

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

CREGO – Centre de recherche en gestion des organisations

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université de Bourgogne

Université de Franche-Comté – UFC

Université de Haute-Alsace – UHA

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Nicolas Lesca, Président du comité

Pour le Hcéres² :

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. Nicolas Lesca, Université Grenoble Alpes, Grenoble

Experts : Mme Véronique Bessière, Université de Montpellier
M. Marc Bonnet, Université Jean Moulin Lyon 3, Lyon
Mme Marie-Hélène Fosse-Gomez, Université de Lille (représentante du CNU)
M. Jérôme Meric, Université de Poitiers

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Nicolas Aubert

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de Recherche en Gestion des Organisations
- Acronyme : CREGO
- Label et numéro : EA 7317
- Nombre d'équipes : quatre équipes disciplinaires et trois groupes de recherche interdisciplinaires
- Composition de l'équipe de direction : Mme Angèle Renaud (directrice), Mme Evelyne Poincelot et M. Marc Bollecker (directrice et directeur adjoints)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

Domaine scientifique de l'unité : Sciences Humaines et Sociales.

L'unité fait plus précisément référence au panel SHS1 : Marchés et organisations.

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'unité est organisée en quatre équipes disciplinaires :

L'équipe « centre de recherche en marketing de Bourgogne » (CERMAB) développe quatre thèmes de recherche : distribution, marketing des arts et de la culture, relation à la marque et marketing responsable. Au 31/12/2021, 26 enseignants-chercheurs titulaires prennent part à l'équipe dont 5 professeurs et 21 maîtres de conférences, ainsi que 17 doctorants et un professeur émérite.

L'équipe « finance, architecture et gouvernance des organisations » (FARGO) développe trois thèmes de recherche : finance organisationnelle, finance comportementale et finance entrepreneuriale. Au 31/12/2021, 13 enseignants-chercheurs titulaires prennent part à l'équipe dont 3 professeurs et 10 maîtres de conférences, ainsi que 13 doctorants et un professeur émérite.

L'équipe « pilotage comptabilité et contrôle des organisations » (PICCO) développe trois thèmes de recherche : contrôle de gestion dans le secteur public, pilotage de la performance de la responsabilité sociale des organisations et lien stress-performance en comptabilité. Au 31/12/2021, 12 enseignants-chercheurs titulaires prennent part à l'équipe dont 4 professeurs et 8 maîtres de conférences, ainsi que 11 doctorants.

L'équipe « ressources humaines et stratégie des organisations » (RHESO) développe cinq thèmes de recherche : institutionnalisation de l'éthique organisationnelle et responsabilité sociale des organisations, mobilisation des hommes et action collective, santé et travail, performance individuelle et organisationnelle, stratégie des organisations. Au 31/12/2021, 24 enseignants-chercheurs titulaires prennent part à l'équipe dont 4 professeurs et 20 maîtres de conférences, ainsi que 11 doctorants et un professeur émérite.

Cette organisation de l'unité est doublée d'une animation transversale en trois groupes interdisciplinaires :

Le groupe « management des activités culturelles : art, culture et tourisme » (MAC) anime la recherche sur le management des arts et de la culture, et par extension des activités de loisirs comprenant le sport et le tourisme. Fin 2021, 18 enseignants-chercheurs permanents de l'unité participent à ce groupe, dont 3 professeurs et 15 maîtres de conférences.

Le groupe « management public » (MAP) anime la recherche sur le management des organisations publiques. Fin 2021, 18 enseignants-chercheurs permanents de l'unité participent à ce groupe, dont 3 professeurs et 15 maîtres de conférences.

Le groupe « entrepreneuriat/PME » (E/PME) anime la recherche sur l'activité entrepreneuriale et la PME. Fin 2021, 6 maîtres de conférences de l'unité participent à ce groupe. Par décision du conseil d'unité, ce groupe est appelé à disparaître pour intégrer l'activité de l'équipe disciplinaire FARGO et le groupe transversal MAC.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité a été créée en janvier 2014, à la suite de la scission du laboratoire d'économie et de gestion (LEG, UMR 5118) de l'université de Bourgogne (UB) en deux projets scientifiques distincts rassemblant les enseignants-chercheurs en sciences économiques au sein du laboratoire d'économie de Dijon (LEDi) d'une part, et les enseignants-chercheurs en sciences de gestion et du management au sein du CREGO (EA 7317) d'autre part. Sous la direction de M. Marc Filser (2014-2019), l'unité étend sa couverture territoriale en ouvrant une première antenne à Besançon en 2014, sous la direction de Mme Evelyne Poincelot, puis une seconde antenne à Mulhouse en 2015, sous la direction de M. Marc Bollecker.

À partir de 2017, le CREGO est une unité de recherche interrégionale sous triple tutelle dont la vocation est d'accueillir tous les enseignants-chercheurs et chercheurs en sciences de gestion et du management des universités de Bourgogne (UB), de Franche-Comté (UFC) et de Haute Alsace (UHA). Elle est localisée sur trois sites : à Dijon, dans le bâtiment du pôle d'économie et gestion (PEG) ; à Besançon, dans le bâtiment de l'UFR sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion (SJEPG) ; à Mulhouse sur le campus de la fonderie. Les membres de l'unité sont issus de nombreuses composantes de formation implantées sur des territoires

distants et de multiples sites dont certains sont délocalisés : IAE Dijon, IAE Franche-Comté, IUT Dijon-Auxerre, IUT Besançon-Vesoul, IUT Le Creusot, IUT Belfort-Montbéliard, IUT Mulhouse, IUT Colmar, IUT Le Creusot, FSESJ Mulhouse, FMA Colmar, UFR STGI Belfort, UFR DSEP Dijon et INSPE Bourgogne.

Depuis mars 2019, Mme Angèle Renaud (UB) dirige le CREGO avec pour directeurs adjoints Mme Evelyne Poincelot (UFC) et M. Marc Bollecker (UHA). Chacun assure également et respectivement l'administration des sites de l'UB, de l'UFC et de l'UHA qu'ils représentent, pour prendre en compte les spécificités de la diversité des tutelles, des contextes et sites.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Placé sous la triple tutelle des universités de Bourgogne, de Franche-Comté et de Haute-Alsace, le programme scientifique du CREGO s'est construit en cohérence avec les politiques de recherche de ses tutelles.

L'université Bourgogne Franche-Comté (UBFC) est une communauté d'universités et d'établissements (COMUE) qui regroupe sept établissements d'enseignement supérieur et de recherche à l'échelle de la région Bourgogne Franche-Comté (université de Bourgogne [UB], université de Franche-Comté [UFC], université de technologie de Belfort-Montbéliard [UTBM], ENSMM de Besançon, Agrosup Dijon, Arts et Métiers [ENSAM] et *Burgundy school of business* [BSB]), trois organismes nationaux de recherche (CNRS, INRAE, Inserm) et quatre établissements de santé (CHU de Besançon et de Dijon, centre de lutte contre le cancer, établissement français du sang). L'UBFC rassemble ainsi plus de 50 unités de recherche, 2000 enseignants-chercheurs et 250 chercheurs. Elle a notamment pour vocation de structurer la politique de recherche en Bourgogne-Franche-Comté sous une « signature scientifique » et d'animer la recherche à l'échelle du site. L'UBFC cherche aussi à mettre en place des projets structurants et à en assurer l'animation, la coordination et la valorisation. Pour ce faire, elle s'est structurée en 4 domaines scientifiques. Trois sont le prolongement des trois axes scientifiques d'un projet Isite qui n'a pas été pérennisé (2016-2021). Le quatrième domaine scientifique à dominante SHS (transfert et circulation) est en cours de construction, et regroupe 8 unités de recherche, 2 structures fédératives (MSH de Dijon, MSHE de Besançon), une école doctorale (DGEP) et un master Isite (*behavioral and digital economics for effective management*). Le CREGO participe plus particulièrement à la construction de ce dernier domaine scientifique. L'unité est impliquée dans les MSH, membre de la *graduate school TRANSBIO* et participe à un cursus international intégré master-doctorat, qui forme les étudiants aux enjeux de la transition, rattaché au domaine scientifique « territoires, environnement, aliments ».

La recherche à l'université de Haute-Alsace (UHA) est structurée en seize unités et trois champs de recherche. La participation du CREGO à ces champs est encore le fait de quelques membres : certains contribuent aux réflexions du champ « Interculturalité(s) : humanités, sociétés, économies durables (IHSEd) » ; d'autres collaborent avec le champ systèmes intelligents, numérique, procédés et textiles avancés (SINPTA), en particulier avec l'institut de recherche en informatique, mathématiques, automatique et signal (IRIMAS) autour d'un projet Intereg ; d'autres enfin prennent part au campus européen EUCOR qui regroupe 5 universités du Rhin supérieur : Bâle en Suisse, Freiburg et Karlsruhe en Allemagne, l'université de Strasbourg et de Haute Alsace en France.

Enfin les doctorants du CREGO sont inscrits dans les écoles doctorales DGEP (UBFC) et Augustin Cournot (université de Strasbourg) selon leur établissement d'inscription.

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

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	16
Maîtres de conférences et assimilés	59
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
Sous-total personnels permanents en activité	76
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	34

Personnels d'appui à la recherche non permanents	3
Post-doctorants	0
Doctorants	52
Sous-total personnels non permanents en activité	89
Total personnels	165

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
Université de Bourgogne (UB)	38	0	1
Université de Franche-Comté (UFC)	18	0	0
Université de Haute-Alsace (UHA)	19	0	0
Total	75	0	1

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	502 030
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	397 020
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	
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.)	
Total en euros €	899 050

AVIS GLOBAL

Le CREGO bénéficie d'une forte notoriété nationale sur les thèmes de la gouvernance, du comportement du consommateur, du management des activités culturelles et du management public. L'ambition du CREGO est maintenant de devenir une unité de premier plan au niveau national et de renforcer sa visibilité internationale. Cette ambition est définie selon quatre orientations stratégiques et huit politiques mises en œuvre depuis 2019 qui doivent encore être précisées et déclinées en actions, objectifs et échéances.

L'unité a fortement évolué ces dernières années et ce n'est que depuis 2017 qu'elle est adossée à trois tutelles sur trois territoires (UB, UFC, UHA). Un travail de structuration et d'intégration a été réalisé. L'organisation matricielle en quatre équipes disciplinaires (CERMAB, FARGO, PICCO, RESHO) et trois groupes transversaux (MAC, MAP, E/PME) renforce la lisibilité de l'unité dans le paysage national de la recherche en sciences de gestion et du management, tout autant que pour les acteurs socio-économique et les tutelles. Cette nouvelle organisation contribue tout à la fois à prolonger l'histoire du CREGO, à refléter les poids relatifs de chaque équipe et à mettre en valeur des thèmes qui constituent les points forts de l'unité. La gouvernance des équipes internes s'est renouvelée pour insuffler un nouveau dynamisme et assurer la relève des fondateurs historiques. La production d'ouvrages collectifs et les *workshops* sont utilisés à des fins non seulement scientifiques, mais aussi d'animation collective. Ainsi, malgré des histoires, des tutelles et des sites nombreux, le CREGO a consolidé son identité collective et transformé une fédération d'équipes de recherche en une unité visible et unifiée.

La production scientifique du CREGO est diversifiée en termes de supports et en progression tant sur le plan qualitatif que quantitatif : 192 articles, 45 ouvrages et coordinations d'ouvrages, 88 chapitres, 360 communications. 29,5 % des articles classés sont publiés dans des revues internationales, dont 14 dans les revues les mieux classées par le Hcéres. Les publications internationales sont encore limitées, très contrastées entre les équipes, et le fait de quelques chercheurs. Le CREGO a toutefois le potentiel pour améliorer ce ratio, en s'appuyant sur ses membres les plus expérimentés, en orientant son programme de professeurs invités vers la co-publication, et en soutenant les CRCT à l'étranger.

