

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
AMSE - Aix-Marseille Sciences Économiques

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Aix-Marseille université - AMU

Centre national de la recherche scientifique -  
CNRS

École centrale de Marseille

École des hautes études en sciences sociales -  
EHESS

---

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

Rapport publié le 02/03/2023



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

Antoine Bommier, 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. Antoine Bommier, ETH Zurich, Suisse

**Experts :**

M. Fabrice Collard, CNRS, Toulouse

Mme Florence Jusot, Université Paris-Dauphine, Paris

Mme Ania Le Fur, CNRS, Paris (personnel d'appui à la recherche)

M. Vincent Merlin, CNRS, Caen (représentant du CoNRS)

Mme Pascale Motel Combes, Université Clermont-Auvergne, Clermont-Ferrand (représentante du CNU)

M. Jean-Christophe Pereau, Université de Bordeaux, Pessac

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Jérôme Vicente-Hernandez

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Aix-Marseille Sciences Economiques
- Acronyme : AMSE
- Label et numéro : UMR 7316
- Composition de l'équipe de direction : M. Alain Venditti

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS1 Marché et organisation

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'AMSE est une unité généraliste en économie. On y trouve une grande diversité de sujets abordés et de méthodes utilisées. Cela résulte en partie de la façon dont s'est développée l'AMSE, avec le regroupement de différents groupes de recherche de la région Aix-Marseille.

Les thématiques principales sont regroupées en huit départements :

- Économie du développement et croissance
- Politiques macroéconomiques, fluctuations et marché du travail
- Régulation et globalisation
- Philosophie économique et fondements de l'action publique
- Décision, interaction et réseaux
- Environnement et santé
- Économétrie et statistiques
- Finance et assurance.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'AMSE est une Unité Mixte de Recherche du CNRS (UMR 7316), ayant pour tutelles principales Aix Marseille Université et le CNRS, et comme tutelles secondaires l'EHESS et l'École Centrale de Marseille. Elle a en outre l'IRD comme partenaire institutionnel. Cette unité de recherche, appelée précédemment GREQAM, s'est constituée progressivement sur quatre décennies, notamment avec l'intégration progressive de centres ou équipes de recherche qui étaient déjà présents dans la région d'Aix-Marseille. C'est aujourd'hui le centre académique regroupant la plupart des chercheurs et enseignants-chercheurs en économie du pôle universitaire d'Aix-Marseille.

L'AMSE est localisée sur deux sites : l'un à Marseille, l'autre à Aix-en-Provence. L'Unité Mixte de Recherche « AMSE » est associée à l'École Universitaire de Recherche (EUR) du même nom. Ces deux entités, bien que distinctes d'un pont de vue administratif, vont de pair, formant les piliers d'un même pôle d'enseignement et de recherche en économie.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'AMSE est une Unité Mixte de Recherche du CNRS (UMR 7316), rattachée à Aix Marseille Université et admettant comme tutelles secondaires l'EHESS et l'École Centrale de Marseille.

En se trouvant au sein d'Aix Marseille Université (AMU), l'AMSE bénéficie d'un environnement dynamique. AMU est une université très récente, créée en 2012, issue de la fusion des universités de Marseille I, II et III. C'est un des trois idex qui a été pérennisé en 2016 qui a permis la création de AMIDEX, la fondation AMU. L'université a bénéficié du Programme Investissements d'Avenir (PIA) et de partenariats avec le monde socio-économique.

L'AMSE, autrefois appelé GREQAM a obtenu un LABEX en 2011 qui a été intégré par la suite dans l'idex d'AMU. La création de l'EUR AMSE (un des deux EUR d'AMU) a été approuvée en 2017. Cet EUR a reçu un financement de près de 17 millions d'euros, venant de l'ANR et de la fondation AMIDEX d'AMU.

La participation à un Institut d'établissement d'AMU est envisagée, pour renforcer les échanges avec les autres formations d'AMU.

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	36
Maîtres de conférences et assimilés	23
Directeurs de recherche et assimilés	9
Chargés de recherche et assimilés	5
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	13
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>86</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	9
Personnels d'appui à la recherche non permanents	10
Post-doctorants	14
Doctorants	55
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>88</b>
<b>Total personnels</b>	<b>174</b>

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

Employeur	EC	C	PAR
Aix-Marseille Université	51	2	6
CNRS	0	12	7
École Centrale de Marseille	3	0	0
EHESS	2	0	0
Autres	3	0	0
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>14</b>	<b>13</b>

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	1 158
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	7 060
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	13 941
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	291
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.)	0
<b>Total en k€</b>	<b>22 850</b>

## AVIS GLOBAL

L'AMSE fait partie des toutes meilleures unités de recherche en économie en France. L'unité a connu un développement très dynamique ces dernières années, avec la relocalisation dans de nouveaux bâtiments et l'obtention d'un financement EUR. Cela a permis de soutenir des initiatives très intéressantes. On soulignera la mise en place de politiques visant à améliorer la visibilité à l'international, avec la création de recrutements spécifiques, l'accueil de post-doctorants et de chercheurs venant de l'étranger et un programme de mobilité pour les doctorants. On notera également la création d'un pôle diffusion. En parallèle, l'unité a su améliorer l'offre éducative. De nouveaux formats de doctorats ont été créés, et il y a eu un accroissement du nombre de doctorats en interaction avec le secteur privé. La formation master a été restructurée pour renforcer l'aspect « professionnalisant » tout en gardant des passerelles pour les étudiants souhaitant s'orienter vers la recherche.

L'AMSE a mis en place un système de gouvernance garantissant une bonne coordination entre le pôle recherche, le pôle enseignement et l'EUR. Les décisions sont discutées en conseil de laboratoire permettant une représentation satisfaisante du personnel et une bonne communication.

