



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. 2011, Université du Maine. hceres-02034870

HAL Id: hceres-02034870

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034870v1>

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 de l'AERES sur
l'unité :

Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux
(GAINS)

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université du Mans

Décembre 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :

Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux
(GAINS)

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université du Mans

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Décembre 2010



Unité

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

Label demandé : Unité de recherche

N° si renouvellement :

Nom du directeur : M. François LANGOT

Membres du comité d'experts

Président :

M. Henri SNESENS, Université du Luxembourg

Experts :

M. Jean-Michel COURTAULT, Université Paris 13.

M. Alain ROGER, Université Jean Moulin Lyon 3.

M. Jean-Louis RULLIERE, Université de Lyon 2, représentant le CNU

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Jean-Bernard CHATELAIN

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

M. Jean-Yves BUZARE, Vice-président du conseil scientifique, université du Maine.

M. Yves GUILLOTIN, Président de l'université du Maine.



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée le mardi 14 décembre 2010, dans les locaux du GAINS. Les conditions de la visite sont excellentes, dialogue ouvert, bonne diffusion des informations.

9H30-10H00 : Huis clos du comité d'experts

10H00-11H30 : Bilan de l'unité

Présentation de l'équipe, de son bilan, des conditions de gouvernance par le directeur, en présence des chercheurs

Discussion avec les membres du Comité d'experts

11H30-12H00 : rencontre avec les chercheurs (à huis clos)

12H00-12H30 : rencontre avec les doctorants (à huis clos)

12H30-13H30 : déjeuner

13H30-14H00 : rencontre avec les représentants de la tutelle (à huis clos)

14H00-15H30 : Projet de l'unité, en présence des chercheurs

Présentation du projet EURESEMans par M. A. Chéron, responsable du groupe

Présentation du projet ARGUMans par M. M. Tensaout, responsable du groupe

Discussion avec les membres du Comité d'experts

15H30-16H00 : Bilan à huis clos

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

Le GAINS (Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux) est créé en 1992 par M. Yves Guillotin. L'unité devient équipe d'accueil EA 2167 en 1996. Elle est depuis 2002 dirigée par M. François Langot. Elle dispose de bureaux et locaux de recherche au sein d'un même bâtiment, sur le site de l'Université du Maine au Mans.

L'unité regroupe à la fois des économistes (section 5 du CNU) et des gestionnaires (section 6 du CNU), initialement répartis autour de 5 thématiques de recherche. Le nombre de chercheurs augmentant, l'unité s'organisa en deux groupes distincts, économie et gestion. Ces deux groupes travaillent sur des thématiques spécifiques et rencontrent des contraintes différentes. Des synergies existent néanmoins, en termes scientifiques (par exemple pour l'exploitation de bases de données), en termes de visibilité et de gestion des ressources de l'unité.

Les thématiques de recherche initiales ont progressivement été étoffées. Nombre de thématiques plus récentes peuvent être vues comme des développements des champs d'analyse initiaux. L'analyse de la distribution des salaires notamment (la thématique prépondérante au départ) s'est progressivement inscrite dans un cadre plus large, combinant analyses empirique et théorique, englobant des apports de l'économie spatiale et de l'économie industrielle, des analyses macroéconomiques et du marché du travail.



L'ensemble des thématiques peut être résumé comme suit :

- Groupe « Economie » :

- Inégalités salariales (analyse sur données individuelles) ;
- Théorie des inégalités et politiques économiques :
- Inégalités et hétérogénéité (causes ; politiques économiques) ;
- Chômage urbain et discrimination ; éducation et réseau ;
- Emploi et cycle de vie (impact de l'âge sur l'emploi et les salaires ; réforme des systèmes de retraite) ;
- Fluctuations (modèles stochastiques d'équilibre général dynamique ; analyse des imperfections du marché du travail et des marchés financiers) ;
- Théorie des choix en univers incertain :
- Axiomatique et économie expérimentale ;
- Combinaison optimale d'actifs financiers ;
- Risques industriels et sanitaires, risques écologiques ;
- Assurance ;

- Groupe « Gestion » :

- Responsabilité sociale de l'entreprise (gouvernance des entreprises d'économie sociale, gestion publique locale) ;
- Entrepreneuriat (gestion de la transmission des entreprises, en particulier entreprises de l'économie sociale) ;
- Instrumentation de gestion (finance et contrôle de gestion) ;
- Processus de décisions (comportement des consommateurs, marques et marketing).

