



**HAL**  
open science

## **GAINS - Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux**

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. GAINS - Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux. 2016, Université du Maine. hceres-02034869

**HAL Id: hceres-02034869**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034869>**

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.

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :

Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux

GAINS

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université du Maine

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel COSNARD, président

*Au nom du comité d'experts,<sup>2</sup>*

Olivier CHARLOT, président du comité

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

## Rapport d'évaluation

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.

Nom de l'unité : Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux

Acronyme de l'unité : GAINS

Label demandé : EA

N° actuel : 2167

Nom du directeur (2015-2016) : M. François LANGOT

Nom du porteur de projet (2017-2021) : M. François LANGOT

## Membres du comité d'experts

Président : M. Olivier CHARLOT, Université de Cergy-Pontoise

Experts :

- M. Franck BRILLET, Université Paris 2 Panthéon - Assas
- M. Bruno DECREUSE, Université d'Aix-Marseille (représentant du CNU)
- M. Philippe ODOU, Université de Reims
- M<sup>me</sup> Sandrine SPAETER, Université de Strasbourg

Délégué scientifique représentant du HCERES :

M. Benoît MULKAY

Représentant des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Laurent BOURQUIN, Université du Maine

Représentant de l'École Doctorale :

M. Jean-Pascal GAYANT, ED n° 501, École Doctorale Droit, Économie, Gestion, Environnement, Société et Territoires

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

Le Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux (GAINS) est une Équipe d'Accueil (EA N°2167) de l'Université du Maine. Créée en 1992 par M. Yves GUILLOTIN, cette unité de recherche est devenue équipe d'accueil en 1996.

Le GAINS regroupe à la fois des enseignants-chercheurs en économie et en gestion qui se répartissent en deux équipes : EURESEMans (Équipe Universitaire de Recherche En Sciences Économiques du Mans), rassemblant les économistes, et ARGUMans (Atelier de Recherche en Gestion de l'Université du Maine) avec les membres en sciences de gestion. Mais la taille modeste de l'unité n'a pas rendu possible une appréciation séparée de ces deux équipes. L'équipe EURESEMans est constituée de deux axes : (1) Évaluation des politiques d'emploi ; et (2) Risque, décision et assurance. De même, l'équipe ARGUMans possède aussi deux axes thématiques : (1) Formes organisationnelles et gouvernance ; et (2) Comportement et choix décisionnels.

L'unité est localisée au Mans au sein de la Faculté de Droit, des Sciences Économiques et de Gestion de l'Université du Maine.

### Équipe de direction

Le GAINS est dirigé par M. François LANGOT depuis 2002. Il est épaulé par M<sup>me</sup> Nathalie FLECK qui assure la fonction de directrice adjointe. L'unité présente une organisation pyramidale et symétrique : chaque équipe composant le GAINS dispose d'un responsable : M. Arnaud CHERON pour EURESMans, et M<sup>me</sup> Nathalie FLECK avec M. Christophe MAUREL - qui ont succédé à M. Mouloud TENSAOUT en 2014 - pour ARGUMans.

Pour l'équipe EURESEMans, l'axe « Évaluation des politiques d'emploi » est animé par M<sup>me</sup> Sylvie BLASCO, et l'axe « Risque, décision et assurance » par M. Thomas WEITZENBLUM ; pour l'équipe ARGUMans, les responsables d'axe sont M. Christophe MAUREL pour l'axe « Formes organisationnelles et gouvernance responsable », et M<sup>me</sup> Nathalie FLECK pour l'axe « Comportement et choix décisionnels ».

### Nomenclature HCERES

SHS1\_1 : Économie

SHS1\_2 : Finance, management

### Domaine d'activité

Économie géographique et économie européenne ; Monnaie, banque, finance ; Économie du Droit ; Économie du risque et de l'assurance ; théorie de la décision ; Économie des contrats, des enchères et de la régulation ; Économie du travail ; Macroéconomie du chômage.