L'évaluation pourrait ainsi se résumer par la formulation d'un avis très positif. Toutefois, sans que cela puisse remettre en question l'appréciation globale très positive, certains aspects peuvent être signalés.

Le premier point est la difficulté que pose le manque de pérennisation des ressources. Le financement EUR va s'interrompre en 2027. À ce jour, il y a peu de visibilité pour la suite. Cette situation empêche déjà certains recrutements. Elle fait peser une forte incertitude sur le personnel d'appui à la recherche employé sur des CDD financés par l'EUR. Si aucun financement de substitution n'est trouvé, la fin de l'EUR engendrera une diminution significative des ressources.

Ce manque de visibilité nuit à l'établissement d'une stratégie scientifique. Il serait souhaitable que l'unité puisse réfléchir à une stratégie de développement à 15 ou 20 ans, tant en ce qui concerne la définition des thématiques prioritaires, que pour la structuration de ses activités en tenant compte de la double localisation. À défaut, l'unité semble contrainte d'adopter une stratégie de court terme guidée par la nécessité de saisir au mieux les opportunités qui se présentent.

La croissance de l'unité pourrait s'accompagner d'une forme de réorganisation. L'équipe administrative a gardé une structure décentralisée qui, si elle ne pose pas de difficultés à l'heure actuelle, pourrait s'avérer moins résiliente. Les responsabilités pourraient être définies de façon plus formelle, avec la création d'un poste de secrétaire général servant d'interlocuteur privilégié avec la direction et les tutelles.

La relocalisation dans de nouveaux bâtiments a permis une nette amélioration des conditions de travail. Il reste cependant des difficultés liées à la conception et l'utilisation de ces bâtiments. Le bâtiment de l'IBD connaît des problèmes de régulation thermique. De plus, il semble commencer à saturer. Un rééquilibrage avec le pôle d'Aix-en-Provence ainsi qu'une gestion différente des bureaux pourraient atténuer ces tensions.

La double localisation impose de faire des arbitrages complexes où il convient de se soucier de la cohésion globale de l'unité, des difficultés de transport entre les deux sites et des contraintes en termes d'espace. L'unité a choisi une politique souple, reposant essentiellement sur des ajustements « naturels ». Les questions de répartition géographique génèrent pourtant des externalités (positives ou négatives) qui sont généralement mieux gérées avec une approche coordonnée.

L'AMSE avait une forte tradition de recherche interdisciplinaire ainsi qu'une très grande visibilité dans le champ spécifique de l'économie publique. Si ces points forts sont encore présents, entretenus par exemple avec l'organisation des journées LAGV, ils pourraient être fragilisés par le départ de certaines personnalités. Il serait dommage de risquer d'affaiblir cette forte notoriété acquise. De même, se pose la question de la place de la Philosophie économique.

Les choix stratégiques seraient plus faciles à faire dans une période d'accroissement ou de stabilisation des ressources. La priorité semble donc bien de compenser la fin de l'EUR et de pérenniser les ressources de l'unité.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le précédent rapport insistait sur la nécessité de définir une politique de développement structurée, se concentrant sur des thématiques de recherches préférentielles, et pensée en tenant compte de la localisation de l'AMSE sur deux sites. Il s'agit d'avoir une réflexion sur l'allocation des ressources et des nouveaux recrutements par thématique et par site. L'AMSE semble avoir répondu seulement partiellement à cette demande. Le rapport d'autoévaluation souligne des axes prioritaires (dont le nouvel axe « Big Data »), mais ne mentionne pas clairement comment le renforcement de ces axes peut être effectué. Est-il question de flécher les ouvertures de poste ou bien juste de considérer l'aspect thématique de façon souple lors du recrutement ? Les considérations liées à la répartition géographique des recrutements ne sont pas mentionnées. Est-il question de décider ex ante d'avoir tant de postes pour Aix et tant de postes pour Marseille ou bien l'idée est-elle de garder le maximum de souplesse. Existe-t-il des mécanismes permettant de garantir à la fois une certaine souplesse dans le recrutement et le maintien d'un équilibre entre sites et entre thématiques préférentielles ?

Le rapport soulignait les difficultés liées aux contraintes imposées par les tutelles, en particulier l'impossibilité de s'aligner sur les conditions offertes par d'autres universités françaises ou étrangères lors des recrutements de chercheurs. L'AMSE a mis en place des mécanismes spécifiques (postes dits « tenure track ») qui, toutefois, ne remplacent pas complètement les modes de recrutements traditionnels. Il s'agit donc d'une solution partielle, impliquant la coexistence de modes de recrutements contrastés pour les chercheurs en début de carrière.

Un autre point du rapport s'inquiétait sur la politique de diffusion de la recherche, notamment en lien avec l'avenir incertain de l'IDEP. Sur ce point, l'AMSE offre une réponse précise, avec la création d'un département Diffusion et le développement de modes de diffusion spécifiques (revue « Dialogues économiques » en ligne, conférences, interviews, vidéos, présence sur les réseaux sociaux). Cette réponse semble intéressante. Il conviendra bien sûr de l'évaluer régulièrement pour la faire évoluer au mieux et lui attribuer des moyens adéquats.

Le précédent rapport s'inquiétait de la non pérennisation des ressources. L'AMSE a pu obtenir une visibilité sur 10 ans (jusqu'en 2027) ce qui, pour une telle institution, reste du très court terme. Les moyens obtenus sur cet horizon semblent très intéressants, mais ce manque de visibilité à long terme reste une difficulté importante à laquelle l'AMSE fait face. Enfin, le rapport suggérait l'élargissement des politiques de recrutement et d'accueil des doctorants (par exemple avec plus de contrats Cifre). L'AMSE a effectivement élargi son mode de recrutement, avec plus de doctorants venant de l'étranger, et aussi la création d'un programme de doctorat « on the job ».

