

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
CEREN – CEntre de Recherche sur les ENTreprises

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

École supérieure de commerce de Dijon – BSB –
Burgundy School of Business

Université Bourgogne-Franche-Comté - UBFC

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Fabrice Riva, Président du comité

Pour le Hcéres² :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

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. Fabrice Riva, Université Paris-Dauphine - PSL, Paris

Mme Céline Barredy, Université de Paris Nanterre, Paris (représentante du CNU)

Experts : M. Sylvain Bureau, ESCP Europe, Paris
Mme Roxana Ologeanu-Taddei, TBS Education, Toulouse
M. Antoine Terracol, Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Nicolas Aubert

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de Recherche sur les Entreprises
- Acronyme : CEREN
- Label et numéro : Équipe d'Accueil 7477
- Composition de l'équipe de direction : Alexandre Asselineau (directeur)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

Panel 1

SHS 1 : Marchés et organisations

Panel 2

SHS2 : Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

Panel 3

SHS4 : l'esprit humain et sa complexité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Centre de Recherche sur les Entreprises (CEREN) regroupe depuis 2003 les activités de recherche de l'ESC Dijon-Bourgogne (Burgundy School of Business). L'unité est basée sur les campus de Dijon (lieu historique d'implantation de l'établissement depuis 1899) et de Lyon. Elle compte 76 enseignants-chercheurs (EC) regroupés autour de six axes de recherche :

- *Arts and Cultural Management* ;
- Décisions et Comportements ;
- *Digital Leadership* ;
- Entrepreneuriat et Innovation ;
- Finance-Gouvernance-RSE ;
- *Wine & Spirits*.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

La création du CEREN en 2003 s'inscrit dans la stratégie de développement des activités de recherche de l'ESC Dijon-Bourgogne. Dans ce contexte, il est décidé de donner la priorité au recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires d'un doctorat ou en fin de thèse, d'allouer un budget recherche aux EC et d'octroyer à ceux-ci un temps dédié à la recherche dans le cadre d'un plan de charges et d'objectifs (PCO). Une politique d'incitation à la publication est également mise en place. À partir de 2008-2009, la volonté d'accroître la visibilité de l'unité se traduit par l'établissement de partenariats, au niveau local, national (intégration du réseau des centres d'économie expérimentale à la suite de la création en 2008 du LESSAC et de la première chaire d'Enseignement et de recherche en responsabilité sociétale des entreprises) et international (rapprochement avec l'université d'Oxford Brookes pour le développement d'activités de recherche conjointes). En 2012, la préparation du plan stratégique 2012-2017 de l'ESC Dijon-Bourgogne réaffirme la place de la recherche au cœur de la mission de l'institution. Une nouvelle étape est franchie par le CEREN à partir de 2015 avec l'intégration de l'ESC Dijon-Bourgogne (devenue Burgundy School of Business) comme membre fondateur de la COMUE Université Bourgogne-Franche-Comté (UBFC). Cette intégration nécessite de satisfaire les critères d'évaluation du Hcéres (première évaluation en 2015) et d'obtenir une labellisation d'équipe d'accueil (EA). Cette labellisation est obtenue en 2017 et renouvelée en 2019. Un événement marquant du développement du CEREN concerne l'obtention en 2019, pour une durée de 3 ans, d'un financement de 630 000 euros dans le cadre du projet ISITE-BFC (PIA2) « International Coach-Fellowships ». Le CEREN opte pour la structuration de sa recherche autour de six axes correspondant à ceux en vigueur au moment de la présente évaluation. En 2020, la direction du CEREN est renforcée par le recrutement d'une chargée de projets scientifiques nationaux et européens traduisant la volonté de l'unité de se doter des compétences permettant de répondre à des appels à projet (AAP).

L'unité est basée à Dijon, lieu historique de Burgundy School of Business. L'école dispose également d'un campus à Lyon sur lequel sont installés les chercheurs de l'axe *Digital Leadership*. La localisation de cet axe sur un campus lyonnais se justifie par la vitalité de l'écosystème de la métropole de Lyon dans le champ des nouvelles technologies.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

En tant qu'entité regroupant les activités de recherche de Burgundy School of Business, le CEREN est membre de la COMUE UBFC depuis 2015. Il est impliqué, à travers la COMUE, dans le pôle thématique droit, gestion,

économie, politique (DGEP), dans l'ISITIE-BFC par le projet « International Coach Fellowships », et dans le Polytechnicum BCF. Plusieurs membres du CEREN mènent des recherches dans le cadre de la chaire « évolution des business models » financée par le pôle de compétitivité agroalimentaire Vitagora auquel adhère Burgundy School of Business.

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

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	0
Maîtres de conférences et assimilés	76
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	3
Sous-total personnels permanents en activité	79
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	
Personnels d'appui à la recherche non permanents	1
Post-doctorants	0
Doctorants	0
Sous-total personnels non permanents en activité	1
Total personnels	80

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
ESC Dijon-Bourgogne	76	0	3
Total	76	0	3

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	880
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	144
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	35
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	158
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.)	552
Total en k€	1 769

AVIS GLOBAL

L'évolution du CEREN est marquée par une forte progression de la quantité et de la qualité de ses productions. Sur la période évaluée, l'unité a réalisé 351 articles dans des revues académiques, 126 chapitres d'ouvrages et 521 communications dans des congrès. Quelques réalisations remarquables sont à signaler, telles que plusieurs publications dans des revues internationales de premier plan ou l'organisation de conférences à forte visibilité internationale.

La progression du CEREN s'inscrit dans un cadre bien structuré. L'unité affiche un environnement de travail porteur pour ses EC (salle des marchés, logiciels, bases de données, budget recherche) et se distingue par des équipements d'exception, tels que le LESSAC (un laboratoire dédié aux expériences contrôlées en laboratoire sur la prise de décision) ou le *Wine and Spirits business lab* (pour l'analyse du rôle des émotions, des processus cognitifs et des biais décisionnels dans le domaine des vins et spiritueux). En cohérence avec son ambition de produire une recherche à impact sociétal et contribuant au rayonnement de son territoire, l'unité a tissé des liens partenariaux avec des acteurs socio-économiques importants au niveau régional à travers une politique active de chaires et de conventions. Du point de vue de son organisation interne, le CEREN a fortement renforcé ses équipes en recrutant 32 EC, un *lab manager* et une chargée de projets pour le montage d'AAP scientifiques nationaux et européens. Un plan de charge et d'objectifs (PCO), périodiquement révisé, précise la répartition des tâches des EC et se traduit notamment par l'allocation de jours objectifs recherche (de 1 à 3 jours par semaine), assortis d'objectifs à atteindre. Enfin, l'unité a revu la structuration de ses thématiques de recherche à travers la définition de 6 axes, dotés chacun d'un coordinateur.

Le comité encourage le CEREN à poursuivre la dynamique positive qui le caractérise mais souligne certains points de vigilance. Le premier point concerne le LESSAC et le *Wine and Spirits lab*. Ces deux laboratoires constituent des actifs stratégiques qu'il convient de sanctuariser. L'unité devra veiller à assurer leur financement et à maintenir un collectif d'EC capable de continuer à exploiter le potentiel qu'offrent ces équipements pour le CEREN. Le deuxième point est lié aux objectifs très ambitieux de croissance affichés par BSB. Le plan stratégique 2022-2027 se fixe pour objectif un total de 4 300 étudiants à horizon 2027 au niveau de l'École dans son ensemble. L'objectif est d'atteindre 1600 étudiants sur le campus de Lyon et 2700 sur le campus de Dijon. La nécessité qui en découle de recruter un nombre important de nouveaux EC (objectif de 120 à l'horizon 2027) devra se faire selon des principes qui permettront au CEREN de s'assurer de l'excellence scientifique des nouvelles recrues. De même, ces recrutements devront associer les EC en poste afin de ne pas perturber les équilibres existants. Ceci vaut en particulier pour la mise en place des exigences révisées à la hausse que comportera la nouvelle version du PCO. De façon générale, le comité invite à plus de collégialité dans la prise de décision, notamment en matière de recrutement. Les conditions de promotion des EC devront également être davantage formalisées. Le troisième point concerne la structuration des axes telle qu'elle se présente actuellement. Les axes « *digital leadership* » et « *arts and cultural management* », présentés comme émergents lors de précédente évaluation, peinent à se développer : leur contribution à la production de l'unité est en deçà de celle des autres axes. La spécificité thématique de l'axe « *digital leadership* » est en outre peu claire. Plus globalement, et de façon particulièrement marquante pour les deux axes précités, l'essentiel de la production de chaque axe est le fait d'un petit nombre de membres très actifs. Le départ d'une de ces personnes fragiliserait clairement l'unité. Les recrutements futurs devront veiller à pallier cette situation. Le dernier point concerne la charte éthique dont devra se doter le CEREN. Deux aspects méritent une attention particulière, et ce d'autant plus que les publications des EC donnent lieu à des incitations monétaires : des chercheurs publient dans des revues dont le comité éditorial compte des membres du CEREN ; certaines revues de la liste complémentaire comptent aussi dans leur comité des EC de l'unité.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les recommandations du précédent rapport du Hcéres étaient les suivantes :

- Identifier un nombre réduit d'axes d'excellence différenciants afin d'éviter une dispersion synonyme d'une plus faible dynamique, notamment au niveau international ;
- Capitaliser (sans souci d'exclusive) sur l'économie expérimentale, le *wine management* et la microfinance pour permettre à l'unité d'être identifiée comme une équipe à forte visibilité dans le monde académique et professionnel ;
- Engager une réflexion sur le positionnement stratégique de l'unité de recherche dans son environnement ;
- Engager une réflexion sur le leadership scientifique, considéré comme trop dispersé, pour la construction des axes et des thèmes de recherche ;
- Maintenir la dynamique de collaborations, tant internes qu'externes.

