

**Organisation et efficacité de la production (EA 2550) -
Projet équipe interne PRISM de IRG (EA 2354, vague
C)**
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. Organisation et efficacité de la production (EA 2550) -
Projet équipe interne PRISM de IRG (EA 2354, vague C). 2009, Université Paris-Est Marne-La-Vallée
- UPEM, Université Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC. hceres-02032251

HAL Id: hceres-02032251

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032251>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche

Organisation et Efficacité

de la Production (OEP) - IRG

de l'Université Paris Est

Marne la Vallée



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Organisation et Efficacité

de la Production (OEP) - IRG

de l'Université Paris Est

Marne la Vallée



Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

mars 2009



Rapport d'évaluation)

L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Organisation et Efficacité de la Production (OEP)

Label demandé : EA

N° si renouvellement : rattachement de l'équipe PRISM d'OEP (EA 2550, vague D) à l'unité IRG (EA 2354, vague C)

Nom du directeur : M. Jean-Christophe PEREAU

Université ou école principale :

Université Paris Est Marne la Vallée

Autres établissements et organismes de rattachement :

Université Paris 12 Val de Marne pour le projet de rattachement de l'équipe PRISM d'OEP (EA 2550, vague D) à l'unité IRG (EA 2354, vague C)

Date(s) de la visite :

23 janvier 2009



Membres du comité d'évaluation

Président :

M. Bertrand KOEBEL, Université de Strasbourg

Experts :

M. Hervé ALEXANDRE, Université Paris 9

M. Gilles GUIEU, Université de la Méditerranée - Aix-Marseille 2

M. Thierry MADIES, Université de Fribourg (absent lors de l'audition et excusé)

Expert(s) représentant des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

M. Norbert LADOUX, CNU

Observateurs

Délégué scientifique de l'AERES :

M. Patrice FONTAINE



Représentant de l'université ou école, établissement principal :

M. Francis GODARD, Université Paris Est Marne la Vallée

M. Christian SOISE, Université Paris Est Marne la Vallée

Mme Frédérique PIGEYRE, Université Paris 12

M. Jean LEGOFF, Université Paris 12



Rapport d'évaluation)

1 • Présentation succincte de l'unité

- Effectif (24,5), dont enseignants-chercheurs (15), chercheurs (0), ingénieurs (0), doctorants (9), techniciens et administratifs (0.5) ;
- Nombre de HDR : 5, nombre de HDR encadrant des thèses : 3
- Nombre de thèses soutenues : 6 et durée moyenne lors des 4 dernières années : 5 ans, nombre de thèses en cours : 9, taux d'abandon (nr), nombre de thésards financés : 8 salariés et 1 sur contrat de recherche ;
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 1
- Nombre de publiants : 8 (10 fiches d'activité fournies)

2 • Déroulement de l'évaluation

Le rapport d'activité de l'OEP s'est révélé être très informatif sur le bilan et le projet de ses deux équipes (OEP-ECO et OEP-PRISM). La partie du rapport d'activité consacrée à l'auto-évaluation des équipes représente une mine d'informations ; elle est révélatrice de la force, du potentiel, et des difficultés de l'OEP. Les exposés et les discussions se sont déroulés selon le programme ci-dessous, et ont permis aux membres du comité de mieux comprendre la situation de l'OEP.

- Réunion préparatoire entre les membres du comité
- Accueil - visite des locaux
- Présentation générale OEP
- Présentation Bilan et Projet Economie OEP-ERUDITE
- Présentation Bilan et Projet Gestion PRISM-IRG
- Rencontre avec les doctorants
- Rencontre avec les tutelles
- Discussion finale entre les membres du comité d'évaluation



3 • Analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen

L'équipe Organisation et Efficacité de la Production (OEP), créée en 1992, comprend 27 enseignants-chercheurs. C'est une équipe dynamique, de petite taille, et spécialisée sur un nombre restreint d'axes de recherche cohérents.

L'OEP est organisée autour de deux composantes : OEP-ECO regroupant de 12 enseignants-chercheurs en sciences économiques, et OEP-PRISM, regroupant 15 enseignants-chercheurs en sciences de gestion.

Ces deux équipes internes de l'OEP projettent de se séparer afin de pouvoir, au sein du PRES Paris-Est, se rapprocher du laboratoire ERUDITE pour OEP-ECO et du laboratoire IRG pour OEP-PRISM.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Durant le dernier quadriennal (2005-2008), l'équipe OEP-PRISM a publié une trentaine d'articles dans des revues à comité de lecture, dont plus de la moitié dans des revues francophones. Plusieurs publications sont parues dans des revues de très bonne qualité, telles que Recherche et Applications en Marketing et Comptabilité-Contrôle-Audit. Les membres de l'équipe OEP-PRISM ont également présenté leurs recherches à plus de 80 séminaires et conférences. L'équipe OEP-PRISM étudie surtout le management des services et le management de l'innovation.