## B – DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

L'AMSE a su contribuer activement au développement global d'AMU, et réunir ainsi des moyens financiers importants. Sa politique d'intégration des économistes en activité dans la région Aix-Marseille lui permet également de disposer d'importants moyens humains. Le niveau de ressource actuel semble globalement très satisfaisant. L'unité mentionne toutefois certaines rigidités l'empêchant d'utiliser ces ressources comme elle le souhaiterait. De plus, l'incertitude quant aux ressources après 2027 rend plus difficile l'élaboration d'une politique de développement de long terme.

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

L'objectif principal de l'AMSE est l'excellence avec un souhait de reconnaissance en France et à l'international. Si cette recherche de l'excellence est évidemment indispensable, elle pourrait s'accompagner d'une réflexion plus avancée sur le choix des thématiques prioritaires et les moyens mis en place pour le développement de ces thématiques. La politique scientifique devrait en outre tenir plus explicitement compte de certaines contraintes matérielles, comme la répartition sur deux sites.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Les gouvernances de l'AMSE et de l'EUR ont été réfléchies pour assurer une bonne coordination entre ces deux entités. Les décisions sont discutées dans un conseil de laboratoire, ou pour les décisions à caractère opérationnel par le « bureau » qui réunit quelques membres du conseil de laboratoire.

L'équipe administrative a un fonctionnement décentralisé. Elle est organisée en cinq services, sans qu'il y ait un responsable ou secrétaire général pour coordonner le tout.

L'existence de 2 sites (Aix et Marseille) ne semble pas se refléter dans l'organisation de l'unité.

### *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

L'AMSE est dotée de moyens humains importants. Elle compte 79 enseignants-chercheurs et 21 personnels administratifs permanents. De plus, les ressources dont elle dispose lui permettent d'avoir de nombreux CDD, notamment avec des contrats « *tenure-track* », des post-doctorants et des doctorants, et du personnel d'appui à la recherche. L'AMSE a en outre mis en place des programmes d'accueil de chercheurs venant d'autres institutions ainsi que de doctorants en fin de thèse.

Cette politique ambitieuse de recherche a été rendue possible par les moyens financiers qu'elle a su réunir, en lien notamment avec l'idex d'AMU (financement ANR-AMIDEX obtenu en 2017), mais aussi par l'obtention d'autres financements (ANR, financements européens, PIA, Région PACA).

#### Points faibles et risques liés au contexte

Les ressources de l'AMSE proviennent en grande partie du financement EUR obtenu en 2017 (co-financement ANR et AMIDEX) qui garantit un niveau de ressources très satisfaisant jusqu'à 2027. Ce qui se passera après 2027 est en revanche incertain. Pour le développement d'une unité comme l'AMSE, faire face à une incertitude importante à un horizon de cinq ans est bien sûr une difficulté importante. Cette incertitude empêche déjà de poursuivre la politique de recrutement sur les postes « *tenure-track* ». Elle pèse également sur le personnel d'appui à la recherche, notamment pour les personnes employées sur des CDD financés par l'EUR.

### *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

L'AMSE s'est donnée comme objectif de devenir un centre de recherche en économie de premier plan, reconnu en France comme à l'international. À cette fin, l'AMSE a mis en place une politique de recrutement spécifique, calquant le modèle *tenure-track* développé à l'international. Les postes dits « *tenure-track* » offrent à de jeunes chercheurs des CDD de 2 + 3 ans, à des niveaux de rémunération dépassant celui des postes de maîtres de conférence. En cas d'évaluation positive, ces chercheurs peuvent poursuivre leur carrière avec un poste de professeur AMU. L'objectif est d'attirer de jeunes chercheurs dont les carrières semblent prometteuses.

L'AMSE a aussi mis en place une politique d'échange et d'accueil permettant d'accroître le lien avec les universités étrangères. L'AMSE accueille par exemple une quantité importante de post-docs (10 en 2021), ainsi que des chercheurs en fin de thèse (10 sur la période d'évaluation). Elle favorise également la mobilité de ses propres doctorants qui sont soutenus pour faire des séjours à l'étranger et également pour participer aux « *job-markets* » internationaux.

D'un point de vue thématique, la politique de recrutement vise essentiellement à renforcer les départements existants. Il y a toutefois aussi le souhait de créer un nouveau pôle sur les Big Data qui s'est déjà traduit par le recrutement de deux maîtres de conférences sur le sujet, et qui devrait donner prochainement lieu au recrutement d'un Professeur et d'un autre maître de conférence.

## Points faibles et risques liés au contexte

Par son souhait d'augmenter la visibilité à l'international, l'AMSE a mis en place des mécanismes spécifiques de recrutement, notamment les contrats *tenure-track*. Les recrutements de ce type ne concernent qu'une partie des recrutements, et viennent s'ajouter aux supports plus classiques que sont les postes de maîtres de conférence. La politique de recrutement contribue donc à l'installation d'un système mixte, où se développent en parallèle deux types de carrières. Une telle hétérogénéité risque de fragiliser la cohésion globale de l'unité.

La volonté d'insister avant tout sur l'excellence mène à avoir une politique de recrutement relativement peu structurée en termes de thématiques (même si le cas du Big Data montre qu'il y a dans certains cas des choix clairs d'orientations scientifiques). Cette approche de recrutement pragmatique insistant plus sur la « qualité » des candidats que sur leurs thématiques peut amener à modifier l'équilibre existant entre les différentes thématiques de recherche. Cela mérite d'être réfléchi, en tenant compte à la fois de la diversité actuelle de l'AMSE et de la localisation de l'unité sur deux sites assez distants.

### *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

En termes de personnel permanent, l'unité est composée de 79 chercheurs et enseignants-chercheurs permanents et de 21 personnels administratifs (dont certains en CDD), ce qui semble constituer un bon ratio.

