

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

GREDEG - Groupe de Recherche en Droit,  
Économie et Gestion

### SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Côte d'Azur - UCA

Centre national de la recherche scientifique -  
CNRS

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023**  
VAGUE C

Rapport publié le 28/03/2023



Au nom du comité d'experts<sup>1</sup> :

Jean-Christophe Péreau, Président du comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5).

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. Jean-Christophe Péreau, Université de Bordeaux, Pessac

**Experts :**

M. Antoine Bommier, ETH Zurich, Suisse

M. Lorenzo Cassi, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris

Mme Florence Charue-Duboc (représentante du CoNRS)

Mme Emmanuelle Claudel, Université Panthéon-Assas, Paris

M. Samuel Ferey, Université de Lorraine, Nancy

Mme Yamina Fourneyron, Université Lorraine, Nancy (représentante du CNU)

Mme Béatrice Montbroussous, CNRS, Ecully (personnel d'appui à la recherche)

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Jérôme Vicente-Hernandez

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Groupe de Recherche en Droit Économie et Gestion
- Acronyme : GREDEG
- Label et numéro : UMR 7321
- Nombre d'équipes : 7 projets structurants
- Composition de l'équipe de direction : M. Patrick Musso (09/2016-09/2017 ; M. Jean Pierre Allegret (09/2017-04/2022) ; Mme Jacky Krafft depuis mai 2022.

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS1 Marché et organisation

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Les activités de recherche du GREDEG s'articulent autour de la thématique centrale et fédératrice de l'innovation et de la connaissance, combinant des approches en droit, économie, gestion et sociologie. L'unité est structurée en sept projets, ce qui explique l'évaluation multi-équipes par le comité, comme c'était le cas de la précédente évaluation.

Les 7 projets sont par ordre alphabétique des acronymes :

Projet structurant n° 1 : Complexité, Dynamique des Interactions, des Réseaux et des Marchés (CoDIReM)

Projet structurant n° 2 : Éco Système d'Innovation et Apprentissage (ESIA)

Projet structurant n° 3 : Gouvernance des Firmes et Innovation (GFI)

Projet structurant n° 4 : Hétérogénéité, Compétitivité et Croissance (HCC)

Projet structurant n° 5 : Histoire de la Pensée et Philosophie des Sciences Sociales (H2P2S)

Projet structurant n° 6 : Sources et Méthodologie du Droit Économique (SMDE)

Projet structurant n° 7 : Stratégies et Régulation des Marchés (SRM)

Le projet scientifique pour le prochain contrat s'intitule « Nouveaux paradigmes technologiques et risques sociétaux : ruptures, résiliences et développement durable », et prévoit une nouvelle structuration en quatre pôles et 10 nouvelles sous-équipes.

Pôle n° 1 : Pôle Innovation, Science et Technologie (PIST) qui regroupe les trois sous-équipes FIT (Firmes, innovations, territoires), INNOS (Innovation en organisation et en société) et alter-organizing (Pratiques alternatives d'entrepreneuriat, de management et de travail).

Pôle n° 2 : Pôle Croissance, Industrie et Marchés (PCIM) qui regroupe les trois sous-équipes CREAPODE (Création, performance, organisation des entreprises), BUDYMAC (Dynamique des agents et défis macro-économiques) et TERO (Transition écologique et résilience organisationnelle)

Pôle n° 3 : Pôle Normes, Concurrence et Régulation (PNCR) qui regroupe les deux sous-équipes CCORSE (Concurrence, politiques publiques et régulations sectorielles) et EDEN (École de droit économique de Nice)

Pôle n° 4 : Pôle Histoire des Idées, Cognition et Complexité (PHICC) qui regroupe les deux sous-équipes H2P2S (Histoire récente de la pensée économique et philosophie des sciences sociales) et MED (Modélisation, expérimentations, décisions).

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Groupe de Recherche en Droit, Économie et Gestion (GREDEG) est une unité mixte de recherche pluridisciplinaire ayant pour tutelles l'Université Côte d'Azur et le CNRS (UMR 7321). Le GREDEG a été créé en 2006 à la suite de la restructuration de trois UMR d'économie (le LATAPSES - Laboratoire d'analyse des transformations de l'appareil productif et de la structuration de l'espace social), de droit (le CREDECO - Centre de recherche en droit économique ou école de droit économique de Nice) et de gestion (le RODIGE - Recherches sur l'organisation, la dynamique et l'information de gestion des entreprises) qui étaient déjà depuis 1994 regroupées en un institut fédératif (l'IDEFI - Institut de Droit et Économie de la Firme et de l'Industrie - FU n°18 du CNRS). En 2001 le GREDEG est affilié par contrat avec l'INRAE pour ses recherches en droit de l'environnement. L'unité accueille également des chercheurs en sociologie.

Le GREDEG est localisé sur la technopole de Sophia Antipolis dans des locaux CNRS. Le bâtiment d'une superficie de 2 410 m<sup>2</sup> accueille les chercheurs et personnels CNRS ainsi que la plupart des enseignants-chercheurs. Les membres du GREDEG bénéficient également de bureaux localisés à Nice sur le campus Saint Jean d'Angely en ce qui concerne la maison des sciences de l'homme et de la société Sud-Est (MSHS Sud-Est, UAR 3655) et l'EUR ELMi Économie et management et sur le campus Trotabas qui réunit les juristes et les politistes au sein de l'EUR LEX SOCIÉTÉ.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le GREDEG est pleinement inséré dans les structures de recherche de l'Université Côte d'Azur qui a été labellisée IdEx en 2016 puis pérennisée en 2021. L'IdEx a mis en place cinq académies d'excellence pour structurer sa recherche à travers des appels d'offre et l'unité est impliquée dans la gouvernance de quatre académies, ou bien comme membre des comités de pilotage et scientifique pour l'académie 1 Réseaux, information société numérique, l'académie 2 Systèmes complexes et l'académie 5 Homme, idées et milieux, ou bien comme membre du conseil scientifique pour l'académie 3 Espace, environnement, risques et résilience.

L'unité s'est fortement investie dans la gouvernance comme membre des comités de pilotage, scientifique et pédagogique de quatre des EUR portées par le PIA, à savoir ELMI (*Economics, law and management of innovation*), LEX SOCIÉTÉ, DS4H (*Digital systems for humans*), CREATES (Créativité, représentations & récits, arts, Temporalités & transformations, Écosystèmes et économie, Sociétés).

L'unité accueille la chaire d'excellence droit économique et intelligence artificielle – chaire Koyré qui a été retenue dans le cadre du *Interdisciplinary institute for artificial intelligence* (3IA) Côte d'Azur. Elle participe à l'IFR ressources marines (MARRES) et au LIA ROPSE (laboratoire international associé Réponse des organismes et populations face au stress environnemental) sur les questions du développement durable et de la transition écologique. Elle anime la partie SHS d'un des programmes structurants de l'IdEx – piloté par l'INRAE – intitulé BOOST (plant bioprotection and biostimulation). Le GREDEG est membre fondateur de la MSHS Sud-Est, unité d'appui et de recherche (UAR 3566).

L'unité est impliquée dans plusieurs plateformes comme le Laboratoire d'économie expérimentale de Nice (GREDEG – LEEN), la plateforme technologique Complexity and cognition lab (CocoLab, MSHS Sud-Est), la Fablex en droit *Deep law for tech* (DL4T) et la plateforme liée aux données du centre d'accès sécurisé aux données (CASD/Données) située dans le bâtiment du GREDEG.

L'unité participe à l'observatoire de la transition écologique et citoyenne Côte d'Azur (OTECCA) et à l'observatoire de l'IA et de ses impacts technologiques, économiques et sociétaux (OTESIA). Elle a développé des liens avec l'institut méditerranéen du risque de l'environnement et du développement durable (IMREDD).

Le GREDEG accueille la start-up DiplomAdvisor dont l'ambition est d'améliorer l'employabilité des étudiants et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

## EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	39
Maîtres de conférences et assimilés	53
Directeurs de recherche et assimilés	3
Chargés de recherche et assimilés	4
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	8
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>107</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	37
Personnels d'appui à la recherche non permanents	3
Post-doctorants	8
Doctorants	141
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>189</b>
<b>Total personnels</b>	<b>296</b>

## RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON TUTELLES SONT REGROUPÉS SOUS L'INTITULE « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Université Côte d'Azur	96	0	1
CNRS	0	6	7
INRAE	0	1	0
Autres	0	0	0
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	1 722 503
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP IdEx, I-SITE, CPER, collectivités territoriales, etc.)	2 571 422
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	1 070 661
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	498 845
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	950 049
<b>Total en euros</b>	<b>6 813 480</b>

## AVIS GLOBAL

Le Groupe de Recherche en Droit, Économie et Gestion (GREDEG) a connu une très forte croissance au cours du dernier contrat. Les effectifs sont passés de 200 à 250 personnes (chercheurs, administratifs, doctorants compris) sous la double impulsion d'un recrutement interne soutenu et du rapprochement avec une équipe de recherche de Skema *knowledge, technology, and organisation* (KTO). Sur le plan financier, les ressources propres ont plus que doublé pour atteindre 4.5 millions d'€, résultant d'une forte augmentation du montant des contrats européens H2020 et Horizon Europe, dont 5 sur 10 sont portés par l'unité, de projets ANR et de conventions Cifre. La dynamique des publications est positive, à la fois quantitativement avec une production de 862 articles, 348 chapitres d'ouvrage, 30 directions d'ouvrage et 31 ouvrages, et qualitativement avec une progression des revues considérées comme sélectives en économie. L'unité a mis en place une formation doctorale internationale adossée à un nouveau Master recherche et a très fortement réduit la part des thèses non financées. Elle a fait soutenir 88 thèses de doctorat. L'unité contribue activement à la dynamique de recherche de l'IdEx et des EUR auxquels elle est rattachée. Elle est très bien insérée dans l'environnement socio-économique local, comme en témoignent les nouveaux contrats avec les collectivités territoriales et les entreprises. L'unité s'est bien positionnée sur des thèmes porteurs comme l'économie de l'intelligence artificielle et de l'innovation où elle a été lauréate d'une chaire de professeur junior.

Des points d'amélioration et de vigilance doivent cependant être mentionnés, même si certains renvoient à des spécificités disciplinaires existantes en droit, économie ou gestion. Les poids relatifs des publications dans des revues modérément sélectives ou non référencées par les organismes internationaux restent importants. Les publications restent concentrées sur un nombre restreint de personnes. L'insertion des docteurs dans le monde académique reste insuffisante. Le développement et le fonctionnement des plateformes reposent sur le volontariat.