Le budget de l'unité a augmenté de façon régulière et significative : 900 000 euros (hors contrats doctoraux et postdoctoraux) sur la période 2016-2021, soit 397 020 € de ressources financières supplémentaires. Cela s'explique par une augmentation des dotations récurrentes des tutelles, mais aussi par une diversification des sources de financements de l'unité qui s'est engagée dans les appels à projets (28 contrats obtenus). Ces premiers résultats appellent à maintenir cette dynamique prometteuse.

Les budgets récurrents des tutelles ne sont pas consolidés au niveau du CREGO et leur gestion est encore le fait des sites. Les équipes ne disposent pas non plus de budget récurrent spécifique pour mener leurs projets scientifiques. Cette gestion fédérale et centralisée peut être source de vulnérabilité pour les équipes et l'unité.

Les interactions du CREGO avec son environnement se sont beaucoup développées, en nombre comme en variété. Les 28 contrats (dont 4 Cifre) obtenus témoignent de l'intérêt de partenaires variés. La communication à destination des professionnels et du grand public s'est institutionnalisée. Néanmoins, les équipes contribuent de façon inégale à ces activités, ce qui peut susciter des conceptions de la recherche différentes. La multiplication des contrats soulève aussi la question des ressources humaines.

L'interdisciplinarité entre disciplines de gestion est animée par des séminaires au sein des 3 groupes transversaux. Elle se traduit encore assez peu dans la publication dans les revues académiques. Les collaborations interdisciplinaires hors disciplines de gestion sont encore peu développées, et la participation de l'unité aux appels à projet interdisciplinaires des tutelles et des Régions naissantes (3 projets en 2020 et 2021).

Deux réflexions restent encore à mener : la première sur l'attractivité des doctorats, les chaires et les doctorats professionnels ; la seconde sur la prospective RH et l'accompagnement des titulaires dans leurs projets de carrière.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le Hcéres avait formulé les recommandations suivantes :

- 1) Internationaliser les publications et transformer les communications en articles

Les articles ont une audience internationale bien qu'une proportion importante de ces articles soient en français. Les publications en anglais représentent un tiers des publications et il faut 2 communications pour publier un article de revue à comité de lecture ce qui correspond aux normes de la discipline.

- 2) Impliquer une proportion plus importante d'enseignants-chercheurs dans le rayonnement et l'attractivité

Les produits destinés au grand public et au monde professionnel sont réalisés par une quinzaine d'enseignants-chercheurs, soit une proportion plus importante.

- 3) Améliorer le ratio PR/MCF au sein de l'unité

L'unité est composée de 20 % de PR. Cette proportion est inférieure à la moyenne nationale et son augmentation n'incombe pas à l'unité. Le dispositif de repyramidage devrait apporter des améliorations marginales.

- 4) Augmenter les ressources propres de l'unité en captant des financements provenant des partenaires

Le CREGO dispose de ressources propres provenant de 28 contrats et de 4 Cifre. Ces ressources propres représentent 45 % des ressources de l'unité

- 5) Envisager de faire évoluer la structure matricielle de l'unité pour éviter les redondances entre les équipes et les thèmes transversaux

Le nombre de thèmes transversaux a été réduit de 5 à 3 : « management des activités culturelles : art, culture et tourisme », « management public » et « entrepreneuriat/PME ». Ces groupes doivent encore être distingués des équipes pour éviter des redondances.

- 6) Augmenter les financements de thèses pour renforcer l'attractivité du doctorat

Le nombre de doctorants a quasiment doublé. Le CREGO a obtenu 11 contrats doctoraux et postdoctoraux et 4 Cifre. L'augmentation du nombre de doctorants est aussi la conséquence de l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs HDR (+10).

- 7) Initier une nouvelle dynamique après les départs des fondateurs

La gouvernance et la direction et des équipes ont été renouvelées. Des binômes PR/MCF à la tête de chaque équipe insufflent une nouvelle dynamique. La politique scientifique est déclinée en 4 orientations stratégiques et 8 politiques.

- 8) Accompagner les membres du CREGO dans leur dynamique de recherche

Un programme d'accompagnement à la recherche des enseignants-chercheurs a été formalisé et prévoit un volet collectif et un volet individuel.

- 9) Impliquer des étudiants de master dans l'unité de recherche au travers de stages

10 étudiants stagiaires ont été accueillis dans le cadre de travaux et contrats de recherche et de manifestations scientifiques. Un atelier est inscrit au programme pédagogique d'un master.

- 10) Se positionner par rapport au CEREN en s'en distinguant ou en s'y associant

Les deux unités abordent des thématiques différentes dont l'économie expérimentale pour le CEREN. *Burgundy school of business* ne délivre pas le doctorat.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le CREGO a vu ses ressources financières multipliées par cinq sur la période, grâce à l'appui croissant des tutelles et à l'instauration d'une dynamique contractuelle locale. La capacité d'encadrement s'est renforcée par la soutenance de six HDR. L'unité dispose de moyens matériels adaptés à ses activités. Toutefois, la dépendance à un petit nombre de contrats locaux, la disponibilité réduite des enseignants-chercheurs pour la recherche et les mobilités que peut susciter l'obtention de la HDR constituent des sources de risque pour la continuité et le développement des activités de recherche.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le CREGO adopte une structure matricielle croisant disciplines de gestion et thématiques transversales, en cohérence avec sa politique scientifique. Il s'est doté d'orientations stratégiques clairement fondées sur une autoévaluation lucide de l'unité, congruente avec la politique de recherche des tutelles, mais dont la mise en œuvre en plans d'action doit encore gagner en clarté et en homogénéité. Les ambitions de l'unité, en termes notamment de réponses aux appels à projets nationaux et internationaux, sont aussi tributaires de ressources humaines en personnels d'appui à la recherche.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

La gouvernance de l'unité respecte la parité, malgré un déséquilibre de la répartition des effectifs entre femmes et hommes dans le corps des professeurs d'université. Les dispositions des tutelles à l'égard de la gestion des personnels et des moyens sont relayées par l'unité. Les thématiques de recherche et les pratiques de l'unité prennent résolument une orientation en faveur du développement durable. La multiplicité des attentes institutionnelles à l'égard des enseignants-chercheurs est potentiellement porteuse de risques psycho-sociaux.

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

Les ressources financières du CREGO ont connu une progression très significative à l'occasion du dernier contrat. Les dotations des tutelles ont quasiment doublé, de 55 881 € en 2016 à 100 966 € en 2021. La dotation de l'université de Haute Alsace (UHA) tend à s'aligner sur celle de l'université de Bourgogne (UB), et celle de l'université de Franche-Comté (UFC), plus modeste, a néanmoins doublé. Le CREGO a suivi les recommandations du dernier comité Hcéres et s'est engagé dans une forte dynamique contractuelle qui a permis de lever 215 568 € en 2021 hors financements doctoraux (ses ressources propres étaient de 1 880 € en 2016). L'unité bénéficie désormais d'un reversement de 15 % des recettes sur contrats. Fin 2021, l'unité compte 75 enseignants-chercheurs titulaires dont 31 habilités à diriger des recherches, soit 41 % des enseignants-chercheurs permanents. S'y ajoutent 3 professeurs émérites qui contribuent au rayonnement et de 25 chercheurs associés, notamment à l'étranger. La mobilité sortante des enseignants-chercheurs titulaires est limitée et compensée (11 départs et 23 arrivées depuis 2016). La soutenance de 6 HDR sur la dernière période contractuelle a contribué à augmenter la capacité d'encadrement de l'unité pour la porter à 31 enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches (soit 41 % des permanents) fin 2021. Les écoles doctorales dotent chaque doctorant d'un budget de valorisation des travaux (communications en colloques notamment). L'unité bénéficie du soutien de structures de valorisation de transfert à l'échelle de chacune des trois universités de tutelle pour l'administration des Cifre. Du point de vue matériel, l'équipe dispose, à l'université de Bourgogne,

de locaux dédiés (salle de réunion-visioconférence, salle des doctorants équipée) et mutualisés (salle des marchés, espaces de bibliothèque, vitrine). L'équipe administrative, implantée à Dijon, est mutualisée pour les trois sites. Elle compte une secrétaire de direction titulaire à temps partiel (secrétariat partagé avec la direction de l'IAE de Dijon) et d'une chargée de communication et de valorisation contractuelle à l'université de Bourgogne. L'équipe administrative doit encore s'élargir avec l'arrivée d'une chargée de communication à temps partiel à l'université de Haute Alsace. Des bases de données et logiciels sont mis à disposition des chercheurs au travers notamment de la salle des marchés (Refinitiv Elkon, NVivo, Sphynx, etc.). Les services de documentation accompagnent les équipes dans la valorisation par le référencement et le dépôt de leurs travaux (ORCID, IdHAL).

Points faibles et risques liés au contexte

L'afflux de ressources propres nouvelles est fortement contingent à un contrat de la Région Bourgogne-Franche-Comté (« dynamique industrielle et innovation : une analyse des branches, territoires et clusters français » pour 220 496 €, soit 55 % des ressources propres de l'unité sur la période contractuelle). Afin de réduire cette dépendance, et malgré le caractère déjà très mobilisateur d'un tel projet, il est souhaitable que le CREGO diversifie son portefeuille de contrats en s'appuyant notamment sur d'autres ressources. Il conviendrait, à l'avenir, de poursuivre cette diversification en candidatant à des contrats de recherche internationaux, ou du moins en engageant des collaborations de recherche internationales (l'appui sur l'alliance Forthem est une possibilité). Les dotations des écoles doctorales aux doctorants sont inégales selon les établissements (de 500 € à l'UHA à 1 500 € à l'UB et à l'UFC), ce qui crée de fait une rupture d'égalité entre les doctorants d'une même équipe. Bien que le CREGO compense cet écart pour les doctorants de l'UHA, cette prise en charge est peu lisible par les doctorants. La direction de l'unité mentionne la surcharge que constituent les activités pédagogiques et les responsabilités administratives, ainsi que ses effets négatifs sur le temps consacré aux activités de recherche. Les tutelles incitent les membres du CREGO à demander des CRCT, mais chacun a conscience que la demande de tels congés interrompt l'encadrement pédagogique, et surtout reporte la charge sur des collègues qui sont eux-mêmes déjà très fortement mobilisés. En dépit de la progression de sa capacité d'encadrement (+48 %), l'encadrement de thèses est encore le fait d'un nombre limité de membres face à l'augmentation du nombre de doctorants (+78 %). Il est aussi possible que l'obtention de HDR suscite des mobilités, bien que, jusqu'à présent, les données attestent d'une fidélisation des enseignants-chercheurs après obtention de l'HDR. Les possibilités de repyramidage sont inégalement réparties selon les tutelles. À l'UHA, personne n'est éligible à ce dispositif à ce jour. À l'UFC, un poste est proposé pour deux éligibles. À l'UB, un repyramidage est possible pour 2022. Aucune prospective sur les 5 ans n'est fournie par les tutelles, que ce soit en termes de repyramidage, de recrutement ou de redéploiements éventuels, ce qui ne favorise pas le pilotage RH de l'unité et la projection des enseignants-chercheurs dans leurs projets de carrière. L'équipe administrative implantée à Dijon est composée d'un temps partiel et d'un temps plein et doit gérer deux à trois sites selon les dossiers. De ce fait, la charge de travail est excessive.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Les orientations stratégiques du CREGO reposent sur l'identification des atouts et des points faibles de l'unité, et constituent des réponses adaptées au contexte. Sont ainsi visés : l'excellence en recherche, le développement de la formation par la recherche, le renforcement de l'attractivité territoriale et nationale, et l'accroissement du rayonnement international. Ces orientations sont déclinées en plans d'actions tangibles dont l'avancement est suivi par les instances de gouvernance de l'unité. Le plan d'accompagnement à la recherche est une initiative propre à renforcer la production scientifique. La rédaction d'un ouvrage collectif consacré aux mutations sociétales constitue un vecteur de visibilité des recherches menées dans l'unité et atteste de la capacité des enseignants-chercheurs à s'emparer des défis sociétaux, en même temps qu'un outil de pilotage de la cohésion et de l'identité collective. Les mesures engagées pour amener les étudiants de master au doctorat (site internet, séminaires, etc.) sont originales même si la mesure de leurs effets sur le recrutement post-master devra être effectuée. La mobilisation de ressources (embauche d'agents en CDD) et de dispositifs (par exemple SATT SAYENS à Dijon, SAIC à Besançon et CONECTUS en Alsace, plateforme sciences expertise) démontre l'importance accordée par l'unité à la valorisation de la recherche. La structuration de l'unité en équipes disciplinaires (marketing, finance, comptabilité contrôle audit, ressources humaines et stratégie) et thématiques transversales (management des activités culturelles, management public, entrepreneuriat/PME) est conçue en cohérence avec le projet de l'unité, et avec les domaines de recherche portés par les enseignants-chercheurs. Le programme se conforme à celui des tutelles, notamment en s'alignant sur la création par l'université Bourgogne Franche-Comté d'un quatrième domaine en SHS : transfert et circulation. La réponse commune de plusieurs unités à un AAP régional est un premier engagement de l'unité dans la pluridisciplinarité souhaitée par les établissements de tutelles. Pour la réponse aux AAP compétitifs européens et