La réponse du CEREN à ces recommandations s'est traduite par les actions suivantes :

- Une reconfiguration des axes et des thématiques, désormais au nombre de six, et clairement identifiée, correspondant aux thématiques pour lesquelles l'unité comme l'école souhaitent être reconnues en recherche comme en enseignement. Un EC est désormais rattaché à un axe unique, même si cette identification ne limite pas la collaboration transversale autour de projets de recherche communs à plusieurs axes ;
- La mise en place, pour chaque axe, d'un coordinateur, nommé pour ses capacités managériales et sa légitimité scientifique. Cinq des six coordinateurs sont titulaires d'une HDR ou d'un PhD, ce qui leur permet d'encadrer de jeunes chercheurs ;
- Une politique de recrutement ayant permis d'étoffer les équipes ; chaque axe dispose actuellement de 10 à 17 chercheurs actifs ;
- La formalisation d'un projet scientifique pour chaque axe ;
- Une révision de la composition du conseil de la recherche comptant désormais, outre les six coordinateurs d'axe, le directeur du CEREN et la chargée de développement de la recherche ;
- Une demande d'intégration de l'école doctorale DGEP, n'ayant cependant pas abouti. La volonté de proposer un parcours doctoral reste néanmoins d'actualité et BSB étudie plusieurs pistes, à travers notamment des discussions avec l'école doctorale de sciences économiques et gestion de l'université de Lyon.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'unité a développé de façon très significative ses ressources par rapport à la dernière évaluation, en particulier grâce à une augmentation significative du nombre d'enseignants-chercheurs, passé de 44 à 76 (+73 %). L'équipe de recherche dispose par ailleurs de conditions favorables à la production scientifique : espaces de travail dédiés, logiciels, bases de données, enveloppe financière attribuée par défaut à chaque chercheur (1 000 euros par an) ou encore soutien à l'obtention de financements par projet.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'ambition affichée sur la quantité et la qualité des publications a donné des résultats notables avec une hausse de plus de 100 % du nombre de publications (de 48 à 98). Le nombre d'articles de rang A reste cependant globalement stable depuis 2019. L'ambition s'inscrit également dans une vision sociétale de la contribution intellectuelle, permettant de produire non seulement des travaux académiques reconnus au niveau international, mais aussi d'inscrire ce travail dans des enjeux territoriaux (industrie viti-vinicole) et intégrant les défis liés au digital et à la soutenabilité.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité a nettement amélioré la structuration du travail scientifique. En particulier, on peut souligner la mise en place de 6 axes de recherche qui assurent davantage de visibilité et une meilleure coordination des efforts, grâce notamment à la rédaction d'un projet scientifique. La définition d'un plan de charge et d'objectifs par chercheur assure un pilotage plus précis et structuré de l'activité. Enfin, il faut souligner l'animation de ce collectif par des réunions régulières (conseil scientifique et conseil de recherche) et des séminaires de recherche (une fois par mois).

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 CEREN a produit un effort significatif pour soutenir son activité scientifique. Trois points principaux sont à relever.

En premier lieu, il est important de considérer les ressources dédiées au recrutement de nouveaux personnels. Le nombre d'enseignants-chercheurs a considérablement augmenté avec une hausse de 73 % des effectifs de l'unité. Cet effort a permis d'atteindre un ratio de 85,5 % de docteurs et 30 % de profils internationaux. Il est également utile de souligner que cette hausse des effectifs a été bien répartie entre les six axes thématiques.

Par ailleurs, le soutien à la recherche s'est également renforcé par la création de ressources dédiées pour financer de façon structurelle l'activité scientifique. On peut mentionner l'augmentation du budget propre du CEREN qui passe de 90 000€ à 140 000€ et qui permet d'apporter suffisamment de moyens pour publier (logiciels, déplacements en conférences, accès à des bases de données). Le montant total des ressources allouées à la recherche, en comptant par ailleurs le temps des enseignants-chercheurs dédié à cette activité, dépasse les 2 000 000€ (2 330 000€ en 2021). Au-delà de ces financements internes, le CEREN poursuit ses efforts pour trouver des financements spécifiques à certains projets. 28 soumissions à des AAP ont été réalisées depuis 2020, qui ont donné lieu à huit financements pour un montant total de 523 440€. En 2019, un projet d'ampleur (*International Coach Fellowship*) a même permis l'obtention d'un financement de 630 000€ sur trois années.

Enfin, le CEREN s'est doté d'espaces de travail très innovants et structurants pour favoriser les impacts des activités scientifiques sur l'innovation pédagogique et sur les relations avec différentes parties prenantes industrielles ou publiques. Ces espaces réservés et innovants offrent une infrastructure relativement rare dans le monde des écoles de commerce. On pourra en particulier souligner la création d'un laboratoire (LESSAC) dédié aux expériences contrôlées en laboratoire sur la prise de décision, d'un espace d'exposition dans le cadre des activités artistiques et culturelles, d'un espace lié à l'entrepreneuriat avec *the entrepreneurial garden*, une salle des marchés, ou encore une salle de dégustation de vins et de spiritueux dans le cadre de l'axe consacré à l'industrie viticole.

Points faibles et risques liés au contexte

Trois aspects méritent une certaine vigilance.

Le premier concerne la capacité à financer et à organiser des collectifs de recherche. En effet, au-delà du recrutement d'individus compétents, il est essentiel de constituer des équipes de chercheurs aux profils complémentaires avec des chercheurs confirmés permanents ou temporaires (grâce à des positions de chercheurs visitant notamment), des profils juniors avec un fort potentiel, et des doctorants. La capacité à financer des doctorats (y compris avec des écoles doctorales partenaires) et d'accueillir des chercheurs reconnus au niveau mondial est sans doute un axe déterminant pour soutenir une production scientifique de qualité et reconnue au niveau mondial. Pour le moment, cette dynamique collective dotée de profils complémentaires ne semble pas encore assurée, notamment du fait de contraintes financières.

Le deuxième aspect porte sur le temps disponible pour travailler sur des projets de recherche. À ce stade, le rapport mentionne 1 à 3 jours par chercheur par semaine. Cette modularité favorise la production scientifique, mais elle reste relativement complexe et ne permet pas forcément d'accompagner dans de bonnes conditions l'ensemble des profils du corps d'enseignants-chercheurs. Par ailleurs, il reste difficile de comprendre le pourcentage de collègues qui appartient à chacun de ces trois types de rythme (1, 2 ou 3 journées).

Enfin, une question se pose sur la capacité d'obtention de financements externes plus élevés et pluriannuels. Actuellement, on peut s'interroger sur le temps dédié à la soumission de projets de financement au regard des montants obtenus. En effet, si l'on compare le nombre de projets soumis au montant total finalement reçu, la situation est relativement peu efficiente (18 694€ par projet soumis en 2020). Comme souligné dans le document d'auto-évaluation, un seul projet obtenu en 2019 dépasse l'intégralité des financements (630 000€ contre 523 440€) mais s'est terminé en 2022. Les compétences et le temps disponibles pour soutenir l'obtention de financements restent donc un actif stratégique fragile mais qui offre un fort potentiel. L'obtention d'un financement de 450 625€ au début de l'année 2022 semble d'ailleurs montrer que le CEREN a les capacités pour relever un tel défi dans l'avenir.

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

Trois faits notables méritent d'être soulignés en termes d'objectifs scientifiques.