La forte croissance de l'unité couplée à l'absence prolongée pour maladie du précédent directeur de l'unité a mis en évidence des fragilités et des tensions au sein du GREDEG qui ont remis en cause la structuration de l'unité en 7 équipes autonomes et indépendantes qui ne favorisait pas une dynamique collective. Sous l'impulsion de la nouvelle direction, l'unité s'est réorganisée en 4 pôles interdisciplinaires, reflétant les principales

thématiques de recherche du GREDEG. Chaque pôle regroupe 2 à 3 équipes de recherche – avec un total de 10 équipes au sein de l'unité. Cette restructuration répond à la fois à une volonté de positionnement stratégique visant à mettre en avant la nature interdisciplinaire du GREDEG, et à la recherche du degré de décentralisation adéquat pour le bon fonctionnement de l'unité. Si les intitulés des 4 pôles ont le mérite d'accroître la visibilité des principaux axes de recherche, historiques ou novateurs, la restructuration proposée devra encore évoluer au cours du prochain contrat pour que ces 4 pôles trouvent une autonomie et un pilotage des ressources financières et humaines, une capacité d'entraînement et de synergie. Cette réorganisation, accompagnée de recrutements ambitieux, doit chercher à renforcer l'inscription du GREDEG sur une trajectoire d'internationalisation de sa recherche.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

La précédente évaluation notait que la question de l'encadrement des thèses était un point crucial pour l'avenir de l'unité : elle insistait sur la nécessité d'augmenter le nombre de financements à l'entrée en thèse, sur l'absence de formation dédiée au cours de la thèse, et sur l'insertion des doctorants (post-docs...) en sortie de thèse. Le comité évoquait aussi l'hétérogénéité des pratiques selon les disciplines.

Le GREDEG a renforcé la formation doctorale par plusieurs initiatives structurantes, comme la création d'un programme international dans le cadre d'une convention avec l'Université de Pise (Italie), la création d'un nouveau Master recherche en management et innovation en partenariat avec l'EUR ELMI et Skema, la création d'un workshop doctorant en 2020 et 2022, et enfin la montée en puissance de l'école d'été KID (*Knowledge dynamics, industry evolution, economic development*) financée par le CNRS, l'Université Côte d'Azur et l'EUR ELMI depuis 2021. Par ailleurs, le GREDEG a considérablement accru le nombre de thèses financées. Le taux de financement est passé de 39 % en 2017 à 72 % en 2018 puis 90 % en 2020. Les sources de financement sont diversifiées entre les contrats doctoraux de l'École Doctorale DESPEG, des EUR et de Skema, les Cifre, les bourses régionales. Les résultats de cette politique se sont traduits par la soutenance de 88 thèses de doctorat et une contribution importante des doctorants à la production scientifique du GREDEG en termes de communication à des colloques grâce au soutien de l'unité (15 % des communications de l'unité). Mais la participation à la production d'articles reste encore trop modeste (2 % des articles publiés de l'unité).

La question de la transversalité entre les projets de recherche était un second point important d'attention qui englobait la recherche de synergies scientifiques, la politique de recrutement en prévision des départs à la retraite, ainsi que l'intégration des chercheurs en gestion de Skema. Enfin, le rapport d'évaluation incitait l'unité à consolider sa bonne insertion internationale à travers l'augmentation des publications internationales.

Le GREDEG a incité les projets structurants à l'organisation conjointe de manifestations scientifiques (entre SRM et SMDE ou encore ESIA et CODIREM) et à une collaboration au sein de projets comme le projet H2020 Iris smart cities (entre GFI et ESIA) ou encore dans des projets IdEx (entre HCC et GFI). Il est précisé que cela a donné lieu à des productions scientifiques entre projets mais pas sous la forme de publications d'articles dans des revues. L'insertion des chercheurs de Skema est venue à la fois renforcer le volume et la qualité des publications (autour de 10 articles dans des revues considérées comme très sélectives depuis 2019) et créer une dynamique positive en sciences de gestion. Cette dynamique se manifeste par des co-encadrements de thèses et un Master conjoint mais pas à ce stade dans des publications conjointes.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

Les activités du GREDEG contribuent activement au développement global de l'université. Ses effectifs ont fortement augmenté au cours du dernier contrat pour atteindre 114 membres (Skema compris) dans toutes les disciplines de l'unité et ses ressources propres ont plus que doublé pour atteindre 4.5 millions d'€ grâce à une forte augmentation du montant des contrats européens, ANR et conventions Cifre. L'unité a également été lauréate d'une chaire de professeur junior en économie de l'intelligence artificielle et innovation. L'unité apporte un soutien financier important à ses 4 plateformes.

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

Le rapprochement du GREDEG et de Skema a créé une très bonne dynamique de recherche à l'image du co-portage d'une chaire de professeur junior, la création d'un Master recherche et des contrats en commun. Le GREDEG participe pleinement aux choix stratégiques de l'IdEx JEDI à travers sa participation et son animation dans les académies d'excellence. Les nombreux contrats de recherche portés par l'unité sur le plan national et européen de type ANR, H2020 et Horizon Europe ainsi que sur le plan régional illustrent son excellente insertion et sa capacité à répondre aux défis sociétaux.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité est dirigée de façon collégiale par une directrice et 3 directeurs adjoints représentant les 3 disciplines du GREDEG. La gouvernance de l'unité s'appuie sur les différents conseils élus mais la structuration de l'unité en projets requiert une grande fluidité et échange d'information avec la direction dans l'allocation des moyens budgétaires et des postes. Les enseignants, chercheurs, doctorants et personnels d'appui à la recherche travaillent dans de bonnes dispositions en termes de bureaux, d'accès aux ressources numériques sur place et à distance, de formation et de promotion.

### *1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le GREDEG est une unité pluridisciplinaire composée de 114 membres, soit 108 enseignants chercheurs dont 84 de l'Université Côte d'Azur, 24 de Skema et de 6 chercheurs dont 5 CNRS et un INRAE. Cette taille lui permet de couvrir l'ensemble de ses domaines de recherche en économie, gestion, droit et sociologie et de mobiliser des ressources humaines importantes pour mener à bien ses objectifs. Ses effectifs (hors Skema) ont augmenté de 25 % par rapport au dernier contrat en passant de 86 membres à 108 avec le recrutement de 22 membres (dont 8 PR et 14 MCF) dans toutes les disciplines de l'unité.

Les disciplines historiques économie, gestion et droit ont chacune un poids important. La sociologie est aussi représentée mais dans une moindre mesure. L'économie regroupe 44 membres avec 19 PR dont 6 émérites, 20 MCF dont 7 HDR, 2 DR et 3 CR CNRS dont 2 HDR. La gestion regroupe 18 membres dont 4 PR et 14 MCF dont 4 HDR ainsi que la plus grande partie des 24 enseignants chercheurs de Skema (7 PR, 8 *associate professors* dont 1 HDR et 9 *assistant professors*). Le droit regroupe 24 membres dont 21 membres en droit privé (dont 8 PR dont 1 émérite, 12 MCF dont 4 HDR, 1 DR INRAE) et 3 en droit public (dont 1 PR et 2 MCF-HDR). La sociologie comprend 4 membres dont 1 PR et 3 MCF.

L'unité a su également être lauréate d'une chaire de professeur junior en économie de l'intelligence artificielle et innovation, et construire une chaire Koyré (Droit économique et intelligence artificielle) qui fait partie des 32 chaires retenues dans le cadre du 3IA Côte d'Azur.

L'unité regroupe 140 doctorants avec 60 en économie, 26 en gestion, 51 en droit et 3 en sociologie. Les taux d'encadrement potentiel sont de 3 en économie, 3,25 en gestion, 3,4 en droit. L'équipe accueille 4 à 5 post doctorants par an (soit 16 à 20 post doctorants sur la période)

Enfin, l'appui à la recherche comprend 8.5 personnels dont 6 CNRS et 2.5 Biatss de l'Université.

L'unité a plus que doublé ses ressources financières propres entre les deux contrats, passant de 2 millions d'€ à plus de 4.5 millions d'€ grâce à une forte augmentation du montant des contrats ANR (624 000€ sur le contrat) et les conventions Cifre. Les ressources financières de l'unité lui permettent d'assurer le financement de nombreuses plateformes à disposition de toute l'unité comme le LEEN, CoCoLab ou le CASD/données et la mutualisation de nombreuses dépenses. Pour autant, le mode de répartition du budget de l'unité aux projets structurants repose sur des critères comme celui du nombre de publications qui ne poussent pas à la coopération entre sous-équipes.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Compte tenu de la pyramides des âges, l'unité doit veiller au rajeunissement de ses membres. L'unité souligne aussi la nécessité de recruter dans le futur des DR et CR CNRS et INRAE. Pour l'instant, les chercheurs CNRS sont uniquement en économie, celui de l'INRAE en droit.

Le développement important du nombre de contrats de recherche, les besoins de recherche mobilisant l'analyse de données et la modélisation informatique requièrent le recrutement de personnels d'appui. Les ressources propres de l'unité permettent des recrutements ponctuels mais pas permanents.

L'unité a su attirer des sociologues dans son projet scientifique et cherche à accueillir des chercheurs en section 36. Cependant, leur nombre est encore limité et l'unité ne précise pas sa stratégie future sur une éventuelle croissance en sociologie visant à atteindre une certaine masse critique ou encore sur l'ouverture à d'autres disciplines qui auraient du sens pour le projet scientifique, comme l'ergonomie, la psychologie, les sciences politiques. Si la pluridisciplinarité est une opportunité majeure d'aborder les enjeux de recherche dans leur globalité, il convient de garder un cœur de compétences déjà large avec les 3 disciplines historiques.

## *2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

La dynamique du GREDEG a été renforcée quantitativement et qualitativement par le partenariat avec Skema et la présence de 24 de ses enseignants-chercheurs, essentiellement en sciences de gestion. Ce partenariat a été fructueux avec le co-portage de la chaire de professeur junior, la création d'un Master recherche international en sciences de gestion et l'animation de 3 projets en commun pour près d'un million d'€.

Les recherches de l'unité sont très bien insérées dans les structures de l'IdEx JEDI à travers ses académies d'excellence et les différents appels d'offres qui en dépendent.

Par l'obtention de projets ANR, H2020 et Horizon Europe ainsi que de contrats avec les collectivités régionales et locales, les activités du GREDEG répondent à la fois aux enjeux scientifiques académiques et sociétaux.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité est totalement reconnue sur les thèmes de l'innovation et de la connaissance sur le plan national, elle ne développe pas explicitement une stratégie scientifique pour l'être au niveau international afin d'attirer des chercheurs internationaux et favoriser les mobilités sortantes de ses membres, chercheurs et doctorants. La qualité des publications est bonne mais pas du niveau des revues les plus prestigieuses en économie.

## *3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

La gouvernance de l'UMR est actuellement assurée par une directrice, une directrice adjointe et deux directeurs adjoints qui regroupent l'ensemble des disciplines de l'unité et qui s'appuient sur les différentes instances (conseil de laboratoire, comité de Projets, composantes disciplinaires et assemblée générale).

Le GREDEG dispose d'une procédure d'accueil (fiche, journée des entrants), et d'un règlement intérieur adopté en janvier 2018. La parité est respectée, le laboratoire compte 46 % de femmes et 54 % d'hommes toutes catégories de personnel confondues. Les demandes de formation sont toujours acceptées tant pour les personnels d'appui que pour les doctorants, aussi bien sur des thématiques scientifiques que sur le quotidien professionnel (prévention des risques psycho-sociaux). Trois personnels d'appui à la recherche ont bénéficié d'une promotion pendant ce dernier mandat.