nationaux, l'unité peut s'appuyer sur le soutien du service d'ingénierie de projets européens et nationaux (SIPEN) de l'université de Bourgogne.

Points faibles et risques liés au contexte

Les plans d'action de l'unité sont détaillés (sous le vocable de réalisations/reste à faire), mais ce n'est pas le cas des moyens utilisés par la gouvernance de l'unité pour apprécier les effets des politiques engagées. L'articulation entre les orientations stratégiques et les politiques engagées n'est pas explicitée, ce qui nuit à la perception d'une cohérence et d'une complémentarité des actions. Par exemple, il est difficile de trouver une logique commune à la rédaction d'un ouvrage collectif et à la levée de fonds par des contrats. Certaines actions sont bien des actions à mettre en œuvre et à développer (par exemple « répondre à des AAP »), d'autres sont plutôt des résultats à atteindre quoique sans objectifs précis (« augmentation de la production scientifique des doctorants »). La poursuite des objectifs du CREGO, notamment ceux qui concernent le développement à l'international, est tributaire de ressources humaines suffisantes et de la disponibilité d'enseignants-chercheurs pour élaborer les dossiers puis, le cas échéant, en coordonner l'exécution. Les modalités concrètes de réponse aux AAP européens visés (en particulier l'identification des partenaires) ne sont pas évoquées. La structuration financière par site, inscrite dans les statuts du laboratoire depuis sa création, rend difficile une budgétisation par équipe. Les équipes qui disposent d'une autonomie scientifique, n'ont donc pas d'autonomie budgétaire, en dehors des ressources propres elles-mêmes liés aux contrats de recherche. La faisabilité de cette autonomie scientifique demeure difficile si elle n'est pas accompagnée d'une autonomie financière. Les tutelles incitent à la création d'un budget commun du CREGO administré de manière centralisée, comme cela s'opère pour les UMR à l'UB et à l'UFC. Les représentants des trois tutelles ne s'opposent pas à la création d'un budget administré de manière commune. Il conviendrait que l'unité s'interroge sur l'opportunité qu'il y a à s'en saisir afin d'assurer une homogénéité de traitement des membres et en particulier des doctorants. Le retrait de l'UB de la COMUE UBFC rend la mise en place d'un tel dispositif d'autant plus souhaitable, quand bien même l'intention de préserver les écoles doctorales (DGEP y compris) est affichée par les deux tutelles concernées. Les modalités d'octroi des crédits de recherche (non fléchés vers des conventions) ne sont pas homogènes, ce qui ne semble pas poser de problème pour l'instant en raison des moyens à disposition.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

La constitution du bureau du CREGO respecte strictement la parité (2 femmes-2 hommes). Les femmes sont majoritaires au conseil d'unité et à la tête des équipes. L'accompagnement de carrière repose sur la transmission d'informations (par exemple sur les dispositions de la loi de programmation de la recherche, la diffusion des informations sur les concours nationaux) ainsi que sur certaines initiatives propres à l'unité (incitation au retour à la recherche, à la préparation de HDR, séminaires d'accompagnement des chercheurs et mentorat). Les obligations de services des agents, de même que les conditions d'accès aux locaux et aux moyens matériels sont régies par les tutelles, en conformité avec les dispositions nationales. Le règlement intérieur du CREGO précise les conditions de travail dans l'unité, notamment en termes de santé, de sécurité, de confidentialité, de propriété intellectuelle et d'éthique. Si la taille de l'unité le requiert, la directrice de l'unité nommera un ou plusieurs agents de prévention. L'engagement en faveur du développement durable se mesure à la limitation des déplacements (séminaires en semi-présentiel), à une politique d'achat responsable pour le choix des produits et des fournisseurs notamment. L'équipement mis à disposition et les décisions de l'équipe de direction ont permis à l'unité de s'adapter à la période de crise sanitaire.

Points faibles et risques liés au contexte

Comme au niveau national, mais de manière plus prononcée, les femmes demeurent sous-représentées dans le corps des professeurs d'université (23 % au local pour 34 % au national). La pression temporelle induite par l'injonction administrative, pédagogique et de recherche, évoquée ailleurs, peut constituer une source de risques psycho-sociaux. En tous les cas, les membres du CREGO mentionnent que le recours au CRCT est limité en dépit de la forte incitation des tutelles à s'en saisir, parce que demeure la culpabilité de faire porter l'effort sur d'autres membres de l'équipe eux-mêmes déjà fortement mobilisés par ailleurs.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Malgré la dispersion des sites, les collectifs de travail sont encouragés grâce à l'organisation de colloques et aux publications collectives. Une réflexion reste à mener sur l'attractivité du doctorat, les doctorats professionnels et l'accompagnement des projets de HDR. L'unité s'est aussi engagée dans les appels à projets, même si les résultats sont encore modestes. Des contrats régionaux et européens pourraient être développés à condition qu'il y ait une synergie entre les projets de recherche en sciences de gestion et du management et ceux des autres unités.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CREGO a conservé une notoriété nationale en raison de sa visibilité historique dans les domaines de la recherche en finance et en marketing. L'évolution des axes de recherche a permis de diversifier les domaines en touchant par exemple le management public, le management des activités artistiques et culturelles et le développement organisationnel appliqué à des projets territoriaux, comme dans le cas de l'alimentation durable, des nouveaux matériaux, du tourisme.

Malgré la grande dispersion des activités et des sites, l'effort du CREGO pour créer un certain sentiment d'appartenance est à souligner, par exemple au travers de l'organisation de séminaires disciplinaires mensuels, de journées annuelles de recherche des axes transversaux et de la préparation d'ouvrages collectifs du CREGO, comme celui portant sur les mutations sociétales. Le CREGO a notamment organisé les journées de recherche et *workshops* suivants : journées des 3 F ; journées sur le thème de la relation à la marque ; *workshop* sur le contrôle de gestion et le management public ; *workshop* « organisation et numérique », séminaires de l'équipe RHESO, etc. Les assises annuelles du CREGO donnent aussi une cohérence à l'unité en permettant de rassembler des groupes de chercheurs qui travaillent sur des domaines différents. Il faut aussi mentionner les plans d'action du CREGO pour accroître sa visibilité : site internet, vitrines, lettres d'information, etc.

Fait remarquable à un moment où l'évaluation de la recherche ne se limite plus aux articles dans les revues classées, le CREGO a su donner une visibilité à ses travaux auprès des parties prenantes de la recherche : onze prix ont été obtenus sur la période et 12 ouvrages collectifs ont été labellisés par la FNEGE. Le CREGO a aussi réussi à initier des contrats de recherche dont l'un soutenu par l'ANR (projet flash covid MSH Dijon-ANCREAI) et un projet avec la Région Bourgogne-Franche-Comté (« dynamique industrielle et innovation : une analyse des branches, territoires et clusters français » pour 220 496 €). Au niveau international, l'unité a invité 22 chercheurs internationaux et propose des collaborations internationales, notamment dans le cadre du réseau TRANSBIO et du projet EUCOR sur la démocratie alimentaire.

Points faibles et risques liés au contexte

La mise en place de synergies avec les autres composantes des trois universités de tutelles est encore minime et reste à développer. En particulier, les chercheurs du CREGO sont encore très peu actifs pour répondre aux appels à projet, notamment interdisciplinaires, malgré les attentes et les sollicitations des trois tutelles. Les contrats de recherche, bien que prometteurs, sont encore peu nombreux : leur montant total est inférieur aux ressources récurrentes (moins de 400 k€, pour un total de ressources propres inférieur au million d'Euros). Le seul contrat régional (Région Bourgogne-Franche-Comté) sur les clusters énergétiques (« dynamique industrielle et innovation : une analyse des branches, territoires et clusters français » pour 220 496 €) représente plus de la moitié (55 %) des ressources propres actuelles obtenues sur contrats de recherche. Enfin, les travaux de recherche réalisés dans le cadre des contrats de recherche existants sont encore peu valorisés dans des publications, malgré leur potentiel en termes d'impacts des recherches en sciences de gestion et du management.

Le rayonnement du CREGO a également besoin d'être renforcé, malgré des participations ponctuelles à quelques conférences internationales. Le CREGO est situé dans des villes de taille moyenne à l'échelle européenne (Dijon, Besançon et Mulhouse). Une réflexion reste à mener sur les domaines de coopération possibles avec des unités comparables dans les pays européens proches et où les recherches du CREGO apporteraient une valeur ajoutée discriminante, en multipliant les projets du type EUCOR, EPICUR, FORTHEM, etc.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Malgré la très forte dispersion géographique des enseignants-chercheurs, y compris avec plusieurs sites d'IUT, et malgré le sous-encadrement pédagogique qui caractérise les sciences de gestion et du management, l'unité encourage les enseignants-chercheurs à s'investir dans la recherche par diverses initiatives : séminaires transversaux et réunions avec des éditeurs et rédacteurs en chef de revues ; parcours de formation des jeunes maîtres de conférences et réflexions sur des actions de reconnaissance et de valorisation des jeunes enseignants-chercheurs (par exemple avec la mise en place de binômes PR/MCF pour les équipes de recherche et les groupes transversaux) ; démarche d'accompagnement des chercheurs et dispositif de mentorat ; efforts pour construire des collectifs de travail au travers de séminaires disciplinaires, communs ou transversaux ; etc.). Ces initiatives ont notamment permis le retour à la recherche de nombreux enseignants-chercheurs, puisque seulement 9 enseignants-chercheurs n'ont pas publié au cours des cinq dernières années. En ce qui concerne les doctorants, des actions ont été mises en place en sus des dispositifs de formation spécifiques aux deux écoles doctorales, avec notamment un « kit du doctorant », la mise à disposition d'ordinateurs portables et de petits budgets complémentaires pour soutenir la participation à des colloques ainsi qu'à la publication.