L'une des spécificités de l'unité semble être la création d'un pôle de diffusion des savoirs auprès d'un public non-académique, en mettant en place de nombreux outils (revues numériques, vidéos, infographies et événements de médiation scientifique, formation des chercheurs à la prise de parole, etc.) et en recrutant un responsable médiation/valorisation et une journaliste scientifique, ce qui semble constituer un véritable atout pour l'unité. Le challenge est maintenant de pouvoir les pérenniser sur des postes statutaires.

L'AMSE semble, lors de la période du COVID, avoir rapidement su trouver et mis en place des solutions de secours (formats hybrides, télétravail, visioconférences) et fait en sorte de conserver un esprit d'unité en organisant des « cafés » réguliers en visio pour continuer à échanger et se voir. Point notable, l'unité a également recruté un technicien audiovisuel en CDD pour s'occuper de la captation des cours, permettant aux étudiants d'avoir accès à la totalité des cours, et d'organiser des tests d'admission à distance.

En matière de développement durable, certaines choses ont été mises en place (recyclage du papier, achats verts, développement des outils de communication à distance).

Au niveau RH, le télétravail jusqu'à deux jours par semaine a été mis en place ; un recensement des besoins en formation du personnel est organisé, en lien avec les tutelles.

Un point particulier est fait sur l'accueil des nouveaux entrants, avec une personne affectée à cela.

Toujours en lien avec les tutelles, un CSSI a été nommé, et une communication régulière auprès de l'ensemble des agents sur les bonnes pratiques à adopter est faite.

## Points faibles et risques liés au contexte

Sur le plan administratif, l'unité est organisée en cinq services pilotés chacun par un responsable administratif : administratif, financier, informatique, communication, diffusion. Il est à noter qu'il n'y a donc pas de responsable administratif ou de secrétaire général qui manage l'ensemble des services, mais que chacun des responsables de service est en lien direct avec la direction, ce qui peut sembler étonnant pour une équipe administrative de cette taille, même si ceux-ci semblent s'organiser autour d'un comité de gestion des IT qui remonte les différents problèmes rencontrés à la direction.

La double localisation de l'unité semble clairement poser plusieurs difficultés évoquées dans le rapport. Il semble en effet difficile de créer un esprit collectif et d'appartenance dans cette configuration. Les personnels non permanents (doctorants et post-doctorants) sont les premiers pénalisés et impactés par cette organisation.

En matière d'infrastructure, l'un des bâtiments, bien que récent, semble souffrir de problèmes récurrents, pénalisant beaucoup les personnels, entraînant une forte chaleur dans certains bureaux à certaines périodes ; des niveaux élevés de relevés de CO2 dans certains bureaux ; des salles de cours très froides en hiver. Les

personnels semblent s'en trouver très affectés, ce qui peut nuire fortement aux conditions de travail. Mais Ces problèmes ont été signalés à l'AMU.

L'AMSE, afin de mettre à bien ses projets et ambitions, semble se trouver face à des difficultés d'ordre administratif : son organisation ne lui permettant pas d'offrir la possibilité de mettre en place des incitations financières, rendant difficile l'investissement des chercheurs pour réaliser des tâches administratives ; de rémunérer des intervenants internes et externes participant à des projets développés au sein de l'unité (Summer School, projets d'innovation pédagogique, etc.) La difficulté se trouve également dans la pérennisation des personnels en CDD embauchés sur le projet : le niveau de salaire n'étant pas suffisamment attractif.

En matière de développement durable, l'AMSE n'évoque pas dans son rapport de réflexion autour d'une réduction de l'empreinte carbone liée par exemple aux missions et déplacements des personnels et invités, de la mise en place d'un bilan carbone de l'unité, ou de réflexion autour de la sobriété numérique.

La question de la parité est peu abordée dans le rapport, et l'on ne voit pas quelles mesures spécifiques pourraient être adoptées dans le champ des recrutements comme dans celui des promotions. Le taux de féminisation de l'unité reste faible pour une discipline où l'on tend vers la parité au niveau du doctorat.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'unité AMSE a développé une excellente attractivité sur le plan national et international à travers les nombreuses manifestations qu'elle organise, la reconnaissance de ses membres à travers des distinctions de très haut niveau, la participation à des comités de revues prestigieuses et la qualité des publications. L'unité consacre une part importante de ses moyens financiers à la mobilité internationale entrante et sortante des doctorants et chercheurs, au recrutement de post-docs.

Cependant, la reconnaissance de l'unité est concentrée sur un nombre encore relativement restreint de chercheurs.

*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

L'attractivité de l'unité AMSE est reconnue tant sur le plan national qu'à l'international. L'AMSE a ainsi organisé 22 congrès, dont ceux de l'ASSET en 2017 et 2021 et du CTN en 2019, et organise chaque année les Journées Louis-André Varet en Économie publique qui jouissent d'une très bonne réputation au niveau national, européen et international.

La qualité de la recherche de ses membres est également largement reconnue. Au plan national, un de ses membres, récemment recruté, a ainsi reçu la médaille de bronze du CNRS. Sur la période 2016-2021, les membres de l'unité ont publié 627 articles dans des revues scientifiques à comité de lecture. Plusieurs de ses membres sont fortement impliqués dans des comités éditoriaux de plus de 13 revues prestigieuses, comme *l'American Economic Review* ou le *Journal of Business and Economics Statistics*, qui recouvrent les principaux thèmes du laboratoire. Ils participent également à des instances de pilotage et d'expertise de la recherche comme le CNRS ou le CNU sur le plan national et pour des rapports pour des institutions étrangères (Europe avec les ERC ou l'EEA, comme la NSF aux États unis, Suisse, Luxembourg, le GIEC).