- Equipe de Direction :

Directeur de l'unité : M. François LANGOT, Université du Maine

Responsable du groupe « Economie » : M. Arnaud CHERON

Responsables du groupe « Gestion » : M. Mouloud TENSAOUT



- Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	31	30
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	1	1
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	8	7
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	13	11

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Depuis sa création, l'unité de recherche s'est beaucoup et bien développée, en termes quantitatifs et qualitatifs. Tout en préservant son identité et en restant enracinée dans ses choix thématiques initiaux, elle a su évoluer et se positionner dans plusieurs domaines à la frontière des connaissances actuelles.

La dynamique est aujourd'hui meilleure que jamais. Elle se traduit concrètement par une qualité croissante des publications et des participations à des réseaux nationaux et internationaux. L'équipe peut prétendre à une meilleure visibilité et reconnaissance nationale et internationale.

- Points forts et opportunités :

- Organisation de l'unité :

L'équipe est organisée en deux groupes distincts « économie » et « gestion ». Cette organisation permet de gérer les spécificités et donne à chacun des groupes l'autonomie nécessaire pour prendre les initiatives appropriées au sein de ses propres réseaux. Il n'y a pas pour autant dichotomie. Les chercheurs soulignent la facilité de trouver en interne des synergies sur des points particuliers, chaque fois que cela est nécessaire.

- Politique de recrutement des enseignants-chercheurs et attractivité :

Elle vise clairement à préserver la dynamique actuelle et à augmenter le potentiel de recherche, en compensant les départs naturels par le recrutement de chercheurs prometteurs.



– Qualité des publications :

Les publications de bonne qualité sont en augmentation. Les contrats sont ciblés de façon à pouvoir déboucher sur de bonnes publications. Le ratio entre nombre de publications et moyens financiers est excellent.

– Collaborations et partenariats :

- Développement de collaborations avec des centres de recherche nationaux ou internationaux ;
- Participation à l'école doctorale « Droit, Economie-Gestion, Société, Territoires » (DGEST), avec les universités de Nantes et d'Angers ;
- Responsabilité d'un des trois axes dans le projet de Labex SHS Pays de Loire « Risque, responsabilité, lien social » ;
- Participation active à deux projets importants de l'Université du Maine, en partenariat avec des acteurs locaux : création d'un « Institut des métiers du risque et de l'assurance » et lancement d'une fondation qui permettrait de financer des chaires.
- Ces initiatives et collaborations contribuent à renforcer la qualité de l'environnement scientifique et l'attractivité de l'équipe.

• Points à améliorer et risques :

- Une dynamique encore fragile :

La progression enregistrée au fil des ans est réellement un travail d'équipe. L'unité s'est construite progressivement, sur des bases solides, avec relativement peu de départs spontanés, en particulier en économie. Cette stabilité est de bon augure. La dynamique reste néanmoins fragile et tributaire de quelques personnes qui combinent fort heureusement charisme et compétence. Le directeur d'équipe joue un rôle crucial.

- Le groupe « gestion » :

Le groupe « gestion » a jusqu'à présent nettement moins de visibilité et de stabilité que le groupe « économie. » Les raisons sont sans doute diverses (notamment contraintes d'attractivité plus fortes, et donc turnover plus élevé et problème de leadership). Les synergies entre les deux groupes permettent de compenser en partie ces difficultés. Les efforts réalisés en termes de recrutement, de ciblage des thématiques, de développement de collaborations internationales vont dans le bon sens.

- Le nombre de doctorants :

Augmenter le nombre de doctorants, de même que le nombre d'enseignants-chercheurs avec HDR susceptibles d'encadrer des recherches au plus haut niveau (en particulier en gestion), contribuerait à stimuler la visibilité de la recherche et les synergies.

Cet effort pourrait être accompagné par l'école doctorale DGEST des Pays de Loire, via la répartition des bourses doctorales par exemple. Ce serait utile et amplement justifié.

- Visibilité :

Vu la qualité de ses résultats, l'équipe peut prétendre à une meilleure reconnaissance nationale et internationale. Il est assez paradoxal par exemple qu'elle n'ait pu encore décrocher, en tant que porteur, un contrat de recherche type ANR, malgré plusieurs tentatives. L'équipe a les qualités requises pour gérer de tels contrats.