Points faibles et risques liés au contexte

Le CREGO rassemble 16 professeurs et 59 maîtres de conférences. Ce déséquilibre, reflet de la tendance nationale, présente un risque de démotivation des maîtres de conférences dans un contexte où il n'y a pratiquement pas eu de création de postes de professeur et où le repyramidage reste encore timide et peu visible à l'horizon des cinq prochaines années (un seul repyramidage envisagé par l'université de Bourgogne). Même si les parcours HDR sont encouragés, seulement six soutenances de HDR ont eu lieu sur la période, en décline par rapport à la période précédente. Compte tenu de cette configuration, il manque une approche prospective des profils de postes et des évolutions de carrières, ainsi qu'une position claire sur la politique de renouvellement des postes de professeurs (notamment vis-à-vis du premier concours d'agrégation du supérieur) lorsqu'ils sont vacants pour motiver les maîtres de conférences qui aspireraient à ce changement de corps. En ce qui concerne les doctorants, on constate une légère augmentation du nombre de thésards avec 11 contrats doctoraux, mais seulement 4 Cifre. Compte tenu de la raréfaction des ouvertures de postes d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion et du management, il manque une approche prospective sur les carrières de ces doctorants.

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

Il convient de mettre en lumière l'effort réalisé au cours de la période pour répondre à des appels à projets. En particulier, l'année 2021 a permis d'augmenter fortement les ressources propres (55 % des ressources de la période sur contrat en 2021), notamment grâce à un contrat de recherche avec la Bourgogne-Franche-Comté (« dynamique industrielle et innovation : une analyse des branches, territoires et clusters français » pour 220 496 €). Cet effort est aussi accentué par l'aide d'un chargé d'affaires de la SATT Sayens et par la plateforme sciences-expertise de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Ces contrats sont prometteurs en termes d'impacts attendus de la part de la société, avec une grande diversité de sujets.

Points faibles et risques liés au contexte

La participation des quatre équipes aux appels à projets est très hétérogène. Les contrats relèvent principalement des groupes transversaux et il semble que les équipes CERMAB, RHESO et PICCO sont pionnières dans ce domaine.

On note en particulier des contrats avec la fédération française de la franchise et avec la fondation Nestlé pour l'équipe CERMAB et un contrat avec l'ANDPC pour l'équipe RHESO. Les contrats sur la transition écologique, la culture et la mobilité professionnelle pour le RHESO semblent aussi prometteurs tant sur le plan scientifique qu'au niveau de la diversification des ressources du CREGO (par exemple le contrat Belle de Mai). Tandis que l'interdisciplinarité fait explicitement partie des axes stratégiques de recherche des trois universités de tutelle, des Régions, de l'État et de l'Europe, les réponses de l'unité à ces appels à projet interdisciplinaires sont encore récentes (depuis 2020) et peu nombreuses. On note ainsi deux collaborations avec les économistes du LEDI (AAP « Transmission, Travail, Pouvoirs » de la fédération des MSH Bourgogne-Franche Comté, en 2020 ;

AAP Envergure financé par la Région Bourgogne-Franche-Comté, en 2021) et une participation à l'ANR flash Covid porté par la MSH Dijon et l'ANCREAI (depuis 2021). Des collaborations hors disciplines SHS restent à nouer. Enfin, la synergie avec les composantes de formation (IAE et autres composantes SHS, santé et sciences de l'ingénieur) est peu explicite, à l'exception de la chaire internationale sur l'expérience client.

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

Cette section est sans objet pour le CREGO qui ne dispose pas d'équipement ou de plateforme technologiques propre et spécifique à ses activités de recherche.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique bénéficie d'une notoriété nationale forte et lisible sur plusieurs thèmes : la gouvernance, le comportement du consommateur, le management des activités culturelles et le management public. Les deux premiers sont un point fort historique, les deux derniers sont plus récents. La visibilité de l'unité est unifiée grâce aux efforts de la direction et des équipes. La production est significative, diversifiée et en progression tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. Les publications internationales sont encore limitées et reposent sur quelques chercheurs.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CREGO a une très forte notoriété en France. Il le doit à son histoire à travers la marque imprimée par les Professeurs Charreaux et Filser et à leurs travaux sur la gouvernance, l'expérience consommateur et le management des activités culturelles.

Sa production scientifique est significative, diversifiée et en progression par rapport à la période précédente : 146 articles dans des revues classées Hcéres (+17 par rapport à la période précédente), 68 articles dans des revues non classées Hcéres (+31), 88 chapitres d'ouvrages collectifs (+14), 45 ouvrages et coordinations d'ouvrages (+18), 360 communications (+108). Ces données montrent ainsi un nombre moyen de publications classées par EC permanent de 1,94 sur les 5 années, et un taux de transformation moyen des communications en publications classées de 40 %. Elles montrent aussi que le CREGO est très investi dans la production d'ouvrages collectifs et de chapitres d'ouvrages.

La publication dans des supports internationaux fait l'objet d'un effort particulier qui doit être soutenu pour se développer davantage encore : sur les 146 publications classées Hcéres, 43 articles publiés sont dans des revues internationales, soit 29,5 %, dont 14 de rang A, 18 de rang B et 11 de rang C.

Pour accompagner cette progression, tant qualitative que quantitative, un programme fort et structuré d'accompagnement et de soutien à la production scientifique est mis en œuvre. Il se traduit notamment par du mentorat, des rencontres avec les éditeurs et une dynamique d'ouvrages collectifs. Ce programme devrait porter ses fruits avec le temps.

Globalement, la production de 28 thèses et de 6 HDR soutenues, ainsi que l'encadrement des doctorants, s'appuient sur une équipe expérimentée.

Points faibles et risques liés au contexte

Les 146 publications classées de l'unité se répartissent en 103 revues françaises et 43 internationales. Ces dernières sont le fait d'une dizaine de chercheurs des équipes CERMAB et FARGO principalement. Bien que les activités de mentorat et de rencontre avec les éditeurs y contribuent certainement, peu d'actions plus spécifiquement orientées vers la publication internationale sont mentionnées.

Les publications dans des revues internationales se répartissent à parts égales entre revues classées Hcéres (43) et non classées (46), ce qui laisse encore entrevoir une marge de progression significative pour augmenter la part des premières.

Malgré les efforts de la direction de l'unité et des équipes, le poids de quelques individualités apparaît encore comme un point saillant dans la production scientifique. La production scientifique de l'unité doit aussi être mise en perspective avec la dispersion géographique et l'appartenance multi-tutelles et multi-composantes des

équipes. Il n'est pas simple en effet de travailler sur une telle dispersion géographique et institutionnelle, et de réunir des équipes qui présentent également une grande dispersion thématique (quasiment toutes les sciences de gestion sont représentées). Les équipes mettent aussi en avant les difficultés liées à la pression organisationnelle des activités pédagogiques et administratives. Bien que ces difficultés soient assez généralisées dans les unités de recherche en sciences de gestion, elle est particulièrement notable au CREGO car son effectif est réparti sur plusieurs sites ayant chacun son offre de formation et ses besoins de pilotages de diplômés. Tous ces facteurs pèsent sur l'activité de publication.

On note également que les groupes transversaux ne génèrent encore que peu de productions inter équipes au sein du CREGO (2 publications classées et 2 chapitres d'ouvrages sur la période) et que cette publication se fait plutôt hors des sciences de gestion et du management. La recherche interdisciplinaire est certes plus difficile à publier, mais les compétences de l'unité sur les thèmes transversaux et l'originalité de ses recherches sont un point fort et différenciateur du CREGO. Sur ce point également, l'unité a encore une marge de progression significative.

On regrette enfin que la question de l'insertion dans les écoles doctorales (ED) et leur rôle dans l'accompagnement des doctorants soit peu développée dans le dossier.

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

L'analyse quantitative par équipes disciplinaires révèle des équilibres et des différences significatives.

Les effectifs des deux équipes CERMAB (26 titulaires) et RHESO (24) sont deux fois plus importants que ceux des équipes FARGO (13) et PICCO (12)

La capacité d'encadrement est également répartie entre les équipes FARGO (7 dont 4 PR), PICCO (7 dont 4 PR) et RHESO (7 dont 4 PR). Elle est nettement plus élevée dans l'équipe CERMAB (15 dont 5 PR).

Les publications dans des revues classées Hcéres sont sensiblement comparables en qualité (rangs A et B) et quantité pour les équipes CERMAB (49 dont 16 de rang A et 22 de rang B), FARGO (37 dont 16 de rang A et 13 de rang B) et RHESO (47 dont 11 de rang A et 26 de rang B). Elles sont moindres dans l'équipe PICCO (16 dont 4 de rang A et 9 de rang B). En revanche, rapporté aux effectifs des équipes, le taux de production d'articles publiés dans des revues classées Hcéres est le plus élevé pour l'équipe FARGO (2,85), comparable pour les équipes CERMAB (1,88) et RHESO (1,96), et sensiblement inférieur pour l'équipe PICCO (1,33).

Les publications dans des revues internationales Hcéres sont très contrastées entre les équipes. Avec 31 publications internationales sur un total de 49, dont 14 de rangs A et B, l'équipe CERMAB publie le plus à l'international. Si le nombre de publications internationales de l'équipe FARGO est plus réduit en nombre par rapport à celui de l'équipe CERMAB (respectivement 16 et 31), la proportion des revues internationales classées (respectivement 81 % et 64 %) et le taux de publication dans ces revues par les membres de l'équipe (respectivement 1 et 0,77) sont plus élevés que ceux de l'équipe FARGO et en font la plus efficiente de l'unité. Les 33 publications de l'équipe RHESO font d'elle aussi une équipe publiante à l'international. Toutefois, ses publications se font majoritairement dans des revues non classées (25 articles non classés par rapport à 8 classés dont 4 de rangs A et B). L'équipe PICCO quant à elle, semble en retrait de la publication internationale (7 articles dans des revues non classées).

Les publications scientifiques, d'ouvrages et ouvrages collectifs (21) et de chapitres (88), sont également très contrastées entre les équipes. Toutefois, rapporté aux effectifs des équipes, ce contraste se lisse et permet de distinguer, d'une part, les équipes FARGO (0,54 ouvrage scientifique et 1,38 chapitre par titulaire) et RHESO (0,33 ouvrage scientifique et 1,29 chapitre par titulaire), et d'autre part, les équipes CERMAB (0,15 ouvrage scientifique et 1,15 chapitre par titulaire) puis PICCO (0,17 ouvrage scientifique et 0,92 chapitre par titulaire).

En termes de publication scientifique, cette analyse révèle que chaque équipe contribue à la production scientifique de l'unité, quoique de manière différente et complémentaire pour l'unité. Ces différences peuvent trouver des explications dans les spécificités propres aux disciplines des équipes, leurs effectifs, et leurs compétences respectives. Elles peuvent s'expliquer aussi par des stratégies et des objectifs de publication différents selon les équipes. À quantité équivalente, la production scientifique de l'unité peut encore s'améliorer en augmentant la proportion de publications dans des revues classées et de rayonnement international.

Points faibles et risques liés au contexte

Les points forts de la production scientifique se situent plus au niveau des individualités que des équipes, ce qui constitue un risque dans le cas où ces personnes quitteraient l'unité.

La part des publications scientifiques dans des revues internationales classées est encore modérée et pourrait être augmentée en réorientant une partie de la production en français vers la publication en anglais.