Un membre de l'unité est actuellement directeur scientifique adjoint à l'InSHS du CNRS. Trois membres ont été nommés à l'Institut Universitaire de France (IUF) en tant que juniors, deux ont été élus *Fellows de l'Econometric Society* et deux autres nommés *Research Fellows* du CEPR. L'attractivité se décline aussi pour les jeunes chercheurs dont deux ont reçu des mentions spéciales pour le prix de thèse de l'AFSE et un le prix de la Banque de France.

### Points faibles et risques liés au contexte

La reconnaissance des membres de l'unité est concentrée sur un nombre important, mais restreint de personnes, au risque de fragiliser l'unité en cas de départ de l'un de ces membres pivots.

L'unité AMSE a vu son nombre de membres nommés à l'IUF diminuer de 8 sur le précédent contrat à 3 sur la période d'évaluation. Si les membres de l'unité produisent une recherche de très grande qualité, cette qualité n'est reflétée qu'imparfaitement par le prestige des publications. Ainsi, alors que la production de l'unité a conduit à la publication de 627 articles dans des revues à comité de lecture, seulement 6 d'entre eux l'ont été dans l'une des 5 revues les plus prestigieuses de la profession (*American Economic Review*, *Quarterly Journal of Economics*, *Journal of Political Economics*, *Econometrica*, *Review of Economic Studies*).

À ce jour, si un nombre non négligeable de membres de l'unité a travaillé avec succès à l'obtention de fonds de recherche, ceux-ci demeurent essentiellement français, et aucun des membres n'a obtenu d'ERC, qui offrirait un peu plus de flexibilité pour le financement de juniors. De la même façon, si les membres de l'unité sont impliqués dans l'administration et l'évaluation de la recherche en France, leur présence semble limitée au niveau international, notamment européen et se concentre sur un nombre restreint de membres de l'unité. Augmenter cette présence contribuerait à un rayonnement plus intense 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

Grâce au dispositif EUR, l'unité consacre d'importants moyens financiers et d'encadrement des doctorants par des chercheurs. Un point mérite en particulier d'être mis en avant : les doctorants bénéficient de séjours totalement financés de plusieurs mois à l'étranger, leur permettant d'élargir leur réseau international de co-auteurs et de se confronter à l'environnement international. En outre, le dispositif EUR a ainsi permis le financement de 42 post-docs d'une durée de 3 ans, chacun recevant une allocation pour la poursuite de leur recherche de 4 000 €.

En lien avec le point précédent, l'AMSE a mis en place une politique systématique de soutien des doctorants dans leur recherche de poste. Ceci est en partie permis par la mise en place d'un comité de « *placement officers* », qui, comme dans les grandes universités internationales, les assiste dans leur préparation au « *job market* », démontrant, encore une fois, la volonté d'ouverture à l'international de l'AMSE. Cette politique de soutien s'étend au-delà du doctorat.

L'unité a recruté 20 chercheurs et enseignants-chercheurs juniors et seniors. Parmi ces 20, 6 chercheurs juniors proviennent de grandes universités mondiales comme Princeton, Caltech, Genève et de grandes universités françaises TSE et PSE, et ont été insérés au sein d'un programme *tenure track*. La politique de soutien à l'attractivité se manifeste également par la prise en charge financière des séjours des co-auteurs, l'invitation de 25 chercheurs invités, la mobilité sortante des membres de l'unité, l'embauche d'assistants de recherche.

Les recherches menées au sein de l'unité sont en accès libre sur HAL avec un taux de 92 % en 2020 pour les articles de recherche et de 65,6 % pour l'ensemble des travaux. Enfin, la création d'un département diffusion au sein de l'unité a permis de communiquer la recherche au monde non-académique.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les moyens apportés par l'EUR permettent à l'unité de mener une politique ambitieuse et soutenue pour l'attractivité des doctorants, des post-doctorants et des chercheurs. Pour autant, les sources de financement n'apparaissent pas comme des thèses Cifre, des chaires régions, etc. On pourra donc s'interroger sur la pérennité de ces moyens de financement.

L'unité est également tributaire des contraintes imposées par ses institutions de tutelle, notamment en termes de flexibilité des rémunérations et des compléments de revenus. D'autres institutions françaises ont pu contourner ces difficultés en mettant en place des mécanismes alternatifs transitant par des fondations privées (PSE, TSE). Renoncer à la mise en place de ces mécanismes fait courir le risque à l'unité d'un manque de compétitivité à terme.

Le rapport insiste, à raison, sur les aspects monétaires, mais l'attractivité peut passer par d'autres mécanismes. On pourra penser à des réductions de service plus importantes (notamment pour les jeunes enseignants-chercheurs en tout début de carrière limitée à un tiers de service), des fonds de recherche plus importants, un soutien à la recherche de fonds (aide à la rédaction des projets, aide à la traduction, etc.).

### *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

L'unité AMSE participe à 2 projets de recherche européens dont un en tant que porteur, 22 projets de recherche financés par l'ANR dont 15 en tant que porteur, 9 projets financés par des institutions nationales et locales (l'ADEME, MESRI, Conseil régional, etc.) dont 7 en tant que porteur.

