

Il faut aussi relever que le remarquable succès scientifique du département – notamment sa capacité à attirer des financements supplémentaires – pourrait mettre sous pression le personnel d'appui à la recherche. Il convient donc de rester particulièrement attentif aux conditions de travail des personnels d'appui. Là encore, une meilleure représentativité au niveau des organes de direction serait souhaitable.

Enfin, l'intégration des doctorants dans la gouvernance de l'unité semble se limiter à leur participation à l'assemblée générale annuelle, ce qui est insuffisant.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'attractivité de l'unité en matière de rayonnement scientifique et d'insertion dans l'espace européen et mondial de la recherche est exceptionnelle. Le nombre de contrats de recherche ERC (10 pour 25 chercheurs) et la présence de plusieurs membres du département dans les conseils scientifiques et les comités de rédactions des meilleures revues mondiales de sciences économiques sont des témoignages particulièrement éloquentes de cette insertion. Il est donc dommage que les moyens informatiques dont dispose l'unité ne paraissent pas à la hauteur de cette attractivité.

- 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'attractivité de l'unité en matière de rayonnement scientifique et d'insertion dans l'espace européen et mondial de la recherche est absolument remarquable, surtout lorsqu'elle est appréciée par rapport à sa taille relativement modeste. Pour ce qui est des très sélectifs financements européens de l'ERC, l'unité en totalisait 10 au total sur 25 chercheurs en 2022 (dont ERC Marnet, HTMG, Equiprice, Participate, Unequaled, ImedMC), soit la plus grande quantité de toutes les unités de sciences économiques en France, six projets ANR coordonnés (dont OMWD, Helimon, Moon, Soself). Plusieurs chercheurs de l'unité ont reçu des prix et des distinctions européennes et internationales. On peut notamment citer les prix reçus de l'European Economic Association et de la très prestigieuse Econometric Society, le prix de meilleure thèse de doctorat Banque de France, le prix Malinvaud Association Française de Sciences Économiques, les nominations de l'Academia Europaea, le prix Arne Naess Global Justice and Environment University of Oslo, la présidence du Conseil d'analyse économique, le prix de la meilleure économiste du Cercle des économistes. Les membres du département ont été invités à siéger dans les comités de rédaction des plus prestigieuses de la discipline (notamment l'American economic review et la Review of economic studies). L'unité semble également très attractive en matière d'invitations de collègues étrangers et, dans l'autre direction, en matière de capacité d'envoyer ses membres et ses doctorants faire des séjours de recherche dans des institutions étrangères de haut niveau. L'unité a développé une politique volontaire d'attractivité, en dédiant un personnel administratif au montage des candidatures aux ERC et en organisant, pour les aspects scientifiques des candidatures, des sessions de préparation qui impliquent à la fois une relecture des projets écrits et l'organisation de répétitions des oraux.

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

L'attractivité absolument remarquable de l'unité en matière d'insertion dans l'espace européen et mondial de la recherche et de succès dans des appels à projets compétitifs n'a pas trouvé son pendant en matière d'équipements et de capacités techniques. Malgré les grandes compétences techniques de ses chercheurs, notamment en matière de techniques quantitatives de pointe, le centre n'est toujours pas parvenu à se doter d'équipements informatiques et de serveurs capables de traiter des grosses bases de données. La taille atteinte par le centre rend pourtant ce type d'infrastructure indispensable. Il paraîtrait de ce point de vue important que les tutelles, et notamment le CNRS, puissent fournir une réponse à ces besoins de gros équipements informatiques et de personnels techniques pour opérer ces équipements.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique est absolument remarquable par le nombre de publications (222 articles par un corps professoral d'environ trente membres) et par la proportion très importante d'articles publiés dans les meilleures revues mondiales. L'attractivité repose également sur l'originalité et l'impact social de ses publications, notamment sous forme d'ouvrages destinés à des publics plus larges que la communauté des économistes académiques. La production scientifique est également remarquable par la diversité des thématiques abordées par les recherches.

- 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

Le département encourage la publication dans des revues du plus haut niveau et la production est bel et bien engagée dans ce sens. Quel que soit le moyen de classification des journaux utilisé pour évaluer les journaux (qualitatif, impact citations, top-five, top field ou ancienne classification du CNRS), la production scientifique apparaît toujours au plus haut niveau des standards internationaux. On peut notamment citer les revues *American economic review*, *American economic journal*, *Quarterly journal of economics*, *Econometrica*, *European economic review*, *Journal of economic literature*, *Review of economic studies*, *Journal of finance*, *Review of financial studies*, *Journal of economic theory*, *Economic journal*, etc. Le volume et la qualité sont particulièrement remarquables compte tenu de la taille relativement modeste du département. On est frappé par la diversité des recherches qui recouvrent les principales sous-disciplines de l'économie, et la qualité atteinte dans chacune d'elles. Cette productivité est bien répartie entre les différents membres du personnel plutôt que concentrée sur quelques individus. La grande majorité des professeurs ont une excellente production.

