

HCERES

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

Département d'Évaluation de la Recherche

Évaluation de l'unité :

Centre de Recherche sur l'Entreprise, les Organisations
et le Patrimoine

CREOP

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université de Limoges

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

HCERES

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

Département d'Évaluation de la Recherche

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

Au nom du comité d'experts,²

Isabelle Dauriac, présidente du comité

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

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

² 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, les Organisations et le Patrimoine

Acronyme de l'unité : CREOP

Label demandé : EA

N° actuel : EA 4332

Nom du directeur
(2016-2017) : M. Marcel BAYLE

Nom du porteur de projet
(2018-2022) : M^{me} Gulsen YILDIRIM

Membres du comité d'experts

Présidente : M^{me} Isabelle DAURIAC, Université Paris-Descartes (représentante du CNU)

Experts : M^{me} Anne ETIENNEY-DE SAINTE MARIE, Université Paris 13

M. Éric PEZET, Université Paris-Nanterre

M. Denis VOINOT, Université Lille 2

Délégué scientifique représentant du HCERES :

M. Marc PICHARD

Représentant des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Pierre-Marie PREUX, Université de Limoges

Directeur de l'École Doctorale :

M. Choukri BEN AYED, ED n° 526, « Sociétés et organisations »

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

L'unité a quatorze ans d'existence. Elle est née en 2002 du regroupement d'enseignants-chercheurs de droit privé et de sciences de gestion ayant souhaité se fédérer autour de thématiques communes : les entreprises et autres organisations du monde économique et social, d'une part, le patrimoine, tant professionnel que personnel, d'autre part, les deux thématiques n'étant, à l'évidence, pas sans liens.

Elle n'a pas connu de modification majeure de sa structure depuis lors. On peut toutefois signaler la consolidation de sa ressource humaine encadrante en sciences de gestion liée, d'une part, au recrutement le 1^{er} septembre 2016 d'une professeure relevant de la section 06 et, d'autre part, à l'achèvement de la mise en place de l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Limoges dont le développement ne devrait plus à l'avenir nuire à l'épanouissement des activités de recherche des gestionnaires membres de l'unité.

Le CREOP est localisé sur un site unique, dans le bâtiment dédié à l'IAE et à proximité immédiate de l'UFR de droit et de sciences économiques de l'Université de Limoges (5 rue Félix Eboué, à Limoges).

Équipe de direction

L'équipe actuelle de direction est bicéphale : on distingue une direction exécutive, en charge de la gestion financière et matérielle de l'unité, confiée à M. Marcel BAYLE (droit privé) et une direction scientifique, confiée à M. Bernard VAREILLE (également droit privé).

Nomenclature HCERES

Domaine scientifique : SHS Sciences humaines et sociales.

Domaine disciplinaire : SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux.

Sous-domaines disciplinaires : SHS2_1 Droit ; SHS1_2 Finance, management.

Domaine d'activité

Droit privé - Sciences de gestion.

Effectifs de l'unité

Composition de l'unité	Nombre au 30/06/2016	Nombre au 01/01/2018
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	21	20
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 chercheurs et enseignants-chercheurs (ATER, post-doctorants, etc.)	2 (1 ETP)	
N5 : Chercheurs et enseignants-chercheurs émérites (DREM, PREM)	1	
N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)		
N7 : Doctorants	16	
TOTAL N1 à N7	41	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	

Bilan de l'unité	Période du 01/01/2011 au 30/06/2016
Thèses soutenues	14
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1
Nombre d'HDR soutenues	4

2 • Appréciation sur l'unité

Avis global sur l'unité

Le CREOP est une unité de taille modeste dynamique affichant une réelle cohésion. Elle fédère depuis 2002 des enseignants-chercheurs en droit privé et en sciences de gestion. Cette alliance disciplinaire, sans être unique en France, est judicieuse sur le plan scientifique et très opérationnelle au sein de l'Université de Limoges, où elle permet de déployer et d'asseoir une offre de masters en droit privé et gestion très bien coordonnée avec ses forces de recherche. Les profils disciplinaires des membres de l'unité étant très divers, y compris au sein du droit privé et des sciences de gestion, l'unité affiche des thématiques relativement générales : les entreprises et autres organisations du monde économique et social ; le patrimoine tant professionnel que personnel. Chacun peut être convaincu de l'importance majeure de ces notions tant pour la vie économique que familiale et ne pas douter que les analyses et recherches qui pourront être menées à leur sujet seront d'autant plus enrichissantes et novatrices qu'elles s'affranchiront des cloisonnements académiques. En outre, ces thématiques offrent la souplesse indispensable à l'optimisation d'un capital humain sensible à la moindre mobilité individuelle compte tenu de la taille de l'unité :

elles devraient permettre l'accueil de nouveaux enseignants-chercheurs, jeunes docteurs ou doctorants au titre d'affectations nouvelles ou de simples accueils à durée déterminée. Il y a là certainement aussi une clé essentielle permettant de créer des opportunités d'entreprises collectives et de s'enrichir des stratégies individuelles de recherche avec lesquelles l'unité doit composer compte tenu des cultures d'évaluation différenciées des disciplines de rattachement.