Stratégie ; gouvernance et organisation ; gestion des ressources humaines ; comptabilité, contrôle, audit ; finance d'entreprise ; marketing ; systèmes d'informations ; comportement du consommateur.

## Effectifs de l'unité

| <b>Composition de l'unité</b>  | <b>Nombre au 30/06/2015</b> | <b>Nombre au 01/01/2017</b> |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés  | 35                          | 38                          |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés   |                             |                             |
| N3 : Autres personnels titulaires (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)   |                             |                             |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)   | 3                           |                             |
| N5 : Autres chercheurs (DREM, post-doctorants, etc.)   |                             |                             |
| N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche) |                             |                             |
| N7 : Doctorants  | 7                           |                             |
| <b>TOTAL N1 à N7</b>   | <b>45</b>                   |                             |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées  | 11                          |                             |

| <b>Bilan de l'unité</b>                                   | <b>Période du 01/01/2010 au 30/06/2015</b> |
|---|--|
| Thèses soutenues  | 7  |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité |  |
| Nombre d'HDR soutenues                                    | 1  |

## 2 • Appréciation sur l'unité

### Introduction

Les thématiques du GAINS, et en particulier de l'équipe EURESEMans, initialement centrées autour de questions relatives au fonctionnement du marché du travail et à la fixation des salaires, ont été progressivement enrichies, puis élargies à l'analyse des politiques publiques, à l'analyse des risques inhérents au fonctionnement du marché du travail, ainsi qu'à l'étude de la demande d'assurance et de protection sociale liées aux risques professionnels. Cette équipe a développé des compétences dans la modélisation comme dans les techniques économétriques ou les méthodes de simulation. Ces aspects sont aujourd'hui regroupés autour de deux axes : « évaluation des politiques d'emploi » d'une part, et « risques, décision et assurance » d'autre part.

L'équipe ARGUMans s'organise autour de deux axes dans le domaine des sciences de gestion : « Formes organisationnelles et gouvernance » d'une part, et « Comportement et choix décisionnels » de l'autre. Elle dispose de compétences dans les domaines de l'étude des organisations, de la gestion des ressources humaines, de la finance, de la comptabilité, du contrôle et de l'audit, ou encore du marketing. Ces domaines étaient déjà présents lors du précédent rapport d'activité mais l'équipe a été confrontée à une rotation importante de ses effectifs d'enseignants-chercheurs qui sont actuellement en voie de consolidation et de stabilisation. Elle a fait des efforts pour accroître sa production scientifique et a réalisé des recrutements qui devraient lui permettre de poursuivre le développement de son activité. Ces recrutements ont été réalisés sans création de poste en pourvoyant des postes d'enseignants-chercheurs sur des supports restés vacants, ou par de nouveaux membres actifs dans la recherche.

Le précédent rapport d'évaluation de l'AERES, établi en 2011, était très positif et incitait l'unité à poursuivre la politique entreprise jusqu'alors. Plus particulièrement, le comité d'experts recommandait (1) de poursuivre la politique de recrutement, d'attractivité et de valorisation des résultats ; (2) d'améliorer la visibilité de l'équipe, par exemple via l'organisation de colloques (comme cela a été fait récemment) ; (3) de renforcer l'équipe ARGUMans ; et (4) d'encourager la recherche de financements et l'encadrement de thèses doctorales.

En termes d'évolutions de la politique scientifique, le GAINS a dépassé les deux premiers objectifs, et est allé bien au-delà des recommandations, notamment en conservant l'expertise sur la macroéconomie et la microéconomie/microéconométrie du marché du travail ; en compensant les départs par des recrutements de bon niveau ; et en créant l'Institut du Risque et de l'Assurance (IRA) en 2012-2013. Cet institut a obtenu sa labellisation comme pôle d'excellence français de la Fédération Française des Sociétés d'Assurance (FFSA) avec l'Université Paris-Dauphine (ComUE Hesam, Paris), la Maison de l'assurance et de l'actuariat (Lyon) et la *Toulouse School of Economics*. L'unité assure depuis 2015 la coordination du contrat régional « Placements, Assurance et Nouveaux Risques » (PANORisk) dans le cadre de cet institut.

