

DOCUMENT D'AUTOEVALUATION DES UNITES DE RECHERCHE

CAMPAGNE D'EVALUATION 2025-2026
VAGUE A – LABORATOIRE CERAG

Mars 2025



TABLE DES MATIERES

1-	Informations générales pour le contrat en cours.....	4
1-1	Identification de l'unité.....	4
1-2	Présentation de l'unité.....	5
	Historique, localisation de l'unité :	5
	Organisation de l'unité :.....	5
	Equipes, plateformes, services communs, etc... :	7
	Effectif de l'unité et de ses éventuelles équipes :	7
	Thématiques scientifiques :	8
1-3	Environnement de recherche	8
1-4	Prise en compte des recommandations du précédent rapport.....	9
	R1 : Le CERAG doit veiller à la sanctuarisation du financement des bases de données, lesquelles conditionnent l'accès à des revues de standing,	9
	R2 : L'adaptation continue de l'organisation du CERAG sur la période avec la perte de cinq postes d'appui à la recherche, dont deux ingénieurs de recherche, et les difficultés à stabiliser un poste pérenne UGA, appellent une mobilisation constante de la direction.....	9
	R3 : L'unité n'a pas encore mis en place une politique de sécurité des systèmes d'information, et ne dispose pas de référent en la matière. Ce point, de même que l'existence de procédures concernant les plans de gestion de données, sont rendus obligatoires par les principaux organismes financeurs publics (ANR, Europe).....	9
	R4. Le CERAG doit poursuivre l'internationalisation des activités de recherche avec une base élargie d'enseignants-chercheurs impliqués.....	10
	R5. Le CERAG devrait développer les collaborations internes en son sein en visant des supports de publication les plus élevés, notamment internationaux. Ceci permettrait d'une part de structurer les collaborations au sein des nouveaux axes structurants de l'équipe et, d'autre part, d'accompagner la montée en gamme des publications par un partage d'expérience.....	11
	R6. Le Conseil de laboratoire du CERAG pourrait réfléchir à la stratégie à développer afin d'obtenir davantage de supports de financement CIFRE tout en suscitant l'intérêt des étudiants – de l'IAE notamment – pour ce dispositif.	12
	R7. La localisation des enseignants-chercheurs valentinois mérite une attention particulière visant à conforter leur participation aux activités collectives de l'unité de recherche ainsi qu'à la dynamique de publication, montage et conduite de projets.	12
2-	Introduction du Portfolio.....	13
	Sept Publications.....	13
	Cinq productions	14
3-	Autoévaluation du bilan	16
3- 1	Autoévaluation de l'unité.....	16
	Domaine 1. Objectifs scientifiques, organisation et ressources de l'unité.....	16
	Référence 1. L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents et elle s'organise en conséquence.	16
	Référence 2. L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.	19
	Référence 3. L'unité dispose de locaux, d'équipements et de compétences techniques adaptés à sa politique scientifique et à ses objets de recherche.....	21
	Référence 4. Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.....	23
	Domaine 2. Les résultats, le rayonnement et l'attractivité scientifiques de l'unité.....	23

Référence 1. L'unité est reconnue pour ses réalisations scientifiques qui satisfont à des critères de qualité.....	23
Référence 2. Les activités de recherche de l'unité donnent lieu à une production scientifique de qualité.	27
Référence 3. L'unité participe à l'animation et au pilotage de sa communauté.....	30
Référence 4. La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.	34
Domaine 3. Inscription des activités de recherche dans la société.....	34
Référence 1. L'unité se distingue par la qualité de ses interactions avec le monde culturel, économique et social.....	34
Référence 2. L'unité développe des produits et des services à destination du monde culturel, économique et social.	37
Référence 3. L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.....	37
3- 2 Autoévaluation des équipes	38
3- 3 Synthèse de l'autoévaluation	38
Objectifs / Organisation / Ressources	38
Résultats et rayonnement	39
Liens avec la Société.....	39
4- Trajectoire de l'unité.....	40
La structuration. Refondre les axes et faire évoluer les thématiques	40
La trajectoire du laboratoire et son environnement institutionnel.....	42
La soutenabilité de la trajectoire : l'enjeu des ressources humaines et financières.....	43

1- INFORMATIONS GENERALES POUR LE CONTRAT EN COURS

1-1 Identification de l'unité

Nom de l'unité : CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES APPLIQUEES A LA GESTION

Acronyme : CERAG

Label et numéro : EA 7521

Domaine scientifique principal :

SHS : Sciences Humaines et Sociales

Panels scientifiques par ordre décroissant de pertinence :

Panel 1

SHS1 : Marchés et organisations

Équipe de direction :

Bérangère Deschamps, Co-directrice, Professeure des Universités, UGA, IUT 2 Grenoble.

Annick Valette, Co-directrice, Professeure des Universités, UGA Grenoble INP, Grenoble IAE.

Mathilde Cuenne, Responsable administrative et financière.

Liste des tutelles de l'unité de recherche :

Université Grenoble Alpes (tutelle principale)

Grenoble INP-UGA (tutelle associée)

École(s) doctorale(s) de rattachement :

EDSG (École Doctorale des Sciences de Gestion)

1-2 Présentation de l'unité

Historique, localisation de l'unité :

Créé en 1985, le CERAG est une équipe d'accueil (EA 7521) de l'Université Grenoble Alpes (UGA), université interdisciplinaire résultant de la fusion en 2016 des trois universités de Grenoble. Jusqu'au 31 décembre 2015, le CERAG était une Unité Mixte de Recherche CNRS (UMR 5820). Elle est alors devenue Formation de Recherche en Évolution du CNRS (FRE 3748) du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, pour se transformer finalement en **Équipe d'Accueil (EA)** au 1er janvier 2018.