La réussite de l'équipe FARGO (l'une des deux plus petites équipes de l'unité) repose en partie sur plusieurs publications issues d'une coopération internationale fructueuse initiée par un travail CERMAB – FARGO sur le *crowdfunding*. La performance de l'équipe en termes d'indicateurs quantitatifs traduit une dynamique positive et doit être considérée dans son contexte. En effet, cette coopération de recherche et de publication est indéniablement un modèle qui montre l'intérêt de l'interdisciplinarité, mais il est aussi dépendant des opportunités de collaborations et de leur longévité, donc « fragile » et aléatoire. La taille du CREGO permet difficilement de systématiser ce type de collaboration pour supprimer cet aléa. Il n'en demeure pas moins que la dynamique positive générée par la visibilité et la notoriété de l'unité sont des points à travailler dans chaque équipe.

L'équipe PICCO apparaît plus en retrait. Il s'agit d'une équipe jeune et géographiquement plus dispersée. L'histoire du CREGO peut aussi contribuer à expliquer sa fragilité, avec deux équipes historiques, puis la création plus récente des équipes PICCO et REHSO issues de la scission du FARGO. Cela montre que la stratégie de séparation des équipes a clairement contribué à une meilleure répartition des effectifs entre équipes et à une lisibilité renforcée des thématiques scientifiques de l'unité. Un équilibre en termes de production scientifique reste cependant à trouver. La thématique de recherche de l'équipe PICCO est néanmoins porteuse et ses membres pourraient engager des actions collectives pour valoriser ensemble leurs expertises individuelles. Ils pourraient aussi être conseillés et accompagnés par des membres plus expérimentés des trois autres équipes dans le cadre des travaux des groupes transversaux par exemple. Il est certain que l'unité recèle d'expertises et des bonnes pratiques que le PICCO pourrait prendre à son compte pour améliorer et internationaliser sa production scientifique.

Globalement, il faut souligner l'implication et le travail conséquent des membres du CREGO, à la fois en termes de production scientifique et de structuration de l'activité de recherche, dans un contexte institutionnel marqué par la complexité de dépendre de trois tutelles. La trajectoire peut être cependant fragile et doit encore se confirmer et se consolider au cours des prochaines années.

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 politiques en matière d'éthique, d'intégrité scientifique et de science ouverte sont en cours de construction et de mise en œuvre au niveau des établissements de tutelle.

En matière de science ouverte, l'UB a adopté en 2022 une feuille de route contenant ses engagements. L'UHA a récemment créé un comité sur la science ouverte incluant tous les référents science ouverte des unités dont le rôle reste à définir. Le conseil académique de l'UFC a validé une charte Science ouverte en janvier 2021, une feuille de route a été présentée aux directeurs d'unités de recherche et il existe des référents dat@ubfc et HAL dans les unités.

En matière d'intégrité scientifique, une procédure de traitement des manquements est accessible sur l'intranet de l'UB, des actions de sensibilisation ont été réalisées en 2021 et une action de formation est programmée en 2021-2022. L'UHA a récemment mis en place un comité d'éthique de la recherche qui commence à s'organiser. L'UFC est signataire de la charte française et de la charte européenne et les doctorants sont invités à suivre des MOOCs sur cette thématique sur la plateforme FUN et des formations sont organisées pour tous les personnels.

À son niveau, l'unité veille aussi au respect de certaines bonnes pratiques.

Un règlement intérieur régit son fonctionnement général et fixe les conditions de travail, les règles en matière de santé, de sécurité, de confidentialité, de publications, de communications et de propriété intellectuelle et plus généralement d'éthique de la recherche. Il mentionne également les sanctions disciplinaires, l'encadrement des stagiaires et les règles d'utilisation des moyens informatiques et de sécurité des systèmes d'information.

La pratique de relecture par des collègues avant soumission des articles aux revues et conférences est courante.

Les co-signatures tiennent compte des contributions des co-auteurs et l'ordre de leurs noms suit la contribution respective de chacun et non pas la hiérarchie de grade ou l'ordre alphabétique.

Les recherches respectent les normes émises par le RGPD et les répondants aux enquêtes sont informés au préalable de leurs droits de consultation et de rectification des informations personnelles les concernant.

Les productions scientifiques (communications, articles, ouvrages, chapitres, thèses, HDR) de l'unité sont partagées sur la plateforme HAL dans le respect de la loi pour une République numérique (LRN) ainsi que sur Repec et ResearchGate.

Les membres de l'unité sont incités à créer et à utiliser systématiquement leurs identifiants numériques (ORCID, IdHal) pour renforcer la visibilité des travaux de l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

Malgré les dispositions et les règles adoptées en matière de science ouverte, la majorité des productions scientifiques ne sont pas encore publiées en open access sur HAL ou une autre plateforme. La politique éditoriale des revues et des éditeurs peut contribuer à l'expliquer. Ce n'est en revanche pas le cas en ce qui concerne les actes de communication plus souvent libres de droits.

Il n'est pas fait mention, dans le rapport de procédure particulière pour prévenir le plagiat, que ce soit auprès des enseignants-chercheurs ou des doctorants.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Les interactions du CREGO avec l'environnement se sont développées en nombre comme en variété et la communication à destination des professionnels et du grand public s'est institutionnalisée. Les 28 contrats conclus sont des réponses à des appels à projets, des manifestations d'intérêt, des participations à des projets ANR ou des chaires et des contrats de gré à gré avec des partenaires variés. Les équipes contribuent de façon inégale à ces activités, ce qui peut susciter des conceptions de la recherche différentes. La multiplication des contrats soulève la question des ressources humaines.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Les sciences de gestion et du management s'attachent naturellement à des problématiques en prise directe avec le monde économique et social et les formations, notamment par apprentissage, sont souvent l'occasion d'échanger avec le monde économique ou professionnel. Cependant, avant 2016, les interactions des membres du CREGO avec les partenaires non académiques ne se concrétisaient pas par des contrats de recherche. C'est pourquoi l'augmentation très significative du nombre de contrats (20 publics et 8 privés) doit être tout particulièrement soulignée.

Ces contrats sont de natures diverses. Certains sont des réponses à des appels à projet compétitifs ou à des manifestations d'intérêt ; d'autres s'inscrivent dans l'ANR flash Covid MSH Dijon-ANCREAL ou dans la chaire expériences de l'EM Strasbourg ; les derniers sont des contractualisations directes avec des entreprises ou des associations. L'identité des partenaires est elle aussi très variée : entreprises, associations, syndicats, institutions culturelles, institutions régionales et territoriales ou encore ministérielles. Cette variété témoigne de la capacité du CREGO à tisser des liens avec de multiples partenaires de leur environnement local, régional, mais aussi national (par exemple, un contrat a été signé avec une association de Marseille).

Ces contrats ont permis d'alimenter les équipes en terrains de recherche, mais aussi de financer 4 thèses Cifre.

Points faibles et risques liés au contexte

Globalement, le niveau d'interaction du CREGO avec son environnement non académique apparaît comme satisfaisant. Il existe toutefois une forte disparité entre les équipes à la fois en termes de nombre et de nature de contrats et dans la manière de les inscrire dans l'activité de recherche. Pour les équipes PICCO et RHESO, par exemple, la réponse à des appels à projet compétitifs apparaît comme le mode principal de financement de thèses et de fonctionnement de la recherche. Le groupe transversal E/PME présente un profil assez proche. Il s'est impliqué dans la structuration, le rayonnement et la formation à l'entrepreneuriat, au niveau local et national pour donner suite à une manifestation d'intérêt. Pour le groupe transversal MAC et dans une moindre mesure l'équipe CERMAB, il s'agit plus de l'intensification de pratiques d'interaction préexistantes avec les institutions culturelles et les entreprises. En revanche, l'investissement de l'équipe FARGO dans ces interactions non-académiques s'avère volontairement limité. Deux approches de la recherche et de son financement coexistent ainsi. La première est incarnée par le FARGO et dans une moindre mesure par le CERMAB consiste à définir *a priori* des projets de recherche et à les financer. La seconde est mobilisée par PICCO et RHESO et s'appuie avant tout sur des réponses à des appels à projet. La jeunesse de certaines équipes peut certainement éclairer en partie ces différences. Elles témoignent néanmoins de deux conceptions différentes de la recherche, susceptibles d'être sources de divergences au sein de l'unité de recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Un certain nombre de résultats fournis lors de la réalisation des contrats de recherche – notamment lorsqu'il s'agit de recherche-action – peuvent bien évidemment être considérés comme des contributions intéressantes pour le monde socio-économique. C'est aussi le cas lors de la participation à des projets liés à un pôle de compétitivité. Les travaux menés ont par exemple contribué à l'amélioration de l'offre numérique d'entreprises ou à la gestion des personnels dans les unités de soin.

Plusieurs membres du CREGO participent à l'élaboration de normes et de référentiels, soit en intégrant des comités nationaux, soit en rédigeant des ouvrages qui influencent ces normes. Ils contribuent ainsi à façonner les paysages futurs de leur domaine d'intervention.

D'une manière générale, le CREGO a progressé dans la diffusion des connaissances produites, grâce à la multiplication des moyens de communication : journaux professionnels ou blogs, participation à des conférences destinées aux professionnels, organisation de *workshops* ouverts aux professionnels.

Chaque équipe semble avoir à cœur de mettre en place un *workshop* ou une journée de recherche qui lui permet de rencontrer des membres d'associations professionnelles et de diffuser ses recherches.

La rédaction d'ouvrages à vocation pédagogique et à destination d'étudiants et de professionnels, assez importante dans le CREGO, et notamment au sein de l'équipe FARGO, s'inscrit dans la même logique.

Enfin, l'implication du CREGO dans l'entreprenariat doit être soulignée : certaines équipes ont accompagné la création de *start-ups*, d'autres, comme le groupe transversal E/PME ont accompagné les étudiants entrepreneurs sur le chemin de la création.

Points faibles et risques liés au contexte

Toutes les équipes n'adoptent pas la même stratégie en matière de diffusion. Pour certaines, la diffusion des résultats au-delà du monde académique apparaît comme un objectif central de l'activité de recherche. Pour d'autres équipes, les efforts sont concentrés sur la production scientifique plutôt que sur sa valorisation et sa diffusion. Sans nécessairement tendre à l'homogénéité, une clarification de la ligne du CREGO en ce domaine serait sans doute souhaitable.

Alors que le territoire couvert par les membres du CREGO est vaste, cela ne semble pas avoir favorisé l'établissement de liens avec des partenaires locaux dans chacun des territoires (entreprises, associations, etc.) auxquels transférer les résultats de recherche : le groupe transversal MAC, bien maillé avec les institutions culturelles locales, fait à cet égard figure d'exception.

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 choix des thématiques traitées par certaines des équipes du CREGO reflète la préoccupation de ses chercheurs pour les enjeux environnementaux (par exemple l'alimentation locale, le recyclage, la transition énergétique), et sociétaux (par exemple la vulnérabilité, les coûts de la santé, les innovations culturelles).

Les chercheurs du CREGO ont, pour nombre d'entre eux, parfaitement saisi l'importance de la prise de parole des gestionnaires dans les débats sociétaux. Ils publient dans des journaux (par exemple les quotidiens régionaux ou nationaux, *The Conversation*) ou diffusent des vidéos sur diverses chaînes YouTube, comme celle du CREGO, du ministère de l'Économie et des Finances, ou encore de XerfiCanal. L'accompagnement par une professionnelle de la communication a manifestement porté ses fruits. Les participations aux nuits de la recherche et l'ouverture des *workshops* au grand public s'inscrivent dans la même volonté de diffuser les produits de la recherche au grand public.