En ce qui concerne les deux autres objectifs, le renforcement de l'équipe de sciences de gestion est en cours, et des efforts ont été déployés pour accroître la production scientifique et développer de nombreuses interactions avec l'environnement non académique. On constate une hausse significative des productions en termes quantitatif même si celle-ci s'est effectuée au détriment de la qualité des supports de publication avec une nette diminution des revues de rang A. Si ce dernier point reste perfectible, le bilan de l'unité demeure très positif.

### Avis global sur l'unité

Les membres de l'unité travaillent sur des thématiques originales, et leurs recherches se situent sur des champs et des thématiques porteurs. Ces recherches sont de bon niveau dans l'ensemble, et de très haut niveau sur certains domaines. Chacune des deux équipes (EURESMans et ARGUMans) travaille sur des thématiques spécifiques et évolue en fonction de contraintes différentes. Des synergies existent toutefois entre elles, sur le plan de la formation et en termes de visibilité notamment (Master Travail et Emploi - Économie et Gestion des Ressources Humaines).

L'unité fait preuve de dynamisme : des projets prometteurs voient le jour, avec la création de l'Institut de Recherche en Assurance (IRA) et le contrat « Placements, Assurance et Nouveaux Risques » PANORisk en particulier, mais aussi avec la création de deux chaires sur les thèmes « Économie Sociale et Solidaire » (ESS) en 2014 et Comptabilité Contrôle Audit » (CCA) en 2015, et l'établissement de nombreuses interactions entre l'unité et son environnement : par exemple avec les Mutuelles du Mans (MMA) ou la Confédération Générale des Sociétés Coopératives et Participatives (CGSCOP). L'IRA permet également un lien avec le monde professionnel de l'assurance du fait de formations initiales ou en apprentissage, de niveau licence et master. Ainsi les masters sont bien adossés aux thématiques de recherche des membres du GAINS.

Au total l'unité fait preuve d'une vitalité incontestable. L'équipe EURESEMans doit continuer dans cette voie et l'équipe ARGUMans doit poursuivre les efforts engagés pour élever le niveau de ses publications tout en maintenant les nombreuses interactions qu'elle est parvenue à développer avec son environnement.

### Points forts et possibilités liées au contexte

La production scientifique de l'unité se situe à la frontière de la recherche sur plusieurs domaines et l'unité accueille plusieurs individualités de très grande valeur. Cependant, ce bilan d'ensemble masque une hétérogénéité importante entre les deux équipes EURESEMans et ARGUMans. En faisant le choix de développer un nombre limité de thématiques, EURESEMans est parvenu à acquérir une réelle expertise sur les questions relatives à l'économie du travail, à l'économie de l'assurance et à la demande de protection sociale. Compte tenu de ses effectifs, EURESEMans a su s'imposer sur des niches à fort enjeu social, et non s'éparpiller sur des thèmes plus nombreux. Au regard des récents recrutements et en phase de stabilisation, ARGUMans propose et développe des thématiques nouvelles mais qui restent très diversifiées et hétérogènes. Si l'un des points forts de cette équipe est son caractère pluridisciplinaire et transversal, elle doit être vigilante pour éviter que ses thématiques ne soient trop individualisées et propres à très peu de chercheurs.

Les projets d'EURESEMans, comme la création de l'Institut de Recherche en Assurance (IRA) et le contrat PANORisk, doivent lui permettre de développer des interactions mutuellement avantageuses avec des chercheurs d'autres équipes et d'autres disciplines, comme les mathématiques notamment, dans lesquelles des chercheurs travaillent sur des thèmes similaires et disposent de compétences complémentaires. Il s'agit également de projets qui doivent pouvoir jouer un rôle moteur pour les deux équipes qui composent le GAINS : ils regroupent d'ailleurs déjà des économistes et des gestionnaires de différentes entités.