Premièrement, le CEREN a clarifié ses objectifs scientifiques en formalisant et en structurant son équipe de recherche. Chaque axe est à la fois soutenu par une démarche d'ensemble claire et cohérente sur l'ambition et l'orientation de la recherche grâce à la mise en place du Conseil scientifique et du Conseil de la recherche. Par ailleurs, au sein de chaque thématique, les projets sont explicités et apportent une réflexion et un cadrage utiles pour faire progresser le travail académique. Ce travail a contribué à accroître le niveau et la qualité des publications. De ce point de vue, les résultats sont appréciables avec une augmentation des publications de rang A, B et C significative (une multiplication par 2,5 pour les articles de rang A et C, et par 3 pour les articles de rang B entre 2016 et 2021). La labellisation du CEREN comme équipe d'accueil (en 2017 et renouvelée en 2019) est également une avancée positive qui marque une reconnaissance formelle de la progression du centre.

Deuxièmement, il est important de saluer la capacité du CEREN à s'inscrire dans des enjeux à la fois internationaux (la prise en compte croissante de la question du digital notamment) et locaux (en particulier les projets autour de l'industrie viticole). Autrement dit, la progression de la recherche ne se fait pas de manière désincarnée mais intègre les impacts d'une activité de recherche. Les liens avec l'écosystème local sont développés grâce à une chaire et la participation à des réseaux et des événements. De plus, des relations étroites sont construites entre l'activité scientifique et de nombreuses formations initiales et continues. Ce travail s'effectue de façon continue grâce aux différentes instances de pilotage interne.

Troisièmement, les liens avec la communauté scientifique sont pensés et soutenus. La participation à des comités de lecture de revues scientifiques (responsabilités de rédacteur en chef adjoint de la revue *Entreprendre & Innover* ou encore de la *Revue Internationale PME*), dans des associations académiques (par exemple avec la présidence de l'association académique internationale de gouvernance [AAIG], la vice-présidence en charge des relations institutionnelles au sein de l'association information et management [AIM]) et dans des instances académiques (participation à des commissions de la FNEGE) sont valorisées.

Points faibles et risques liés au contexte

Il est difficile de comprendre les objectifs de l'unité pour les cinq années à venir en termes de recrutements de nouveaux profils de chercheurs (doctorants, chercheurs juniors et seniors et chercheurs visitants). Cette question est absolument déterminante pour envisager la montée en puissance d'équipes aux profils variés et complémentaires. De la même façon, aucun objectif n'est clairement défini sur les ambitions financières que le CEREN souhaite déployer dans les années à venir pour soutenir ses efforts de production scientifique.

Dans le même esprit, il semble que certains axes relèvent plutôt de thématiques très larges que de sujets d'excellence ciblés où le CEREN pourrait s'affirmer avec un positionnement clair au niveau français, européen, voire mondial. Cela est tout particulièrement le cas pour certains axes qui ne semblent pas offrir les conditions pour une telle ambition. Ces axes sont caractérisés par une forte concentration de l'effort de recherche sur 1 à 3 collègues, par une définition de leur problématique très ouverte qui limite les possibilités d'appréhender correctement le sujet avec une expertise de premier plan, et par un manque de collaborations avec d'autres communautés scientifiques (par la participation à des comités scientifiques de revues ou d'associations académiques notamment) ou de praticiens (grâce à des chaires ou des « *professorships* »).

La question des défis liés au réchauffement climatique et à l'effondrement de la biodiversité semble encore trop peu prise en compte. À titre indicatif, dans le rapport actuel de 124 pages, le mot climat n'apparaît que 5 fois, écologie 2 fois et anthropocène 1 seule fois contre une cinquantaine d'occurrences pour le mot digital.

Ces aspects vont devenir toujours plus déterminants dans les années à venir et, pour le moment, le rapport ne semble pas pleinement prendre en considération l'immensité des défis, notamment pour le territoire où le CEREN intervient. La réalisation d'une étude de l'impact carbone de son activité est sans aucun doute un axe intéressant, mais il reste mineur relativement au travail de production scientifique, de vulgarisation et de dissémination de contenus sur le sujet.

Enfin, la double localisation (Dijon et Lyon) mérite une attention toute particulière. Si cette stratégie peut avoir du sens dans une logique de croissance, l'affichage d'un campus dédié à un axe particulier (en l'occurrence le « *digital leadership* ») ne semble pas forcément évident au regard des activités effectivement développées à Lyon et au regard des potentiels de ce nouveau site. Sans remettre en question cette logique, il serait utile de préciser et de renforcer les fondements d'une telle démarche.

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

Le CEREN a réalisé un travail très important de formalisation du pilotage de son activité scientifique sous de nombreux aspects, afin d'en renforcer le contrôle et de l'améliorer. On peut noter la mise en place d'une charte éthique de la recherche scientifique qui permet d'affirmer certains principes fondamentaux et de faciliter le cadrage de démarches potentiellement problématiques.

Le CEREN, au travers des décisions institutionnelles de l'École, continue également de prendre en compte les questions associées à la diversité (signataire depuis 2011 de la charte de la diversité et mise en place d'un plan d'action sur l'égalité femme-homme depuis 2013). Ce travail contribue à une parité au niveau de l'équipe de recherche. Un travail est également mené sur les questions de discrimination à l'embauche, notamment auprès des personnes handicapées.

En lien avec la période de Covid, un accompagnement a également été mis en place pour faciliter le télétravail. Cette évolution semble aujourd'hui s'être routinisée et structurée avec un nombre de jours en télétravail compris entre 64 et 115 jours en fonction des objectifs plus ou moins élevés en termes de recherche.

Enfin, la prise en compte de la RGPD a conduit à la mise en place de nouvelles procédures et pratiques.

Points faibles et risques liés au contexte

Le principal risque concerne la qualité de vie au travail. Il est difficile d'apprécier dans quelle mesure l'évolution de l'organisation de la recherche et la montée des ambitions de publications ont eu des effets sur l'ambiance de travail et le bien-être des salariés. Le processus de décision est très centralisé à la fois en termes de recrutement, d'allocation des ressources dédiées à la recherche et des promotions. La participation du corps professoral semble relativement limitée par rapport aux pratiques d'autres universités ou d'autres écoles de commerce.

Comme souligné par le rapport, il serait en effet utile de réaliser un bilan carbone de l'unité et d'envisager des mesures pour accompagner une réduction de l'impact carbone du centre. Plus largement, la prise en compte des défis écologiques semble encore relativement limitée à ce stade.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Le CEREN s'est engagé dans une forte dynamique de progression en termes d'effectifs et de qualité de la recherche produite. L'unité a mis en place des politiques qui lui permettent de renforcer son attractivité au niveau national et international. Il parvient à recruter des chercheurs renommés et renforce son engagement dans les projets de recherche au niveau international. Néanmoins, il faut veiller à ce que la hausse rapide des effectifs ne se fasse pas aux dépens de la cohésion de l'équipe ou des ressources à la disposition des enseignants-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 et le rayonnement scientifique du CEREN peuvent se mesurer selon plusieurs dimensions.

En premier lieu, les chercheurs du CEREN participent régulièrement aux conférences nationales et internationales (à l'échelle européenne comme mondiale), telles que celles organisées par l'*American association of wine economics*, l'*European science association*, l'association internationale de management stratégique, l'*European group for organisational studies*, ou encore l'*European academy of management*. Les conférences auxquelles participent les membres du CEREN sont bien identifiées et réputées au sein de leurs champs de recherche respectifs. Cela participe d'une visibilité forte du CEREN au niveau national et européen sur des domaines spécifiques, dont l'économie expérimentale et la *wine economics*, mais également en management, organisation et entrepreneuriat.

En second lieu, l'attractivité du CEREN se traduit par l'organisation dans ses locaux de nombreux *workshops*, de plusieurs journées d'étude, de conférences et de congrès internationaux liés aux principales sociétés savantes des champs de recherche du CEREN (conférence de l'*European science association* en 2019, conférence de l'*European association of wine economists*).

La visibilité du CEREN s'établit aussi par le biais de responsabilités éditoriales dans une dizaine de revues scientifiques classées B ou C par le Hcéres, et de la participation aux instances de sociétés savantes au niveau national comme international (*society for the advancement of behavioral economics*, FNEGE, association internationale de management, association française de marketing, association française d'économie expérimentale). Ces implications dans les réseaux internationaux se font de façon homogène entre les divers axes de recherche présents au CEREN.

Cette dynamique de visibilité est positive et liée à la politique volontariste de recrutement de chercheurs de haut niveau entrepris depuis 2016 (40 recrutements depuis 2016, pour une hausse nette de l'effectif d'une trentaine de chercheurs).