Une mention particulière peut être faite pour la tenue des états généraux du management public, qui a contribué à la visibilité de ce domaine de recherche chez les professionnels et le grand public, invités à prendre une part active aux ateliers organisés lors de la manifestation.

Points faibles et risques liés au contexte

De nombreux chercheurs semblent s'intéresser à des questions en lien avec les transitions actuelles. Cela ne semble pourtant pas s'inscrire dans une démarche visible et concertée qui permettrait au grand public de percevoir le CREGO comme un lieu où s'élaborent des analyses et des propositions.

Par ailleurs, même si un effort indéniable a été fourni pour mieux diffuser les résultats, le niveau de diffusion reste limité. Il n'y a par exemple que 10 vidéos sur la chaîne YouTube du CREGO, et aucune mesure de suivi de l'audience n'est évoquée.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le profil d'activité présenté est une première image émergente qui peut permettre de piloter l'unité vers un profil d'activité délibérément souhaité. Cette réflexion doit s'envisager à deux niveaux : l'unité et l'équipe. Des spécificités propres à chaque équipe laissent en effet percevoir que la force de l'unité se trouve davantage dans la complémentarité des compétences et des productions que dans l'adoption d'un profil d'activité unique. La contribution des groupes transversaux au profil d'activité de l'unité devra aussi être précisée.

Les orientations stratégiques de l'unité doivent encore être précisées en plans d'actions et en échéances. Cela nécessite aussi une consolidation des ressources au niveau de l'unité et une dotation par équipe pour soutenir leurs profils d'activité et des coordinations décentralisées.

La disponibilité pour la recherche des titulaires – fortement mobilisés par ailleurs –, l'inertie du déséquilibre PR/MCF et l'absence de visibilité sur les perspectives de promotion des MCF sont des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'entamer la motivation et d'entraver le développement de l'unité. Bien que le CREGO ne soit pas seul décisionnaire, sa position pivot au centre de trois tutelles et de leurs formations devrait l'engager dans une réflexion sur ces questions RH (parité, recrutement, ouverture de postes, redéploiement, rehaussement, pyramidage, agrégation) pour faire entendre sa voix auprès des autres parties prenantes.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

L'unité est invitée à mieux prendre part à la mission sociétale de ses tutelles, en particulier dans le domaine des transitions environnementales. Il s'agirait notamment de rencontrer les services de recherche des trois universités pour leur proposer des réponses coordonnées aux appels à projets des tutelles et de la Région, et de s'appuyer sur leurs services dédiés aux appels à projets (SATT, SIPEN notamment). Ce type d'action permettrait de valoriser auprès des autres unités les apports de la recherche en sciences de gestion et du management en tant que science prescriptive de l'action collective.

Les actions entreprises pour constituer de véritables collectifs de travail pourraient aussi mobiliser les membres du CREGO autour d'un projet de mission sociétale. Des chaires de recherche pourraient être un levier pour accueillir des doctorats professionnels notamment. Le mentorat pourrait aussi être prolongé par des groupes d'accompagnement des doctorants impliquant les MCF HDR et les HDR en cours dans le but de co-publier les impacts académiques et managériaux des recherches. Ces actions pourraient contribuer aux développements de partenariats internationaux, en multipliant les coopérations avec les universités européennes et en encourageant les séjours sabbatiques (par exemple avec Erasmus +). Les CRCT pourraient eux aussi faire l'objet d'une prospective sur plusieurs années pour anticiper et mieux préparer l'absence des collègues en composantes de formation.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le CREGO doit poursuivre ses efforts pour améliorer la qualité de sa production scientifique. La part des articles publiée dans des revues non classées et francophones peut encore être réduite au profit de revues internationales de référence. Les actions déjà mises en œuvre en ce sens doivent encore être renforcées en conditionnant par exemple l'accueil d'un chercheur étranger à un projet concret de co-écriture.

En tant que collectif, l'unité a toutes les compétences pour accroître le niveau des publications. Toutefois ces compétences sont encore le fait d'individualités. Elles doivent maintenant se transmettre et se diffuser aux membres au sein des équipes, mais aussi entre les équipes. Les actions déjà mises en œuvre en ce sens doivent être poursuivies et complétées pour favoriser et valoriser les transferts de compétence.

Les publications transversales aux équipes disciplinaires sont encore rares. Les travaux des groupes transversaux doivent permettre de développer la publication entre les disciplines de gestion, sous la forme de chapitres et d'ouvrages, mais aussi d'articles dans des revues internationales de référence.

La participation des membres du CREGO aux projets interdisciplinaires financés par les tutelles, les Régions, l'État et l'Europe doit aussi se développer pour produire des publications originales susceptibles d'éclairer des questions de gestion et de management et de les diffuser dans des revues de référence en sciences de gestion.

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

La dynamique actuelle d'interaction et de contractualisation avec les différents milieux non-académiques doit être pérennisée et intensifiée. Cela ne sera possible que si les moyens humains et matériels sont eux aussi pérennisés. Le GREGO a pu bénéficier de deux personnels (un temps-plein et un mi-temps) dédiés à la communication et à la valorisation, ainsi que de la plateforme sciences expertise identifiant les compétences des chercheurs. Le soutien doit être renouvelé et poursuivi.

Le développement des relations avec le monde socio-économique ou la société pourrait par ailleurs s'inscrire plus clairement, pour chacune des équipes, dans son projet scientifique et le profil souhaité par l'équipe, et ce, en lien direct avec la stratégie de l'unité de recherche.

L'inscription des activités de recherche au sein de chacun des territoires couverts par le GREGO mériterait sans doute aussi d'être mieux mise en avant pour renforcer sa visibilité et sa lisibilité par les acteurs socio-économiques.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

Équipe 1 : Centre de Recherche en MArketing de Bourgogne (CERMAB)
 Nom des responsables : Bertrand Belvaux et Yohan Bernard

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Le CERMAB est l'équipe qui rassemble les chercheurs en marketing, dans une logique disciplinaire. De nombreux thèmes y sont abordés, mais deux thématiques principales structurent les travaux de l'équipe : l'expérience du consommateur, notamment l'expérience du client de la distribution ou l'expérience du spectateur/visiteur dans le domaine culturel ; la digitalisation, notamment des canaux de distribution ou de la relation client.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La précédente évaluation avait recommandé au CERMAB deux axes d'amélioration.

Le premier axe d'amélioration portait sur le soutien apporté aux doctorants, encouragés à s'impliquer dans des thématiques transversales et pour y obtenir des financements. Cette recommandation n'a été que partiellement suivie. Un seul contrat Cifre a été obtenu lors du quinquennal. Ce résultat tient d'une part à la faiblesse du nombre de doctorants inscrits et d'autre part à la difficulté rencontrée par l'équipe à transformer les terrains de recherche ou les bonnes relations entretenues avec les milieux professionnels, en véritables contrats. La baisse du nombre des doctorants en gestion est un problème national qui dépasse le cadre du CERMAB. Transformer la qualité des relations avec les partenaires en contrats de recherche demeure un point d'amélioration.

Le second point d'amélioration concernait le renforcement de l'internationalisation des activités. L'objectif a été en grande partie atteint grâce à l'augmentation significative des publications en langue anglaise dans des revues à audience internationale qui représentent désormais 54 % des publications. Mais l'équipe ne bénéficie pas encore à ce jour d'une véritable reconnaissance internationale ou d'un réseau de partenaires d'envergure en dehors des frontières françaises avec lesquels envisager une activité régulière de co-publications ainsi que des projets européens.

EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE :

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	5
Maîtres de conférences et assimilés	21
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	26
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	0
Sous-total personnels non permanents en activité	3
Total personnels	29

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe CERMAB a produit des efforts importants et payants pour intégrer les enseignants-chercheurs des trois de tutelles et augmenter significativement le niveau de ses publications. La période de transition liée au départ prévu des fondateurs semble toucher à sa fin. L'équipe en sort mieux structurée, mais pas nécessairement renforcée. Il lui faut encore confirmer son identité, notamment face aux unités de recherche de la zone Est et assurer la vitalité de l'équipe par le recrutement de chercheurs à haut potentiel de publication et de nouveaux doctorants inscrits dans les courants les plus porteurs.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le premier point fort de l'équipe CERMAB tient à la pertinence de son positionnement en termes de thématiques de recherche. Ces dernières s'inscrivent autant dans le prolongement que dans le renouvellement des thématiques historiques du CREGO en marketing. Ainsi, les travaux sur la digitalisation prolongent des recherches en distribution, secteur dans lequel la digitalisation a fait naître de nouveaux objets de recherche (par exemple les plateformes, les agents virtuels). Le développement des travaux sur l'expérience continue d'enrichir un cadre conceptuel solide et fécond avec les recherches dans le domaine des arts et de la culture. Ces deux thématiques permettent ainsi de capitaliser sur les contributions historiques de l'équipe, tout en leur ouvrant de nouvelles perspectives et de nouveaux objets de recherche.

Les recherches menées au sein de l'équipe CERMAB s'inscrivent dans des champs théoriques structurés et mettent en œuvre des méthodologies très variées ; méthodologies auxquelles des séminaires permettent à tous les membres de se former. L'équipe est donc apte à intégrer de nombreux chercheurs et à développer des types de recherche variés.

En matière de production scientifique, l'équipe a indéniablement amélioré le niveau de ses publications. La part des publications de rang A Hcéres est passée de 5 % à 33 % sur la période tandis que les revues classées C représentent maintenant moins d'un quart de la production. L'analyse des publications montre par ailleurs que, si de nombreux articles sont co-signés par plusieurs membres du CERMAB, nombreux sont ceux qui font intervenir des chercheurs français d'autres unités de recherche, signe d'une bonne intégration des chercheurs de l'équipe dans les réseaux de recherche français. Il faut certainement voir dans cette progression les fruits des efforts consentis en matière de formation aux méthodes de recherche et à l'organisation de séminaires de recherche.

Les membres de l'équipe CERMAB sont directement impliqués dans la gestion pédagogique ou l'enseignement de différentes mentions de masters, de licences professionnelles et de BUT. Ils bénéficient par ce biais d'un contact privilégié avec les entreprises de leur secteur et les associations professionnelles dont elles relèvent. La capacité à générer des contrats de recherche formalisés reste cependant encore faible.

Points faibles et risques liés au contexte

Malgré les efforts déployés pour animer des journées et des séminaires communs aux trois tutelles, l'équipe CERMAB est encore plutôt ancrée dans l'université de Bourgogne, son berceau historique. Ainsi, les chercheurs moins publiants se situent en majorité dans les deux autres universités, ce qui témoigne de la difficulté à animer et faire vivre une équipe homogène sur trois sites différents.

Une première étape positive a été franchie dans la recomposition de l'équipe à la suite du départ annoncé des membres fondateurs. L'équipe a su reformuler et adapter ses thématiques de recherche. Néanmoins, malgré la progression du niveau de sa production scientifique, cette dernière reste encore trop faible en nombre pour faire de l'équipe CERMAB la référence nationale dans ses deux thématiques principales. L'identité distinctive de l'équipe -en termes de thématiques- questionne elle aussi, alors que l'EM Strasbourg propose, dans un territoire limitrophe, une chaire en « expérience client » portée notamment par une chercheuse formée au CREGO.