Le CERAG est le seul laboratoire de Sciences de Gestion de l'UGA. Ses membres enseignent **dans huit composantes** répartis dans trois établissements-composantes du Grand Établissement UGA :

- UGA : IUT 2, IUT Valence, FEG (Faculté d'Economie et de Gestion), UFR Sociétés, cultures et langues étrangères,
- Grenoble INP : IAE Grenoble et Valence, écoles de l'INP
- Sciences Po Grenoble-UGA.

Depuis le 1er Janvier 2024, dans le contexte de structuration du Grand Etablissement UGA, l'IAE a intégré Grenoble INP, Institut d'ingénierie et de management. Ainsi, les enseignants-chercheurs (EC) des deux sites de l'IAE (Grenoble et Valence) sont désormais employés par l'INP Grenoble-UGA. Cela représente les deux tiers de l'effectif des EC du CERAG. Le laboratoire dépend donc désormais de deux tutelles : l'UGA (tutelle principale) et Grenoble INP-UGA (tutelle secondaire).

Le laboratoire est hébergé dans un bâtiment CNRS, avec deux autres laboratoires (Mathdoc et Eurofidai). **Les locaux** sont assez vétustes. Les équipes techniques du CNRS manquent d'effectifs. Elles ne répondent qu'aux urgences.

Organisation de l'unité :

Nous avons candidaté à la direction du laboratoire en soutenant une **codirection**, plutôt qu'une direction et direction adjointe. Après près de trois et demi de pratique, nous pensons que c'est une très bonne solution pour diriger un laboratoire de cette taille, dans un environnement complexe. L'institution universitaire est sans doute gagnante puisque deux énergies se cumulent. Nous bénéficions d'une adresse mail commune, échangeons beaucoup. Il n'y a pas de confusion pour les collègues ou pour tous nos interlocuteurs institutionnels. Cette codirection a été soutenue en interne en AGE, puis par la commission recherche du CAC de l'UGA et le conseil scientifique de Grenoble INP-UGA (décembre 2020).

L'équipe administrative au début de notre mandat (janvier 2021) était composée de deux personnes : une RAF (catégorie A) et un poste polyvalent en catégorie B (missions, informatique, relations avec les doctorants). La VP Recherche de l'UGA a considéré que notre laboratoire était sous-doté en personnel administratif compte tenu de sa taille et en comparaison avec les autres laboratoires de l'UGA. Nous avons obtenu un renfort (catégorie C), sur financement LPR en septembre 2022. Le recrutement d'une personne entièrement dédiée aux missions des EC et doctorants a permis une réorganisation du service administratif :

- Catégorie A : RAF
- Catégorie B : recrutement d'un chargé de communication et d'information scientifique au 1er juin 2023.
- Catégorie C : missions (déplacement, inscription congrès), commandes, organisation des soutenances de thèse.

Cette organisation du laboratoire a permis de mettre en œuvre plusieurs chantiers de communication repoussés auparavant faute de temps : mise en place de l'intranet, refonte du site internet, suivi informatique, ressource audiovisuelle, création d'une « gazette » hebdomadaire qui rassemble les informations sur l'actualité et les thématiques de chacun, ainsi que des éléments en provenance de l'environnement universitaire (ci-dessous la copie d'écran de la gazette du 24 mars 2025).



Surtout, cette personne a consacré beaucoup de temps pour que l'ensemble des membres du laboratoire entre ses publications dans **HAL**. Contrairement à d'autres laboratoires, nous sommes partis de rien. Aucun EC ne plaçait ses publications dans HAL. Les EC de l'IAE répertoriaient leurs données dans un outil particulier (ACADEM). Les autres remplissaient des formulaires développés ad hoc au sein du laboratoire. Le chantier a duré plus d'un an, pour expliquer, former, accompagner la création de l'IdHAL et inciter chaque membre à répertorier ses publications. Une fusion des données préalablement enregistrées sur différents supports a pu être préparée, afin de faciliter le travail des collègues. C'est ainsi que nous avons pu être en mesure de fournir les données de publication sur HAL pour ce présent rapport HCERES (1378 publications HAL sur la période 2019-2024, dont 331 publications en open access, ce qui représente 24%).

Le financement LPR étant stoppé par le ministère en juillet 2024, le contrat de la personne sur le poste de catégorie C n'est pas renouvelé après sa troisième année. Devant notre ratio BIATS/membres extrêmement défavorable (2/165), l'UGA a créé un poste à 50 % pour un an. La consolidation du financement de ce poste n'est pas pérenne et nous sommes en attente d'une clarification et d'un accord entre nos deux tutelles. Notre organisation administrative se trouve donc déstructurée, alors que cette ressource administrative est indispensable pour que la recherche se passe dans de bonnes conditions.

Le **conseil de laboratoire** comporte quinze personnes : six responsables d'axes de recherche, les directrice et directrice adjointe de l'école doctorale, les deux co-directrices du laboratoire, la RAF, trois EC élus, deux représentants des doctorants. Le conseil se réunit tous les trimestres a minima et peut être réuni ponctuellement pour traiter un sujet précis (en visio-conférence dans ce cas). Nous diffusons des relevés de décisions de chaque conseil et les comptes-rendus sont disponibles sur l'intranet.

Le CERAG est organisé en **trois axes de recherche**.