Le rayonnement de l'unité est très bon. Les thématiques resserrées confèrent à l'équipe EURESEMans une aura nationale incontestée dans ses domaines d'expertise. On songe à l'évaluation des politiques publiques, et en particulier des politiques du marché du travail. Cette aura est de nature à faciliter les recrutements de maîtres de conférences porteurs de travaux prometteurs sur ces thèmes. Les projets de l'unité sont de nature à lui permettre d'accroître encore son rayonnement et son attractivité, en économie comme en gestion.

La prise de risque autour de la création de l'IRA s'est avérée payante et a permis de déboucher sur le contrat PANORisk. La création du Centre d'Études des Risques, de l'Assurance et de la Finance (CERAF) correspond à un projet de nature transversale aux deux équipes qui pourrait jouer un rôle moteur et fédérateur pour elles. Il s'agit d'une possibilité de développement importante pour l'unité.

L'unité développe de nombreuses interactions avec les différents acteurs présents dans son environnement, avec les mutuelles d'assurances, ou les fédérations de sociétés coopératives ou participatives. Depuis 2013, deux séminaires par an réunissent des acteurs professionnels (MGEN, MAIF, Fédération nationale de la Mutualité Française, etc.) et académiques sur des thématiques en lien avec le Tiers Secteur ; il s'agit des séminaires professionnels Charles Gide. À cela s'ajoute la participation à un programme annuel de conférences en relation avec le Crédit Agricole au sein de l'association Liaison Université ainsi que diverses interventions dans des médias.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les travaux de grande qualité sont concentrés sur un petit nombre de chercheurs en économie. Cependant, ces individus ont une implication de long terme dans l'unité et le risque de leur départ apparaît donc faible à court terme.

En revanche, cette concentration des travaux constitue un risque qui pourrait peser sur l'avenir de l'unité à plus long terme. Il en va de même en sciences de gestion et il sera important au regard des projets structurants de l'unité de repenser certains axes de recherche et de privilégier certains terrains. En effet, la pluridisciplinarité de l'équipe de gestion est à la fois une force qui pourrait s'avérer bénéfique pour elle-même comme pour l'ensemble de l'unité, mais c'est aussi un handicap qui l'empêche de se concentrer sur un nombre restreint de domaines porteurs sur lesquels elle pourrait capitaliser pour ensuite se développer.

Dans un contexte où la concurrence s'accroît pour attirer les meilleurs enseignants-chercheurs, la problématique de l'attractivité académique est un point crucial. Il faut remarquer que la tâche est ardue pour le GAINS en dépit des efforts que peut produire l'unité. Le Mans est en effet à proximité de Paris, de Nantes, de Rennes et d'Angers, et se situe dans un bassin d'emploi économiquement déprimé. Attirer des étudiants et des enseignants-chercheurs de qualité est un défi permanent qui passera par le développement de liens plus étroits entre l'économie et la gestion, ainsi que par le soutien des tutelles et de l'école doctorale.



Il existe une asymétrie importante dans la qualité de la production scientifique des équipes d'économie et de gestion. Cette asymétrie risque de conduire à la situation, observée ailleurs, où les économistes se concentrent sur la production scientifique alors que les gestionnaires s'occupent des étudiants. Cette situation n'est bien entendu pas souhaitable et le bilan de l'unité montre que telle n'est pas la direction que souhaitent prendre les membres du GAINS.

La formation par la recherche doit être développée surtout pour l'équipe en sciences de gestion (ARGUMans). Il est prévu d'introduire un module de formation par la recherche en master pour attirer des doctorants en gestion, mais il faudra évaluer si cette mesure permet de développer une équipe de doctorants de bon niveau.