D'une manière plus générale, il convient de s'interroger sur les choix d'identité collective de l'équipe. De nombreux efforts ont été consentis pour inscrire l'équipe dans des réseaux et intégrer les chercheurs de tous les sites. Cela s'est par exemple traduit dans la transformation des « journées de Bourgogne de la distribution » en

« journée du marketing du Grand-Est ». Cette intégration s'est toutefois faite au détriment de la visibilité d'autres thématiques comme la distribution et les arts et la culture sur lesquelles l'équipe CERMAB est pourtant pionnière.

La distinction entre l'équipe disciplinaire CERMAB, d'une part, et le groupe transversal MAC, d'autre part, n'est pas encore évidente, notamment dans les productions scientifiques. S'il est indéniable que l'approche pluridisciplinaire de la culture et des arts a permis à certains chercheurs de trouver une place que l'étiquette marketing rendait difficile à trouver, les liens en termes de cadres théoriques et de méthodologie restent très forts.

La faible contribution des doctorants à la production scientifique constitue un point d'alerte. Elle attire tout d'abord l'attention sur la situation du doctorat en gestion en France, devenu très peu attractif. Le problème paraît particulièrement saillant pour l'équipe CERMAB, qui fut pourtant un lieu de formation de qualité pour de nombreux docteurs en gestion et plus précisément en marketing. Une piste de réponse pourrait se situer dans la capacité à mieux s'appuyer sur les formations professionnelles de master pour susciter des vocations à la recherche et à l'enseignement. Cette politique semble avoir déjà porté quelques fruits. Elle serait en cohérence avec l'importance des masters marketing sur les trois sites géographiques concernés par le CERMAB.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

La création d'une chaire industrielle pourrait permettre de valoriser les liens avec le monde socio-économique et de différencier plus nettement l'équipe CERMAB dans le paysage français. Judicieusement choisie, la thématique de cette chaire pourrait donner une plus grande visibilité tout en renforçant la capacité à financer des thèses.

Pour favoriser la publication des recherches les plus prometteuses des deux thématiques de recherche dans les meilleures revues, un dispositif de décharges pourrait être envisagé le moment venu pour les auteurs concernés. L'augmentation du nombre de ces publications du meilleur niveau pourrait ainsi contribuer à assoir la visibilité nationale, mais aussi internationale de l'équipe CERMAB. Cela pourrait aussi passer par le financement de séjours de recherche dans une université partenaire étrangère, dans le cadre de CRCT par exemple, ou par l'invitation de chercheurs étrangers sur des projets de publication pour favoriser la co-écriture avec des chercheurs internationaux de renom.

Équipe 2 : Finance, architecture et gouvernance des organisations (FARGO)

Nom des responsables : Fabrice Hervé et Kirsten Burkhardt

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les travaux de l'équipe FARGO portent sur trois thématiques de la finance : la finance comportementale, la finance entrepreneuriale et la finance organisationnelle.

La finance comportementale porte sur les décisions financières des entreprises et des individus. La finance entrepreneuriale concerne le financement des *start-ups* et de la transmission d'entreprises, la prise de décision financière du dirigeant-entrepreneur, l'innovation et l'intrapreneuriat au sein de grandes entreprises. La finance organisationnelle s'intéresse aux décisions de financement et d'investissement des entreprises, à la création de valeur pour les actionnaires et les parties prenantes, et aux mécanismes organisationnels et décisionnels qui sont également étudiés pour tout type d'organisation.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport formulait plusieurs recommandations à l'équipe FARGO.

Il préconisait d'engager des mesures pour donner à l'équipe sa place historique au sein du CREGO en s'appuyant sur ses thèmes de prédilection. Les projets annoncés portaient principalement sur les axes transversaux proposés à l'époque de la précédente évaluation. Une réorganisation des thèmes transversaux (gouvernance et entrepreneuriat et PME) et disciplinaires était également préconisée. Le précédent rapport suggérait de formuler plus précisément les thématiques de l'unité pour en assurer la visibilité.

Le CREGO a apporté des réponses aux recommandations du précédent rapport. En ce qui concerne l'importance de l'équipe FARGO au sein du CREGO, il est d'abord important de préciser que la diminution de son effectif était la conséquence d'une réorganisation de l'unité en trois équipes : PICCO, RHESO et FARGO. Une évolution importante a été la réduction du nombre d'axes transversaux de cinq à deux. Deux de ces 5 axes qui recoupaient les thématiques de l'équipe FARGO ont désormais disparu : l'axe gouvernance des organisations et l'axe entrepreneuriat et PME. L'intégrité thématique de l'équipe FARGO en est ainsi mieux préservée. La réorganisation n'a pas concerné les équipes disciplinaires.

Trois thématiques de recherche ont été précisées et bénéficient d'une visibilité nationale avec l'organisation de « la journée des 3F » associée à la publication d'un numéro spécial de la revue finance contrôle stratégie.

EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE :

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	3
Maîtres de conférences et assimilés	10
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	13
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	12
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	13
Sous-total personnels non permanents en activité	25
Total personnels	38

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe FARGO est dynamique et très investie dans la production scientifique. Son positionnement sur trois axes de la finance d'entreprise est pertinent. La production est importante en quantité avec le taux de publication par EC permanent le plus élevé, en qualité avec des articles dans des revues internationales et bien répartie entre les titulaires. L'équipe ne délaisse pas la production d'ouvrages et de chapitres et la participation à des tables rondes ou conférences destinées au grand public et surtout l'implication dans les responsabilités collectives.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe FARGO s'est recentrée sur trois thématiques bien identifiées en finance et a utilisé un événement organisé chaque année autour de ces thématiques. Le profil d'activités de l'équipe est très orienté vers la production scientifique et cette orientation est d'ailleurs un souhait de l'équipe. La production scientifique paraît dans des supports de publication variés : articles, ouvrages, chapitres d'ouvrage et études de cas pédagogiques. Les articles de revues académiques sont prépondérants dans la production et on peut constater une montée en gamme des publications avec une forte progression avec 16 articles publiés dans des revues classées A par le Hcéres, 13 classés B et 8 classés C. Deux articles ont été publiés dans des revues les plus sélectives au niveau international (*Journal of business ethics* et *entrepreneurship theory and practice*). La majorité des articles ont été publiés dans des revues classées et internationales. Le tiers des articles ont été publiés en anglais et les articles en français apparaissent dans des revues ayant une audience internationale. La production scientifique est très bien répartie puisque 92 % des membres titulaires y contribuent et que les titulaires ont publié en moyenne 2,7 production. Les membres de l'équipe ont publié 4 ouvrages dont un en anglais. L'équipe FARGO a publié 18 chapitres d'ouvrages en français.

En ce qui concerne l'inscription des activités de recherche dans la société, l'équipe FARGO fait état de plusieurs réalisations. Elles concernent en particulier la publication de trois ouvrages de cas pédagogiques auxquels plusieurs des membres de l'équipe ont participé. Les membres de l'équipe sont enfin particulièrement impliqués dans des responsabilités collectives aussi bien sur le plan pédagogique (une dizaine de formation) qu'institutionnelles (par exemple directions de composantes, d'école doctorale, vice-présidence d'établissement, direction adjointe de l'unité, mandats électifs locaux et nationaux).

Points faibles et risques liés au contexte

Les publications internationales et dans les revues les plus sélectives sont le fait de quelques membres. Ce constat n'est pas propre à l'équipe FARGO, mais fait peser le risque d'une déstabilisation de l'équipe en cas de mobilité d'un de ses membres. Ce risque est accru en raison de la taille réduite de l'équipe et de son investissement très important dans des responsabilités collectives. Cet investissement très important dans les différentes composantes du métier d'enseignant-chercheur fait courir le risque d'un épuisement de l'équipe.

L'insertion dans la société se traduit surtout par la publication d'ouvrages pédagogiques collectifs. Les liens avec le monde non académique sont rares alors que les membres de l'équipe bénéficient d'expertises qui mériteraient d'être davantage valorisées. L'effectif réduit de l'équipe et sa forte implication dans les responsabilités collectives sont sans doute la cause de ce point faible.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Une première préconisation concerne l'internalisation des publications. Des progrès sont constatés, mais la mise en œuvre de dispositifs tels que l'invitation de collègues étrangers pourrait stimuler des coopérations. L'invitation de *keynote speakers* étrangers ou d'éditeurs de revues internationales dans le cadre de la journée des 3F peut par exemple être envisagé. Cela pourrait contribuer à élargir l'audience de cette journée au-delà du territoire national. Plusieurs membres de l'équipe FARGO collaborent déjà avec des enseignants-chercheurs très reconnus qui pourraient faire l'objet d'invitation et de remise de *doctorat honoris causa* par exemple.

Les ressources de l'équipe en ressources humaines ne correspondent pas à son potentiel et à ses objectifs de recherche. Compte tenu des ressources dont l'équipe dispose déjà, les réalisations sont déjà très méritoires. Accroître l'intensité des efforts de l'équipe se ferait sans doute au détriment des conditions de travail de ses membres qui sont très impliqués dans la vie de leur établissement et de leur composante d'affectation. Une recommandation qui ne relève sans doute pas de la compétence de l'équipe ou du CREGO serait d'étoffer l'équipe en recrutant de nouveaux collègues.

L'implication des membres de l'équipe FARGO dans les responsabilités pédagogiques est très conséquente. Des synergies entre la recherche et la formation pourraient être envisagées pour valoriser l'expertise scientifique des enseignants-chercheurs. Des événements pourraient contribuer à établir ou à renforcer les liens avec les partenaires du monde non académique associés aux formations dans le cadre notamment de l'apprentissage.

Équipe 3 : Pilotage, Comptabilité et Contrôle des Organisations (PICCO)

Nom des responsables : Pascal Fabre et Adrien Bonache

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe PICCO est historiquement issue de la scission du FARGO (avant-dernier contrat). Elle traite spécifiquement du contrôle de gestion dans le secteur public, du pilotage de la performance responsabilité sociale des organisations (RSO) et du lien stress-performance en comptabilité.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe PICCO, très récente au moment de la précédente évaluation, a structuré ses actions pour renforcer son attractivité et son rayonnement. Le *workshop* de contrôle de gestion et management public (CG&MP) est parrainé par les sociétés savantes les plus représentatives du champ (association francophone de comptabilité [AFC] et association internationale de recherche en management public [AIRMAP]), et fait l'objet de publications reconnues (ouvrages et numéros spéciaux de revues référencées). L'équipe produit dans des supports scientifiques reconnus des articles primés. Elle accueillera le congrès de l'AFC en 2024. Concernant le nombre de doctorants, l'initiation à la recherche en master et le « kit du doctorant » ont permis un afflux de nouveaux étudiants, désormais 11 des 48 que compte le CREGO. L'internationalisation des publications doit s'appuyer sur une politique de valorisation des profils internationaux au recrutement et les programmes de *visiting* entrants et sortants. Le recentrage du thème transversal « management des organisations à but non lucratif » (OBNL) vers « management public » (MAP) clarifie de fait l'interaction avec l'équipe PICCO, dont le contrôle de gestion dans le secteur public constitue une thématique structurante et par nature multidisciplinaire. La participation des membres de l'équipe à des contrats de recherche renforce leur ancrage dans l'unité et les collaborations de l'unité avec d'autres entités (ANR Flash Covid).

EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE :

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	8
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	12
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	11
Sous-total personnels non permanents en activité	17
Total personnels	29

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Par les choix qui président à ses recherches, les dispositifs d'animation et les collaborations qu'elle engage, l'équipe PICCO s'est forgé l'identité qui lui manquait au moment de la dernière évaluation. Cette identité se cristallise autour du *workshop* CG&MP et un groupe de chercheurs confirmés. Il faudra encore du temps pour mesurer les effets des efforts accomplis pendant cette période. Ces efforts doivent maintenant être orientés vers la qualité et l'internationalisation de la production scientifique. La dynamique contractuelle dans laquelle l'unité est engagée doit y contribuer.