- L'axe ICO (Innovation et Complexité Organisationnelle) s'articule autour des thématiques suivantes : compétences et rationalités individuelles pour entreprendre et innover, formes organisationnelles et pratiques innovantes, dynamiques collaboratives inter-individuelles.
- L'axe CRES (Comportements Responsables et Enjeux Sociétaux) rassemble les chercheurs intéressés par la prévention et la promotion de comportements responsables, la gouvernance, le management et la consommation responsables, à l'échelle des relations intra / inter organisations (publiques ou privées) et/ou des acteurs individuels (consommateurs, usagers, employés, candidats, patients, professionnels de santé).
- L'axe AGR (Anticipation et Gestion des Risques) œuvre à construire des connaissances fondamentales et actionnables sur le risque dans ses dimensions d'anticipation, de prévention, d'évaluation, de gestion et d'intégration.

Chaque axe se réunit mensuellement (Cf. présentation ci-dessous). Une à deux réunions par an sont organisées spécifiquement par la codirection du laboratoire avec les responsables d'axe, en dehors des conseils de laboratoire. La structuration scientifique de ces axes de recherche date d'une dizaine d'années. Le monde dans lequel nous vivons a changé, les thématiques de recherche en gestion ont évolué. Les dénominations et les frontières de ces axes nous semblent nécessiter une refondation. Par exemple, l'axe CRES était dédié à la responsabilité des comportements individuels et organisationnels. Or, aujourd'hui, des EC des trois axes intègrent ces dimensions de responsabilités sociétales dans leurs recherches. Nous travaillons donc collectivement à une structuration en quatre axes (Cf. trajectoire de l'unité). Par ailleurs, une dizaine de collègue a changé d'axe de

recherche sur la période, pour des raisons de proximité scientifique. Les effectifs des axes s'en trouvent déséquilibrés (Cf. ci-dessous rubrique « effectif de l'unité »). La transversalité souhaitée initialement par la structuration actuelle en 3 axes a de plus évolué et se trouve désormais dans les projets structurants nationaux (PEPR notamment), ainsi que dans les chaires. Cela nous semble donc nécessiter une organisation différente de la réunion mensuelle (Cf. trajectoire de l'unité).

Le laboratoire est intégré dans [le pôle PSS – Pôle Sciences Sociales](#), qui regroupe douze laboratoires.

Equipes, plateformes, services communs, etc... :

La codirection du CERAG a débuté le 1er janvier 2021, en pleine période post-confinement de fermeture de l'université. Cette période si particulière a modifié les habitudes de travail. Nous avons donc cherché les moyens pour rendre le laboratoire attractif, de donner envie d'y venir, d'y créer du lien et du sens. Pour cela, nous avons rapidement réagencé certains espaces du premier étage pour créer une salle de convivialité et une petite salle de réunion avec système de visioconférence. Nous avons investi 44 K€ sur deux années dans la grande salle de réunion du rez-de-chaussée pour la décorer et installer un système audio/vidéo de qualité (juin 2023). Cette salle est l'espace des soutenances de thèse et des réunions d'axe de recherche. Elle est désormais modulable et peut accueillir des réunions de 15/20 personnes ou des workshops à 40 personnes. Elle peut facilement se transformer en espace détente avec table de ping-pong (véritable élément fédérateur pour les doctorants). La réorganisation a également porté sur l'aménagement des espaces de travail pour mettre à disposition des doctorants et stagiaires des bureaux seuls, partagés à deux ou trois et un open space ; nous avons également refondu des espaces pour les chercheurs invités, post-doc et EC à temps partiels. Enfin, en lien avec la team carbone (Cf. portfolio), nous avons placé diverses plantes dans nos espaces de travail, dans les jardinières du hall d'entrée et des doctorants ont mis en place un potager à l'extérieur. Le laboratoire accueille essentiellement des doctorant.es. Les EC sont en effet souvent hébergés dans leur composante d'enseignement, sur le campus (et donc proche du CERAG) ou en dehors du campus.

Lors du mandat précédent, un informaticien d'un autre laboratoire consacrait un jour par semaine pour gérer notre parc d'ordinateurs et tout problème informatique. Cette situation inefficace a été abandonnée. Nous dépendons désormais de la DSI de l'UGA et bénéficions, au même titre que les autres laboratoires, des services centralisés. Nous avons étoffé notre offre de logiciels en fonction des besoins exprimés par les membres du laboratoire et bénéficions d'équipements UGA en termes de systèmes d'information notamment (Cf. 1.4, recommandation 3 et domaine 1, référence 3).

Effectif de l'unité et de ses éventuelles équipes :

Le CERAG compte, fin 2024, 165 membres répartis dans plusieurs composantes d'enseignement :

- 101 EC : 85 EC permanents, 3 émérites, 13 associés (Cf. tableau ci-dessous).
- 2 ATER
- 59 doctorants
- 1 post-doc

				UGA				Grenoble INP-UGA			Sc. Po Grenoble-UGA
Statut	Femmes	Hommes	Total	IUT Valence	IUT2 Grenoble	FEG	LE	IAE Valence	IAE Grenoble	INP	Sc. Po
MCF	36	19	55	7	9	1	1	4	27	4	2
Dont HDR	7	2	9								
PR	15	15	30	2	4			1	19	3	1
Émérite	1	2	3								
Associé	6	7	13								
Total	58	43	101	9	13	1	1	5	46	7	3
				24				58			3
				27 %				70 %			3 %

Le laboratoire compte donc 39 encadrants pour 59 doctorants. Les effectifs sont stables sur la période. 5 MCF sont devenus PU (deux femmes, trois hommes), 6 sont partis en retraite (dont 3 ont demandé l'éméritat – une femme et deux hommes). 14 EC membres du laboratoire travaillent sur le site de Valence.