Toutes les conditions sont réunies pour que les membres du GREDEG travaillent dans de bonnes dispositions : bâtiment (bureaux, espaces de convivialité, centre de ressources documentaires), matériel informatique pour chaque membre, et accès aux ressources numériques (documentation et logiciels de calcul) sur place et à distance.

Un assistant de prévention est nommé, le registre unique de sécurité est disponible à tous. Les locaux sont accessibles par badge nominatif.

Dans le but de protéger ses personnels et ses données scientifiques, administratives et financières, en plus d'avoir un bâtiment protégé, l'unité met à disposition des membres un système de sauvegarde et un accès sécurisé au réseau informatique interne. L'élaboration d'une Politique de Sécurité du ou des Systèmes d'Information (PSSI) est en cours. De même, la mise en place d'un Plan de Continuité d'Activités (PCA) est en train d'être finalisé.

L'unité participe à la démarche de protection de l'environnement aussi bien au niveau du bâtiment (consommation d'eau, électricité) que dans son organisation : soutien fort dans la mise en place du télétravail, réunions et manifestations en mode hybride (achats d'outils de visioconférences).

Des réunions régulières (environ tous les 15 jours) se font entre les membres de l'équipe de direction dont fait partie la responsable administrative. Le service administratif et la direction partagent un espace de travail collaboratif privé accessible de partout, qui regroupe toutes les données administratives et financières du laboratoire.

En matière de communication, l'unité dispose d'un site internet qui existe aussi en version anglaise, et est présente sur les réseaux sociaux (Twitter et LinkedIn). La lettre du GREDEG créée en 2018 paraît 2 fois par an. L'intranet et des listes de diffusion permettent des échanges entre membres, et entre les membres et la direction (comptes-rendus du conseil de laboratoire, informations sur la politique de recherche et de valorisation...).

### Points faibles et risques liés au contexte

Le laboratoire est multisite et doit continuer à développer et favoriser les échanges entre les membres, surtout pour les doctorants qui ne disposent pas de bureaux et de matériels sur les lieux d'enseignements.

Les plateformes du laboratoire sont gérées par des enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants alors que le fonctionnement et le développement de ces plateformes nécessitent de s'appuyer sur du personnel technique qualifié.

Le personnel d'appui à la recherche est principalement composé de personnels CNRS et le développement de l'unité requiert de nouveaux recrutements.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

Le rayonnement scientifique de l'entité et son influence en termes de recherche sont incontestables ainsi qu'en témoigne la très bonne insertion des membres de l'unité dans différentes institutions scientifiques et revues. Cela se traduit aussi par l'organisation de nombreuses manifestations scientifiques de portée européenne ou internationale et une expertise avérée. L'unité a su développer une forte attractivité en termes d'accueil de chercheurs sur des chaires juniors et de professeurs titulaires de l'IUF. Elle offre un soutien important à ses doctorants.

*1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le rayonnement scientifique de l'entité et son influence en termes de recherche sont incontestables.

Ceux-ci passent par une très bonne insertion des membres de l'unité dans les comités scientifiques de différentes institutions scientifiques et sociétés savantes (association française de science économique, association Charles Gide, association internationale de management stratégique, association internationale de droit économique, société française pour le droit de l'environnement...); dans les revues scientifiques (*European Journal of the History of economic Thought, Industrial and corporate Change, Journal of economic Behavior and Organization, Journal of Evolutionary Economics, Journal of Knowledge and Management, Oeconomia – History/Methodology/Philosophy, Journal of Risk Finance, Journal of industrial and Business Economics, Droit de l'environnement, Revue de droit sanitaire et social, Revue juridique de l'environnement, le Lamy droit du financement, etc.*) et dans de nombreuses institutions scientifiques et sociétés savantes.

Cette très bonne insertion se traduit par l'organisation de nombreuses manifestations scientifiques de portée européenne ou internationale (*Geography of Innovation, Florence school of Regulation, Innovation Academy, Regional quantitative Analysis Group, Les journées de droit économique, Économie collaborative et droit économique, Pouvoirs privés économiques et ordre public économique, etc.*), la participation à des conférences internationales (l'*European Network on the Economics of the Firm (ENEF)* ou l'*European Society for the History of economic Thought (ESHET)*) ainsi que dans des institutions prestigieuses et une expertise auprès d'instances nationales (CNU, ANR, Hcéres, autorité de la concurrence,...) et internationales (Commission européenne, l'*Academia dei lincei* de Rome, la fondation Edison, le centre PERELMAN, le Max Planck Institute, ONU, WWF&AFD, COP 26).

Cette bonne insertion concerne les différents domaines de spécialité des membres de l'unité et recouvre toutes les disciplines de l'unité. En sciences de gestion, les chercheurs sont associés à des projets pluridisciplinaires associant des sciences de l'ingénieur, ce qui leur donne un positionnement intéressant dans le paysage européen de la recherche.

À titre individuel, les membres ont par ailleurs obtenu de nombreux prix et distinctions scientifiques internationaux, européens et nationaux.

#### Points faibles et risques liés au contexte

La discipline juridique apparaît sous représentée.

Si les membres du GREDEG ont organisé de beaux congrès en droit économique (Journées de droit économique, Économie collaborative et droit économique, Pouvoirs privés économiques et ordre public économique, etc.), ces manifestations sont minoritaires. Les publications en droit économique sont elles-mêmes minoritaires, même si elles sont d'excellente qualité. Il en est de même des responsabilités éditoriales assumées dans les revues (6 sur les 25 citées, de manière non limitative dans le DAE) et collections (participation à des

numéros spéciaux dans 1 revue juridique contre 12 revues en économie). La participation à des comités scientifiques de manifestations ou de revues en science juridique sont rares.

Cette sous-représentation crée un décalage avec les thématiques de recherche poursuivies par les doctorants par exemple, puisque le GREDEG accueille 51 doctorants en droit sur les 140 qui sont membres de l'unité.

## *2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accueil des personnels.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a su développer une forte attractivité en termes d'accueil de chercheurs. Elle offre un soutien intéressant à ses doctorants et sait attirer des chercheurs extérieurs.

L'unité consacre des moyens financiers importants à l'encadrement des chercheurs en début de carrière et des doctorants en termes de matériels informatiques, d'accès aux données et aux plateformes CASD/données, LEEN et CoCoLab, et Fablex et au serveur de calcul, au financement de la participation à des colloques et aide à la relecture des travaux, à l'organisation de séances (PhD workshop) dans le cadre desquelles les productions en cours des doctorants sont commentées ou soumises à questions.

L'unité a mobilisé des dispositifs pour attirer les jeunes talents comme les aides Individuelles jeunes chercheurs et programme de recherche avancée de l'Université Côte d'Azur et le post-doctorat de l'INSHS ainsi que ses moyens propres permis par les contrats ANR et européens. Cela s'est traduit par l'accueil de 16 post-docs sur la période, et la création d'une chaire IdEx.

Au cours de la période évaluée, l'unité a recruté en 2017 un professeur de droit privé IUF senior qui a fédéré de nombreux chercheurs autour de lui, avec comme conséquence de nombreuses productions scientifiques (organisation ou participation à 78 séminaires, conférences et rencontres scientifiques à travers le monde, écriture de 4 ouvrages, etc.). En sciences de gestion, on peut noter l'arrivée d'un professeur en mobilité de l'Université Paris Dauphine et des recrutements de MCF.

L'attractivité passe également par l'invitation de 108 chercheurs, en majorité étrangers, ce qui a favorisé des collaborations scientifiques entre des membres de l'unité – y compris des doctorants – et des collègues de réputation internationale.

L'unité s'inscrit par ailleurs dans le mouvement de la science ouverte encouragé par ses tutelles, afin de rendre accessible de manière libre et gratuite les résultats de ses recherches, les méthodologies qu'elle utilise ou encore les données et protocoles qu'elle exploite. La plateforme HAL recueille toutes les productions scientifiques des membres du GREDEG, et une collection GREDEG y est consultable.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le nombre de post-docs recrutés reste limité, égal à 4 seulement. Les invitations de chercheurs étrangers sont nombreuses et sont financées par l'octroi de mois invités par le conseil académique. Une évaluation en termes de résultats scientifiques est nécessaire. La stratégie qui consiste à préparer des recrutements en accueillant des post-doctorants ne semble pas mise en œuvre pour les sciences de gestion.

Pour ce qui concerne les sciences de gestion, les enseignants-chercheurs dépendent soit de l'Université Côte d'Azur, soit de Skema avec des statuts et des modes d'incitation très différents. Les initiatives prises en matière de collaboration au niveau Master et Doctorat sont à souligner et à encourager, car l'attractivité est plus à considérer au niveau de chaque établissement qu'au niveau du centre de recherche.

Le budget (21 265 € en 2020 et à 24 378€ en 2021) alloué au soutien des travaux de recherche des doctorants (financement de missions, frais de relecture, etc.) peut apparaître insuffisant au regard du nombre de doctorants (140) puisque cela correspond environ à 150 euros par doctorant sur une année. Certains d'entre eux ont manifestement du mal à obtenir les financements nécessaires à leurs déplacements, doléance qui n'est cependant pas exprimée par tous. Il apparaît également qu'aucun ordinateur portable n'est mis à leur disposition. Du fait de la nature multisite de l'unité, les charges d'enseignement ne s'effectuent pas au GREDEG. Cela implique des déplacements contraignants. Une réflexion plus large sur la mise à disposition des bureaux, sur leur occupation et sur la disponibilité des postes de travail doit être menée pour les doctorants et post-docs. En lien avec l'École Doctorale, l'unité doit veiller à un égal traitement salarial des doctorants selon la nature des contrats et des financements.

Un faible nombre des nouveaux docteurs a embrassé une carrière universitaire, la grande majorité d'entre eux ayant rejoint le secteur privé. Si ce choix peut se comprendre au regard de l'aléa et de la difficulté des carrières

universitaires, il peut compromettre à long terme la capacité des universités à répondre aux tâches d'enseignement qui leur sont assignées et au développement de la recherche en droit. Une meilleure information sur les carrières universitaires pourrait être mise en place, ainsi qu'une plus grande incitation à les rejoindre.

### *3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le GREDEG est très reconnu dans la recherche de haut niveau sur des secteurs de pointe touchant l'environnement et le numérique, ce qui lui vaut d'être retenue dans de nombreux appels à projets.

Le GREDEG est porteur de 5 des 10 contrats européens où l'unité est présente, dans des secteurs de pointe : le FP7 performance des firmes à forte croissance dans les secteurs environnementaux, le H2020 forces et faiblesses des écosystèmes urbains européens en matière d'énergie, de mobilité notamment, l'ELSE sécurité nucléaire, l'Horizon Europe nouvelle forme de recyclage industriel, les *Cation grants* coopération en matière civile et pénale.

L'unité est, par ailleurs, présente dans 5 autres projets européens tels que *Structural reforms in France* avec l'OFCE, un contrat portant sur la stratégie transfrontalière climatique.