Points forts et possibilités liées au contexte

La démarche scientifique de la thématique allie la rigueur dans l'usage des cadres conceptuels et l'ouverture tant du point de vue des théories mobilisées (par exemple Kahn et al., 1964) que des démarches de recherche et des méthodologies mises en œuvre. Elle inscrit résolument la recherche qui y est menée dans le champ des humanités. Le *workshop* contrôle de gestion et management public (CG&MP) devient la marque de fabrique de l'équipe, en même temps qu'il permet l'interaction avec des chercheurs confirmés du champ. L'équipe compte elle aussi des chercheurs reconnus par la communauté qui créent à leur tour une émulation auprès des autres membres de l'équipe. Les taux de citation en témoignent. Le classement des supports de publications a progressé sur la période (4 articles dans des revues de rang A Hcéres, 10 de rang B et 3 de rang C). L'équipe s'engage dans une politique de co-publications à l'international. Une politique d'incitation à la publication est clairement établie vis-à-vis des doctorants, établissant une différenciation entre le temps de la thèse et l'après-doctorat. L'appui sur des revues émergentes est un point de départ satisfaisant, même s'il ne sert pas systématiquement l'intégration professionnelle des jeunes docteurs.

Points faibles et risques liés au contexte

La production scientifique de l'équipe PICCO demeure, contrairement à celle d'autres équipes de l'unité, concentrée sur un nombre limité de chercheurs. L'équipe est la moins productive de l'unité en termes d'articles sur supports classés (11 % du total de l'unité), d'ouvrages scientifiques (10 %) et de chapitres d'ouvrages (13 %). Elle demeure peu internationalisée même si des efforts sont engagés dans cette voie. Ce retard qui contraste avec la dynamique de l'équipe s'explique par un nombre limité de 3 membres actifs sur tous les volets de la production et de l'animation scientifique. Les initiatives de la direction d'équipe (abonnement institutionnel à l'AFC, séminaires de rencontre des éditeurs) ne produisent pas encore les effets escomptés. L'absence de budget dédié à la thématique et l'absence de projet de recherche propre desservent l'instauration d'une autonomie et d'une dynamique collective recherchée par ailleurs. La dispersion géographique, en revanche, ne devrait pas constituer un frein à cette dynamique.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Une réflexion doit être engagée sur les moyens à mettre en œuvre pour ramener les membres de l'équipe moins actifs vers la production scientifique dans des revues de référence. Les co-publications, lorsqu'elles sont possibles, et les ateliers d'écriture peuvent contribuer à installer cette dynamique. Dans le même état d'esprit, inciter les étudiants à viser des supports de publication plus ambitieux au moment de l'après-soutenance est souhaitable. Il existe à cet égard des revues abordables et référencées. L'implication de l'équipe dans des projets (ANR, Européens) devrait, à terme, faciliter la coopération entre des membres d'équipe géographiquement dispersés et la valorisation de la recherche par des publications plus nombreuses, dans des supports français et internationaux.

Équipe 4 : Ressources Humaines et Stratégie des Organisations (RHESO)
 Nom des responsables : Sébastien Maihagu et Carine Catelin Luangsay

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe RHESO développe cinq thèmes de recherche en ressources humaines et stratégie : institutionnalisation de l'éthique organisationnelle et responsabilité sociale des organisations, mobilisation des hommes et action collective, santé et travail, performance individuelle et organisationnelle, stratégie des organisations.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le rapport HCERES de 2016 avait mentionné plusieurs points faibles et améliorations à apporter. Il faut mentionner les progrès réalisés par l'équipe RHESO au cours de la période.

Les publications de niveau international se sont développées. Les publications de rang A sont passées de 3 à 11 au cours de la période, et les projets internationaux (Eucor par exemple) constituent une bonne base pour lancer des co-publications avec des collègues étrangers.

L'encadrement doctoral s'est développé avec 13 thèses soutenues et 11 en préparation. Toutefois, seulement 2 HDR ont été soutenues, et il manque encore une dynamique d'implication collective dans l'encadrement des thèses et des HDR.

La dynamique du thème repose sur un trop faible nombre de personnes. Le pilotage des activités a été élargi, notamment aux porteurs des contrats de recherche, même s'il reste à structurer le pilotage des projets de façon coordonnée entre les trois universités.

La stratégie et les perspectives scientifiques sont à clarifier, y compris en ce qui concerne le lien avec le thème sur l'éthique et la RSE. La RSE et l'éthique sont bien intégrées dans les différents contrats de recherche qui ont tous des implications sociétales.

Il est souhaitable que l'équipe se positionne sur des appels à projets. Des contrats de recherche régionaux et européens ont commencé à se développer, mais de nombreux AAP proposés par les 3 universités pourraient être mieux saisis.

EFFECTIFS ET RESSOURCES DE L'ÉQUIPE :

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	21
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	25
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	8
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	11
Sous-total personnels non permanents en activité	19
Total personnels	44

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe RHESO a fait la preuve de sa pertinence dans le cadre de l'unité à laquelle elle apporte non seulement des publications académiques, mais surtout une légitimité quant aux réponses à la demande d'une société en mutation profonde. Toutefois, les travaux sont encore dispersés et il manque une cohérence d'ensemble pour affirmer une plus grande ambition de visibilité régionale, voire nationale dans les domaines abordés. Les contrats de recherche se développent, mais ils sont encore embryonnaires. Il reste à amplifier les résultats obtenus.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe RHESO a bien progressé au cours de la période. Elle a notamment produit 11 articles dans des revues de rang A Hcéres contre 3 au cours de la période précédente, ainsi que 26 articles dans des revues de rang B et 12 articles dans des revues de rang C. 18 % des articles sont publiés dans des revues internationales.

L'équipe anime notamment l'activité de 25 enseignants-chercheurs dont 4 professeurs et 3 HDR spécialisés en GRH et en stratégie ainsi que de 11 doctorants. L'activité est soutenue en volume avec un total de 244 productions, dont 116 communications dans des congrès. Des journées de recherche sont animées de façon régulière.

Les orientations sont claires et sont centrées sur la problématique des évolutions des organisations dans un contexte de mutations sociétales. Cette stratégie est déclinée en plusieurs sous-thèmes qui sont pertinents et correspondent à la responsabilité sociétale de la recherche universitaire en France : transformation des rapports entre salariés et employeurs, qualité de vie au travail, éthique du management et innovations managériales, digitalisation, etc.

Un point fort est le développement des réponses à des appels à projets, par exemple sur la GRH des travailleurs frontaliers, la mobilité professionnelle, la dynamique industrielle et l'innovation, la démocratie alimentaire ou encore la GRH dans le secteur de l'énergie ainsi que la participation au projet EUCOR.

Points faibles et risques liés au contexte

Les travaux et publications sont encore dispersés. Ils sont réalisés avec des équipes réduites qui témoignent encore peu de l'existence d'un collectif de travail. En particulier, les projets sont encore émergents et fragmentés, ce qui ne permet pas d'obtenir une véritable visibilité nationale, qui plus est internationale. Malgré les efforts de coordination inter-sites, les initiatives sont encore très individuelles ou le fait de petits groupes d'enseignants-chercheurs, loin des critères requis pour obtenir des contrats européens ou de partenariats ambitieux et pérennes avec les milieux socio-économiques.

Les publications, quant à elles, ne permettent pas encore d'identifier une compétence discriminante de l'équipe RHESO en tant que pôle d'expertise français dans le domaine du développement organisationnel. Bien sûr, les thèmes abordés sont porteurs et correspondent aux attentes de la société vis-à-vis des sciences de gestion et du management, mais il serait nécessaire de structurer les compétences de l'équipe RHESO dans une véritable stratégie collective.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe RHESO est particulièrement bien positionnée pour développer des liens avec les milieux socio-économiques au niveau régional. En particulier, il existe de nombreux besoins de transformation des écosystèmes économiques locaux qui appellent des recherches collaboratives, notamment avec les milieux industriels des trois agglomérations : évolution de l'agro-alimentaire, transition de l'industrie automobile vers les mobilités décarbonées, accélération des processus d'évolution vers l'industrie 5.0 pour dépasser les limites de la vision techno-économique de l'industrie 4.0, etc. La stratégie de l'axe pourrait aussi être articulée plus étroitement avec les chaires dans les composantes de gestion, en sciences appliquées et en SHS des trois universités.

Au niveau des publications, il serait utile de se mettre davantage en relation avec les régions frontalières environnantes (Basel, Freiburg, Stuttgart, etc.) en profitant de la tendance des revues internationales de management à favoriser des publications de recherches ayant des impacts managériaux et sociétaux.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 27 octobre 2022 à 09h00

Fin : 27 octobre 2022 à 16h15

Entretien réalisé : en visioconférence

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
12h00-13h00	Déjeuner
13h00-13h30	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires
13h30-14h00	Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants
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
16h00-16h15	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
16h15	Fin de l'entretien

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Aucun point particulier à mentionner.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président

à

Monsieur Éric Saint Aman
HCERES
Directeur du Département d'évaluation
de la recherche
2 rue Albert Einstein
75013 Paris

Dossier suivi par :
Colette SCHMITT
Directrice du Pôle Recherche
colette.schmitt@u-bourgogne.fr

Dijon, le 19 janvier 2023

Objet : Evaluation HCERES DER-PUR230023118 - CREGO - Centre de recherche en gestion des organisations

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour l'envoi du rapport d'évaluation comportant un avis globalement très positif sur le Centre de Recherche en Gestion des Organisations (CREGO) qui associe l'université de Bourgogne, l'université de Franche-Comté et l'Université de Haute Alsace.

Sa Directrice, Madame Angèle Renaud, tient à souligner la qualité de l'analyse et remercie les membres du comité de visite pour leurs propositions.

Je tiens enfin à réaffirmer le soutien de l'université de Bourgogne à cette unité de recherche.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.



Vincent THOMAS
Président de l'université de Bourgogne

Dijon, le 13 janvier 2023

Monsieur Eric SAINT-AMAN
Département d'Évaluation de la Recherche
Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche
et de l'Enseignement Supérieur (Hcéres)
2, rue Albert Einstein
75013 Paris

Références : DER-PUR230023118 - CREGO - Centre de recherche en gestion des organisations

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour la transmission du rapport d'évaluation du Centre de Recherche en Gestion des Organisations (CREGO). Ce rapport témoigne d'une lecture attentive du dossier fourni ainsi que de la qualité de l'écoute du comité d'experts lors des entretiens du 27 octobre 2022.

Les recommandations formulées dans ce rapport seront très utiles pour enrichir notre projet scientifique et pour atteindre nos objectifs dans le cadre du prochain contrat. Par conséquent, je n'ai pas d'observation de portée générale à formuler sur ce rapport d'évaluation.

Au nom du CREGO, j'adresse mes vifs remerciements aux membres du comité : M. le Président Nicolas Lesca, Mme Véronique Bessière, M. Marc Bonnet, Mme Marie-Hélène Fosse-Gomez, et M. Jérôme Meric. Mes remerciements vont également à M. Nicolas Aubert, Conseiller scientifique, représentant du Hcéres.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Angèle Renaud
Directrice du CREGO

CREGO
Centre de Recherche en Gestion des Organisations
Pôle d'Économie et de Gestion
2 Boulevard Gabriel
BP 26611 - 21066 DIJON Cedex
Tél. 03 80 39 54 00

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)