5 • Analyse de la vie de l'unité

– En termes de management :

L'OEP est un laboratoire qui exploite pleinement les bénéfices liés à sa « taille humaine ». Le fonctionnement administratif y est dynamique et efficace. Les échanges interpersonnels semblent se faire aisément et favorisent la coopération.

– En termes de ressources humaines :

L'objectif de la politique de recrutement d'OEP-PRISM est d'attirer des enseignants-chercheurs publiants, tout en évitant l'endogamie.

– En termes de communication :

La communication scientifique se fait par la participation active des membres de l'équipe PRISM à un séminaire interne mensuel, ainsi qu'au séminaire MDI sur l'innovation organisé par l'école polytechnique. Par ailleurs, PRISM coorganise avec l'École Polytechnique, l'École des Mines et l'École Normale Supérieure un séminaire de méthodologie « les ficelles du métier ». Les membres d'OEP-PRISM mènent également une politique contractuelle très active (ANR, contrats financés par des organismes publics et le secteur privé).



6 • Conclusions

– Points forts :

La localisation à Paris-Est d'une formation en économie et en gestion correspond à une demande de formation évidente de la part des étudiants, et répond également aux attentes des entreprises localisées à proximité de ce bassin d'emploi.

La qualité des publications est satisfaisante dans l'ensemble, et en comparaison au quadriennal précédent, la dynamique de publication de l'équipe OEP-PRISM est bonne.

Le soutien aux jeunes chercheurs sous la forme d'une décharge d'enseignement de 30 heures de cours est une mesure intéressante (bien qu'assez limitée). Les conditions de travail sont très bonnes tant pour les doctorants que pour les enseignants-chercheurs.

Le projet de regroupement de l'OEP-PRISM avec l'IRG est pertinent sur le plan stratégique et institutionnel. Il permettrait au laboratoire d'obtenir plus de visibilité, de consolider son offre de formation, de partager les responsabilités administratives, et de développer des projets nécessitant une taille critique (Ecole doctorale, séminaire de recherche, projets ANR et européens, etc.). Les thèmes de recherche de l'équipe OEP-PRISM s'insèrent parfaitement dans ceux de l'IRG.

– Points à améliorer :

La charge de cours est impressionnante pour les membres de l'OEP-PRISM (266 heures par an en moyenne), ce qui n'est pas compatible avec une activité de recherche soutenue. Les membres d'OEP-PRISM doivent être conscients de l'arbitrage à réaliser entre les responsabilités d'enseignement et de recherche. Sans changement de politique, les enseignants-chercheurs risquent à terme d'être entraînés dans une dynamique qui leur échappe.

Le fonctionnement de l'école doctorale ne paraît pas très satisfaisant, il est très différent de ce que font les laboratoires reconnus pour la qualité de formation doctorale (qui semble négligée au sein de l'OEP). Or, pour le rayonnement national et international d'une équipe de recherche, il est important de former des enseignants-chercheurs qui s'insèrent notamment dans le système universitaire, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Dans le contexte actuel, les projets de rapprochements sont pertinents mais risqués : l'équipe OEP-PRISM est plus petite que l'IRG et les avantages liés à la « taille humaine » de l'équipe OEP-PRISM risquent de disparaître.

La stratégie de développer les formations par apprentissage est intéressante, mais risquée, car ce type de formation n'est pas forcément ancré dans la recherche. Or, une des difficultés d'OEP-PRISM semble résider dans l'articulation de l'enseignement et de la recherche. Par ailleurs, la compatibilité entre les activités contractuelles et de recherche ne paraît pas toujours réalisée.

Bien que la scission de l'OEP corresponde à une certaine cohérence, il est à craindre que la recherche d'autonomie disciplinaire vienne nuire à la qualité de la recherche et à la reconnaissance internationale de l'équipe OEP-PRISM.

– Recommandations :

- Ouverture internationale plus marquée : invitation de professeurs étrangers, de post-doc étrangers, mise en place progressive de cours de gestion et de management en anglais. Afin d'augmenter sa visibilité au plan national il semble important d'améliorer le niveau qualitatif de l'activité de recherche. Les participations accrues à des conférences internationales ainsi que les publications dans des supports internationaux augmenteraient la visibilité et la réputation de l'équipe. Celles-ci seront vitales dans les années à venir avec la concurrence croissante des écoles de commerce cherchant à attirer davantage des bons chercheurs et de bons étudiants.
- Développement d'une formation doctorale afin de permettre aux étudiants en thèse de se perfectionner dans leur domaine de recherche et de rencontrer les spécialistes de leur discipline. Les liens liés avec les grandes écoles pourraient être utilisés pour réaliser cet objectif. La réduction de la durée des thèses et l'augmentation du nombre de publications des doctorants semblent également souhaitables.



Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
B	C	B	B	B

Marne-la-Vallée, le 9 avril 2009

**Observations formulées par le Directeur de l'Unité de Recherche et par les Tutelles
au rapport du Comité d'Evaluation AERES de l'Unité de Recherche OEP-IRG dans le
cadre du projet de rattachement de l'équipe PRISM d'OEP (EA 2550, vague D) à l'unité
IRG (EA 2354, vague C)**

Monsieur le Directeur de la Section des Unités de Recherche,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-dessous les éléments de réponse relatifs au rapport d'évaluation concernant l'unité de recherche OEP-IRG.

Nous souhaitons remercier le comité de visite pour le sérieux du rapport d'évaluation qui nous a été transmis. Dans l'ensemble, il est indéniable que la tonalité générale du rapport est positive et encourageante, puisqu'il souligne le dynamisme, la qualité et l'originalité des travaux de notre équipe. Nous nous trouvons encouragés dans les efforts entrepris.

Nous souhaitons néanmoins apporter des précisions sur trois points.

1) Lien enseignement / recherche

Le rapport souligne qu'une « des difficultés d'OEP-PRISM semble résider dans l'articulation de l'enseignement et de la recherche ». Or, c'est précisément le contraire qui a structuré la politique générale de création ou de relance des spécialités de master en sciences de gestion. Trois spécialités de Master 2 s'appuient directement sur les recherches développées en marketing et en management des services (MPS), en gestion de projet et en management de la conception innovante (PIC) et en marketing stratégique du luxe (Master Luxe) pour proposer aux étudiants une spécialisation poussée. Le projet de ces formations originales est porté par les compétences spécifiques des enseignants chercheurs qui y interviennent, y compris dans les partenariats ou les co-habilitations mis en place (cf. Ecole polytechnique et mines Paris Tech sur PIC par exemple). Les contenus de ces formations, comme les études de cas, sont directement tirés des travaux de terrain des chercheurs de Prism. Nos formations sont indissociables de nos recherches. Le point suivant, lié à une observation sur l'apprentissage, permet de souligner la dynamique d'alimentation de la recherche par les terrains des... étudiants.

2) Recherche et formation par apprentissage

Le rapport indique également que la stratégie de développement « des formations par apprentissage est intéressante, mais risquée, car ce type de formation n'est pas forcément ancré dans la recherche ». La possibilité pour les étudiants de faire une partie de leur formation en entreprise, avec un encadrement important, pris en charge, sur la partie

mémoire professionnel, par des enseignants-chercheurs titulaires constitue un mode de valorisation de ces recherches innovantes lorsque la mission de l'étudiant s'y prête. C'est ainsi que des relations durables ont pu être nouées avec des départements Marketing, Innovation ou Qualité d'entreprises comme La Poste, la RATP ou la CPAM sur nos axes de recherches. Les étudiants contribuent à ouvrir des terrains de recherche que nous avons ensuite exploités. A Paris Est Marne la Vallée, en sciences de gestion, les missions de recherche et d'enseignement sont concrètement complémentaires.

3) Enseignements en anglais

Le rapport préconise de mettre progressivement en place des « cours de gestion et de management en anglais ». Nous souscrivons à cette opportune recommandation, mais indiquons que ces types d'enseignement existent déjà dans certains M2 pour un total de 121 heures annuellement dispensées dans le master gestion des métiers du design et du luxe (45 h d'anglais du luxe), dans le M2 GRH & mobilité internationale (40 heures de cours de *Human Resource Management*), dans le master Marketing et Production de Services (30 h de management de la production de services sont en anglais) et dans le master Projet Innovation Conception (6 H en marketing stratégique de l'innovation). Nous amplifierons à l'avenir cette tendance. Enfin, nous soulignerons qu'un doctorant canadien anglophone (qui enseigne aussi ses travaux dans un de nos M2) faisait partie des doctorants qui ont rencontré les experts.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Gilles GAREL
Responsable de l'équipe PRISM
de l'unité de Recherche OEP



Jean-Christophe PEREAU
Directeur de l'unité de recherche OEP



Francis GODARD
Président de l'Université
Paris-Est Marne-la-Vallée



Simone BONNAFOUS
Présidente de l'Université
Paris 12 Val-de-Marne