Points faibles et risques liés au contexte

Si la visibilité nationale et internationale du CEREN s'est fortement améliorée parallèlement à l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs, on peut regretter la moindre participation aux colloques plus généralistes (du moins en économie), comme l'*European economic association*, l'*econometric society European meetings* (ESEM) ou leurs pendants nord-américains. De même, l'implication des EC dans les comités éditoriaux de revues réputées et reconnues (1 membre de comité éditorial d'une revue A jusqu'en 2017) peut sembler en retrait par rapport aux ambitions affichées et aux objectifs déjà atteints. Enfin, certains membres cumulent un grand nombre de participations à des comités éditoriaux (jusqu'à 9), ce qui peut nuire à leur engagement réel dans chacun d'eux.

Le non rattachement à une école doctorale limite également le rayonnement du CEREN dans la mesure où il n'est pas possible de voir ses doctorants recrutés dans d'autres institutions de recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CEREN a eu une politique volontariste de hausse rapide du nombre d'enseignants-chercheurs permanents durant la période. De ce fait, la taille de l'unité est passée de 44 à 76 membres entre 2015 et 2021. Un tiers environ des membres sont internationaux, ce qui démontre la capacité du CEREN à attirer des chercheurs en nombres importants, y compris au-delà des frontières nationales.

Afin de pouvoir attirer des chercheurs de grande qualité et de procurer des incitations à la recherche, le CEREN a mis en place et formalisé une politique de « jours dédiés recherche » qui dépend des objectifs et des réalisations des chercheurs en termes de publications ou d'activité de recherche. Cette modulation des activités (recherche/enseignement/administration) permet une utilisation optimale des compétences des enseignants-chercheurs aux différentes étapes de leur carrière, et concourt de ce fait à l'attractivité de l'unité.

Les jeunes chercheurs nouvellement recrutés bénéficient d'une décharge d'enseignement durant leur première année d'exercice. Ceci leur permet de pouvoir mener de front la préparation de leurs enseignements

et la continuation de leurs travaux de recherche. Une attention particulière est portée à l'accompagnement des jeunes chercheurs grâce à la mise en place d'un parrainage des nouveaux membres par un enseignant-chercheur expérimenté ainsi qu'une politique de formation sur le pilotage et la valorisation de la recherche au sein de l'établissement.

Le CEREN est également en mesure d'inviter régulièrement des chercheurs de renom pour des séminaires ou des *keynote lectures* lors de conférences. Enfin, un financement PIA a permis un *coaching* de jeunes chercheurs du CEREN par des chercheurs de très haut niveau international.

Points faibles et risques liés au contexte

La politique volontariste d'augmentation rapide des effectifs d'enseignants-chercheurs permanents s'est traduite par un nombre de recrutements très important entre 2016 et 2021. On note par exemple 8 recrutements en 2016, et jusqu'à 16 recrutements pour l'année 2021, dont 10 seniors. Le laboratoire se donne également pour objectif d'atteindre 120 membres à l'horizon 2027. Cela correspond à un quasi triplement des effectifs depuis 2015. Un tel rythme de recrutement (de l'ordre de 10 par an) demande à ce que le réservoir de candidats potentiels de haut niveau dans les spécialités recherchées soit suffisamment grand. Il existe un risque réel de ne pas pouvoir maintenir un niveau d'exigence donné si l'objectif quantitatif du nombre de recrutements prédomine. Outre le risque d'épuisement du vivier de candidats, ces fortes variations démographiques peuvent également affecter les équilibres internes du CEREN.

Par ailleurs, le fait que le CEREN ne soit pas rattaché à une école doctorale pose un problème d'attractivité pour les doctorants potentiels ainsi que pour les chercheurs attachés à l'encadrement doctoral. On note à ce sujet qu'un peu plus de 10 % des membres sont titulaires d'une HDR, ce qui limite à nouveau le recrutement de doctorants qui pourraient accroître l'attractivité de l'unité.

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 CEREN prend au sérieux les réponses aux appels à projet au niveau européen comme au niveau national ou régional. Il est partenaire de deux projets ERC H2020 et des membres du CEREN participent à un projet PRIMA S2 (centré sur l'aire Méditerranée). Cette dynamique positive s'inscrit dans une stratégie de long terme. Au niveau national, le CEREN est également partenaire de quatre projets ANR, dont deux constituent une source de financement. D'autres projets ont également été soumis, mais malheureusement rejetés. Néanmoins, l'effort de montage des dossiers de réponse à appel d'offre permet une montée en compétence sur ce domaine très compétitif. La dynamique de recherche de financements extérieurs est donc satisfaisante. Les sources de financement sont variées puisque la Région finance également 7 projets portés par le CEREN, à hauteur de 235 000€. Enfin, l'unité a obtenu un financement important (630 000€) grâce à un financement PIA. Au total, plus d'un million d'euros de financements issus d'appels à projet ont été obtenus par le CEREN. Environ la moitié des sommes récoltées sont venues financer des projets de recherche, et l'autre moitié a été dédiée à l'encadrement des membres juniors du CEREN par des chercheurs de premier plan international. Le programme PIA « International Coach Fellowships » a ainsi permis de financer le séjour de personnalités comme Uri Gneezy ou Theo Offermann, très reconnues dans le champ de l'économie comportementale. Notons également que, depuis le dépôt du dossier d'auto-évaluation, le CEREN a été lauréat d'un projet européen et d'un projet ANR pour un total de 373 000€.

Points faibles et risques liés au contexte

Si le CEREN est porteur de nombreux projets au niveau régional, il est le plus souvent partenaire (et non porteur) des projets les plus ambitieux auxquels il participe au niveau national ou européen. En dépit d'efforts répétés, il semble échouer pour le moment à parvenir à piloter ou co-piloter de tels projets. De ce fait, les financements par appels à projets internationaux ou nationaux sont dépendants du succès des projets déposés par d'autres institutions, et de la volonté de ces dernières d'y associer le CEREN. Ceci constitue un risque pour la pérennité des flux financiers. Par ailleurs, une source importante de financement du CEREN (le financement PIA) a pris fin en 2022, ce qui risque d'entraîner une chute de ses ressources.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CEREN dispose principalement de deux équipements participant à la fois à son attractivité et à la qualité de sa production scientifique.

La plateforme LESSAC (Laboratoire d'expérimentation en sciences sociales et analyse des comportements) permet aux chercheurs du CEREN de monter des expériences en économie comportementale sans avoir à recourir à des équipements extérieurs dont ils ne maîtrisent pas tous les paramètres. La présence de cette plateforme est clairement un atout majeur en termes d'attractivité pour les chercheurs en économie expérimentale, et au-delà pour tous les chercheurs souhaitant étudier les décisions individuelles dans les domaines du management. Le recrutement récent d'un *lab manager* pour le LESSAC va permettre de développer de nouveaux usages, en particulier ceux liés aux expériences en ligne. Capitaliser sur cet atout permettra d'attirer des chercheurs permanents de renom et également de favoriser les collaborations avec des collègues français ou étrangers qui ne disposent pas de ce type d'équipement.

Le second équipement est le *wine & spirits lab*, qui permet, à l'instar du LESSAC, de mener des expériences comportementales, mais plus spécifiquement dans le domaine des émotions. Il est spécialisé dans le domaine des vins et spiritueux. La présence du *wine & spirits lab* permet de réaffirmer les attaches historiques fortes entre BSB et le monde viti-vinicole et constitue un facteur d'attractivité pour les chercheurs dans ce domaine.

Points faibles et risques liés au contexte

Les deux équipements évoqués (LESSAC et *wine & spirits lab*) semblent plus particulièrement destinés à deux axes de recherche en particulier, même si le LESSAC peut en principe être mobilisé pour des travaux dans les champs de tous les axes. Une différence dans les ressources octroyées aux différents axes pourrait nuire à la cohésion du laboratoire.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique du CEREN a progressé en quantité et en qualité. L'unité a développé une expertise sur des thématiques originales telles que le management de la culture et le secteur du vin. Plusieurs membres de l'unité sont impliqués dans des activités éditoriales et des sociétés savantes. On notera cependant un fort déséquilibre dans le développement et la production des 6 axes qui structurent les thématiques de recherche du CEREN. La production de chaque axe repose par ailleurs sur un nombre limité d'enseignants-chercheurs extrêmement actifs.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CEREN a significativement augmenté la qualité et la quantité de ses publications. Le nombre d'articles publiés a été multiplié par 2 entre 2016 et 2021. La qualité s'est améliorée par rapport à la précédente évaluation puisqu'on dénombre 83 articles publiés dans des revues réputées et reconnues. On soulignera en particulier la publication de 2 articles dans la prestigieuse revue *Management Science*. Plus globalement, les articles produits par le CEREN paraissent dans des revues variées, francophones et anglophones, telles que *International journal of production economics*, *organizational behavior and human decision processes*, *European economic review*, *technological forecasting and social change*.