L'unité est représentée au niveau de la direction de l'IdEx et au sein des 4 académies d'excellence de l'IdEx. Elle est très impliquée dans des projets financés par les PIA, tels que le programme Droit et objets connectés, ce qui permet une collaboration avec des informaticiens et sociologues.

Le GREDEG porte des projets financés par l'agence nationale de la recherche (ANR), tel que l'innovation verte. L'unité a également remporté d'autres appels à projets lancés par ses tutelles (*city & tram*, *data privacy*), des ministères (appels à projets de la mission « droit et justice », concernant le numérique notamment), des collectivités territoriales (région Sud, ville de Nice), des institutions publiques (contrat avec agence française pour la biodiversité, des associations caritatives avec le contrat sport et handicap approches pluridisciplinaires, financé par la fédération française handicap).

L'unité fait également valoir qu'elle a la capacité de financer des équipements lourds tels que les plateformes LEEN et CASD/données. Concernant le personnel, elle peut financer des stagiaires, et des personnels non permanents comme des post doctorants et doctorants.

#### Points faibles et risques liés au contexte

La double structuration de l'unité en projets structurants et pôles interdisciplinaires peut rendre difficilement lisible les points forts disciplinaires de l'unité et porter préjudice à l'intérêt de nouveaux enseignants-chercheurs à candidater sur des postes associés à l'unité. Si le projet pluridisciplinaire de l'unité, lui, s'inscrit dans une dynamique constructive tant au niveau international, national qu'à l'échelle de l'Université Côte d'Azur, il peut aussi causer un manque d'attractivité pour des profils plus disciplinaires. De plus, l'affichage interdisciplinaire peut aussi rendre plus difficile l'insertion des doctorants de l'unité dans des postes académiques restés ailleurs plus disciplinaires.

### *4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences technologiques.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le GREDEG utilise des plateformes (CASD/données, LEEN, serveur de calcul, CoCoLab et Fablex) qui permettent d'offrir des méthodes et des infrastructures communes à plusieurs projets structurants.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Le GREDEG manque de personnel d'appui à la recherche pour ces nouvelles plateformes. Il a en conséquence sollicité le recrutement de personnel d'une part, pour un appui dans le traitement et l'analyse des données (BAP D, sciences humaines et sociales, IE) et, d'autre part, pour un appui aux travaux de modélisation, simulation, expérimentation (BAP E, informatique, statistiques et calcul scientifique, IE). Compte tenu de l'intérêt fondamental des thématiques explorées, cette demande doit être soutenue.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

Le GREDEG est remarquablement actif en termes de production scientifique, avec 862 articles au total, 348 chapitres d'ouvrage, 30 directions d'ouvrage et 31 ouvrages référencés. Les supports de publication ont également gagné en qualité. Ceci est particulièrement marquant pour les publications en économie. Il reste cependant des disparités entre projets structurants et entre membres de l'unité. Il faut également noter la contribution des doctorants, très bonne en termes de participation à des colloques, mais insuffisante à propos des publications d'articles dans des revues scientifiques.

#### 1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

##### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité est articulée autour de 7 projets structurants qui génère une forte production scientifique.

En termes quantitatifs, la production est remarquable : 862 articles au total, 348 chapitres d'ouvrage, 30 directions d'ouvrage et 31 ouvrages sur la période d'évaluation. On note une forte augmentation par rapport à la période précédente au cours de laquelle 614 articles (+30 %), 278 chapitres d'ouvrage (+20 %), 27 directions d'ouvrage et 33 ouvrages (production stable) avaient été produits. Les colloques ont été, comme partout, moins nombreux en raison de l'épidémie de Covid, mais l'activité a repris en 2021. Une partie de cet effet quantitatif est toutefois dû à un effet de taille de l'unité (intégration de KTO).

En termes qualitatifs, la même satisfaction est de mise puisque, en économie et en gestion, le nombre de publications sur des supports très sélectifs est en progression tandis que les publications sur des supports qui le seraient moins sont en régression. Les supports de publication en droit ont également progressé en qualité. On notera pour les sciences de gestion une dizaine de publications dans des revues particulièrement exigeantes et difficiles d'accès pour la communauté française : *Organization science*, *Industrial and corporate Change*, *Strategic Management Journal*, *Research policy*, *Journal of Business Venturing* et *World Development*. Par ailleurs, les ouvrages collectifs, colloques et autres projets ont généralement une portée internationale, en raison de leur thématique, de leurs supports de publication, et des universitaires de nationalités diverses qu'ils regroupent. Le rayonnement scientifique de l'entité est donc international.

##### Points faibles et risques liés au contexte

Le caractère interdisciplinaire du GREDEG doit être pris en compte dans une analyse forces/faiblesses car les normes de publication sont différentes en droit, en sociologie et en économie. Ainsi, on doit considérer différemment les publications déclarées par SRM et SMDE et les publications des autres projets structurants car la nature des publications est différente. Au niveau global, il apparaît que, sur les 862 articles, 502 soit 58 % ne sont référencées dans les bases institutionnelles nationales et internationales, mais il s'agit principalement des 286 articles de l'unité SMDE.

À propos des publications juridiques, un point de vigilance reste la faible internationalisation des supports de publication. On compte peu de publications en anglais alors même que certains thèmes portés par l'équipe s'y prêteraient (droit de l'environnement, droit européen).

À propos des publications en économie-gestion, des disparités subsistent entre projets structurants, surtout lorsque l'on rapporte les publications aux effectifs déclarés et au potentiel-recherche de ces équipes. Ainsi, pour prendre un exemple, ESIA et CODIREM ont des niveaux de publications comparables en termes quantitatifs et de supports alors que leur potentiel recherche est dans un rapport d'environ 1 à 2. Il est à noter que pour ces deux unités, la proportion d'articles non référencées est très élevée pour CODIREM avec 53 % et élevée pour ESIA avec 37 %, supérieure à la moyenne de 20-25 % observée dans les autres équipes (GFI, HCC, H2P2S).

Pour ce qui concerne le projet structurant ESIA, l'augmentation du nombre de publications est difficile à interpréter car l'effectif a beaucoup fluctué sur la période à la suite de départs et l'association récente d'enseignants chercheurs de Skema (équipe KTO). La dynamique engagée reste à consolider.

Les doctorants, actifs dans leur participation aux colloques, sont insuffisamment associés à la production d'articles ou, ce qui est plus compréhensible, de chapitres d'ouvrages.

La production reste encore trop portée par un petit nombre de chercheurs publiant très régulièrement.

## 2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le potentiel recherche a fortement évolué durant le contrat à la fois du fait de l'intégration des chercheurs de KTO et de recrutements additionnels. Ceci se traduit dans la trajectoire de publication.

Les doctorants sont actifs en matière de production. Essentiellement mobilisés par des communications lors de colloques, certains ont reçus des prix (par exemple le prix du meilleur article en 2021 du *track intellectual property, re-designing ecosystems, contextual specificity in R&D management, R&D management conference*).

Les soutenances sont nombreuses (88 au cours de la période étudiée, 38 soutenances en droit, 13 en gestion, 36 en économie et 1 en sociologie) et certaines thèses ont été récompensées par des prix.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si le potentiel recherche a augmenté durant le contrat, il reste cependant très inégalement réparti entre les équipes : ESIA est l'équipe la plus nombreuse, suivie de HCC, SMDE, CODIREM et enfin de H2P2S, GFI et SRM. Cette distribution du potentiel recherche ne se traduit cependant pas nécessairement par des différentiels de publication significatifs en termes absolus. Il s'agit là d'une faiblesse qui devrait peut-être amener le laboratoire à réfléchir à des mécanismes de rééquilibrage entre équipes. Par ailleurs, le mécanisme incitatif présenté dans le document d'auto-évaluation de l'unité qui fait dépendre le budget des projets structurants de leur publication à l'année n-1 doit être clarifié.

Une seconde question a trait aux spécificités disciplinaires en matière de production scientifique. Actuellement, c'est le projet structurant ESIA qui réunit proportionnellement le plus de gestionnaires, mais certains gestionnaires sont rattachés respectivement aux projets CODIREM, GFI, HCC, SRM. On peut se demander si cet éclatement est favorable à la publication des résultats dans les supports les plus exigeants et s'il serait pertinent d'envisager une animation disciplinaire sur ce sujet.

Enfin l'activité de publication des doctorants dans des revues est insuffisante, ce qui n'est pas propice à la poursuite d'une carrière dans le milieu académique.

## 3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le GREDEG a mis en place différents dispositifs de nature à garantir l'intégrité scientifique des diverses productions. En premier lieu, les productions scientifiques de l'unité sont présentées en séminaire interne avant présentations à de conférences ou soumissions à des journaux académiques. Les productions scientifiques des doctorants sont également revues par les pairs lors du PhD workshop. En outre un logiciel anti-plagiat (Compilatio de l'UCA) est à la disposition de tous sur l'intranet de l'Université Côte d'Azur.

Les publications des membres du GREDEG sont toutes saisies sur HAL par le biais d'une collection dédiée même si celui-ci semble d'un accès difficile. Cela permet au GREDEG d'avoir une vision précise des travaux publiés (ou en cours de publication) menés au sein de chaque projet structurant. Les travaux sont automatiquement répertoriés dans RePEc, ce qui est important pour la visibilité des chercheurs et de l'unité en France comme à l'international.

Certains travaux font non seulement l'objet d'une notice référencée mais sont aussi intégralement publiés.

De plus, l'ensemble des travaux présentés par les membres du GREDEG lors des séminaires font l'objet de *working papers* qui sont disponibles sur le site internet du GREDEG.

Enfin, l'unité soutient le CASD/données qui permet aux enseignants-chercheurs d'avoir accès à des données en respectant la réglementation juridique.

### Points faibles et risques liés au contexte

À propos de l'intégrité scientifique, le dossier fait mention de la mise à disposition du logiciel Compilatio sur l'intranet de l'université mais il ne mentionne pas les procédures que le GREDEG, en collaboration avec d'autres acteurs du site, comme l'École Doctorale le cas échéant, a mis en place à propos de l'usage du logiciel. Par ailleurs, les problématiques de sciences ouvertes sont en mutation profonde et dépassent aujourd'hui la question de la mise à disposition en *open access* des publications. Ainsi, la question de la sécurisation des données ouvertes (entrepôt de données), de l'accès aux données à d'autres chercheurs, permettant la

reproductibilité dans le domaine expérimental par exemple, ou la valorisation et le traitement de corpus originaux, sont une priorité des unités de recherche. De ce point de vue, l'unité n'apporte pas suffisamment d'information à propos des lignes directrices du laboratoire et de son positionnement par rapport aux initiatives nationales et, le cas échéant, locales prises sur ces questions.

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

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

Le GREDEG participe très activement à la dissémination de la recherche dans la société à travers de nombreux supports, 11 conférences grand public sur la période, 18 interventions en radio et télévisions, 52 articles de presse, des expertises et conseils auprès de firmes nationales, de collectivités locales et d'institutions comme l'ONU et l'OCDE. L'unité publie la lettre du GREDEG et des vidéos mais les activités émanent principalement des membres des projets structurants.