On peut souligner l'augmentation de la productivité par rapport au dernier rapport. La production a doublé, sans que la qualité soit compromise, alors que le nombre de professeurs a augmenté de 50 %.

Un autre indice de qualité de la production, de la visibilité du département et de son imbrication dans les réseaux académiques du plus haut niveau est le réseau de coauteurs des professeurs, la plupart issus des universités européennes et nord-américaines les plus reconnues.

La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Les bases de données des recherches sont publiques, en phase avec les exigences d'ouverture des données exigées par les grandes revues, le département a adopté un code de déontologie et les chercheurs suivent les règles de mise à disposition des données et codes.

Au-delà de la qualité et de la quantité des publications, on doit souligner que plusieurs chercheurs du département sont internationalement reconnus pour avoir apporté des contributions importantes et remarquées à la frontière de la recherche dans leur domaine. Plusieurs enseignants-chercheurs du département de Sciences Po sont des leaders mondiaux dans leurs domaines.

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

Les défis auxquels le département doit faire face sont ceux de tout département qui a atteint une certaine maturité et qui veut être dans la ligue des meilleurs départements d'économie dans le monde. Le département s'inscrit dans un univers très compétitif où ses meilleurs membres risquent d'être attirés par des institutions offrant de meilleures conditions de travail aux États-Unis ou ailleurs.

L'obtention de la *tenure* est très exigeante. Cela est bien sûr cohérent avec l'objectif d'excellence, mais cela met une pression forte sur les juniors pour atteindre des objectifs élevés de publications à court terme. Cela peut être un frein au développement de programme ambitieux et risqué de long terme, et donc à la créativité. De plus, il convient de veiller à ce que ce système ne pénalise pas les femmes en raison de biais qui existent dans la profession ou pour des motifs liés à des aspects familiaux ou à la sphère privée.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Un grand nombre de professeurs du département d'économie de Sciences Po ont une activité de diffusion sociale de leurs recherches exceptionnelle. On peut regretter l'absence de vecteurs de diffusion propres à l'unité, et qui permettraient de porter auprès de la société civile une véritable marque Sciences Po pour la science économique. On ne peut qu'encourager la direction de l'unité, consciente de cette faiblesse, à développer des modalités plus structurelles de vulgarisation et de diffusion extra-académiques de ses travaux de recherche.

- 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

De nombreux travaux académiques développés par l'unité portent sur l'évaluation des politiques publiques et ont donné lieu à des publications et des contributions plus orientées vers les décideurs publics, notamment au travers de France Stratégie et du Conseil d'analyse économique (CAE) dont un membre a assuré la présidence pendant cinq ans. Beaucoup de rapports rendus pour le CAE ont reçu un très large écho auprès du public. Des ouvrages de large audience ont également été produits, dont certains ont obtenu des prix prestigieux, comme « Le grand retour de la terre dans les patrimoines : et pourquoi c'est une bonne nouvelle » qui a reçu le prix Maurice Allais.

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

Si la présence de plusieurs membres du département dans le débat public est importante, le département n'a pas développé de politique volontariste propre de diffusion et de valorisation de ses travaux de recherche. La diffusion des recherches vers la société civile passe principalement par des contributions dans des policy briefs d'autres institutions auxquelles sont rattachés quelques membres (l'Institut des politiques publiques, l'Observatoire des conjonctures économiques, le Centre d'études prospectives et d'informations internationales, le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques), des notes du Conseil d'analyse économique, ou des contributions dans VoxEU. Cette activité de diffusion, inégalement répartie parmi les membres de l'unité, repose sur une demi-douzaine de membres de l'unité. Plus de la moitié des 22 contributions dans VoxEU ont été rédigées par deux chercheurs.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Depuis sa création, relativement récente, le département d'économie de Sciences Po a eu une trajectoire de très forte croissance tout en maintenant la qualité de la recherche à un niveau excellent. Les années sur lesquelles porte l'évaluation s'inscrivent parfaitement dans cette tendance. Le département s'est agrandi et la production scientifique a largement dépassé les objectifs en quantité comme en qualité.

La croissance du département devrait se poursuivre à l'avenir, sans doute dans un rythme moindre, notamment du fait de contraintes au niveau des locaux. Tout est mis en place pour maintenir le niveau d'excellence actuel. La trajectoire est donc extrêmement positive. Le département entre toutefois dans une phase où, ne serait-ce que du fait de sa taille, une certaine structuration et formalisation de la gouvernance peut s'avérer utile.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le département s'appuie sur la FNSP pour disposer des moyens financiers et juridiques lui permettant de déployer un système de tenure tracks homogène, tout en utilisant un ensemble de supports assez variés (postes FNSP, CNRS, CPJ). Le comité relève une gestion plutôt égalitariste où, à séniorité égale, les enseignants-chercheurs ont des obligations et des rémunérations similaires, indépendamment du type de positions qu'ils ou elles occupent. Il s'agit d'un élément clé pour la bonne cohésion du département qu'il convient de préserver.