La lecture du tableau ci-dessous montre que les effectifs des trois axes de recherche sont déséquilibrés, puisque l'effectif de l'axe ICO est deux fois plus important que celui de l'axe CRES. Cette situation motive notre réflexion sur la restructuration du laboratoire (Cf. trajectoire).

	AGR	CRES	ICO
PR	10	7	13
MCF	14	18	23
Doctorants	10	18	32
Post-doctorants		1	
Associés	4	2	7
Emérites		1	2
Total	38	47	77

Thématiques scientifiques :

L'axe ICO (Innovation et Complexité Organisationnelle) rassemble des collègues travaillant sur les compétences et les rationalités individuelles pour entreprendre et innover ; les formes organisationnelles et pratiques innovantes ; les dynamiques collaboratives inter-individuelles.

Les recherches de l'axe AGR (Anticipation et Gestion des Risques) s'articulent autour de trois thèmes majeurs : la gestion du risque « en général », le risque lié à l'innovation et le risque sectoriel ; et de deux thèmes émergents : le risque lié à la durabilité et les risques liés à la gestion des talents.

L'axe CRES (Comportements Responsables et Enjeux Sociétaux) est organisé en trois pôles : prévention et promotion de comportements responsables en santé, gouvernance responsable, comportements responsables.

1-3 Environnement de recherche

Le grand établissement UGA pilote des projets interdisciplinaires d'excellence d'envergure (Cross Disciplinary Projects, Labex) ou relaie des grands programmes nationaux (PEPR, AMI). Sur la période, les membres du CERAG sont impliqués à divers titres dans ces projets structurants :

Projet	EC impliqués	Rôle
Dispositif locaux		
SFR santé et Société	1	Porteur de l'axe PAI (Prévention et approches innovantes en santé physique et mentale)
SFR Sign Nutrition	1	Membre du conseil scientifique
LABEX ALIM 21	1	Membre du conseil scientifique
LABEX UG@rchitecture	9	2 membres du bureau 7 EC impliqués
UNITE!	3	Responsable du WP7 du programme H2020 2 thèses
Mutidisciplinary Institute in Artificial Intelligence (MIAI)	3	Membre du Comex 2 membres du bureau formation
CDP Punaises	3	Responsable d'un WP 3 EC impliqués
CDP Risks@UGA	8	Thèse pluridisciplinaire hébergée hors CERAG 8 EC impliqués
CDP Cyber sécurité @Alps	1	1 thèse financée (soutenue)
CDT Cosmethics 2.0	3	Copilotage 2 EC impliqués dans le CDP préalable
CDP Need for IOT	2	Responsabilité scientifique 1 EC impliquée
Défi CO2	3	2 EC impliqués 1 thèse en cours
Graduate School - STEEN	1	Membre du conseil de pilotage
Graduate School - Risk@UGA	3	Co-responsable du programme 2 EC impliqués
Dispositif nationaux		
PEPR enSEMBLE collaboration numérique	10	2 porteurs de projet ciblé (3 et 4) 6 EC impliqués, 4 thèses en cours

PEPR IRIMA	3	2 EC impliqués 1 thèse
------------	---	---------------------------

Les collègues bénéficient de ces projets structurants, tout comme ils apportent leur expertise de sciences de gestion à des projets pluridisciplinaires. Par exemple, le LABEX UG@rchitecture est une reconduction du labex porté initialement uniquement par les laboratoires d'architecture. Nos collègues apportent leur expertise sur les actions des dirigeants d'entreprise, notamment les business models pour et par les habitants du territoire, sur l'identité d'un territoire, sa capacité de transformation par les acteurs (toutes parties prenantes).

Nous tenons à souligner que les collègues ont été très réactifs pour se mobiliser dans trois WP de l'AMI SHS, dont le projet Foresee a été lauréat (9 EC impliqués) et l'AMI IA Lab (3 EC impliqués) qui seront inaugurés en 2025. Dans le premier AMI, les sciences de gestion apportent leur expertise sur les normes extra-financières par exemple pour répertorier l'impact des actions des entreprises en matière d'environnement, mais aussi la transformation des business models classiques pour aller vers des modèles permettant de réduire les impacts négatifs des activités des entreprises sur l'environnement.

Enfin, l'environnement offert par les partenaires stratégiques de l'UGA a bénéficié a permis une mobilité à un doctorant (Oxford University) et un accueil en CRCT pour une EC (University of Swansea). Une thèse est également en cours en co-tutelle avec l'University of Swansea.

1-4 Prise en compte des recommandations du précédent rapport

R1 : Le CERAG doit veiller à la sanctuarisation du financement des bases de données, lesquelles conditionnent l'accès à des revues de standing,

La situation reste précaire. Le financement des deux bases de données financières, Diane et Eikon, a fait l'objet d'une préoccupation constante sur la période se traduisant par les actions suivantes : démarche auprès des laboratoires d'économie de l'UGA pour envisager un partage des coûts et des usages, démarche auprès de la bibliothèque de l'UGA pour une aide à la prise en charge, négociation auprès de notre tutelle associée Grenoble INP-UGA pour une prise en charge dans le cadre du programme « financement des gros équipements ». Les résultats ont été négatifs : refus des laboratoires de partager les coûts, impossibilité de Grenoble INP-UGA de financer des bases de données qui n'ont pas de numéro d'inventaire.