- **Recommandations au directeur de l'unité :**
 - Poursuivre la politique de recrutement et d'attractivité ;
 - Poursuivre la politique de valorisation des résultats et améliorer de la visibilité de l'équipe, par exemple via l'organisation de colloques (comme fait récemment) ;
 - Poursuivre le renforcement du groupe « gestion » ;
 - Encourager la recherche de financement et l'encadrement de thèses doctorales.
- **Données de production :**

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	22
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	0
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	73%
Nombre d'HDR soutenues	1
Nombre de thèses soutenues	6

3 • **Appréciations détaillées :**

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Le développement de l'équipe se poursuit grâce à une politique de recrutement qui vise simultanément la qualité des chercheurs, la stabilité de l'équipe, et le renforcement des thèmes de recherche porteurs. Dans plusieurs domaines, les recherches du GAINS sont à la frontière des connaissances, avec des publications dans des revues de 1er rang et des présentations régulières à des colloques internationaux (en moyenne 28 par an, dont NBER, SOLE, SED, ESEM, EEA...).

Au cours de la période 2006-2010, il y eut 91 publications dans des revues classées. Le nombre de publications classées A+ augmente de 2,5 par an en 2006-2007 à 4,5 par an en 2009-2010.

De 2006 à 2010, il y eut également 1 HDR et 6 thèses de doctorat en économie. L'équipe compte actuellement 9 doctorants.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :**

Les membres du GAINS, en particulier les économistes, sont bien présents dans les réseaux internationaux. La reconnaissance de la qualité scientifique se traduit également par des statuts de professeur associé dans d'autres universités ou écoles réputées (4), l'octroi de décharges d'enseignement (2), de PEDR (2) ou de PES (1).

Le GAINS est également bien inséré au niveau national et régional. L'expertise et la réputation qu'il a acquises lui ont permis d'obtenir un certain nombre de contrats dans ses domaines privilégiés. En revanche le GAINS n'a pu obtenir jusqu'à présent, en tant que porteur, de contrat de recherche ANR, en dépit de plusieurs tentatives.



- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**

L'équipe est constituée d'économistes et de gestionnaires. Cette mixité est assez rare au sein d'une équipe de recherche, et fonctionne bien en dépit des performances inégales des deux groupes. Le mode d'organisation de l'équipe et la stratégie poursuivie jouent un rôle crucial et permettent d'exploiter au mieux les avantages de cette collaboration.

Cette organisation permet entre autres d'assurer une meilleure cohérence entre la formation et la recherche, et contribue ainsi à la stabilité des axes de recherche.

Le GAINS s'implique dans les instances de décision de l'Université du Maine. Réciproquement, l'Université a toujours accompagné l'équipe dans ses efforts de développement (projet de Labex SHS Pays de Loire, projet de Maison des SHS dans cadre du CPER, décharges d'enseignement, etc...).

En répondant aux appels d'offre et en démontrant sa compétence, l'équipe a pu s'assurer une excellente assise régionale et renouveler par exemple sa participation à des contrats de plan Etat-Région. Elle travaille avec l'université sur un projet d'institut et un projet de chaire financés par les entreprises locales et portant sur la problématique de la gestion du risque.

Il faut souligner également le positionnement sur des créneaux de recherche bien ciblés. A titre d'exemple : en économie, investissement dans les méthodologies appropriées pour la prise en compte de l'hétérogénéité ; en gestion, investissement dans la constitution d'une base de données originale sur les SCOP.

La question cruciale est celle de l'attractivité : attirer au Mans les meilleurs chercheurs et doctorants. Ce challenge est bien géré au sein de l'équipe, d'une part en s'interdisant les recrutements internes de MCF, d'autre part en stimulant les candidatures externes et en s'efforçant d'offrir les meilleures conditions de travail : possibilités de décharges d'enseignement, environnement scientifique, bureau, bibliothèque, équipement, financement de participation à des conférences, liens avec les gros laboratoires parisiens, etc.

- **Appréciation sur le projet 2011-2014 :**

Le projet s'inscrit dans la continuité des développements antérieurs. La définition des thèmes de recherche prioritaires capitalise sur les réussites et accroît leur visibilité. Elle valorise également les compétences des nouvelles recrues.

Le projet vise à renforcer le potentiel de l'équipe et sa stabilité, la qualité des recherches et leur visibilité. Les MCF seront encouragés à soutenir leur HDR ; la politique de recrutement et le remplacement des départs naturels devraient permettre à l'équipe de continuer sa progression, de renforcer ses domaines prioritaires et d'assurer sa stabilité.