L'AMSE a été sélectionnée dans le cadre du programme PIA3 pour porter un projet EUR pour un montant de 17 millions d'euros sur 10 ans, 2018-2028, après avoir été lauréate d'un LabEX en 2011. Sur ses fonds propres, cela a permis à AMSE de financer 7 contrats doctoraux, 9 bourses de 4e année de thèse, 42 contrats post-docs et 13 ingénieurs et techniciens.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Les moyens mobilisés par l'unité sont considérables et mis à disposition d'une politique ambitieuse, mais reposent pour plus de 70 % du financement permis par le projet EUR. Une diversification des sources de financement par une montée en puissance de projets européens, ERC en particulier, et aussi des contrats régionaux et des collectivités régionales, permettrait de pérenniser les dispositifs d'attractivité mis en œuvre.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Sans objet

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'économétrie est un des points forts de l'unité, qui souhaite également investir dans le domaine des big data. Cependant, il n'est pas fait mention des capacités de calcul de l'unité, qui peuvent conditionner, pour des chercheurs dans ces deux domaines, leur volonté de rejoindre l'AMSE. Il serait donc opportun 1) de mentionner ces capacités (si elles existent) et 2) de préciser l'existence éventuelle d'investissements futurs et leur mode de financement.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

La production scientifique de l'AMSE est très satisfaisante, abondante et de grande qualité. Les travaux de l'unité ont donné lieu à des publications dans les meilleures revues scientifiques, largement citées pour certaines. Le champ couvert est particulièrement large, tant au niveau des thématiques que des méthodes employées. Il y a une proportion intéressante de travaux pluridisciplinaires.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité se présente comme généraliste, ce qui lui permet d'atteindre un large public tant dans la communauté scientifique que le grand public. Ses travaux sont théoriques et appliqués avec un intérêt récent pour le Big Data, qui est un domaine porteur. Sur la période 2016-2021, la production scientifique est importante en volume : plus de 600 articles dans des journaux et revues et plus de 100 ouvrages et chapitres d'ouvrage. Cette production scientifique est stable dans le temps malgré les fluctuations inévitables des effectifs d'une unité de cette importance. Elle est aussi plutôt équilibrée entre les chercheurs.

L'unité se fixe un niveau d'exigence élevé en favorisant les publications d'articles dans les revues nationales et internationales à comité de lecture qui bénéficient d'une forte reconnaissance dans la discipline. La qualité

des travaux se traduit pour certains d'entre eux par un nombre élevé de citations. Enfin, les chercheurs de l'unité réalisent des travaux avec des co-auteurs en dehors de l'unité, entretenant des liens avec d'excellents centres de recherche à travers le monde.

L'unité a défini 8 thématiques qui se recentrent progressivement sur 3 domaines depuis l'obtention de l'EUR en 2018. Ce financement a permis de financer le recrutement de jeunes chercheurs prometteurs. Il conforte aussi la politique scientifique de l'unité. Les chercheurs permanents, contractuels et les doctorants bénéficient de ressources financières (pour les participations aux conférences, des séjours de recherche et des invitations de co-auteur). Celles-ci leur permettent de travailler dans les meilleures conditions et concourent à une production scientifique de qualité.

La production de travaux interdisciplinaires dans le domaine de la santé est en progression. Ces travaux répondent donc à des préoccupations majeures, notamment dans le domaine du développement, de l'environnement et de la santé. Cette production est donc un atout pour la visibilité de l'unité.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'obtention de l'EUR en 2018 ne s'est pas encore traduite par une impulsion dans la production scientifique, sans doute en raison des délais longs de publication dans la discipline. Des départs de chercheurs très actifs n'ont pas été entièrement compensés, malgré un effort de recrutement de jeunes chercheurs. L'unité subit aussi la concurrence avec d'autres établissements.

L'unité relève un conflit entre l'investissement dans les tâches collectives de la part de jeunes chercheurs et les activités de recherche.

Par ailleurs, le caractère non pérenne des moyens financiers, notamment ceux obtenus par l'EUR, peut porter préjudice à l'ambition de la politique scientifique de l'unité, notamment en matière de recrutement de jeunes chercheurs à fort potentiel.

## *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

La production scientifique en regard de ses ressources humaines est d'un très bon niveau.

Les travaux associent fréquemment doctorants et chercheurs seniors.

### Points faibles et risques liés au contexte

La répartition de la production scientifique en 8 thématiques révèle des disparités parfois importantes. En particulier, la thématique Finance et Assurance est en retrait en raison d'un plus faible nombre de chercheurs s'inscrivant dans cette thématique. Cette situation contraste nettement avec le nombre des travaux dans le domaine de l'environnement et de la santé d'une part et celui des politiques macroéconomiques, fluctuations et marché du travail.

## *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

Les trois-quarts des articles publiés dans des revues à comité de lecture sont disponibles sur l'archive ouverte HAL-SHS. À noter également, la collecte des données en cohérence avec le RGPD.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité se préoccupe de la sauvegarde des données et des codes sources, mais n'explique pas les procédures d'archivage.

Sur la période 2016 2021, 25 % des articles publiés dans des revues à comité de lecture ne sont pas déposés sous HAL. Une grande proportion des chapitres d'ouvrage (67 %) sont indisponibles sous HAL.

Le rôle des séminaires internes dans le cycle de la production scientifique n'est pas mis en valeur, notamment dans son articulation avec les 3 domaines de recherche qui ont été définis.

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

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

L'AMSE a fait un effort important pour répondre aux inquiétudes du Hcéres sur la dissémination de la recherche, notamment en raison de l'avenir incertain de l'IDEP. L'AMSE a créé un service de diffusion et de valorisation scientifiques en charge d'une revue grand public, de conférences grand public, de vidéos. Les interactions avec l'international et les acteurs privés et publics nationaux ont été renforcées par des projets d'étudiants, un élargissement du recrutement des doctorants et des thèses Cifre.

Plusieurs membres de l'AMSE ont une activité de conseil auprès d'institutions.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Un effort a été fait pour garantir les interactions avec les acteurs des secteurs privés et publics nationaux dans le cadre de l'enseignement et dans la recherche par des doctorats.

Plusieurs chercheurs et enseignants-chercheurs ont une très forte activité d'expertise dans les conseils de diverses institutions comme le Conseil d'Analyse Economique, la Présidence du Groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance, le Conseil scientifique de la Fondation MGEN pour la santé publique, la Commission des Comptes de la Santé, l'*Intergovernmental Platform for Biodiversity and Ecosystem Services*, France stratégie, le Réseau Français des Instituts d'Études Avancées ou encore le *World Pandemic Research*.