Le département a connu une croissance importante sans que le mode de gouvernance ait changé de manière significative. Dans un processus de maturation, il y a lieu de penser à une formalisation de la gouvernance. Cela permettrait de mieux intégrer certaines catégories de personnels (les doctorants notamment) ainsi que de donner un cadre plus clair aux modes de décisions pour les choix stratégiques.

Les carences immobilières nuisent à la convivialité. Les échanges informels entre doctorants et enseignants-chercheurs restent par exemple très limités. C'est un point qu'il faut chercher à améliorer.

Le département accueille un grand nombre de projets ERC et ANR. Il convient de veiller à ce que l'équipe administrative ne soit pas surchargée. Il faut aussi essayer de fluidifier les interactions avec les services administratifs centraux de Sciences Po.

Le soutien au personnel offert par le pôle santé de Science Po en cas de difficultés psychologiques semble insuffisant et devrait être renforcé.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le département a su attirer d'excellents chercheurs, attractivité à l'origine de son succès qu'il convient de souligner. Toutefois, il fait aussi face à quelques difficultés importantes qui pourraient limiter son attractivité à l'avenir. D'une part, les ressources informatiques sont largement en deçà de ce que l'on pourrait attendre pour un tel département. Cela génère parfois un véritable obstacle à la productivité du personnel et de possibles frustrations. D'autre part, la taille des locaux mis à disposition est très limitée avec des points de tensions déjà sensibles comme l'espace de travail réduit pour les doctorants et les post-doctorants. Sans nouvelles attributions de bureaux, la croissance des effectifs envisagée à moyen terme pour s'avérer difficilement soutenable.

D'autres éléments pourraient aider à améliorer l'attractivité du département, comme par exemple une politique plus soutenue de gestion des ressources humaines, notamment pour l'accueil de personnel venant de l'étranger.

L'attractivité dépendra aussi fortement de l'épanouissement des tenure tracks. Le département a mis en place une politique volontariste de soutien aux juniors, notamment avec un système de mentorat qui est un atout important. Toutefois, le soutien aux tenure tracks est tellement essentiel pour le bon fonctionnement d'un tel département qu'il convient de voir comment il pourrait encore être amélioré.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

La production scientifique est excellente. On ne peut que souligner la qualité, la diversité et la quantité de la production scientifique, féliciter le département et l'encourager à maintenir son niveau.

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

Les membres du département ont des interactions très satisfaisantes avec le monde non académique incarnées notamment par une grande visibilité dans les médias et un rôle important auprès des décideurs publics.

Le département manque toutefois d'une stratégie institutionnelle de communication, ce qui nuit à sa visibilité. Il y a lieu de réfléchir à une politique volontaire de communication sous différents modes (site web, média sociaux, newsletters, etc.) et d'y allouer les ressources nécessaires. Un tel effort présuppose une amélioration de l'infrastructure informatique, facilitant par exemple la mise en place et la gestion d'un site web plus ambitieux.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 18 janvier 2024 à 09h00

Fin : 18 janvier 2024 à 17h00

Entretiens réalisés : en présentiel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08:30–09:00	Réunion à huis clos du comité
09:00–10:15	Réunion plénière (ensemble des personnels de l'unité)
10:15–10:30	Huis clos du comité
10:30–11:15	Réunion avec les professeurs seniors
11:15–12:00	Réunion avec les professeurs juniors
12:00–12:15	Huis clos du comité
12:15–12:45	Réunion avec les doctorants et post-doctorants
12:45–13:30	Déjeuner
13:30–14:15	Réunion avec les personnels d'appui à la recherche
14:15–14:30	Huis clos du comité
14:30–15:30	Réunion avec les représentants des tutelles
15:30–16:15	Huis clos du comité
16:15–17:00	Réunion avec la direction de l'unité

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Aucun point particulier à mentionner.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Monsieur Eric Saint-Aman
Directeur du Département de l'évaluation de la
recherche
HCERES
2, rue Albert Einstein
75013 Paris

Paris, le 14 mars 2024

Objet : Réponse au rapport HCERES – DEPT UMR 8259 - DER-PUR250024298-SHS1

Monsieur le Directeur,

Nous remercions le comité d'experts et son Président, M. Antoine Bommier, pour la qualité des travaux menés et la richesse du rapport rédigé, à la suite de la visite du comité, le 18 janvier 2024.

Nous avons pris connaissance du rapport et nous nous réjouissons que le dynamisme et l'attractivité du Département d'Economie (UMR 8259) aient pu retenir l'attention du comité. Nous avons noté les observations et recommandations qui ont été formulées, notamment celles qui concernent les tutelles, dans leur accompagnement du développement de cette UMR.

Nous vous remercions à nouveau pour la qualité du travail effectué par le comité d'experts. Nous en ferons le meilleur usage au profit du Département d'Economie, unité mixte de recherche qui tient une place centrale dans la réputation scientifique de Sciences Po.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de mon sincère dévouement.


Sergei Guriev
Directeur de la formation et de la recherche



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

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

hceres.fr



@Hceres_



Hcéres