Le dynamisme de l'unité est corroboré par son bilan scientifique. Sans doute l'unité n'est-elle pas parvenue à investir également tous les axes de recherche qu'elle avait eu l'ambition de développer. L'axe 3, « L'autonomie de la personne des parties prenantes dans les entreprises et les organisations », moins explicite que les autres, n'a pas été véritablement investi, mais les conséquences en sont tirées pour le projet scientifique à venir. En revanche, sur les autres axes, l'unité capitalise une production scientifique, collective et individuelle, de bonne densité et qualité, dotée d'un rayonnement indiscutable tant sur le plan académique qu'auprès des acteurs sociaux et économiques. Doit en particulier être soulignée la grande notoriété scientifique de l'unité dans le domaine du droit patrimonial de la famille, confirmé par le nombre très important de publications relevant de cette thématique. L'apport des gestionnaires est certes moins marqué mais il se manifeste par des publications en anglais, ce qui donne une visibilité internationale à l'unité même si, dans l'ensemble, l'internationalisation demeure assez modeste. L'investissement soutenu sur la durée de cette unité se traduit aussi par la régularité des manifestations organisées (colloques) auxquels ses membres participent et qui, pour certains, ont pu ensuite se traduire par des réalisations concrètes au profit d'entités économiques et institutionnelles locales ainsi que par la mise en place de partenariats originaux et structurants, tel que l'« Observatoire des difficultés des PME (Petites et Moyennes Entreprises) ». Toutes ces réalisations contribuent à l'ancrage territorial solide du CREOP. Le dialogue des disciplines du droit et de la gestion est effectif, il est reconnu dans l'environnement économique social et culturel. La participation de plusieurs chercheurs aux deux chaires d'excellence créées par l'Université de Limoges révèle le souci de cette unité de ne négliger aucune des dimensions de cet ancrage scientifique.

L'unité s'illustre également par un réel engagement dans la formation par la recherche qui se traduit par un encadrement de proximité des doctorants et un soutien volontariste aux maîtres de conférences souhaitant soutenir une HDR (Habilitation à Diriger des Recherches). Les taux de soutenance de thèses et de HDR sont très bons. L'association de maîtres de conférences HDR et de professeurs dans l'encadrement des thèses devient une pratique courante : les doctorants entendus se félicitent de cette pratique originale, dont le mérite réside sans doute encore davantage dans l'accompagnement qu'elle assure à ceux qui font leurs premières armes dans les responsabilités d'encadrement des travaux de doctorat.

Les réalisations de cette unité comme l'énoncé de sa stratégie de recherche à venir laissent néanmoins transparaître quelques écueils qui restent à surmonter pour améliorer encore les équilibres entre ses domaines traditionnels de spécialité et sa volonté affichée de parvenir à une unité bidisciplinaire, rassemblant l'ensemble des compétences en droit et gestion sur des projets scientifiques communs. Il est certain que la thématique, très large, de l'entrepreneuriat constitue un levier pour la mise en œuvre de cette ambition. En outre, l'évolution projetée de la gouvernance de l'unité, qui a accueilli une professeure en sciences de gestion, en améliorera la visibilité sur le plan organique. Dans cette même perspective, identifier des responsables dans les deux disciplines pour des axes de recherche conçus comme structurants des ambitions collectives et individuelles pourrait également être envisagé.

Par ailleurs, excepté des initiatives notées en sciences de gestion, la politique de réseau du CREOP n'est guère plus convaincante que lors de la précédente évaluation et l'unité ne travaille toujours pas sous contrat, sans qu'il soit aisé d'identifier ce qui est à l'origine du relativement faible investissement de l'unité dans ces pratiques. La diversification de ses ressources (budgétaires et/ou en ressources humaines) ne semble pas avoir été dans le passé une priorité majeure. Les outils de valorisation de la recherche (site internet par exemple) donnent le sentiment d'être en jachère. Extrêmement investis, les enseignants-chercheurs insistent sur la qualité des rapports qu'ils entretiennent entre eux ; n'éprouvent-ils ni le besoin ni le souhait de dépasser la dimension noblement artisanale de leurs activités de recherche ou n'en ont-ils simplement pas l'opportunité par manque de disponibilité (très impliqués dans les formations et l'IAE et peu soutenus faute d'appui administratif dédié spécifiquement à l'administration et la valorisation des projets de recherches) ? La visite du comité d'experts n'a pas permis de dissiper l'incertitude.