Un des défis majeurs de l'équipe est de trouver les moyens financiers nécessaires à son développement, en particulier pour assurer des conditions de travail (équipement, frais de participation à des conférences, etc.) qui correspondent à sa qualité scientifique et la rendent l'équipe attractive par rapport aux gros laboratoires existants.



4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Intitulé de l'équipe 1: «EURESEMans (Equipe Universitaire de Recherche en Sciences Economiques de l'Université du Mans) »

Responsable : M. Arnaud CHERON

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	15	16
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	7	6
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	11	10

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les thèmes de recherche retenus par le GAINS_EURESMans sont des thèmes porteurs, tant du point de vue scientifique que du point de vue des débats de politique économique (hétérogénéité des agents, effets de réseaux, comportement face au risque, employabilité et cycle de vie, etc.). Les recherches effectuées sont à la frontière des connaissances actuelles.

Les publications sont nombreuses et de qualité, et concernent l'ensemble des chercheurs. De 2006 à 2010, 11 enseignants-chercheurs (sur un total de 15) ont publié 33 articles dans des revues classées A ; 6 sur 15 ont publié dans des revues classées A+ (20 articles). Le rapport Bosquet, Combes et Linnemer (2010) pour la Direction générale de la Recherche et de l'Innovation (DGRI) classe l'équipe 9^e équipe française en économie (3^e équipe hors région parisienne), soit un gain de 10 places en dix ans, la plus forte progression. Le groupe « économie » joue un rôle moteur dans la participation aux réseaux internationaux.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

La réputation et la présence active de membres du GAINS-EURESEMans dans les milieux scientifiques internationaux se traduit par des responsabilités dans des comités scientifiques, comités de rédaction (6, dont 2 en tant qu'éditeur), comités d'organisation de conférences internationales (4), des participations à des réseaux internationaux (IZA, CEPR, EGRIE ; récemment membre fondateur du réseau SaM « Search and Matching research group », rassemblant les meilleurs experts du domaine et dans lequel le GAINS-EURESEMans joue un rôle moteur).



En répondant aux demandes régionales, le GAINS-EURESEMans a contribué de façon significative à la visibilité de l'unité. Ce succès ouvre des opportunités nouvelles, déjà mentionnées (projet d'Institut, de Fondation/chaire, participation à des CPER, etc). Le GAINS-EURESEMans est présent également dans plusieurs programmes internationaux (projet TEENAGE « Testing Européen de l'Effet de la Nationalité sur l'Accès des nouvelles Générations à l'Emploi ») ; participation au développement de DYNARE).

Grâce à une politique active, le GAINS-EURESEMans attire des doctorants d'autres universités. Parmi les facteurs d'attractivité, les doctorants citent l'intérêt des thématiques de recherche proposées, le soutien financier et les conditions de travail, la qualité de l'environnement scientifique. Le nombre de thèses soutenues au cours des 4 dernières années n'est pas négligeable (6). La qualité des thèses soutenues a permis aux jeunes docteurs d'obtenir des post-docs à l'étranger, des postes de MCF en France ou de professeur associé à l'étranger.

Avec 11 HDR sur 15 enseignants-chercheurs, le nombre de doctorants peut être accru, ce qui permettrait davantage de synergies entre les doctorants et stimulerait la production scientifique.

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :**

L'objectif prioritaire poursuivi est la qualité de la recherche. L'organisation des activités du groupe est conçue dans cette perspective : séminaires internes (avec régulièrement des invités externes) ; incitations à participer à des conférences internationales (dès la 1ère année pour les doctorants) ; ciblage des contrats compatibles avec des publications scientifiques ; cohérence entre domaines d'enseignement et de recherche ; développement de contacts nationaux et internationaux.

L'insertion du GAINS-EURESEMans au sein de la fédération de recherche CNRS Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP, FR n°3126) dont il est un membre actif est un atout majeur pour augmenter sa visibilité, attirer de jeunes chercheurs et développer les activités de recherche.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet pour le prochain contrat est construit autour des points forts actuels. Le regroupement des thématiques en deux axes renforce la cohérence du projet et met bien en évidence la spécificité des recherches du GAINS-EURESEMans. La définition des axes permet de valoriser l'expertise disponible sur les thèmes porteurs (avec l'ajout notamment de l'économie expérimentale).