Les risques du projet de l'équipe d'économie (EURESEMans) semblent avoir été mesurés, ils sont raisonnables et sont assumés afin d'atteindre des objectifs ambitieux au regard de la taille de l'équipe. On peut regretter que les projets de l'équipe de gestion (ARGUMans) paraissent un peu timides, mais cela s'explique en grande partie par la jeunesse de l'équipe, la multiplicité des domaines de spécialité de l'équipe et les difficultés liées à la rotation des effectifs à laquelle elle a pu être confrontée.

Le projet de création d'un nouvel Institut du Management du Maine (I2M), inscrit dans le contrat d'établissement de l'université du Maine, représente à la fois une opportunité mais également un risque pour l'équipe de sciences de gestion qui ne doit pas se concentrer sur la seule dimension formation au regard de la surcharge de travail et du nombre important d'heures complémentaires effectuées par les enseignants de gestion. et il faut réfléchir plus avant à sa dimension recherche.

## Recommandations

La politique de l'unité doit être poursuivie afin de continuer à consolider l'existant. L'unité doit veiller au bon déroulement de ses projets. ces derniers sont importants et novateurs, et les réalisations sont d'un niveau qui doit être souligné pour une unité de cette taille.

La production scientifique de l'unité doit non seulement s'accroître en nombre pour augmenter le ratio de publications par chercheur, mais doit aussi et surtout cibler encore davantage les publications dans les revues classées A, tout particulièrement en sciences de gestion.

L'unité doit préparer le passage de témoin à une nouvelle génération d'enseignants-chercheurs qui interviendra bien un jour. Elle doit s'adapter aux nouvelles modalités du passage du statut de maître de conférences à celui de professeur des universités en augmentant le nombre de soutenances d'habilitations à diriger des recherches, et en organisant davantage le marché interne du travail.

Cette équipe est en voie de stabilisation, mais il lui faudra poursuivre dans cette direction pour développer des projets à long terme et élever le niveau de sa production scientifique. Elle doit donc être attentive à fidéliser en son sein les chercheurs actifs, et à les soutenir dans leurs promotions (repyramider certains postes d'enseignants-chercheurs et demander la création de nouveaux postes). Une réflexion en profondeur doit également être menée sur l'accompagnement des maîtres de conférences pour soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR).

Les économistes doivent définir s'ils souhaitent situer leurs travaux à l'intersection des mathématiques et des sciences de gestion, ou s'ils désirent un ancrage plus fort avec les mathématiciens (qui ont des compétences complémentaires aux leurs) ou les gestionnaires (qui ont de bonnes capacités à interagir avec l'environnement non académique).

On peut regretter que les chercheurs en sciences de gestion d'ARGUMans ne soient pas davantage associés à ces projets, d'autant que ces derniers pourraient offrir de réelles possibilités de synergies entre les équipes des économistes et des gestionnaires. Une attention plus forte doit être accordée à l'intégration de collègues de gestion d'ARGUMans qui parfois travaillent déjà sur des thématiques en lien avec la gestion des actifs, le contrôle et l'audit, le marketing (etc.) pouvant être mises en lien avec ces projets. L'équipe en sciences de gestion doit profiter au maximum des possibilités de synergies avec l'équipe d'économie et les autres équipes de gestion mobilisées dans le projet PANORisk. Elle doit aussi réfléchir au partage de son temps et de son énergie entre les différents projets qui s'offrent à elle : IRA et PANORisk d'une part, et I2M de l'autre.

Il est important de mobiliser économistes et gestionnaires autour de projets communs tout en respectant les logiques de chaque discipline, et ce afin d'éviter l'émergence de tensions que l'on peut observer ailleurs. Cet élément sera de nature à susciter une réflexion de la part de l'équipe ARGUMans sur le choix de thématiques transversales, de terrains communs en matière de recherche et cette réflexion permettra de mieux profiler les recrutements de demain.