Le partage du financement de la base DIANE (15 000 euros) entre Grenoble-IAE et le CERAG, et le financement sur le budget du CERAG de la base Eikon (6500 euros) ont permis dans un premier temps de maintenir la disponibilité de ces bases. L'augmentation soudaine des coûts nous a conduit à abandonner Diane en 2023. Le coût de la base Eikon (Lseg workplace désormais) est monté à 36 000 euros en 2025 laissant incertaine la poursuite de son abonnement (obtention toutefois d'un financement exceptionnel de Grenoble INP-UGA pour 2025).

R2 : L'adaptation continue de l'organisation du CERAG sur la période avec la perte de cinq postes d'appui à la recherche, dont deux ingénieurs de recherche, et les difficultés à stabiliser un poste pérenne UGA, appellent une mobilisation constante de la direction.

Le laboratoire disposait début 2019 de deux postes, catégorie A et B. Les actions de la direction ont été constantes sur la période pour étoffer l'équipe mais très dépendantes de la politique de l'UGA et de la politique ministérielle. La promesse d'un poste de catégorie C faite par l'équipe présidentielle UGA en 2019 ne s'est dans un premier temps pas concrétisé. Les négociations ont repris en 2021 aboutissant en 2022 à la création d'un poste temporaire de catégorie C à la faveur de la LPR. La 3ème enveloppe de la LPR n'ayant pas été versée en août 2024, le poste a été supprimé. Le CERAG se retrouve à nouveau avec une équipe de soutien à la recherche composée de deux postes, insuffisante pour notre activité, exigeant à nouveau « une mobilisation constante de la direction ».

R3 : L'unité n'a pas encore mis en place une politique de sécurité des systèmes d'information, et ne dispose pas de référent en la matière. Ce point, de même que l'existence de procédures concernant les plans de gestion de données, sont rendus obligatoires par les principaux organismes financeurs publics (ANR, Europe).

En termes de sécurité des systèmes d'information, le CERAG est désormais intégré à la DSI de l'UGA. Il se conforme donc aux recommandations en la matière. Il s'appuie également sur les dispositifs suivants de l'UGA :

- La MSH-Alpes accompagne le laboratoire dans la protection des données personnelles grâce à sa mission DPO (Data Protection Officer).

- L'UAR GRICAD assure l'accompagnement des plans de gestion des données et du stockage des données d'enquêtes.

Ces deux services offerts par l'UGA ont fait l'objet de présentation lors de l'AG 2023 et sont régulièrement rappelés dans la newsletter du laboratoire.

- Enfin, le parc informatique et les systèmes d'information du CERAG sont gérés et sécurisés par la Direction des Services Informatiques de l'UGA. Le laboratoire a un référent unique pour ces questions, membre de la DSI.

L'accompagnement de l'UGA nous semblant suffisant, le laboratoire n'a pas développé de politique spécifique et se contente de relayer l'information à ses membres, ainsi qu'une orientation vers les bons interlocuteurs.

R4. Le CERAG doit poursuivre l'internationalisation des activités de recherche avec une base élargie d'enseignants-chercheurs impliqués

La période ayant été très vite été marquée par la crise sanitaire, les activités internationales ont été suspendues. Néanmoins, un certain nombre d'actions ont été entreprises après 2022 : diffusion des informations sur les aides financières aux séjours à l'étranger, soutien matériel à l'accueil de chercheurs invités, soutien aux candidatures des doctorants au programme du CEFAG qui prévoit un séjour à l'étranger.

Sur la période, les résultats sont alors les suivants :

- Quatorze chercheurs ont été invités au CERAG pour des séjours allant de quelques jours à trois mois.

Mathieu Lajante (Ted Rogers School of Management, Canada)
Muhammad Mushafiq (Université de Gdansk, Pologne)
Ignace De Beelde (Gand, Belgique)
Christophe Barmeyer (Universität Passau, Allemagne)
Martin Cloutier (UQAM, Canada). 2 séjours.
Aurora Zen (UFRGS, Brésil)
Véronique Hillen (Université de Namur, Belgique)
Real Jacob (HEC Montréal, Canada)
Laurent Taskin (Université Catholique de Louvain)
Katzuyuki Kaméi (Université d'Osaka, Japon)
Juliana Hadjitchoneva (New Bulgarian University, Bulgarie)
Gonçalves G. S, Valladares Teixeira J.E. (UNINOVE, Brésil)
Andrew Lyons (Liverpool University, Royaume-Uni)
Sander Hermesen (Radboud, Pays-Bas)