Le recrutement prévu de deux micro-économètres appliqués et d'un spécialiste en assurance-finace devrait permettre de renforcer chacun des deux axes ainsi que les synergies avec le groupe « gestion » ARGUMans.

- **Conclusion :**

- **Avis :**

L'équipe est excellente, et toujours en progression. Sa visibilité internationale continue d'augmenter. La qualité des publications, la participation à des conférences internationales et à des réseaux de recherche permet à l'équipe de continuer à accroître sa visibilité scientifique internationale.

- **Points forts et opportunités :**

Le GAINS-EURESEMans se crée progressivement une réputation d'excellence dans quelques domaines porteurs.

L'insertion du GAINS-EURESEMans au sein de la FR TEPP fournit un cadre approprié pour atteindre les objectifs fixés.

- **Points à améliorer et risques :**

Les résultats de l'équipe restent fortement tributaires du dynamisme de quelques chercheurs. En poursuivant sa croissance, l'équipe doit pouvoir augmenter son assise et stabiliser les acquis.

L'autre contrainte est financière. L'équipe devrait être en mesure d'obtenir des contrats de recherche type ANR pour soutenir son développement.



– **Recommandations :**

- Poursuivre la politique de recrutement et d'attractivité ;
- Poursuivre la politique de valorisation des résultats et améliorer de la visibilité de l'équipe, par exemple via l'organisation de colloques (comme cela a été fait récemment).

Intitulé de l'équipe 2: «ARGUMans (Atelier de Recherche en Gestion de l'Université du Mans)»

Responsable : M. Mouloud TENSAOUT

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	16	14
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	1	1
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Avec une équipe de taille réduite et un fort taux de renouvellement de ses membres au cours des deux dernières années (4 départs et 7 arrivées), il était difficile de poursuivre une politique cohérente en matière de publication. De nombreuses publications présentées (environ le tiers) ont été réalisées par les enseignants-chercheurs avant leur arrivée au Mans, et chacun publie naturellement dans son domaine de spécialité.

Il faut remarquer qu'au-delà des publications de la liste de l'AERES, sur la base desquelles le nombre de producteurs serait de 29 % (4/14), plusieurs enseignants-chercheurs ont participé à des congrès nationaux et internationaux très sélectifs, dont les actes sont même parfois considérés comme des ouvrages interdisant la publication des communications retenues (par exemple pour l'AFM). Il faut encourager les autres à transformer leurs communications en publications dans des revues reconnues, même si le niveau actuel permet difficilement d'accéder aux revues les mieux classées. Une cinquantaine de communications sont ainsi à exploiter, dont près de la moitié dans des congrès internationaux.



L'équipe a choisi un thème central, la gestion des sociétés coopératives et participatives (SCOP), et elle constitue actuellement une base de données originale et prometteuse pour des recherches intéressantes, permettant des collaborations avec des institutions étrangères et qui devrait déboucher à terme sur des publications de qualité. Après avoir tenté d'associer les universités de Limoges et de Bordeaux à sa démarche, elle a dû poursuivre seule cet effort soutenu par la Confédération Générale des SCOP.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

La situation de l'unité au Mans conduit à un turnover assez élevé des enseignants-chercheurs, et notamment des professeurs issus du concours d'agrégation qui cherchent rapidement une mutation vers Paris ou vers leur région d'origine.

Le développement récent de l'enseignement de la gestion en Licence puis en Master au Mans peut expliquer que l'équipe ARGUMans, constituée il y a quelques années, n'ait pas encore la capacité d'attraction de centres plus renommés. Les investissements qu'elle fait actuellement et la dynamique de l'équipe d'économistes d'EURESEMans avec laquelle elle collabore au sein du GAINS devraient lui permettre de se développer.

La base de données en cours de constitution sur les SCOP peut attirer des collègues ou des post-doctorants étrangers, notamment canadiens, pour réaliser avec eux des études et favoriser le rayonnement international. L'organisation de congrès, comme celui de l'AFM en 2010, est un bon moyen pour améliorer la visibilité de l'équipe.

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :**

L'équipe est actuellement organisée en 4 axes animés chacun par un responsable. Ils permettent à la plupart des enseignants-chercheurs de collaborer sur des projets tout en utilisant les compétences de chacun. La diversité des thèmes abordés permet aux nouveaux enseignants de s'intégrer assez facilement et de contribuer à l'activité de ces axes. Les deux premiers axes portent principalement sur la gestion des SCOP et des ONG en se centrant sur leurs performances économiques et sociales et sur leur gouvernance. Les deux autres portent sur les instruments de gestion et sur les processus de décision avec des orientations financières et marketing.