#### *1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non-académiques.*

##### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité bénéficie d'un ancrage territorial très fort à travers les nouveaux projets opérationnels avec des acteurs institutionnels comme la région PACA, la Métropole Nice Côte d'Azur, des collectivités locales et des acteurs privés comme des grandes entreprises régionales, nationales et internationales. Cet ancrage se traduit par de nombreux financements de projets et de thèses Cifre par exemple.

##### Points faibles et risques liés au contexte

L'équilibre entre les contrats régionaux, nationaux et internationaux doit être pensé pour concentrer les forces de l'unité et éviter une trop grande dispersion.

#### *2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.*

##### Points forts et possibilités liées au contexte

Par ses nombreux contrats privés et auprès d'institutions internationales, les contributions de l'unité sont très variées à travers des expertises sous forme de rapports et de tables rondes ou de publications dans des revues professionnelles.

##### Points faibles et risques liés au contexte

Ces activités émanent principalement des projets structurants que l'unité relaie et diffuse sous forme de vidéos ou dans sa lettre.

#### *3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

##### Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres de l'unité participent activement au débat social par plusieurs manifestations auprès du grand public, en produisant du matériel pédagogique et en intervenant dans le débat public et la presse (52 articles ont été recensés), les réseaux sociaux (18 interventions à la radio et à la télévision) et le site Internet de l'unité où sont disponibles la lettre du GREDEG et des vidéos.

##### Points faibles et risques liés au contexte

La communication des activités de recherche dans la société relève surtout d'initiatives individuelles, l'unité se concentrant plutôt sur une communication institutionnelle. La lettre du GREDEG en est une illustration, son format (30 pages) n'étant pas adapté à une communication auprès du grand public. L'unité ne présente pas de stratégie systématique pour une diffusion des résultats de la recherche.

## C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

L'unité doit maintenir ses efforts de recrutement et de rajeunissement de ses membres à la suite des prochains départs à la retraite et accroître ses chercheurs CNRS et INRAE. Cela concerne aussi l'équipe administrative dont des départs à la retraite sont prévus au cours du prochain contrat.

La question du périmètre des disciplines dans l'unité devrait davantage être explicitée si l'unité veut aussi atteindre une taille critique en sociologie.

L'unité devra proroger sa convention cadre avec Skema sur la durée du présent contrat au-delà de 2023.

Les efforts de consolidation de l'équipe d'appui à la recherche et son renforcement pour satisfaire les projets de recherche doivent être poursuivis.

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

La présentation de l'unité en projets structurants pouvait poser des problèmes de lisibilité et donc d'attractivité. Il conviendra de veiller à ce que les projets de réformes en cours remédient à ces problèmes.

L'accueil de post-doctorants mériterait d'être développé, en particulier en sciences de gestion.

De meilleures conditions de travail pourraient être proposées aux doctorants : davantage d'espaces de travail dédiés, meilleur financement des déplacements liés à leur recherche, mise à disposition d'ordinateurs portables, etc.

Le recrutement de personnel d'appui doit être développé.

Une politique plus incitative à rejoindre une carrière universitaire mériterait d'être mise en place.

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

Les disparités de publication entre équipes mériteraient d'être atténuées par une politique plus incitative vis-à-vis de certaines. L'activité de publication des doctorants dans des revues mériterait également d'être encouragée. La politique de sécurisation des données devrait être mieux explicitée et développée.

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

L'unité devrait développer une stratégie systématique centralisée de diffusion des activités de recherche sous des formes variées auprès de tous ses partenaires académiques et non académiques, institutionnels et grand public. En l'état actuel, l'unité semble s'appuyer sur les initiatives des 7 projets structurants.

## ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

**Équipe 1 :** Complexité, dynamique des interactions, des réseaux et des marchés (CODIREM)

Nom des responsables : Mme Michela Chessa et M. Giuseppe Attanasi

### THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

CODIREM regroupe 17 % des membres du GREDEG. Son projet est pluridisciplinaire avec des membres issus de l'économie, du droit, de la gestion et de la sociologie. Il est aussi vaste puisqu'il ambitionne de questionner le niveau méso autour de l'étude de la complexité et de la dynamique des réseaux, de collectifs, d'organisations, de marchés mais encore des individus et des dispositifs. Les secteurs sont aussi très variés : le numérique, l'environnement et la finance, les nouveaux marchés. Les approches méthodologiques sont elles aussi très diverses : l'économie comportementale et expérimentale, la modélisation multi-agents, l'analyse de réseaux, la théorie des jeux, l'analyse institutionnelle, l'analyse qualitative et l'approche substantielle du droit.

### PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport Hcéres avait insisté sur les interactions entre les axes. Au niveau du CODIREM, la réponse a été notamment la création de la plateforme LEEN.

### EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	5
Maîtres de conférences et assimilés	8
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>14</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	21
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>25</b>
<b>Total personnels</b>	<b>39</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

CODIREM est une équipe dynamique (publications, expertise, vulgarisation), réactive (capacité à investir des thématiques émergentes, collaborations hors de l'unité), reconnue (numéros spéciaux, sociétés savantes, financements nationaux). Toutefois, CODIREM avait une ambition plus large : créer un dynamique interdisciplinaire pour aborder la complexité de l'échelle méso. L'axe apparaît plus comme une collection de projets scientifiques performants, portés par des chercheurs reconnus dans leur discipline, que comme un espace collaboratif interdisciplinaire.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le projet structurant CODIREM a été construit pour initier des recherches interdisciplinaires autour d'un spectre large de thématiques. Il répond ainsi aux volontés actuelles de décroisonner les disciplines scientifiques pour faire émerger des connaissances transverses originales.

Cette diversité se retrouve dans la production des chercheurs. L'axe est particulièrement actif dans le volet des publications académiques (128 articles dont un tiers dans des revues très sélectives, 5 ouvrages, 10 directions de numéros ou d'ouvrage). Toujours sur le volet recherche, les membres de cet axe ont été à l'origine de nombreuses manifestations scientifiques, que ce soit à l'échelle locale sur le volet de la vulgarisation, nationale et internationale. Mais il est aussi à l'initiative de la plateforme LEEN d'économie expérimentale inaugurée en février 2017 et d'une plateforme d'enseignement entrepreneurial.

Ses membres sont présents dans la prise de responsabilités, dans la vulgarisation (avec la médiation très forte d'un professeur de sociologie) et dans la production destinée au monde professionnel (notamment dans le domaine juridique). Les membres de CODIREM ont pu obtenir de très nombreux contrats de financement nationaux dont 5 projets soutenus par l'ANR.

CODIREM a su s'ouvrir aux thématiques sociétales majeures (le numérique, l'environnement, la Covid) et nouer des collaborations majeures avec des biologistes ou des informaticiens. Cette réactivité est à saluer.

### Points faibles et risques liés au contexte

Il ressort de l'activité scientifique de l'axe un cloisonnement assez fort entre ses membres : les juristes travaillent entre eux avec leur méthode et leur objet, les économistes aussi, tout comme les sociologues ou les gestionnaires. L'axe apparaît dès lors bien plus comme une collection de projets scientifiques performants, portés par des chercheurs reconnus dans leur discipline, que comme un espace collaboratif interdisciplinaire, ainsi qu'il avait été prévu initialement : la diversité originelle de cet axe, tant au niveau des domaines de recherche que pour les méthodes utilisées, était sans doute nécessaire pour rapprocher des chercheurs issus de disciplines diverses, mais l'objectif était peut-être trop ambitieux.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le projet structurant CODIREM disparaîtra dans la future structuration du GREDEG mais certaines thématiques vont s'autonomiser comme la transition écologique dans la nouvelle sous-équipe TERO ou la modélisation complexe dans MED.

Il faudra veiller à conserver dans cette nouvelle structuration plus thématique l'ambition interdisciplinaire qui était à l'origine de la création de CODIREM et qui reste un atout du GREDEG.

**Équipe 2 :** Éco système d'innovation et d'apprentissage (ESIA)

Nom des responsables : M. Amel Attour et Mme Nathalie Lazaric

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Le thème ESIA porte sur les écosystèmes d'innovation et les apprentissages intra et inter-firmes. Sur le plan méthodologique, l'originalité des travaux tient à la diversité d'approches retenues associant des méthodes d'analyses quantitatives et qualitatives.

Les thématiques portent sur la répartition et l'intégration de compétences dans un écosystème, les dynamiques de digitalisation et leur soutien à des réseaux intra ou inter-organisationnels, la dépendance des ressources humaines à l'environnement local et institutionnel, le caractère plus ou moins créatif et radical des processus d'innovation, l'entrepreneuriat, les comportements des consommateurs en termes d'économie d'énergie face à différents types d'incitation, etc.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport invitait l'équipe à augmenter ses productions en quantité et qualité.

On note une augmentation des publications dans des revues particulièrement exigeantes. Quantitativement, il est plus difficile de faire la part entre la croissance de l'équipe et l'augmentation du nombre de publications. On peut souligner une forte dynamique de développement de l'équipe qui a vu un fort renouvellement des chercheurs impliqués dans ce projet structurant.

Le précédent rapport notait que le nombre de thèses encadrées était assez modeste. On note une forte implication de certains enseignants-chercheurs dans l'encadrement doctoral et une augmentation du nombre de doctorants. De nombreux doctorants n'ont pas de financement dédié et la durée de thèse est supérieure à la moyenne dans ces disciplines.

Enfin, le précédent rapport considérait qu'une meilleure coordination avec les projets structurants GFI et HCG paraissait souhaitable. C'est une direction qui ne semble pas avoir été retenue au niveau de l'unité.

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	5
Maîtres de conférences et assimilés	13
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>19</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	19
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	2
Doctorants	36
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>57</b>
<b>Total personnels</b>	<b>76</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'activité de publication du thème ESIA est satisfaisante. Sur la période, on dénombre 150 publications dans des revues dont 96 sont référencées et plus de la moitié considérées comme très sélectives. Il reste néanmoins une importante production (54 articles) dans des revues non référencées. On observe peu de publications entre les chercheurs de ce thème et avec d'autres membres de l'unité. La durée des thèses reste trop élevée et beaucoup de thèses ne sont pas financées.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Ce thème de recherche est composé essentiellement de gestionnaires et d'économistes qui ont renouvelé leur thématique de recherche en intégrant des problématiques contemporaines en lien avec la transformation digitale et la transition écologique. Des projets de recherche sont structurés autour de la transformation de la ville et les enjeux de réductions de l'impact environnemental, des problématiques de sûreté avec des projets autour du démantèlement des centrales nucléaires, le développement de l'IA et les transformations associées. Le projet structurant ESIA a vu son effectif évoluer assez fortement sur la période. Il s'adosse sur un noyau stable de 15 personnes comprenant 4 économistes dont un émérite, 10 gestionnaires et 1 sociologue. À côté de ce noyau stable, on compte sur la période une quinzaine de départs (hors post-doc) tous en sciences de gestion : un CNRS, 6 retraites et 8 mobilités réparties entre Skema et UCA. En parallèle, on dénombre 4 recrutements à l'UCA dont 2 en sciences de gestion et 2 en sociologie et l'association récente d'enseignants-chercheurs de Skema du fait d'une convention signée en 2017 (14 dans les effectifs en 2021).

