



**HAL**  
open science

## CEREN - Laboratoire de sciences du management

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CEREN - Laboratoire de sciences du management. 2016, École supérieure de commerce de Dijon - Groupe. hceres-02034932

**HAL Id: hceres-02034932**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034932v1>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :

Centre de Recherche sur l'Entreprise

CEREN

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Groupe ESC Dijon Bourgogne

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel COSNARD, président

*Au nom du comité d'experts,<sup>2</sup>*

Gilles PACHE, président du comité

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

## Rapport d'évaluation

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.

Nom de l'unité : Centre de Recherche sur l'Entreprise

Acronyme de l'unité : CEREN

Label demandé :

N° actuel :

Nom du directeur  
(2015-2016) : M. Alexandre ASSELINEAU

Nom du porteur de projet  
(2017-2021) : M. Alexandre ASSELINEAU

## Membres du comité d'experts

Président : M. Gilles PACHE, Université d'Aix-Marseille

Experts : M<sup>me</sup> Anne JENY, École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC)

M. Florent NOËL, IAE de Paris

M<sup>me</sup> Claude PECHEUX, Université Catholique de Louvain, Belgique

Déléguée scientifique représentante du HCERES :

M<sup>me</sup> Stéphanie CHATELAIN-PONROY

Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Stephan BOURCIEU, ESC Dijon Bourgogne

M. Olivier LÉON, ESC Dijon Bourgogne

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

Le Centre de Recherche sur l'Entreprise (CEREN) a été fondé en mars 2003 pour regrouper et piloter l'ensemble des activités de recherche de l'ESC Dijon Bourgogne. À partir de 2008, l'unité de recherche connaît une nouvelle étape avec l'intégration au Plan d'Action Régional pour l'Innovation (PARI) du Conseil régional de Bourgogne, la création d'un laboratoire d'économie expérimentale (LESSAC) et de deux chaires, et le développement de réseaux académiques internationaux. L'unité de recherche est localisée à Dijon.

### Équipe de direction

La direction du CEREN est assurée par M. Alexandre ASSELINEAU, qui fut directeur académique et de la recherche de l'ESC Dijon Bourgogne de septembre 2013 à septembre 2015. Depuis septembre 2015, M. Alexandre ASSELINEAU assure la direction de la recherche et de la formation continue au sein de l'école. Cette direction est directement rattachée à la direction générale de l'école. L'équipe de pilotage du CEREN est constituée d'une chargée de développement scientifique et d'un conseiller scientifique.

### Nomenclature HCERES

SHS1\_2 : Finance, management

### Domaine d'activité

Sciences de Gestion : Finance-Gouvernance et Organisation, Innovation et Entrepreneuriat, Microfinance, Vin et Culture, Méthodes expérimentales.

## Effectifs de l'unité

Composition de l'unité	Nombre au 30/06/2015	Nombre au 01/01/2017
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	44	45
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		
N5 : Autres chercheurs (DREM, post-doctorants, etc.)		
N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)		
N7 : Doctorants		
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>45</b>	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	6	

Bilan de l'unité	Période du 01/01/2010 au 30/06/2015
Thèses soutenues	5*
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	4*
Nombre d'HDR soutenues	3*

\* Au cours de la période certains membres du CEREN ont soutenu une thèse ou présenté une habilitation à diriger des recherches. Cependant, l'ESC n'étant pas habilitée à décerner le grade de docteur ni le titre d'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), les thèses et diplômes d'HDR indiqués dans le tableau ci-dessus ne peuvent être attribués au CEREN, puisque soutenus dans une autre institution universitaire.

## 2 • Appréciation sur l'unité

### Introduction

Le Centre de Recherche sur l'Entreprise (CEREN) s'inscrit dans le projet stratégique de l'ESC Dijon Bourgogne, qui souhaite placer la recherche au cœur de sa mission, parallèlement à sa vocation de délivrer des enseignements de management et d'économie. Les thématiques abordées par le CEREN relèvent de la gestion, de l'organisation et de l'économie. Elles ont pour objectif d'être en phase avec les besoins des entreprises. La politique scientifique s'articule autour de cinq axes (ou thèmes) : deux axes correspondant à des ancrages disciplinaires (Finance-Gouvernance et Organisation ; Innovation et Entrepreneuriat), deux axes sectoriels (Microfinance ; Vin et Culture), et un axe transversal prenant appui sur les méthodes expérimentales (Décisions et Comportements). Ces axes se sont imposés pour trois raisons : (1) une expression de besoins de formations spécifiques au niveau local, (2) des expertises préexistantes en termes de recherche, et (3) des compétences individuelles fortes au niveau de l'école.

Depuis sa création, en mars 2003, le CEREN s'est fortement structuré, notamment à travers la création de quatre chaires (Gouvernance, Microfinance, Management et innovation responsables, Évaluation médico-marketing des allégations de santé). L'unité comprend 44 chercheurs. Plus de 90 % des membres du CEREN sont désormais titulaires d'un doctorat.