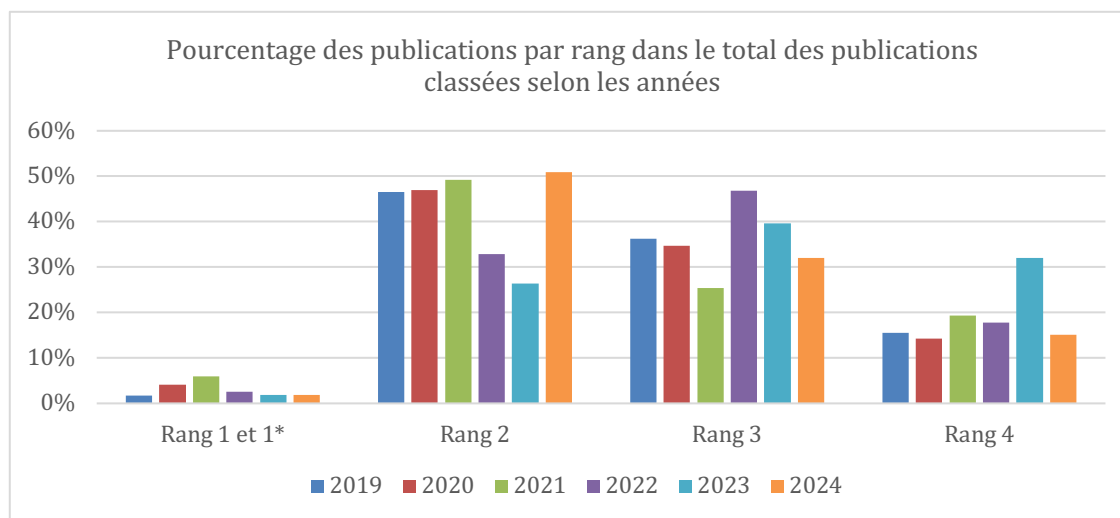
- Douze collègues ont été invités dans des universités étrangères (20 séjours au total).
 - Roumanie : Université de Bucarest (2019)
 - USA : Université du Texas à San Antonio (2023) ; Université du Michigan (2024)
 - Brésil : Université fédérale de Porto Alegre (2024) ; University of UNIVALI (2024)
 - Pakistan : NUST Business School (2024)
 - Royaume-Uni : Royal Holloway College, University of London (2023), Warwick Business School (2023-2024)
 - Suisse : International Institute for Management Development Lausanne (2023) ; Université de Fribourg (2022)
 - Belgique : Université catholique de Louvain la Neuve (2020 et 2023) ; Liège (2023 et 2024)
 - Suède : Stockholm School of Economics (2024)
 - Canada : HEC Montréal (2023 et 2024) ; UQAM (2023)
 - Japon : Tokyo (2022)
 - Australie : Griffith University Brisbane (2024) ; University of Adelaide (2024)
 - Tunisie : IHEC Sousse (2023)

- Douze doctorants ont réalisé un séjour long dans une université étrangère. Six ont été financés sur appel à projets du conseil de l'école doctorale, un par la maison d'Oxford, quatre doctorants ont fait un séjour à l'étranger dans le cadre du programme doctoral CEFAG.

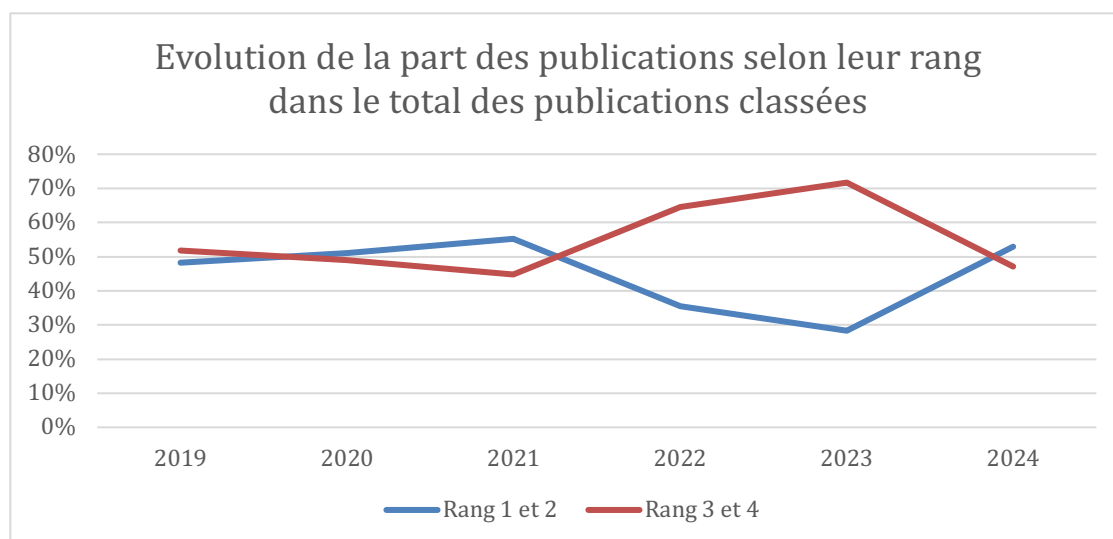
R5. Le CERAG devrait développer les collaborations internes en son sein en visant des supports de publication les plus élevés, notamment internationaux. Ceci permettrait d'une part de structurer les collaborations au sein des nouveaux axes structurants de l'équipe et, d'autre part, d'accompagner la montée en gamme des publications par un partage d'expérience.

La projection des partenariats prévus par les chercheurs à 3 ans en 2024 montre des collaborations effectives au sein des deux axes « Anticipation et gestion des risques » et « Comportements responsables et enjeux sociétaux », un peu moins au sein de l'axe « Innovation et comportements organisationnels ».

En termes de publications, on observe un maintien de la part occupée par les publications les mieux classées dans le total des publications. Nous soulignons la très grande difficulté perçue par les collègues pour accéder aux revues classées FNEGE 1.



Les années 2022 et 2023 sont caractérisées par une cassure dans le poids relatif des rangs de publications 1 et 2 d'une part qui baissent et 3 et 4 d'autre part, qui augmentent. 2024 montre une reprise de la part des publications les mieux classées qui dépassent à nouveau la part des publications moins bien classées.



La publication 4 du portfolio est un exemple représentatif de publication issue d'une collaboration interne.

R6. Le Conseil de laboratoire du CERAG pourrait réfléchir à la stratégie à développer afin d'obtenir davantage de supports de financement CIFRE tout en suscitant l'intérêt des étudiants – de l'IAE notamment – pour ce dispositif.