Deux professeurs associés enseignent dans les formations soutenues par l'AMSE et ont donc des liens avec l'unité, Hervé Mignot de la société Equancy et Vincent Bignon de la Banque de France.

Des projets de fin d'études (PFE) en 3e année de Magistère, ingénieur économiste, (vidéo) sont encadrés : plus de 27 PFE mis en place avec 13 entreprises. Une journée annuelle des métiers a été créée pour organiser des rencontres entre des entreprises et des étudiants de l'EcAMSE. Des rendez-vous sont proposés aux étudiants avec des entreprises qui viennent sur le site de l'AMSE et rencontrent les étudiants après une conférence de présentation de leur activité.

7 thèses de type Cifre et 3 thèses financées par contrat région ont été dirigées. Afin de garantir l'élargissement à l'international, un programme de thèse « *On the Job* » qui a recruté 13 doctorants employés par des institutions internationales (FMI, ONU, etc.), institutions publiques (BdF, INSEE, etc.) ou privées (Crédit Suisse, GAMA, etc.).

#### Points faibles et risques liés au contexte

Plusieurs chercheurs de l'AMSE ont des activités de conseil auprès des institutions. Ce type d'activité pourrait être remis en question par la disparition de l'IDEP et la réorientation des recherches de l'AMSE, dont notamment la moindre orientation vers l'économie publique.

L'objectif d'interactions avec les acteurs des secteurs privés et publics pourrait aussi s'avérer contradictoire avec les objectifs d'excellence de publication de la recherche poursuivis par l'AMSE. Cela pourrait impacter le nombre et l'intégration des doctorants en Cifre et en contrat Région. Si l'unité a développé une stratégie ambitieuse sur la dissémination de la recherche, elle a peu investi en temps et en moyen dans la construction de lien avec les entreprises partenaires et l'encadrement des étudiants dans les filières appliquées.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Une production d'intérêt pour le monde socio-économique a été réalisée au travers des projets des étudiants et des 7 thèses de type Cifre ou de 3 thèses financées par contrat région dirigées à l'AMSE pendant la période. Par ailleurs, des conférences, publications et vidéos ont été réalisées pour le grand public.

## Points faibles et risques liés au contexte

Il n'y a pas de mécanismes clairs de valorisation des interactions avec les acteurs du monde socio-économique. La priorité donnée à l'objectif de publication semble laisser peu d'importance aux autres formes d'activités, en particulier pour le développement de produits à destination du monde socio-économique.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Plusieurs actions ont été entreprises pour garantir la dissémination de la recherche scientifique de l'AMSE auprès du grand public et pour participer aux débats de société. En premier lieu, une revue grand public en ligne, « Dialogues économiques », a été créée. Celle-ci propose des notes accessibles au grand public réalisées à partir des articles publiés par des chercheurs de l'AMSE. Plus de 73 articles ont déjà été écrits, un numéro papier a déjà été édité, et deux autres sont en préparation. Cette revue bénéficie d'un site internet et est reprise par le Blog du CNRS pour garantir la diffusion. Ensuite, des conférences grand public sont organisées. L'une a été donnée par J. Stiglitz, prix Nobel d'Économie et a réuni plus de 500 personnes, dont des scolaires. Un cycle de conférences, Sciences Échos, à destination des classes de terminale et classes préparatoires, en partenariat avec le rectorat et la bibliothèque l'Alcazar est également organisé chaque année. Enfin, des vidéos d'interviews et de conférences sont réalisées pour diffuser le savoir dans le cadre du projet Pictorama.

Des chercheurs et chercheuses participent chaque année aux Journées de l'Économie (JECO), que ce soit de manière régulière (Gilbert Cette, Cécilia Garcia-Penalosa, Alain Trannoy) ou ponctuelle (Sarah Flèche, Eva Raiber). Des conférences publiques, telles que le cycle de conférence : « À l'écoute des sciences sociales », co-organisé par l'AMSE, l'EHESS et le Centre Norbert Elias, permettent d'offrir un regard scientifique sur de grandes questions de société comme le climat ou la question identitaire.

L'AMSE est également présent dans la presse locale, nationale et internationale aussi bien spécialisée (*Challenges, Telos* etc.) que généraliste (*The Conversation, Le Monde, etc.*) dans des formats allant de la tribune à l'interview. Sur la période 2016 à 2021, un peu plus de 30 membres d'AMSE comptabilisent plus de 280 interventions télévisées, digitales, papiers ou à la radio.

## Points faibles et risques liés au contexte

Cet effort important pour garantir la dissémination de la recherche est à saluer. Néanmoins, les résultats de ces efforts restent à évaluer concernant l'évolution du nombre de lecteurs de la revue et du blog ainsi que le nombre de consultations des vidéos.

Une autre question est celle de l'implication des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'AMSE dans cet effort de dissémination. Par qui sont réalisées les notes de synthèses et qui alimente le blog ? Quelles sont les incitations données aux chercheurs et enseignants-chercheurs ? Quel est le poids dans les objectifs internes de l'AMSE de cet objectif par rapport aux publications de grande qualité ? Le temps consacré à la dissémination vient-il en conflit avec l'activité de recherche ?

## C – RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

La politique scientifique de l'AMSE vise à promouvoir l'excellence et l'ouverture à l'international. Les moyens financiers obtenus ont permis de soutenir des initiatives très intéressantes, avec par exemple l'accueil de post-doctorants et de doctorants, de nouvelles formes de recrutement et une aide à la mobilité de ses doctorants. On notera aussi la création d'un pôle diffusion.