Par ailleurs, si un nombre important de publications couvre des champs généraux tels que l'économie expérimentale, la finance ou l'innovation, le CEREN se distingue par des publications sur deux niches liées aux secteurs de l'art et de la culture et au secteur *wine & spirits*. On constate également la présence de thématiques innovantes et porteuses telles que l'innovation verte.

Les enseignants-chercheurs du CEREN sont présents dans 32 comités éditoriaux et dans la direction d'une collection d'ouvrages. L'unité a également obtenu 11 prix distinguant des articles ou communications en congrès et 18 rapports d'expertise technique ont été rédigés. Ces distinctions et contributions illustrent la volonté

du CEREN de produire une recherche à impact sociétal et partenarial. Les membres du CEREN ont conclu 11 contrats de recherche appliquée avec des acteurs économiques.

Les enseignants-chercheurs du CEREN sont par ailleurs impliqués dans l'organisation de manifestations scientifiques, dont certaines internationales, notamment autour de l'économie expérimentale et comportementale, de l'économie et du commerce du vin, du management culturel et de la microfinance (*economic science association European meeting* en 2019, conférence internationale de l'association française d'économie expérimentale en septembre 2021). Ils occupent des responsabilités dans des sociétés savantes.

L'internationalisation de la recherche réalisée par l'unité s'exprime également par l'accueil de deux chercheurs mondialement reconnus et l'accueil de membres de l'unité dans des centres académiques à l'étranger pour des séjours courts.

Points faibles et risques liés au contexte

Le comité d'évaluation constate que 21 % des articles sont publiés dans des revues reconnues et réputées, et que plus d'un tiers des articles académiques (134 sur 351) ont été publiés dans des revues de moindre envergure. Le financement de la recherche du CEREN est dépendant des financements extérieurs obtenus à travers des contrats de recherche. Cette dépendance introduit de l'incertitude quant à la possibilité pour les enseignants-chercheurs de maintenir une trajectoire de recherche positive, d'effectuer des séjours à l'étranger et d'être présents dans les meilleures manifestations scientifiques de leur domaine. De plus, le financement de la recherche par des appels à projets peut fragiliser le développement de thèmes tels que le *digital leadership*. Le succès aux AAP passe en effet souvent par la capacité d'une équipe à attester une expertise sur un sujet. Le volume limité de productions de cet axe peut constituer de ce point de vue un frein à son développement.

Il convient également de signaler des disparités importantes entre les axes 1, 3 et 4, ayant donné lieu à respectivement 36, 31 et 39 articles académiques, et les axes 2, 5 et 6, qui affichent respectivement 76, 102 et 99 articles. L'axe s'illustrant par le plus grand nombre d'articles publiés (finance-gouvernance-RSE) affiche 3 fois plus de publications que l'axe le moins productif en termes d'articles académiques (*digital leadership*). Plus généralement, l'axe *digital leadership* est très peu présent dans les publications scientifiques de l'unité, tous supports confondus. Ses membres n'occupent pas de responsabilités éditoriales et ne participent pas à l'organisation de manifestations scientifiques. Il est par ailleurs absent des productions présentées dans le portfolio.

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 CEREN a mis en place une politique d'incitation à la recherche selon laquelle un nombre de jours alloués à la recherche (jours objectivés recherche) est associé à des objectifs quantitatifs et qualitatifs de publication. De plus, le CEREN s'est engagé dans une politique importante de recrutement (+73 % d'enseignants-chercheurs depuis 2016). Ces deux actions ont permis une augmentation significative de la production scientifique entre 2016 et 2021, passant de 206 à 358 articles dans des revues académiques. La majorité des EC (41) a publié au moins un article dans une revue reconnue. La production scientifique affiche par ailleurs 126 chapitres d'ouvrage et 521 communications dans des congrès. La capacité du CEREN à produire une recherche ayant un impact sociétal est attestée par 3 projets de recherche européens. Parmi ces projets, un projet récent (GLAMMONS), démarré en 2022, associe des chercheurs des axes *arts and cultural management* et *wine & spirits*. Outre l'expertise internationale que ce projet permet de développer, il contribue de façon significative au financement de la recherche de l'unité. Actuellement, près de 30 % des chercheurs du CEREN sont des chercheurs internationaux.

À travers le LESSAC et le *wine & spirits business lab*, le CEREN possède une expertise forte et reconnue dans le domaine des plateformes permettant de réaliser des expériences contrôlées en économie comportementale. L'ouverture du LESSAC à l'ensemble des chercheurs souhaitant mobiliser l'approche expérimentale dans leurs travaux est un facteur de cohésion pour l'unité. Le CEREN peut en outre s'appuyer, depuis 2021, sur un *lab manager* chargé de superviser toutes les étapes d'une expérience. L'unité a également renforcé le soutien des membres à la recherche de financements externes par le recrutement d'une chargée de projets scientifiques nationaux et européens.

Points faibles et risques liés au contexte

Le comité note une très forte disparité dans les volumes de production des chercheurs qui publient des travaux scientifiques : 4 EC ont publié plus de 20 articles sur la période 2016-2021 alors que la moitié des EC (34) ont publié entre 1 et 3 articles. Parmi les chercheurs les plus actifs, un EC a publié 44 articles, représentant 7 % du nombre total de publications et quasiment 50 % des publications de son axe de rattachement. Pour ce qui est des

articles dans des revues réputées et reconnues, un enseignant-chercheur a publié 14 articles, représentant 8 % du nombre total d'articles de l'équipe dans ces revues. À eux seuls, 5 chercheurs totalisent plus de 50 % des productions d'excellent niveau de l'équipe.

Par ailleurs, on note dans chaque axe une forte disparité entre le nombre des publications des membres et une forte dépendance à un seul auteur. Ainsi, l'axe 1 (*arts & cultural management*) totalise 29 articles académiques dont 22 sont publiés par le même enseignant-chercheur. De façon similaire, l'axe 3 (*digital leadership*) compte 27 articles, dont 26 publiés par un seul membre. Concernant l'axe 5 (finance-gouvernance-RSE), 44 des articles sur un total 91 sont publiés par le même membre dont presque la moitié (20) sont publiés dans la même revue. Enfin, pour l'axe 6 (Wine & Spirits), environ 50 % des articles (46 sur 94) sont publiés uniquement par deux membres.

Cette forte dépendance des publications à quelques individualités fait peser un risque d'affaiblissement de la quantité et de la qualité de la production en cas de départ de l'un des EC concernés.

On constate que l'axe *digital leadership*, déjà identifié comme « émergent » en 2015-2016, reste faiblement représenté dans les productions scientifiques de l'unité.

Sur 76 enseignants-chercheurs, 9 seulement sont titulaires d'une HDR.

Si l'on prend en compte l'augmentation des effectifs des chercheurs, le nombre de publications par enseignant-chercheur disposant de jours objectifs recherche reste relativement stable depuis 2016 (passant de 1,23 en 2016 à 1,75 en 2021). Plus d'un quart (20 membres sur 76) des enseignants-chercheurs ne disposent pas de jours objectifs recherche, ce qui peut nuire à la dynamique de l'unité.

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 CEREN a mis en place des séminaires de sensibilisation à l'éthique de la recherche. De plus, depuis 2022, l'unité dispose d'un comité d'éthique de la recherche. Celui-ci fournit notamment un modèle de formulaire de recueil de consentement libre et éclairé à remettre à tout participant afin de lui expliquer en quoi consisteront la recherche et la manière dont les données personnelles recueillies seront traitées : il est aussi précisé qu'il est libre de se retirer de la recherche en cours sans que cela ne porte atteinte à différents aspects de sa vie personnelle et professionnelle.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne dispose pas d'un carnet de laboratoire ou de logiciels anti-plagiat. De même, elle ne dispose pas de procédures formalisées permettant de garantir des résultats irréprochables, d'assurer leur traçabilité et, le cas échéant, leur reproductibilité.

La politique en matière de science ouverte reste pour l'instant à l'état de réflexion.

Le comité souhaite enfin attirer l'attention sur un conflit d'intérêts potentiel concernant l'un de ses membres extrêmement productifs, qui a publié 28 articles dans des revues dont il est par ailleurs éditeur.