Dix articles ont été publiés dans des revues de premier plan : deux dans *Organization science*, deux dans *Industrial and corporate Change*, un dans *Strategic Management Journal*, trois dans *Research Policy*, un dans *Journal of Business Venturing* et un dans *World Development*. Il faut noter également des contributions dans des ouvrages de synthèse et *handbooks*.

La création en 2018 d'un « *Master in management and innovation* » conjoint entre Skema et l'Université Côte d'Azur qui bénéficie du soutien de l'EUR ELMI (*economics, law and management of innovation*) semble une initiative intéressante, de même que les codirections de thèse entre les enseignants-chercheurs en gestion de l'Université Côte d'Azur et de Skema.

### Points faibles et risques liés au contexte

Peu de publications sont l'œuvre conjointe d'économistes et de gestionnaires et peu de publications se font entre des enseignants-chercheurs de Skema et de l'Université Côte d'Azur. Le périmètre de ce thème et son positionnement par rapport au projet structurant GFI notamment ne sont pas évidents.

Peu de doctorants ont poursuivi une carrière dans l'enseignement et la recherche. Il semble encore qu'un nombre significatif de doctorants n'aient pas de financement.

Dix-sept thèses ont été soutenues sur la période (5 en économie, 12 en gestion), Leur durée moyenne est un peu longue (55 mois), d'autant que 7 doctorants n'ont toujours pas soutenu après plus de 6 inscriptions en thèse. Parmi eux, 2 ont poursuivi une carrière dans l'enseignement et la recherche.

Parmi les 55 étudiants ayant été inscrits en thèse sur la période, 23 n'ont pas de financement et 5 ont un financement qui n'est pas spécifié, ce qui correspond à un taux élevé.

Sur les 36 doctorants n'ayant pas encore soutenu, 8 sont en économie, seuls 21 ont un financement. Des codirections entre les enseignants-chercheurs en gestion de l'Université Côte d'Azur et de Skema sont à relever.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

ESIA va constituer l'ossature de la future sous-équipe INNOS avec des réorientations profondes des thématiques de recherche.

Dans la nouvelle structuration en pôles et en équipes, les enseignants-chercheurs en sciences de gestion vont être encore plus répartis entre différentes équipes. La question d'une animation disciplinaire en sciences de gestion, notamment pour les doctorants, mérite d'être pensée.

Il serait souhaitable que les coopérations nouées avec Skema dans le cadre de projets ou de codirections de thèses se concrétisent par des publications conjointes.

**Équipe 3 :** Gouvernance des firmes et innovation (GFI)

Nom des responsables : Mme Cécile Cézanne et Mme Jackie Krafft

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe GFI est composée de six membres permanents dont cinq en économie et un en gestion : elle est l'une des plus petites équipes de l'unité. Les principaux sujets de recherche sont la source des innovations et ses activités de recherche s'organisent autour de trois thématiques : économie de la science et de l'innovation, gouvernance et finance de l'entreprise, organisation industrielle et dynamique régionale.

Les travaux de GFI reposent sur des fondements théoriques et méthodologiques solides et portent notamment sur des analyses empiriques. Les travaux de l'équipe utilisent souvent des micro-données : ils exploitent des bases de données de très grande taille et variées en utilisant des techniques sophistiquées d'exploitation et de visualisation.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'évaluation précédente recommandait d'agrandir l'équipe : d'une part, de recruter davantage et, d'autre part, de collaborer davantage avec des membres appartenant à d'autres unités, notamment avec des membres d'EIES, afin de développer des recherches sur les questions environnementales. Sur le recrutement, ces indications n'ont été suivies que partiellement car les membres permanents sont six alors qu'ils étaient cinq auparavant. Cependant, la nouvelle réorganisation du GREDEG semble répondre à ces recommandations. Tous les membres permanents de GFI sont maintenant membres du FIT, rassemblant quelques chercheurs provenant de différentes équipes, principalement de l'ESIA. Par ailleurs, un professeur chaire junior a récemment rejoint cette nouvelle équipe.

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	3
Maîtres de conférences et assimilés	2
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>6</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	5
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	2
Doctorants	5
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>12</b>
<b>Total personnels</b>	<b>18</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est très active, dynamique et reconnue au niveau international. Ses membres sont bien insérés dans les réseaux internationaux travaillant sur les mêmes questions : ils collaborent avec des chercheurs nationaux et internationaux reconnus et ils participent régulièrement aux projets et conférences les plus importants de leur communauté de référence. La production scientifique est plus que proportionnelle à la taille de l'équipe.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Trois points forts se dégagent.

Le premier concerne la très forte insertion internationale de ses membres. Le second est la quantité et la qualité de la production scientifique. Le résultat en termes de publications est remarquable, et ce malgré le nombre limité des membres du groupe. Au cours de la période prise en compte par cette évaluation, l'unité a publié au total 84 articles dans des revues, dont 36 publications dans des revues considérées comme très sélectives. Le dernier point fort porte sur la variété de l'approche méthodologique et des outils techniques. Les membres du groupe utilisent différentes méthodologies, allant de l'économétrie aux études de cas. Un point fort remarquable de GFI est sa capacité à utiliser et à combiner différentes sources de données (structurées ou non), à traiter une quantité massive de données avec des techniques fiables mais aussi originales afin de poursuivre l'analyse empirique, principalement fondée sur des données micro.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les membres de cette équipe travaillent sur des thèmes qui pourraient bénéficier d'une collaboration avec d'autres unités, notamment l'ESIA et le HCC.

En ce qui concerne l'encadrement doctoral, au moment de cette évaluation, GFI compte cinq doctorants. 11 doctorants ont été membres de l'unité. Parmi eux, quatre ont soutenu, deux ont abandonné et parmi les cinq restants, trois ont commencé récemment (2019 et 2020) et deux il y a 7 et 5 ans. Parmi ces cinq doctorants, un seul est titulaire d'une bourse de doctorat (Cifre) et aucun n'a bénéficié de contrat doctoral. De plus, comme il est reconnu dans le document d'auto-évaluation, ils ne sont pas très impliqués dans les activités collectives de recherche.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Une implication plus forte des doctorants doit être l'un des objectifs de l'équipe. GFI devrait être en mesure de fournir des contrats doctoraux afin d'attirer de bons candidats qui soient investis à temps plein dans la recherche doctorale et dans la vie scientifique de l'équipe.

La nouvelle structure du GREDEG implique que tous les membres du GIF soient désormais membres de la nouvelle sous-équipe FIT, nouveau pôle dont certains membres de l'ESAI et un membre du SMR feront partie. Le nouveau pôle devrait être en mesure de commencer des nouvelles collaborations entre ses membres, surtout s'ils viennent d'unités différentes. Dans ce sens, la nouvelle chaire de professeur junior représente une très bonne opportunité pour initier des collaborations pluridisciplinaires avec d'autres unités.

**Équipe 4 :** Hétérogénéité, compétitivité et croissance (HCC)

Nom des responsables : Mme Flora Bellone et M. Lionel Nesta

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'élément marquant du groupe thématique HCC (hétérogénéité, compétitivité et croissance) est de mettre l'accent sur l'hétérogénéité des agents et sur la façon dont celle-ci se traduit en termes agrégés. Dans cette perspective, les dynamiques macroéconomiques sont expliqués par les comportements agrégés d'acteurs hétérogènes. Par conséquent, les analyses du groupe dépassent la limite des approches plus traditionnelles fondées sur l'hypothèse de l'acteur représentatif, producteur ou consommateur, et sur un critère d'agrégation simplement additif. Fort de ses fondements théoriques, le groupe thématique traite différents sujets de recherche tels que la croissance, la dynamique nationale et sectorielle et le changement organisationnel.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'évaluation précédente recommandait une augmentation de la production scientifique qui n'a pas nécessairement été avérée, mais la qualité des publications reste remarquable et compense, dans un certain sens, la quantité relativement faible du groupe.

La collaboration avec les autres groupes reste encore une opportunité qui n'est pas complétement saisie.

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	10
Maîtres de conférences et assimilés	6
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>16</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	2
Doctorants	25
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>33</b>
<b>Total personnels</b>	<b>49</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est très active, dynamique et reconnue au niveau international. De taille moyenne relativement aux autres groupes du GREDEG, HCC est composé uniquement d'économistes. Malgré une approche très marquée et leur provenance disciplinaire commune, le groupe semble être trop diversifié en interne. Il se caractérise par une activité scientifique, de recherche, de diffusion et de vulgarisation, plus que satisfaisante. Un autre fait marquant est le grand nombre de thèses soutenues et le grand nombre de doctorants, dont une très grande partie avec un financement.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'originalité de l'approche fondée sur l'hétérogénéité des acteurs permet de développer des analyses pertinentes et enrichissantes.

En ce qui concerne la qualité de la production scientifique, d'après le rapport d'auto-évaluation, deux tiers de ses recherches ont été publiés dans des revues de premier rang en termes de sélectivité, et plus de 50 % des publications sont issues de collaborations internationales.

À propos de l'encadrement doctoral, l'équipe est attractive, d'une part du fait de sa capacité à assurer une formation de qualité enrichie de collaborations internationales avec d'autres écoles doctorales et, d'autre part, pour sa capacité à assurer des financements sous forme de contrats doctoraux.

### Points faibles et risques liés au contexte

On note une certaine hétérogénéité des thématiques traitées en interne et, en revanche, une proximité de thématiques avec d'autres groupes qui n'est pas exploitée, notamment avec GFI sur le thème de l'innovation et du changement organisationnel. La nouvelle restructuration du GREDEG semble prendre acte de cette hétérogénéité et suggérer une répartition plus cohérente. Si la majorité des membres actuels du groupe HCC fera partie du pôle PCIM, l'organisation en trois équipes correspondant aux trois thématiques du HSS semble être une stratégie porteuse. Parmi les groupes thématiques du GREDEG, il s'agit probablement du groupe le plus mono-disciplinaire. Malgré des recrutements récents, l'équipe est caractérisée par une certaine ancienneté.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Une plus grande cohérence thématique au sein de l'équipe est à rechercher, mais la nouvelle restructuration du GREDEG semble aller dans cette direction. Les membres de HCC vont principalement se retrouver dans les deux nouvelles sous-équipes BUDYMAC et CREAPODE. Il faudrait essayer de rééquilibrer la pyramide d'âge du groupe. L'utilisation des bases de données micro peut rendre plus facile la collaboration avec d'autres groupes de recherche. En ce sens, les plateformes développées grâce à la nouvelle réorganisation du GREDEG sont une opportunité.