Le laboratoire cherche à développer les financements CIFRE. En partenariat avec l'école doctorale, le CERAG informe via des zooms info spécifiques sur ce thème et via des mises en relation avec Floralis, la filiale de valorisation de l'UGA qui héberge les contrats CIFRE. Elle met également en avant ce type de financement dans la Gazette hebdomadaire du CERAG et faisant témoigner des doctorants bénéficiant de ce dispositif. Le laboratoire a poursuivi et intensifié ses relations avec les étudiants de master, en particulier sur le dispositif CIFRE. La direction du CERAG présente depuis 2021 aux étudiants de M1 de Grenoble IAE ce que recouvre la recherche en gestion ; des doctorants, en particulier disposant d'une CIFRE, l'accompagnent. Elle participe au jury du « Nobel de l'IAE » délivrant le prix du meilleur projet de recherche de M1. Le laboratoire participe aussi au dispositif Kaléidoscope organisé depuis 2023 par Grenoble INP-UGA et accueille à cette occasion des étudiants de M1 de différentes écoles de G-INP-UGA. Ont été présentées des dispositifs de recherche (expérimentation, jeu) et organisées des rencontres avec des doctorants. Enfin, les chaires CERAG-IAE sont aussi des dispositifs de dialogues entreprises/chercheur.es favorables aux contrats de recherche, CIFRE en particulier.

Le CERAG a accueilli sur la période, onze doctorants financés par une CIFRE (Cf. domaine 1, référence 2) et un abandon sur la période. Ce mode de financement reste cependant faible au regard d'autres financements dont les propositions se sont étoffées sur la période (citons notamment les PEPR et les dispositifs locaux IRGA, CDP).

R7. La localisation des enseignants-chercheurs valentinois mérite une attention particulière visant à conforter leur participation aux activités collectives de l'unité de recherche ainsi qu'à la dynamique de publication, montage et conduite de projets.

Le développement de l'usage de zoom facilite la participation des valentinois aux différentes instances du CERAG, réunions d'axes, concertations de la team carbone, réunions du conseil de laboratoire. Des entretiens conduits conjointement par la direction de l'IUT de Valence ou de celle de Grenoble IAE (site de Valence) et par la direction du CERAG ont été proposés sur la période. Ils ont permis un partage de connaissances sur les situations locales et sur ce que pouvait apporter le CERAG.

Cette meilleure intégration se traduit concrètement par une implication plus forte des chercheurs de Valence dans les initiatives collectives : animation de la Team Carbone (Cf. portfolio, production 4), implication dans le labex UG@rchitecture (6 EC de Valence, 3 EC de Grenoble), implications dans la chaire Transitions en Action (5 EC de Valence, 5 EC de Grenoble). La chaire « marketing au service de la société » est co-portée par une EC de Valence et une EC de Grenoble.

2- INTRODUCTION DU PORTFOLIO

Douze éléments significatifs ont été sélectionnés pour le portfolio du CERAG : sept publications et cinq productions. La démarche adoptée a été la suivante : appel à la communauté, proposition de la direction du CERAG en conseil de laboratoire, demande de modifications, approbation en AG du 30 janvier 2025. Chaque élément fait l'objet d'une présentation propre dans le fichier zip. Néanmoins chacun a été choisi pour des raisons représentatives du dynamisme du CERAG (Cf. critères de sélection).

Sept Publications

	Référence	Critères de sélection
1	Burlacu R. et Jimenez-Garcia S. (2022). "Why do firms issue callable convertible bonds? A critique of the backdoor equity financing theory". Journal of Banking and Finance, 144, 1-9.	Revue classée FNEGE 1, thématique s'intéressant aux PME, deux chercheurs de l'axe AGR.
Cet article théorique remet en cause le modèle de Stein (1992) pour expliquer le financement des entreprises par obligations convertibles. Il appelle à un cadre théorique plus solide permettant de concilier les théories académiques avec les résultats empiriques existants.		
2	Parmentier G., Sheet Z., Jeannot F. et Rampa R. (2024). "Development of a multidimensional scale to measure organizational creative capabilities". Journal of Product Innovation Management, 41 (6), 1184-1209.	Publication dans le cadre d'un projet ANR, fruit d'une thèse et de la collaboration entre plusieurs collègues du CERAG aux statuts variés (EC, doctorant, associé), revue classée FNEGE 1, production d'une échelle de mesure de la capacité créative d'une organisation pour les dirigeants accessible en ligne.
Cette recherche contribue à la littérature sur la créativité organisationnelle en développant un modèle de Capacités Créatives Organisationnelles qui intègre des routines organisationnelles clés pour favoriser les comportements créatifs. Elle introduit également une échelle de mesure fiable aidant les dirigeants d'organisations à identifier les routines efficaces pour améliorer les résultats créatifs.		
3	Dominguez-Péry, C., Tassabehji R., Vuddaraju LR., & Duffour V. (2021). "Improving Emergency Response Operations in Maritime Accidents using Social Media with Big Data Analytics: the MV Wakashio disaster case study ". International Journal of Operations & Production Management. 41 (9), 1544-1567.	Revue classée FNEGE 1, équipe mixte CERAG et internationale, thématique des grand challenges sociétaux : usage des SI pour améliorer la résilience en cas de naufrage d'un navire, méthodologies qualitative et quantitative, application à l'industrie maritime, encore peu explorée en sciences de gestion.
Cet article vise à explorer la manière dont les technologies émergentes de l'analyse des données massives croisées avec les données issues de Twitter peuvent être utilisées pour améliorer la prise de décision avant et pendant les accidents maritimes. L'objectif est de mieux prévenir et/ou réagir aux accidents maritimes, grâce à un système d'alerte et de communication communautaire.		
4	Péréa C., Gérard J., de Benedittis J. (2023) "Digital sobriety: From awareness of the negative impacts of IT usages to degrowth technology at work". Technological Forecasting and Social Change, 194(2):122670.	Revue classée FNEGE 2, recherche éco-responsable sur la thématique de la sobriété numérique, collaboration au sein de l'axe CRES entre deux disciplines SI et marketing.
L'empreinte carbone numérique des nouvelles technologies est de plus en plus citée parmi les polluants, et les promesses d'un monde meilleur grâce aux technologies de l'information sont largement remises en question aujourd'hui. L'article interroge la place de la sobriété numérique dans les organisations.		
5	Rémy E., Roux D., Arnould E., Askegaard S., Beudaert A., Galluzzo A., Giannelloni JL et Marion G. (2024). "Look up ! Cinq propositions de recherche pour repenser le marketing dans une société post-croissance". Recherche et Applications en Marketing, 39(1) : 78-100 (+ version anglaise)	Revue classée FNEGE 2, recherche éco-responsable, thématique intéressant l'ensemble des sciences de gestion, publication ayant reçu le prix FNEGE - Syntec conseil en 2024 du meilleur article de recherche en management dans la catégorie "Refonder la relation Entreprise - Société », objet de nombreuses citations, y compris sur les réseaux sociaux, vidéo FNEGE.