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 CEREN est une unité de recherche qui développe de nombreuses actions de communication de la recherche à travers l'existence de chaires et par les relations entretenues avec les acteurs locaux. Toutefois, même si l'ancrage territorial du CEREN est important dans la stratégie expliquée, les relations internationales sont peu développées.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CEREN est situé au cœur d'une région riche d'un terroir viti-vinicole de réputation internationale. L'ancrage territorial et les interactions avec les parties prenantes de ce territoire, notamment la Région Bourgogne-Franche-Comté, sont considérés comme déterminants pour les activités de l'unité. Les points forts les plus importants résident depuis 2008 dans le développement de chaires de recherches portées par les membres du CEREN. Plusieurs acteurs de la sphère socio-économique sont intégrés au sein de ces chaires. La chaire évolution

des *business models* dans la filière agroalimentaire a été développée en collaboration avec le pôle de compétitivité Vitagora entre 2017 et 2020. La chaire de recherche en microfinance a été créée en 2009 et ses travaux se sont arrêtés en 2016. Le CEREN est également à l'origine de la première chaire sur la responsabilité sociétale des entreprises créée en 2006. Avec d'autres écoles et universités du territoire (dont l'INRAE, le Polytechnicum BFC et des composantes de l'université de Bourgogne), le CEREN fait partie d'un plan d'action régional pour l'innovation. Ce dispositif permet d'accéder à des partenariats qui donnent lieu à des financements de recherche dont le but est d'œuvrer pour le développement du territoire.

Le deuxième point fort réside dans la participation du CEREN au pôle de compétitivité agroalimentaire Vitagora au sein duquel le CEREN effectue de la recherche intervention et crée de nouveaux outils de gestion destinés au monde viti-vinicole. On citera en particulier l'outil AGROSCAN PME qui permet, à travers l'élaboration de *business models*, de faire évoluer la réflexion stratégique d'une PME pour mieux appréhender les évolutions du secteur agroalimentaire. Plusieurs conventions de recherche ont également été établies avec des professionnels (par exemple avec la fédération nationale des Banques Populaires). De plus, l'activité de recherche du CEREN donne lieu à des efforts importants de dissémination de la connaissance créée en mobilisant des supports grand public (Le Monde, La Tribune, Les Échos) afin de faire connaître les travaux du laboratoire au plus grand nombre.

Enfin, le CEREN s'est lancé en tant que partenaire dans de nombreux projets de recherche européens ou nationaux (ANR). Entre 2016 et 2021, 17 projets nationaux et européens ont été retenus. On citera notamment le projet ANR *green innovation : creativity, risk and social context* (GrICRIS, 2018-2022) sur l'innovation verte, le projet ANR *promoting and understanding healthy food choices in children* (PUNCH 2016-2021) en santé publique sur l'alimentation de l'enfant de 0 à 3 ans ou le projet travail d'investigation en gestion des risques émotionnels (TIGRE), en collaboration avec le centre de recherche de l'École nationale supérieure de la police (ENSP) à propos de la formation au sein des écoles de police.

Points faibles et risques liés au contexte

Le risque principal provient de la forte croissance de l'école ces dernières années et de la pression que cela représente sur la dynamique de création de chaires. Si les premières chaires semblaient réellement ancrées dans le territoire, une dynamique active de création de nouvelles chaires pourrait conduire à décrocher les chaires des enjeux territoriaux. Ceci pourrait affaiblir les interactions avec le territoire. En effet, les sujets initiaux – comme l'étude et de l'adaptation des *business models* dans le secteur viti-vinicole (en collaboration avec le pôle de compétitivité) ou encore le thème de la responsabilité sociétale des PME – avaient un ancrage régional. En revanche, l'ancrage territorial de projets comme l'alimentation des jeunes enfants ou la formation dans les écoles de police paraît moins clair. Il est donc difficile de comprendre comment sont choisis les thèmes de recherche retenus pour des projets et donc potentiellement pour de nouvelles chaires. Une question se pose sur le critère de l'ancrage territorial comme étant déterminant ou non à l'avenir pour le CEREN. Cette question se pose également à propos des axes de recherche avancés par le CEREN. En effet, certains thèmes comme la santé publique ou la formation en école de police semblent éloignés des axes de recherche actuels.

Par ailleurs, il est difficile à la lecture du dossier d'identifier les résultats complets des travaux réalisés dans les chaires d'enseignement et de recherche. Quelques exemples d'outils créés sont mentionnés mais une mesure plus précise de l'ensemble des productions tant scientifiques que professionnelles serait pertinente.

Il n'est pas mentionné de service dédié à la valorisation de la recherche pour homogénéiser les actions en ce sens. Le CEREN n'explique pas, dans son rapport, l'organisation de la valorisation de la recherche au sein de l'école. Il semble que chaque EC organise la valorisation de sa recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Dans le cadre du développement d'une branche du CEREN dédiée aux expérimentations économiques et de sa participation au pôle de compétitivité Vitagora, un outil de gestion a été développé pour adapter la stratégie des PME du secteur agroalimentaire aux évolutions du secteur. Le CEREN produit également des rapports destinés aux professionnels et aux entreprises avec lesquels il développe des contrats de recherche ou des missions. L'axe *wine & spirits* et l'axe Décisions et Comportements ont ainsi produit un rapport de recherche dans le cadre d'un projet financé par le fonds Keyros sur les nouvelles mobilités des Français. L'axe *digital leadership* achève quant à lui la production du rapport final du projet financé en 2021 par la fédération nationale des Banques Populaires sur le rôle des outils digitaux pour susciter l'intérêt des jeunes générations pour le modèle coopératif.

Points faibles et risques liés au contexte

À l'exception des activités d'expérimentation, le laboratoire, étant en SHS, n'a pas réellement vocation à développer des produits à destination du monde socio-économique.

Si le CEREN contribue à documenter les acteurs du monde socio-économique à travers la production de rapports, d'articles dans des revues professionnelles ou de conférences, il ne produit pas de ressources qui pourraient être valorisées d'un point de vue économique. L'unité, du fait de son inscription dans le domaine SHS, n'a cependant pas vocation à en produire.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CEREN présente une activité importante d'ancrage des connaissances produites dans les débats de société. L'unité affiche 229 communications diverses destinées au grand public, 53 destinées aux étudiants et 97 aux acteurs du monde socioprofessionnel. Les thèmes de recherche choisis sont très actuels comme ceux qui portent sur les questions agroalimentaires dans le cadre de la chaire Vitagora. Ceci vaut également pour les événements organisés dans le cadre des projets auxquels le CEREN participe (projet TIGRE avec la police ou projet H2020 incluant de nombreux partenaires européens). Le CEREN diffuse au sein de la société les résultats de ses recherches en mobilisant des supports très grand public comme le Monde, La Tribune ou Les Échos. Le partenariat du CEREN avec The Conversation facilite la production d'articles dans ce support de valorisation de la recherche. Plusieurs conférences académiques internationales sont également organisées par le CEREN dont, par exemple, la 11^e conférence internationale de l'association française d'économie expérimentale en 2021. Le CEREN organise également des événements destinés à des rencontres entre professionnels et académiques, comme des tables rondes, des interviews de presse par exemple, notamment dans le cadre de l'activité des chaires. Des interviews de chercheurs sont publiées dans des supports nationaux ou internationaux sur des sites spécialisés comme *Pretty as you please*.

Le CEREN produit également une newsletter largement diffusée à destination de tous les contacts cumulés de l'école, que ce soit au niveau de ses activités de recherche ou en pédagogie. Les travaux qui font l'objet d'une valorisation s'inscrivent essentiellement dans le cadre des projets de recherche ou des chaires.

Points faibles et risques liés au contexte

L'augmentation très significative du nombre d'EC peut conduire à devoir choisir des sujets moins ancrés dans la société. Le fichier servant de base à la communication a le mérite de compter beaucoup de contacts mais ne permet pas d'ajuster la communication à ces contacts. Les travaux qui font l'objet de dissémination sont essentiellement issus des chaires et des projets de recherche européens ou nationaux mais il n'existe pas une valorisation systématique de la recherche, y compris individuelle.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

L'objectif est de poursuivre les efforts engagés. Il faut encore enrichir les multiples sédiments qui se sont accumulés depuis plusieurs années et qui ont permis d'accroître la qualité de la recherche au CEREN. Trois pistes concrètes peuvent être dégagées. En premier lieu, il s'agirait d'améliorer la dynamique collective grâce à la construction de liens plus forts avec des chercheurs confirmés d'une part, et le recrutement de doctorants d'autre part. En deuxième lieu, au-delà des six grands axes, quelques sujets reconnus pourraient être soutenus afin de concentrer les ressources et de faciliter la visibilité du travail engagé. La mise en évidence de ces sujets porteurs ne doit pas nécessairement être organisée selon une approche centralisée, mais devrait sans doute être le fait d'un phénomène émergent soutenu par l'apport de ressources financières et humaines ainsi qu'un climat de confiance qui assure un développement serein sur des périodes pluriannuelles. Une piste pourrait être la création d'un dispositif qui permettrait de financer des projets de recherche et des doctorats grâce à un processus interne agile (délais raccourcis et formalisme limité). Enfin, il semble essentiel d'amplifier encore les travaux sur l'anthropocène à la fois dans le contenu des projets scientifiques et dans les activités dédiées à l'impact et à la relation avec l'écosystème local et international.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Afin de poursuivre sa trajectoire d'amélioration qualitative et de renforcement quantitatif de l'équipe d'enseignants-chercheurs, les recommandations sont de plusieurs ordres.