**Équipe 5 :** Histoire de la pensée et philosophie des sciences sociales (H2P2S)

Nom des responsables : Mme Muriel Dal Pont et M. Richard Arena

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe H2P2S est positionnée au niveau national et international en histoire de la pensée économique, histoire des idées et philosophie des sciences sociales. S'appuyant sur les thématiques classiques qui ont fait sa réputation (histoire de l'analyse économique au XX<sup>e</sup> siècle, institutions, macroéconomie, etc.), l'équipe s'est renforcée en histoire de la microéconomie et a ouvert également de nouveaux objets d'investigation comme l'histoire de l'expertise économique. Les méthodes utilisées sont traditionnelles, laissant une place au travail sur les productions des économistes, sur les archives et, plus récemment, elles s'ouvrent à d'autres outils tels que le traitement automatique des langues et la scientométrie.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le périmètre de l'équipe n'a pas changé depuis le précédent rapport, nom et acronyme sont restés les mêmes. Les travaux et activités menés de 2016 à 2021 sont donc dans la continuité du contrat précédent. La seule préconisation additionnelle du précédent rapport, outre le fait de maintenir un niveau d'activité scientifique et de publication comparable, était de « développer les interactions avec les autres disciplines au-delà de l'économie dans le cadre des opportunités offertes par la Comue UCA et par la MSHS Sud-Est en histoire économique, philosophie, littérature ». De ce point de vue, on constate la volonté de l'équipe de s'ouvrir plus largement aux autres disciplines en dehors de l'interdisciplinarité propre au GREDEG. Cela se fait progressivement et de manière maîtrisée en s'appuyant principalement sur les dispositifs et opportunités offerts par l'UCA dans cadre de l'IdEx. Ainsi, l'équipe participe à l'institut 3IA de l'UCA en y développant une réflexion sur les nouvelles méthodes en histoire des idées qui mobilisent les outils de traitement automatisé du langage, du *data mining* et de l'intelligence artificielle. On note également des coopérations hors UCA – projet INSHS ou projet sur l'expertise économique sous Vichy impliquant des historiens des mathématiques. Cette évolution est significative et porteuse de résultats originaux.

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'AXE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	6
Maîtres de conférences et assimilés	4
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	2
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>13</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	5
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>6</b>
<b>Total personnels</b>	<b>19</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'activité scientifique est de très grande qualité. Son potentiel est important et les recrutements effectués ont dynamisé la vie scientifique. L'équipe est très bien positionnée en histoire de la pensée économique au niveau national et international et ses objets de recherche et ses méthodes (expertise, histoire et philosophie de la microéconomie et de l'économie comportementale par exemple). Au vu de ces qualités, l'équipe est en mesure d'être plus ambitieuse en termes de projets internationaux (ERC). L'équipe est reconduite à l'identique dans le nouveau projet.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'activité de recherche fondamentale est le point fort de l'équipe, comme cela est indiqué dans le document d'autoévaluation. En termes purement quantitatifs, l'activité de publication est importante au regard de la taille modeste de l'équipe (73 articles publiés dont plus de la moitié dans des revues très sélectives, 23 ouvrages ou chapitres d'ouvrages). On constate également la très bonne diversité des supports de publication, alliant les meilleures revues internationales du domaine (*History of political Economy* (2), *European Journal of the History of economic Thought* (8), *Journal of economic Methodology* (7)), les revues françaises du domaine (*Cahiers d'économie politique*, *Oeconomia*, *Revue de philosophie économique*) ou les revues généralistes (*Journal of economic Perspectives* (1), *Revue économique* (3), *Revue d'économie politique* (8)). L'équipe H2P2S est une des équipes qui publient le plus du GREDEG.

L'équipe est très bien identifiée au sein des réseaux français et internationaux de la recherche en histoire de la pensée économique (Italie, Allemagne, États-Unis, Suisse). Ceci se matérialise par l'implication de membres de l'équipe dans l'animation de la vie des associations scientifiques et la participation aux activités éditoriales de plusieurs revues du champ.

Au niveau de l'animation de l'équipe, on note l'existence d'un séminaire doctoral en collaboration avec le laboratoire Triangle et des relations régulières avec les équipes de Paris. Ceci permet de développer une stratégie cohérente d'identification de doctorants. Enfin, les recrutements externes effectués lors du contrat ont été de grande qualité et les nouveaux recrutés se sont très rapidement intégrés aux recherches de l'équipe.

L'environnement de l'UCA offre, par le biais des dispositifs IdEx, des perspectives intéressantes en philosophie des sciences sociales et en histoire des idées. Les initiatives prises par l'équipe H2P2S vont dans le sens d'une participation de plus en plus grande des membres de l'équipe à ces dispositifs. Cette participation devrait permettre de ne pas manquer le tournant qui se joue actuellement dans les disciplines historiques autour de l'acquisition de corpus large de données linguistiques, leur usage et leur traitement par le *data mining* et l'intelligence artificielle.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si le contexte général de l'UCA et du GREDEG est favorable au développement des recherches menées au sein de l'équipe, il existe également des éléments de contexte qui doivent faire l'objet d'une réflexion au sein de l'équipe.

Premièrement, la taille de l'équipe n'a globalement pas varié lors du précédent contrat mais les départs en retraite et l'implication de plusieurs membres de l'équipe dans des responsabilités administratives lourdes (vice-présidence par exemple) risquent d'entraîner des conséquences négatives. Le score auto-déclaré dans le profil d'activités de la seule administration de la recherche – donc sans compter l'administration de la pédagogie et l'administration générale – est à 20/100, le score le plus élevé des équipes du GREDEG. La stratégie de recrutement qui a prévalu doit absolument être maintenue voire renforcée selon des modalités qu'il appartiendra à l'équipe de définir au vu des contraintes locales et nationales : recrutements d'enseignants-chercheurs (MCF et PR) et/ou chercheur CNRS et/ou CPJ et/ou développement de post-doctorat par exemple. D'ailleurs, une implication plus forte de l'équipe en termes de dépôt de projets de recherche soutenus par l'ANR permettrait d'assurer des recrutements contractuels de chercheurs et/ou de personnels d'appui à la recherche. Deuxièmement, comme on l'a vu précédemment, le positionnement international de l'équipe est important mais elle pourrait encore en développer les potentialités et les opportunités en termes de projets de recherche structurants au niveau international. Il n'est pas certain que l'équipe profite pleinement des dispositifs de mobilités sortantes. Troisièmement, on peut regretter le faible investissement de l'équipe dans la dissémination de la recherche. En tant que recherche fondamentale portant sur des enjeux majeurs de société, l'histoire de la pensée économique et la philosophie économique sont attendues sur ce point.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Au vu de la qualité des recherches menées, sanctionnée par des publications de très haut niveau, le travail effectué et la stratégie de l'équipe peuvent être salués, que ce soit au niveau des recherches individuelles ou de l'intégration collective dans des dispositifs de recherche interdisciplinaires. Il est recommandé de maintenir ce dynamisme et cette trajectoire.

Trois points doivent faire l'objet d'une réflexion au sein de l'équipe et de l'unité. Le premier porte sur les recrutements. Plusieurs événements devraient impacter le potentiel de recherche à l'avenir (retraites, implication dans la gouvernance de l'UCA). L'équipe doit être soutenue en termes de recrutements de MCF, de PR et de chercheurs.

Le second point concerne l'implication de l'équipe dans les initiatives d'excellence. Il faut ici poursuivre les initiatives prises au sein de ces dispositifs.

Le troisième point concerne la stratégie internationale. L'équipe peut compter sur un réseau de chercheurs internationaux reconnus et importants. Mais elle pourrait davantage capitaliser sur ce réseau et développer des initiatives, notamment en termes de mobilités sortantes, de structuration de recherche impliquant des chercheurs d'université étrangères (projets internationaux, ANR) et de dépôt, lors du prochain contrat, d'une candidature ERC.

**Équipe 6 :** Sources et méthodologie du droit économique (SMDE)

Nom des responsables : Mme Eva Mouial-Bassilana et Mme Irina Parachkevova-Racine

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

À travers les nombreuses spécialités représentées (droit économique de l'environnement, droit des biens, du handicap, de la propriété industrielle et intellectuelle, de l'entreprise, de la concurrence, bancaire et financier, du contentieux économique, du commerce international, des contrats et sources du droit, etc.), l'équipe SMDE s'attache à une recherche transdisciplinaire en étudiant des thèmes transversaux et novateurs tels que l'intelligence artificielle, la circulation des flux, la transition écologique et les *a priori* disciplinaires sur les grands concepts des sciences humaines comme l'entreprise, le travail, l'innovation, etc. SMDE a su être précurseur avec l'organisation d'une manifestation scientifique sur des thèmes comme l'économie collaborative dès 2016.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport avait relevé que les réalisations académiques reposaient essentiellement sur quelques personnalités. La situation ne semble pas avoir beaucoup évolué : une petite moitié des participants développe une activité soutenue, voire très soutenue, l'autre moitié ayant une activité modeste, voire quasi-inexistante. L'invitation à encourager le retour à la recherche de certains membres ne semble donc pas avoir porté ses fruits.

Il avait été remarqué que certaines thématiques (comme le droit des sociétés) étaient communes à plusieurs équipes (SMDE/SRM). C'est le cas aujourd'hui du numérique. Certains membres auraient vocation à se trouver dans une autre équipe que la leur et certains participent d'ailleurs à plusieurs. Des mises en concurrence peuvent en découler ainsi qu'une dispersion des budgets.

Le chantier annoncé tendant à regrouper la recherche autour de 4 pôles, substitués aux 7 projets structurants, sera probablement de nature à y remédier et à accroître les synergies. Le pôle Normes, concurrence et régulation (PNCR) semble à même de réunir les compétences des deux unités.

Le rapport notait également la difficulté à rendre parfaitement effective l'interdisciplinarité revendiquée. La période étudiée est davantage en adéquation avec cet objectif, ainsi que l'attestent les recherches sur l'économie collaborative (2016), les pouvoirs privés économiques et ordre public économique (2018), le droit économique au 21<sup>e</sup> siècle, ou l'éthique et le droit économique (2021).

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	8
Maîtres de conférences et assimilés	11
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>20</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	45
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>47</b>
<b>Total personnels</b>	<b>67</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe SMDE est exemplaire quant à la qualité de sa production scientifique, que ce soit en termes de recherche collective, abondamment soutenue par de très bons ouvrages et colloques, ou de recherches individuelles. Elle réunit un nombre équilibré de PR et de MCF et 83 doctorants, soit le tiers des doctorants membres du GREDEG. Cela témoigne de la forte attractivité de l'équipe en interne et de la pertinence de ses axes de recherche. Cependant, une de ses faiblesses tient à la quasi-absence de toute production scientifique de certains de ses membres.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe SMDE jouit depuis longtemps d'une forte renommée (« l'école de Nice ») qu'elle a su entretenir. Dotée de chercheurs en droit (dont un ingénieur recherche CNRS spécialisé en droit du sport) d'une très grande qualité scientifique et jouissant d'une forte reconnaissance nationale et internationale, elle a su garder une identité spécifique dans la lignée de Gérard Farjat. Cette fidélité, illustrée par l'inauguration en 2016 des Ateliers Gérard Farjat, s'est accompagnée de l'ouverture à des problématiques très porteuses, actuellement et sur le long terme (le numérique, l'environnement, etc.), même si l'on ne peut manquer de relever qu'elles sont aujourd'hui communes à de très nombreux centres de recherche et donc moins porteuses de différenciation.