Il est dommage qu'un groupe de doctorants ne puisse pas compléter l'équipe en apportant une dynamique et une force de travail renforcée, d'autant plus que les moyens existent pour les accueillir. Cela supposerait une plus grande stabilité des HDR. Un seul professeur est dans l'unité depuis plusieurs années, et il n'a qu'un seul doctorant.

Les séminaires réguliers organisés par l'équipe sont des occasions d'échanges utiles permettant de confronter les idées sur les différents projets de ses membres. A l'extérieur, la participation au réseau fédératif des chercheurs en gestion de la région peut être une occasion d'améliorer la visibilité et de favoriser de nouveaux projets, même si le poids du Mans est assez faible par rapport à celui de Nantes.

- **Conclusion :**

- **Avis :**

Cette petite équipe est actuellement dans une phase de transition. Elle a su recruter des enseignants-chercheurs qui devraient contribuer à son développement si elle réussit à les fidéliser : plus de la moitié des publications dans des revues, congrès ou ouvrages (46 sur 78) sont le fait des six enseignants recrutés depuis 2008.

- **Points forts et opportunités :**

- Nouveaux enseignants-chercheurs pouvant renforcer le potentiel de publication. Bonnes interactions au sein de l'équipe.
- Investissement dans la base de données SCOP qui devrait permettre une visibilité et constituer une source de publications.



– Points à améliorer et risques :

- Publications dans des revues de meilleur niveau et au plan international.
- Renforcement de l'équipe par un petit groupe de doctorants, ce qui suppose aussi d'augmenter le nombre d'HDR.

– Recommandations :

- Développer une filière gestion dans le Master recherche actuellement centré sur l'économie afin d'avoir un vivier de doctorants potentiels.
- Développer les collaborations avec les économistes de l'équipe EURESEMans dont de nombreux thèmes liés à l'emploi, aux salaires ou aux modèles de décision peuvent avoir des implications en gestion.



Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Groupe d'Analyse des Itinéraires et Niveaux Salariaux (GAINS)	A	A	A	A	A

C1 Qualité scientifique et production

C2 Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement

C3 Gouvernance et vie du laboratoire

C4 Stratégie et projet scientifique

Statistiques de notes globales par domaines scientifiques (État au 06/05/2011)

Sciences Humaines et Sociales

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
Total	34	82	22	52	57	29	276
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Intitulés des domaines scientifiques

Sciences Humaines et Sociales

SHS1 Marchés et organisations

SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux

SHS3 Espace, environnement et sociétés

SHS4 Esprit humain, langage, éducation

SHS5 Langues, textes, arts et cultures

SHS6 Mondes anciens et contemporains

Le Mans, le 05/04/11

Réponses au rapport du comité d'expert de l'AERES

L'équipe de direction de l'EA GAINS n'a aucune remarque sur le fond concernant le contenu du rapport. Ce dernier reflète bien la situation et la dynamique de l'Unité.

Les membres de l'équipe tiennent à souligner le caractère très productif de cette visite : elle a suscité une accélération du travail de renforcement de l'équipe. Ainsi, des projets sont en mesure de voir le jour très prochainement:

- les enseignants-chercheurs en gestion vont avoir une contribution significative dans la gestation de l'institut des risques et de l'assurance, élargissant leurs synergies avec les EC en économie, en droit et en les mathématiques de l'U. du Maine,
- soumission d'un projet ANR international en juin prochain,
- dépôt d'un projet GDRI CNRS pour le réseau SaM (Search and Matching),
- organisation d'au moins une conférence internationale avant le premier semestre de 2012,
- un autre membre de l'équipe est devenu titulaire d'une PES en janvier 2011.
- deux nouvelles thèses, dans le domaine des risques sont programmées pour la rentrée de septembre 2011.
- des efforts de publication dans le domaine de la gestion ont déjà porté leurs fruits, augmentant la visibilité des recherches dans ce secteur.

Faisant suite aux discussions avec les experts pendant la visite, tous ces points répondent déjà en partie aux recommandations du rapport.

Tous les membres de l'équipe remercient les membres du comité de visite pour le sérieux de leur analyse et le très bon esprit dans lequel cette évaluation a été réalisée.



François Langot