En premier lieu, il faut s'assurer que la forte hausse prévisionnelle de l'effectif du laboratoire (une dizaine de recrutements par an sont prévus sur le prochain contrat quinquennal) puisse se faire sans sacrifier l'exigence qualitative de ces recrutements. Il faut donc pouvoir ajuster les objectifs de recrutement au nombre de candidats de qualité disponibles sur le marché année après année.

En deuxième lieu, le comité recommande de poursuivre les efforts en vue d'intégrer une école doctorale. La formation de doctorants, et le flux de nouveaux docteurs issus du CEREN qui en découlera permettront d'augmenter la visibilité du CEREN auprès des institutions d'enseignement et de recherche travaillant sur les mêmes thématiques.

En troisième lieu, il faut également continuer à répondre aux appels d'offres nationaux et internationaux en tant que porteurs des projets soumis. Cela permettra de sécuriser plus facilement des financements externes et d'être moins dépendant des autres institutions.

Enfin, un recentrage des activités éditoriales sur les revues les plus en vue de chaque champ de recherche du CEREN permettrait d'asseoir les membres de l'unité comme des personnalités incontournables de ces domaines de recherche.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le comité suggère à l'unité de recherche d'identifier un nombre réduit d'axes d'excellence discriminants. Cette suggestion a déjà été faite en 2016 mais l'organisation remaniée des axes ne permet pas d'y remédier. Le comité estime que des choix plus marqués doivent être faits pour éviter une dispersion. Ceci vaut en particulier pour l'axe *digital leadership*, identifié comme émergent lors de la précédente évaluation et dont la présence en termes de production reste encore aujourd'hui marginale.

L'association avec une école doctorale pourrait permettre d'élargir les sources de financement et de mieux soutenir les thèmes émergents.

Par ailleurs, il conviendrait de développer une politique claire de soutien et d'encouragement à la publication qui s'adresse aux enseignants-chercheurs dépourvus actuellement de jours objectifs recherche. L'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs publiant dans les revues réputées devrait être soutenue et clairement affichée, afin que les produits de la recherche de l'unité ne soient pas dépendants d'un nombre réduit de ses membres. En ce sens, des séminaires d'aide à la publication ainsi que des séminaires internes de *peer-reviewing* pourraient être organisés.

Il est également recommandé de développer une politique en faveur de la science ouverte.

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

Le CEREN doit poursuivre son effort d'ancrage et de développement de relations avec son environnement socio-économique. La participation à des projets régionaux (dont le pôle de compétitivité) sont des atouts que l'unité doit continuer de développer. Il en est de même pour ce qui concerne la présence des chercheurs du CEREN dans les médias grand public.

Toutefois, il apparaît important que le CEREN, au regard de sa forte croissance, se dote d'une équipe de soutien pour coordonner les actions qui sont menées auprès de la sphère socio-économique, en lien avec l'image et les valeurs qui sont portées par BSB.

Enfin, le CEREN devrait se doter de mesures d'un suivi systématique et d'évaluation de la production scientifique et professionnelle réalisée dans le cadre des chaires de recherche et dans le cadre des projets de recherche auxquels il participe.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 21 mars 2023 à 9h00

Fin : 21 mars 2023 à 16h00

Entretien réalisé : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h30-08h50	Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
08h50-09h00	Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs
09h00-09h15	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
09h15-10h15	Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites
10h15-10h30	Pause
10h30-11h15	Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles et les responsables du champ SHS
11h15-12h00	Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
12h00-13h30	Déjeuner
13h30-14h00	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaire
14h00-14h30	Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs
14h30-14h45	Pause
14h45-15h30	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
15h30-16h00	Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
16h00-16h30	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
16h30	Fin de la « visite »

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Le comité note la faible participation (50 %) des EC du CEREN lors des réunions consacrées aux échanges avec l'ensemble des membres de l'unité de recherche.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Dijon, le 11 mai 2023

Objet : observations de portée générale sur le rapport d'évaluation du CEREN
par le HCERES

Référence : DER-PUR230023019-CEREN-Centre de Recherche sur les Entreprises

Madame, Monsieur,

Nous accusons réception du rapport d'évaluation du Centre de Recherche sur les Entreprises (CEREN), rédigé par le comité d'experts du HCERES à la suite de sa visite le 21 mars 2023.

Nous remercions les membres du comité pour la qualité des échanges lors des différents entretiens qui se sont déroulés pendant la visite, ainsi que pour l'ensemble des remarques qui avaient été portées à notre connaissance à l'issue de la visite. Ceux-ci sont particulièrement utiles pour nourrir notre réflexion, quant au développement de la recherche au sein de notre école.

À la lecture du rapport d'évaluation, nous pouvons nous féliciter des points forts relevés par le comité d'experts et nous entendons les points de vigilance, les axes de progrès et les recommandations formulés par le comité d'experts. Pour certains de ces points d'attention, nous souhaiterions cependant fournir des précisions complémentaires, pour apporter à toute personne qui prendrait connaissance de ce rapport les éléments lui permettant de mieux percevoir le contexte et le choix de certaines orientations stratégiques relatives à la recherche.

- **La première précision se concentre sur la publication dans des revues académiques, y compris dans la Liste complémentaire du CEREN, comptant parmi les membres de leur comité éditorial des enseignants-chercheurs du CEREN (p. 6), ainsi que l'existence d'un « conflit d'intérêt potentiel concernant l'un [des] membres [du CEREN] extrêmement productif, [...] dans des revues dont il est par ailleurs éditeur. » (p. 15)**

Nous sommes conscients des questionnements éthiques que peut soulever la publication régulière dans des revues académiques dont le comité éditorial compte des enseignants-chercheurs du CEREN parmi ses

membres. Dans ce contexte, le Directeur de la Recherche pilote rigoureusement cette activité éditoriale des membres du CEREN, afin de s'assurer que celle-ci ne dépasse pas les règles éthiques et déontologiques de la recherche. Néanmoins, nous reconnaissons aussi que les enseignants-chercheurs membres de comités éditoriaux accroissent ainsi leur expérience éditoriale, laquelle contribue également au développement de leur expertise en matière de recherche académique.

En ce qui concerne plus particulièrement la *liste complémentaire de revues académiques du CEREN*, il est important de préciser que les revues qui la composent sont étroitement liées à des secteurs très spécifiques (la culture, le vin et les spiritueux), pour lesquels la participation au sein de comités éditoriaux relève d'activités liées au développement et au renforcement d'un réseau académique dans ces secteurs. La consolidation des réseaux est par ailleurs un élément clé recommandé par les organismes d'accréditation internationaux (AACSB, EQUIS, AMBA).

Quant au « conflit d'intérêt potentiel » de l'un des enseignants-chercheurs du CEREN identifié par le comité d'experts, nous souhaiterions apporter des éléments contextuels. Reconnu pour son expertise scientifique ainsi que pour son activité soutenue en termes de publications académiques, le membre de notre faculté a été invité à faire partie du comité éditorial de revues. Cette activité éditoriale, bien que pleinement volontaire, n'est cependant pas uniquement honorifique. En effet, à la demande des revues, il est attendu de chaque membre du comité éditorial de prendre activement part à l'activité des revues en soumettant des papiers, en proposant et coordonnant des numéros spéciaux, en évaluant des papiers, ou en prenant part à toute action requise par le rédacteur en chef. La soumission de papiers dans ces revues n'est en outre ni de complaisance en termes de processus d'évaluation, ni synonyme d'acceptation automatique. Les papiers soumis par des membres des comités éditoriaux sont envoyés pour évaluation par le rédacteur en chef à des évaluateurs inconnus de notre enseignant-chercheur, avec application d'un processus en double-aveugle. Ainsi, à titre d'illustration, pour l'une des revues dont il est membre du comité éditorial, nous enregistrons deux refus de papiers soumis en 2022 par notre enseignant-chercheur.

Nous entendons le point de vigilance formulé dans le rapport, mais dans le cas précis soulevé par le comité d'experts, il n'existe pas, selon nous, de conflit d'intérêt. Le membre de notre faculté a été invité à faire partie de comités éditoriaux et lorsqu'il offre ses services, en qualité de membre de ces comités éditoriaux, que ce soit dans la proposition de numéros spéciaux ou dans la soumission de papiers, cela s'exerce toujours et uniquement selon les règles de l'éthique et de la déontologie de toute activité scientifique.