Il est pourtant à prévoir que l'intensification des recherches menées en sciences de gestion génèrera de nouveaux coûts. Surtout, il est avéré que l'inscription de l'université dans une nouvelle région (Nouvelle Aquitaine) bouleverse la politique régionale de recherche ce qui aura un impact immédiat sur les modalités de financement et conditions d'attribution des contrats doctoraux pour cette unité (comme d'ailleurs pour les autres unités de l'université). En outre, si hier la COMUE (COMmunauté d'Universités et Établissements) ne recouvrait que très imparfaitement les centres d'attractivité naturels du CREOP, ses contours aujourd'hui incertains et le nouveau visage de la région académique n'offrent guère de correspondances plus évidentes.

La prise de conscience est à l'œuvre, encore faudra-t-elle qu'elle se traduise par des évolutions stratégiques et méthodologiques, ce qui pour cette unité implique aussi des changements culturels. Consolider son engagement sur des appels à projets, investir davantage des réseaux et/ou partenariats scientifiques allant au-delà des relations interpersonnelles privilégiées et fructueuses déjà tissées, sont autant de pistes que la gouvernance de cette unité pourrait vouloir intensifier de manière profitable. Reste que tout cela exige, à n'en pas douter, une part d'accompagnement. Conserver son potentiel de recherche et d'encadrement professoral par-delà les départs à la retraite annoncés à moyenne échéance est indispensable pour ne pas hypothéquer le développement scientifique en cours de cette unité. Sans doute conviendrait-il que l'unité engage aussi une réflexion sur la valorisation de la recherche sans négliger d'identifier les soutiens logistiques, administratifs voire en ressources humaines que ces ambitions nouvelles pourraient également impliquer. Le bénéfice que représente l'affectation d'un personnel administratif à l'unité est salué par tous, encore faut-il convenir qu'il est de facto absorbé par les missions de scolarités inhérentes à différents masters adossés à l'unité.

Le CREOP a confirmé pendant la période évaluée la démonstration déjà faite qu'il est possible de soutenir sur la durée une recherche de qualité à Limoges grâce non seulement à la notoriété au plan national de certains de ces membres mais également à la cohésion de l'ensemble des enseignants-chercheurs dont l'investissement ne se dément pas au fil des années. L'arrivée d'une professeure en sciences de gestion permet d'initier des dynamiques nouvelles et prises de conscience collectives chez les maîtres de conférences de cette discipline. Issus d'horizons divers, les gestionnaires ont manifesté la satisfaction qui est la leur d'être rattachés à cette unité. Il faut maintenant veiller à ce qu'ils jugulent les risques de dispersion et aient pour priorité de transformer des données collectées en publications académiques de rangs possiblement améliorés. Pour sa part, renforcé par le recrutement d'un maître de conférences en droit des affaires ayant déjà par le passé bénéficié d'un post-doctorat au CREOP, l'effectif des juristes se caractérise par la stabilité et la fidélité de ses membres. Des facteurs de risques tenant d'ailleurs moins à la taille de l'unité qu'à sa capacité de renouvellement et à son aptitude à se reformuler sur le plan méthodologique et stratégique demeurent. En termes d'impulsion, cette unité de recherche est encore très étroitement marquée par, et dépendante du, rayonnement propre de son responsable de la stratégie de recherche. Dans ce contexte, si l'anticipation en termes de gouvernance des prochains départs à la retraite a convaincu le comité d'experts, elle devrait être approfondie par une réflexion sur la gouvernance des axes de recherche structurant la stratégie scientifique de l'unité. Il est à souhaiter sur la période du prochain contrat que ceux qui sont d'une manière ou d'une autre d'ores et déjà considérés au sein de l'unité comme la « relève » affirment leur empreinte avec davantage de force sur les réalisations à venir du CREOP (pilotage et animation visible de projets individuels et/ou collectifs). La transmission est préparée, c'est une très bonne chose. Pour autant, l'unité doit rester vigilante à ne pas s'inscrire dans quelque forme que ce soit d'attentisme. Les clés de son rayonnement et de son attractivité à venir se jouent dans son aptitude immédiate aux reformulations dynamiques de ce qui fait et doit rester l'ADN du CREOP.