### Avis global sur l'unité

Le CEREN est de création récente. Il a su construire une identité régionale relativement structurée, en développant des thèmes de recherche ciblés sur le management du vin, la gouvernance et l'analyse organisationnelle, l'entrepreneuriat notamment. L'équipe est active ; certains de ses membres sont très impliqués dans la diffusion des savoirs dans la société (presse professionnelle, manuels). Les cinq thématiques de recherche font toutefois apparaître des écarts non négligeables, notamment en termes de rayonnement et de publication dans les meilleurs supports. La jeunesse de l'unité de recherche et le faible nombre de membres habilités à diriger des recherches attirent des chercheurs confirmés disposant déjà d'un réseau. En revanche, sur le plan de l'accompagnement des doctorants accueillis, et dans la mesure où l'ESC ne peut délivrer le grade de docteur, le CEREN reste dépendant d'autres unités de recherche en matière de « vivier », et il ne peut actuellement faire preuve de forte attractivité en matière de chercheurs juniors. En outre, l'unité de recherche manque de lisibilité au plan organisationnel (chevauchement de thématiques, multiplication des chaires et équipes, axes et laboratoire), et les liens avec les grandes disciplines des sciences de gestion n'apparaissent pas évidents.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité de recherche est fortement impliquée dans la vulgarisation de la recherche (manuels, conférences professionnelles, tribunes). La publication de tribunes de presse, notamment, est en forte augmentation sur la période 2010-2015, soulignant la capacité du CEREN à s'impliquer dans le débat sociétal. Par ailleurs, des travaux ont été reconnus par la communauté au plan scientifique, notamment au travers de récompenses comme le Prix FNEGE-EFMD (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises - European Foundation for Management Development) de l'ouvrage de management de l'année. La direction de l'école manifeste une volonté politique de développement, notamment avec la création de nouvelles chaires. Signalons la présence du LESSAC (Laboratory for Experimentation in Social Sciences and Consumer Behaviour), un laboratoire reconnu et dynamique en économie expérimentale, qui permet à l'unité de recherche de nouer des relations multiples, y compris au plan international. L'ancrage local et de multiples partenariats avec les entreprises de la région, notamment dans le domaine du *wine management*, et la présence d'un incubateur facilitant les travaux en entrepreneuriat, sont également à noter.

En matière d'organisation et de vie de l'unité, le temps des enseignants-chercheurs consacré à la recherche est formalisé dans le cadre de plans de charges et d'objectifs individualisés (66 jours annuels en moyenne, soit un tiers-temps). La recherche est étroitement imbriquée dans les activités de l'école et dans ses dispositifs de gestion des ressources humaines appliqués aux enseignants-chercheurs. Le comité d'experts note positivement une équipe présente, dynamique, avec de nombreuses interactions entre les chercheurs favorisées par l'existence d'un site unique. Enfin, l'unité de recherche dispose d'un atout important en termes de support administratif : une assistante de recherche impliquée, compétente et dynamique.

### Points faibles et risques liés au contexte

Malgré une inflexion dans les deux dernières années, le comité d'experts note le faible volume de publications dans des revues d'excellence, et l'absence d'un groupe élargi de chercheurs de très haut niveau susceptible d'entraîner le reste de l'unité de recherche. Il existe en outre un risque lié au départ éventuel de quelques individualités clés, dont les papiers sont publiés dans des supports de classe mondiale. De même, les enseignants-chercheurs sont peu présents dans les comités éditoriaux de revues classées A selon le classement du HCERES, au profit de revues moins bien classées. Cela résulte de la reconnaissance limitée de l'unité de recherche au niveau international, à l'exception de certains domaines d'excellence, notamment en économie expérimentale. La taille de l'unité de recherche reste, toutes proportions gardées, assez petite et l'absence de programme doctoral empêche la création d'un « vivier » et la possibilité de diriger des thèses pour les chercheurs habilités à diriger des recherches, dont le nombre reste réduit (six chercheurs habilités à diriger des recherches sur 44).

En matière d'organisation et de vie de l'unité de recherche, la gouvernance est assez peu formalisée (conseil scientifique, conseil de la recherche, conseil académique), et le mode de désignation des « cadres » de l'unité de recherche n'est pas précisé : sont membres des instances de gouvernance du CEREN, les responsables des sous-composantes (chaires, équipes). Le conseil de la recherche compte ainsi dix membres, dont huit responsables d'équipes ou de chaires. Cette multiplication des équipes et des chaires conduit à former des équipes plutôt petites, avec un fort risque de balkanisation. La projection à cinq ans fait apparaître une volonté de poursuite de la plupart des activités actuelles, avec un manque de focalisation sur quelques axes stratégiques majeurs.

### Recommandations

Le comité d'experts suggère à l'unité de recherche d'identifier un nombre réduit d'axes d'excellence différenciants, notamment dans le contexte nouveau de création de la ComUE Université Bourgogne Franche-Comté. Des choix plus marqués doivent être faits pour éviter une dispersion synonyme d'une plus faible dynamique, notamment au niveau international. Sans souci d'exclusive, l'économie expérimentale, le *wine management* et la microfinance pourraient permettre à l'unité de recherche d'être identifiée comme une équipe à forte visibilité dans le monde académique et professionnel. Une réflexion devrait être engagée sur le positionnement stratégique de l'unité de recherche dans son environnement. Elle aurait intérêt à être associée à une réflexion sur le leadership scientifique, aujourd'hui très dispersé compte tenu de la démarche privilégiée (« à partir de la base ») pour la construction des axes et thèmes de recherche. Le comité d'experts invite le collectif de chercheurs à maintenir la dynamique de collaborations, tant internes qu'externes.