Les travaux collectifs témoignent en effet d'un grand sens de l'à-propos pour les thématiques développées (généralement novatrices) et pour leur capacité à mobiliser des chercheurs de spécialités diverses et complémentaires. Ces thèmes fédérateurs ont porté leurs fruits puisque les travaux ensuite publiés ont bénéficié d'une large audience.

Ces travaux bénéficient en outre de l'apport de chercheurs d'autres équipes, notamment dans le domaine numérique, mais également d'autres universités, ce qui témoigne de leur attractivité.

L'ouvrage « Le droit économique au 21<sup>e</sup> siècle. Notions en enjeux » publié en 2020 est à juste titre mis en exergue, par la qualité de ses contributions, le croisement des disciplines qu'il a permis, l'ouverture intellectuelle dont il fait preuve ainsi et que l'intérêt qu'il peut représenter pour un large public : étudiants, chercheurs et praticiens.

De très beaux colloques ont été organisés pendant la période de référence, même s'ils ont été pour l'essentiel à l'initiative de trois membres de l'équipe seulement.

À ces travaux collectifs s'ajoutent de multiples travaux individuels, également de grande qualité. Ces travaux contribuent à l'évidence à la réputation de l'équipe. Il faut souligner que les membres de l'équipe sont pour beaucoup membres de sociétés savantes réputées.

L'équipe se caractérise également par un bon équilibre entre PR et MCF travaillant de concert, et regroupe un remarquable volume de doctorants, manifestement investis. La production scientifique des doctorants (4 publications par personne en moyenne en plus de la thèse) est à souligner.

Un effort de vulgarisation est entrepris à travers des cycles de conférences « grands débats publics ».

### Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe est inégalement investie scientifiquement. Le travail entrepris pour encourager la recherche de certains membres ne semble pas avoir porté ses fruits. Il doit être poursuivie et intensifiée.

Certaines thématiques, communes à plusieurs équipes (par exemple le numérique et spécifiquement les algorithmes) sont développées en parallèle dans le cadre de plusieurs projets structurants, le SMDE et le SRM accueillant chacun de grands spécialistes de la question. Le projet de regroupement des axes structurants autour de quatre grands pôles doit donc être encouragé.

Le soutien financier aux doctorants est trop faible et peut les décourager d'assister à des manifestations scientifiques excentrées.

La visibilité dans les médias pourrait être améliorée, compte tenu de l'intérêt des thématiques investies. Alors que certains des chercheurs relevant d'autres équipes sont très présents dans le débat public et les médias, les membres du SMDE le sont peu.

Ses qualités font de l'équipe SMDE une équipe reconnue au plan national et international, et dotée d'une bonne visibilité, même si celle-ci pourrait être encore améliorée.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe est reconduite à l'identique dans le nouveau projet avec un changement de nom : EDEN. Le pôle 3 qui va regrouper l'autre équipe de droit devrait renforcer sa visibilité. L'unité doit définir une stratégie de publication plus inclusive et à l'international.

**Équipe 7 :** Stratégie et régulation des marchés (SRM)

Nom des responsables : M. Patrice Bougette et M. Frédéric Marty

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Le projet scientifique de SRM, qui réunit économistes, juristes et gestionnaires présente une grande cohérence autour de l'analyse des normes et des règles sur les comportements individuels, organisationnels et institutionnels. Il regroupe peu de membres permanents (8 membres permanents du laboratoire à plus de 80 % d'implication et 14 membres permanents à moins de 80 %). Les domaines étudiés sont variés (finance, énergie, comptabilité, transports) mais avec une présence forte de l'environnement.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Lors de la précédente évaluation, il avait été signalé le manque d'interactions entre les axes. Depuis lors, le projet SRM a entrepris un rapprochement avec l'axe SMDE, notamment pour l'organisation de manifestations scientifiques communes.

## EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'AXE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	2
Maîtres de conférences et assimilés	9
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	2
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>13</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	4
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>6</b>
<b>Total personnels</b>	<b>19</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Le projet SRM présente une cohérence scientifique avec une réelle dimension interdisciplinaire autour des normes juridiques et de leurs implications. Les principales thématiques étudiées portent sur les transitions numériques et environnementales. La production scientifique est très intense (91 articles publiés, 3 ouvrages). L'axe a décroché des contrats internationaux et européens (H2020). Les membres se sont aussi impliqués dans des prises de responsabilités, l'expertise et la vulgarisation scientifique. SRM regroupe peu de membres permanents, ce qui est une source de réelle fragilité.

## Points forts et possibilités liées au contexte

Bien que composé de peu de membres, l'axe SRM a une production scientifique très intense : 91 articles publiés, dont près d'un quart dans des revues considérées comme très sélectives, 42 chapitres et 3 ouvrages. Ce dynamisme se retrouve aussi au niveau des contrats internationaux, européens (H2020) et nationaux. On observe un réel travail de collaboration entre les membres du projet structurant. Les membres de l'axe sont aussi impliqués dans des prises de responsabilités, dans le domaine de l'expertise et dans la vulgarisation scientifique. Enfin, les chercheurs ont su orienter leurs recherches vers les thématiques sociétales majeures comme les implications juridiques du déploiement du numérique et la protection environnementale.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe SRM est composée de seulement 8 membres permanents. Un des membres a récemment muté et n'a pas été remplacé. Compte tenu du dynamisme de ce groupe et de sa singularité à l'échelle nationale, il serait important de renforcer ce collectif par des recrutements.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le projet structurant SRM présente une cohérence scientifique avec une réelle dimension interdisciplinaire autour des normes juridiques et de leurs implications. SRM a su créer une dynamique interdisciplinaire singulière en France en réunissant économistes, juristes et gestionnaires autour de thèmes sociétaux majeurs (numérique, environnement, transports).

Afin de préserver cette dynamique, il serait important d'au moins maintenir les effectifs engagés (notamment en recrutant un nouveau membre lors d'un départ ou d'une mutation), voire de procéder au renforcement des membres de ce groupe.

L'équipe d'économie SRM devient CCORSE dans le nouveau projet et poursuit son rapprochement avec EDEN (SMDE), équipe de droit au sein du pôle 3.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATES

Début : 10 janvier 2023 à 14h00

Fin : 11 janvier 2023 à 12h00

Entretiens réalisés : en présentiel

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

Mardi 10 janvier 2023

14:00 – 14:25 Réunion préalable des experts (huis-clos). Salle Picasso

14:30 – 14:35 Présentation du processus d'évaluation par le conseiller scientifique (réunion plénière). Amphi Turgot

14:35 – 16:00 Présentation du bilan de l'unité par la direction de l'unité (25'), échanges avec le comité (60') (réunion plénière). Amphi Turgot

16:00 – 17:15 Rencontre avec les enseignants-chercheurs et chercheurs Amphi Turgot

17:15 – 17 :45 Rencontre avec les doctorants et post-doctorants Amphi Turgot

Mercredi 11 janvier 2023

09 :00 – 9 :30 Rencontre avec les Personnels d'appui à la recherche Salle Picasso

09 :30 – 10 :15 Rencontre avec les tutelles Salle Miro

10 :15 – 11 :00 Rencontre avec la direction de l'unité (huis clos) Salle Miro

11 :00 – 12 :00 Entretien du comité d'experts en présence du conseiller scientifique (huis-clos) Salle Picasso

12 :00 Fin de la visite

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Très bonne organisation de l'accueil du comité sur site.

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Nice, le 20 mars 2023

à l'attention du Haut Conseil à  
l'Evaluation de la Recherche  
et de l'Enseignement Supérieur

**Direction de la  
Recherche, de la  
Valorisation et de  
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI  
Directrice

 drvi-recherche@univ-  
cotedazur.fr

Affaire suivie par :  
Mme Delphine ISCAYE  
Gestionnaire

 04 89 15 16 44  
 delphine.iscaye@univ-  
cotedazur.fr

**Objet : Observations de portée générale**

Veillez trouver ci-après les observations de portée générale d'Université Côte d'Azur concernant l'unité **DER-PUR230023115 - GREDEG - Groupe de recherche en droit, économie et gestion.**

Université Côte d'Azur tient à remercier l'ensemble du comité HCERES pour le travail, conséquent et de qualité, d'analyse et d'évaluation des activités de l'unité GREDEG. Les appréciations et recommandations du comité sur les différents domaines d'évaluation sont très utiles pour positionner les activités de l'unité et apporter des éléments sur lesquels s'appuyer pour consolider la vision prospective de l'unité.

L'établissement n'a pas d'observations de portée générale autres que celles formulées par l'unité.



Pour le Président d'Université Côte d'Azur  
et par délégation,  
Le Vice-Président Recherche et Innovation

Ndel DIMARCO

Nice, le 8 mars 2023

à l'attention du Haut Conseil à  
l'Evaluation de la Recherche  
et de l'Enseignement Supérieur

**Direction de la  
Recherche, de la  
Valorisation et de  
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI  
Directrice

 drvi-recherche@univ-  
cotedazur.fr

**Objet : Observations de portée générale**

**Unité : DER-PUR230023115 - GREDEG - Groupe de recherche en droit,  
économie et gestion.**

Affaire suivie par :  
Mme Delphine ISCAYE  
Gestionnaire  
  
 04 89 15 16 44  
 delphine.iscaye@univ-  
cotedazur.fr

Je remercie très sincèrement le comité HCERES pour sa lecture fine du rapport d'autoévaluation du GREDEG. L'écoute et la qualité des échanges lors de la visite sur notre site de Sophia Antipolis les 10 et 11 janvier ont été remarquables et appréciées de l'unité toute entière. Il nous a été possible, compte tenu des changements déjà engagés dans l'unité depuis mai 2022 par la nouvelle direction, d'expliquer les grandes lignes du projet scientifique pour les 5 prochaines années, ainsi que l'architecture interne en pôles et en équipes, dont les tutelles du laboratoire – Université Côte d'Azur et CNRS – dont déjà familières et en soutien.

L'unité est sensible aux recommandations des experts HCERES sur les efforts de visibilité scientifique en cours, sur les futurs recrutements Université Côte d'Azur et CNRS afin d'améliorer qualitativement les supports de publication, sur la production scientifique des doctorants et leur insertion dans des carrières académiques. Par ailleurs, l'unité remercie le comité pour avoir souligné la nécessité de recruter des personnels qualifiés pour faire fonctionner les plateformes du laboratoire, l'enjeu de développer une politique scientifique au niveau de l'unité au-delà des équipes de recherche structurées en pôles, la gouvernance scientifique à mieux faire apparaître au niveau des pôles afin d'éviter la dispersion des recherches en équipes, les enjeux de la pluridisciplinarité, ainsi que la politique de science ouverte à mieux détailler.

Pour conclure, la nouvelle équipe de direction est, avec le concours de tous les membres du GREDEG, pleinement engagée dans une nouvelle dynamique pour le laboratoire, destinée à l'amener collectivement vers plus d'implication dans la politique d'excellence de l'Université Côte d'Azur, avec un soutien fort du CNRS.

Signature

Tampon

GRAND CHÂTEAU  
28, AV VALROSE  
BP 2135  
06103 NICE CEDEX 2

 **Jackie Krafft**  
Directrice du GREDEG  
pour le Président et par délégation

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

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