Ces aspects sont intéressants, mais le manque de pérennisation des ressources peut remettre en cause ces développements. C'est un obstacle majeur pour le développement de l'unité dans le long terme.

La politique scientifique semble plus se focaliser sur la recherche de l'excellence. L'AMSE aurait à gagner à avoir une réflexion plus précise sur les thématiques qu'elles souhaitent renforcer (à l'instar de ce qui a été fait pour le Big Data), les moyens à attribuer à chacune, en tenant compte également de l'impact que cela peut avoir sur l'équilibre entre sites.

Afin d'augmenter son attractivité, l'AMSE souhaite améliorer les rémunérations de son personnel – comme cela est le cas avec les postes *tenure track* ou par le moyen d'incitations financières. Affecter le système des rémunérations peut fragiliser la cohésion de l'unité. Il est donc conseillé de chercher une amélioration des conditions de travail et de rémunération équilibrée, en limitant les tensions que cela peut générer au sein du personnel travaillant à l'AMSE.

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

L'unité devrait être fortement proactive dans les candidatures de ses membres IUF juniors à des ERC juniors et seniors. Elle devrait adopter des stratégies de contournement des rigidités créées par les autorités de tutelles pour attirer de jeunes chercheurs (réduction/rachat des charges d'enseignement durant les premières années de la *tenure track*, programme de mentoring des chercheurs juniors, soutien à la recherche de fonds de recherches, etc.). Ceci rejoint le premier point et nécessite une stratégie plus agressive en termes d'application aux programmes de l'ERC, car les moyens mobilisés par l'unité reposent pour plus de 70 % du financement permis par le projet EUR.

L'unité semble être centrée sur la France et, dans une moindre mesure sur ses liens avec le Japon et l'Europe, peut-être conviendrait-il également de s'orienter vers l'Amérique du Nord (participation au NBER *summer institute*). L'unité pourrait être présente de manière plus systématique dans les comités éditoriaux des revues majeures dans chacun des axes.

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

En termes de production scientifique, l'unité semble principalement valoriser la production d'articles. Celle-ci atteint un niveau tout à fait satisfaisant. Sur les 729 publications, 70 % sont en économie et sont dans des revues de notoriété internationale. Des articles ont été publiés dans des revues prestigieuses comme *Econometrica*, *The Quarterly Journal of Economics*, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, *Theoretical Economics*, *Journal of Business & Economic Statistics*, *The Lancet Public Health*, *Journal of Econometrics*, *Journal of Environmental Economics and Management*, *Rand Journal of Economics*, *Small Business Economics*. Les 30 % restants des publications montrent l'interdisciplinarité de l'unité.

Une réflexion sur le développement et la valorisation d'autres formes de production scientifique pourrait être intéressante.

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

L'unité doit poursuivre ses efforts dans les activités de conseil auprès des institutions, dans les interactions avec les acteurs du secteur public et dans la dissémination de la recherche auprès du grand public.

L'unité devrait déployer une stratégie incitative et mettre à disposition des ressources en ce sens pour les chercheurs et enseignants-chercheurs impliqués dans ces activités.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 29 novembre 2022 à 09h00

**Fin :** 29 novembre 2022 à 17h00

**Entretiens réalisés :** **en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

#### **Déroulement de la visite**

- 09:00 – 09:25 Réunion préalable des experts (huis clos).
- 09:30 – 09:35 Présentation du processus d'évaluation par le conseiller scientifique (réunion plénière).
- 09:35 – 11:00 Présentation du bilan de l'unité par la direction de l'unité (25), échanges avec le comité (60) (réunion plénière) \*
- \* L'ensemble de l'unité est convié*
- 11:10 – 12:10 Rencontre avec les enseignants-chercheurs et chercheurs (1) \* (session parallèle 1 : Bommier, Jusot, Le Fur)  
Rencontre avec les enseignants-chercheurs et chercheurs (2) \*(session parallèle 2 : Collard, Combes-Motel, Péreau)  
*\* Le comité laisse à la discrétion de la direction de l'unité le soin de répartir l'effectif de l'unité en deux assemblées de taille égale*
- 12:10 – 12:30 Réunion huis clos du comité
- 12:30 – 13:00 Pause (déjeuner du comité).
- 13:00 – 14:00 Rencontre avec les tutelles
- 14:10 – 14:50 Rencontre avec les doctorants et post-doctorants et une partie du comité (Collard, Combes Motel, Jusot)
- 14:10 – 14:50 Rencontre avec les Personnels d'appui à la recherche et une partie du comité (Bommier, Péreau, Le Fur)
- 15:00 – 15:30 Réunion huis clos du comité
- 15:30 – 16:30 Rencontre avec la direction de l'unité (huis clos)
- 16:45 – 17:30 Entretien du comité d'experts en présence du conseiller scientifique (huis clos)
- 17 : 30 Fin de la visite

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'université

au

Département d'Évaluation de la recherche -  
Hcéres

Objet : Observations de l'unité relatives au  
rapport d'évaluation des experts Hcéres  
N/Réf. : VPR/LS/AMS/CM – 23-06

Dossier suivi par : Cécile Merle  
Tél : 04 13 94 95 90  
[cecile.merle@univ-amu.fr](mailto:cecile.merle@univ-amu.fr)

Vos réf :  
DER-PUR230022963 - AMSE - Aix-Marseille sciences économiques

Marseille, le vendredi 17 février 2023

Madame, Monsieur,

Je fais suite à votre mail du 03/01/2023 dans lequel vous me communiquez le rapport d'évaluation Hcéres de l'Unité de Recherche AMSE - Aix-Marseille sciences économiques.

Comme demandé dans ledit mail, je vous indique que les tutelles de l'AMSE, Aix-Marseille Université et le CNRS, n'ont pas d'observation à formuler.

Vous souhaitant bonne réception des présentes,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.



**Eric BERTON**



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)