- **La deuxième précision permet d'apporter un élément complémentaire relatif aux « actifs stratégiques » que représentent le LESSAC et le *Wine and Spirits lab* (p. 6)**

Pour le LESSAC tout particulièrement, l'école a consacré, au cours de ces derniers mois, près de 200 000 euros pour la rénovation du laboratoire. Cet investissement traduit la reconnaissance de l'école, quant à la dimension stratégique du LESSAC et de la méthode expérimentale que cette infrastructure permet de mobiliser pour une recherche de haut niveau.

- **La troisième précision revient sur le management de la faculté, sur lequel le comité d'experts « invite à plus de collégialité dans la prise de décision [...] », et sur les « conditions de promotion des EC [qui] devront également être davantage formalisées » (p. 6)**

Lors de la visite du CEREN par le HCERES le 21 mars 2023, le processus de révision des objectifs individuels de recherche des enseignants-chercheurs et la mise à jour de la définition des profils attendus pour les différents grades de professeurs – Assistant/Associé/Full Prof – étaient en cours. La mise en œuvre de l'évolution de ces différents volets relatifs à la politique de recherche s'est poursuivie en associant les responsables de départements d'enseignement et les coordinateurs des axes de recherche. L'ensemble de ces nouvelles dispositions devraient être mises en place à horizon janvier 2024.

- **La quatrième précision porte sur le caractère émergent des axes *Arts and Cultural Management* et *Digital Leadership*, qui « peinent à se développer » (p. 6)**

Lorsque le CEREN s'est structuré en axes de recherche à la suite de la première évaluation du HCERES en 2015, les axes *Arts and Cultural Management* et *Digital Leadership* figuraient en effet parmi l'ensemble des six axes identifiés comme ceux les plus émergents et à renforcer en termes d'effectifs. Nous entendons l'observation selon laquelle « leur contribution à la production de l'unité est en deçà de celle des autres axes ». Cependant, à la lumière des données quantitatives fournies dans le Tableau des produits de la recherche, qui accompagne le rapport d'auto-évaluation produit par le CEREN, nous pouvons constater que ce sont ces deux axes en particulier qui ont fait le plus de progrès en termes de publications académiques sur la période de référence, 2016-2021, multipliant respectivement par 3,6 et par 11 le nombre d'articles dans des revues académiques entre 2016 et 2021, contre 1,1 ; 1,3 ; 1,9 ; et 2,4 pour, respectivement, les axes *Décisions et Comportements*, *Entrepreneuriat et Innovation*, *Finance-Gouvernance-RSE*, et *Wine & Spirits*.

- **La cinquième précision porte sur l'intégration d'une École Doctorale (p. 7)**

Si dans le cadre de la COMUE UBFC, l'intégration du CEREN dans l'École Doctorale DGEP (Droit, Gestion, Économie et Politique) s'est heurtée à plusieurs refus de la part du Conseil de l'École Doctorale, cette intégration reste cependant toujours d'actualité. En effet, BSB rejoindra le futur EPE (Établissement Public Expérimental) auprès de l'Université de Bourgogne, et souhaite donc toujours que le CEREN puisse intégrer au moins une des Écoles Doctorales de ce futur EPE. Alors que BSB dispose d'un campus à Lyon et que l'un des six axes de recherche est présent sur cet autre campus, des discussions sont également engagées avec la COMUE Université de Lyon, afin de renforcer notre implantation au sein de l'environnement de recherche du territoire lyonnais.

- **La sixième précision est en lien avec le pourcentage d'enseignants-chercheurs appartenant à chacun des trois types de rythme en matière de Jours Objectivés Recherche (1, 2 ou 3 Jours) (p. 8)**

Au 31 décembre 2021, sur les 52 enseignants-chercheurs disposant de Jours Objectivés Recherche, 22 % d'entre eux avaient 1 Jour Objectivé Recherche, 37 % disposaient de 2 Jours Objectivés Recherche, et 8 % avaient 3 Jours Objectivés Recherche, auxquels il convient d'ajouter 3 % de cet effectif qui disposaient de 0,5 Jour Objectivé Recherche, un aménagement qui s'explique par des responsabilités administratives en tant que directeurs ou directrices de services/programmes.

- **La septième précision concerne les objectifs en matière de recrutement de « nouveaux profils de chercheurs » (p. 9)**

Le Plan Stratégique 2022-2027 se fixe comme objectif d'atteindre 4300 étudiants à horizon septembre 2027 au niveau de l'école dans son ensemble. L'objectif est d'atteindre 1600 étudiants à Lyon et 2700 à Dijon. Un objectif de 2500 étudiants à Lyon est en outre un objectif à plus long terme, rendu possible par la prise de nouveaux locaux à la rentrée de 2025.

Concernant le recrutement d'enseignants-chercheurs, l'objectif est de disposer de 120 professeurs permanents à horizon 2027. Cet objectif peut paraître ambitieux mais il convient de souligner qu'il s'agit ici de maintenir le ratio actuel, c'est-à-dire 1 enseignant-chercheur pour 35 étudiants. En accord avec la philosophie existante, ces nombreux recrutements prendront en considération un certain nombre de conditions liées aux besoins des départements d'enseignement et des axes de recherche.

- **La dernière précision que nous souhaiterions apporter est en lien avec la prise en compte des défis environnementaux dans la production scientifique, dont le « rapport [d'auto-évaluation] ne semble pas pleinement prendre en considération l'immensité des défis [...] » (p. 9-10)**

Le projet scientifique du CEREN questionne de nouveaux modèles d'organisation et de gouvernance bâtis sur les notions de responsabilité sociale et sociétale, d'éthique, de durabilité, de diversité et de résilience, prenant ainsi notamment en compte les défis environnementaux qui se posent aux organisations publiques et privées. Historiquement, la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises est fortement ancrée au cœur des activités scientifiques du CEREN, puisque la première chaire de recherche, créée en 2006 avec la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté, portait sur cette notion.

À l'échelle européenne, via son axe de recherche *Wine & Spirits* notamment, le CEREN s'implique dans la construction d'une Europe durable et résiliente en œuvrant pour une transition verte et numérique, en tant que partenaire des projets européens IPM Decisions, PrimeWater, REVINE, et GOOD. Ces projets s'intéressent, respectivement, à la mise en œuvre de systèmes d'aide à la décision pour réduire l'utilisation de pesticides ; à la maximisation du potentiel des technologies d'observation de la Terre pour une meilleure

gestion des ressources en eau ; à des modèles agricoles plus durables et résilients ; et aux systèmes et pratiques de gestion agroécologique des mauvaises herbes.

D'un point de vue plus local, la Région Bourgogne-Franche-Comté finance depuis plusieurs années des projets portés par le CEREN, qui abordent des problématiques environnementales et RSE. L'un des volets du projet COOPS (2018-2021) questionnait notamment la manière dont les banques coopératives étaient perçues dans leur rapport à la RSE par rapport aux banques au statut de société anonyme. Le projet DEFI-ENV (2020-2023) interroge, quant à lui, la prise en compte des défis environnementaux par les organisations.

Chaque axe de recherche, à travers son projet scientifique spécifique, a par ailleurs pour objectif d'aborder, selon des spécificités disciplinaires et/ou méthodologiques, des problématiques relatives aux enjeux de transformation environnementale : défis écologiques qui se posent aux industries créatives et culturelles, comprendre les comportements pro-environnementaux, transformation digitale et durabilité, contribution de l'entrepreneuriat pour l'amélioration de la durabilité, durabilité des organisations à travers le prisme de la finance et de la gouvernance, durabilité de la production viti-vinicole.

Nous sommes conscients que le CEREN doit poursuivre et renforcer sa production de nouvelles connaissances scientifiques sur le lien entre les organisations et la prise en compte des défis relatifs à la transformation environnementale, mais il nous semble que par son histoire, son projet scientifique global, les projets scientifiques des axes, et les nombreux projets financés, l'unité s'empare et s'investit dans ces problématiques.

Nous avons également communiqué les erreurs factuelles relevées dans le rapport du HCERES, afin de clarifier ce qui devait l'être.

Nous espérons que ces quelques commentaires complémentaires permettront à tout lecteur du rapport de mieux comprendre l'organisation et la stratégie en matière de recherche du CEREN.

Nous renouvelons une fois encore nos remerciements aux membres du comité d'expert pour le rapport qu'ils ont rédigé dans le cadre de l'évaluation de notre unité de recherche par le HCERES.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les plus distinguées,

Stéphan Bourcieu

Président du Directoire de BSB



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : 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

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

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