<p>Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont en augmentation, la sixième extinction de masse s'accélère, la pollution ne cesse d'augmenter et les tensions sur les ressources se font de plus en plus fortes, avec des conséquences de plus en plus visibles et meurtrières. Depuis plus de 30 ans le marketing durable prétend œuvrer dans le sens d'une atténuation de ces effets, sans y parvenir. Au-delà du greenwashing, c'est dans les postulats mêmes du marketing durable qu'il faut rechercher les causes de cet échec. Les auteurs critiquent le marketing durable et appellent à un changement de postulat, sans lequel le marketing, en tant qu'acteur de changement des modes de production et de consommation, restera au mieux inutile, au pire complice de l'actuelle destruction du vivant.</p>		
6	<p>Monnier A, Laborie C, Abord de Chatillon, Lacroux A., Martin-Lacroux C. (2023), « Le management à distance est-il un remède à l'ennui du télétravail ? Une étude exploratoire auprès de « néo-télétravailleurs », Revue de Gestion des Ressources Humaines, 3 (129), 3-17</p>	<p>Revue classée FNEGE 2, collaboration de l'équipe de la chaire management et santé au travail, collaboration entre deux doctorantes et 3 EC, valorisation sous forme de vidéo, congrès, prix ma T180 en lien avec l'Observatoire Universitaire du Télétravail.</p>
<p>La crise sanitaire a entraîné un recours massif au télétravail, forme d'organisation du travail auparavant très minoritaire et circonscrite à certaines catégories de salariés (principalement les cadres). Dans ce contexte d'isolement, cette forme de travail peut conduire à développer un sentiment d'ennui, dont les conséquences organisationnelles peuvent s'avérer très délétères, en termes de bien-être des salariés, de perte de motivation notamment. L'article examine comment le management est susceptible d'avoir un impact sur le bien-être au travail des individus.</p>		
7	<p>Gavard-Perret M.-L., Wilhem M.-C. (2020). "Appeler à la peur pour protéger la population... et obtenir l'effet inverse ». The Conversation, 18 mars.</p>	<p>Réactivité de deux collègues collaborant de longue date dans le contexte du COVID19, revue de vulgarisation, thématique d'actualité, 84 995 lectures, représentatif des 39 autres publications sur ce support par le CERAG.</p>
<p>Cette publication vise à comprendre les effets de choix de communication persuasive mais surtout d'en identifier les mécanismes d'action et possibles conséquences favorables comme défavorables, dans le contexte du confinement de 2020. Les communications gouvernementales et de santé publique nationales (e.g., Santé Publique France) de gestion de la crise sanitaire Covid19 basées sur un trop fort appel à la peur, un langage très directif, des incohérences dans les messages (« pas d'interaction sociale » mais « allez voter ») ont ainsi conduit au développement d'un contrôle de la peur plutôt que du danger, et par conséquent, à une certaine inefficacité des communications.</p>		

Cinq productions

	Type de production	Nom	Critères de sélection
1	Dispositif de formation issu de la recherche	SLAC le jeu Emmanuel Abord-de-Chatillon	Articulation recherche-enseignement, fruit de la collaboration de l'équipe d'une chaire, très forte diffusion au sein des organisations : 53 animateurs formés, 10 000-20 000 personnes ont joué (7000 directement par la chaire).
<p>SLAC le Jeu est un dispositif de formation construit à partir des résultats de recherche réalisés par les chercheurs participants aux travaux de la chaire Management et Santé au Travail depuis une douzaine d'années. Le jeu se présente sous la forme d'un ensemble de cartes. L'objectif est de construire ensemble un bilan de la situation de l'équipe de travail en matière de conditions de travail. Au fur et à mesure de la séance pédagogique les joueurs exposent leurs besoins, mais aussi les contraintes et ressources qu'ils sont susceptibles de mobiliser dans leurs situations de travail. Deux grandes thématiques scientifiques ont alimenté la réalisation de ce jeu : la question du bien-être au travail et celle des espaces de discussion du travail.</p>			
2	Logiciel	GENAGAME Anne Bartel-Radic	Collaboration de site, financement IDEX, logiciel déposé avec le LIG (laboratoire d'informatique), méthodologie d'expérimentation par des jeux rédigée dans un article primé en congrès, en lien avec la plateforme InterCCom qui permet l'hébergement de jeux sérieux issus de thèses (4 actuellement), prix de thèse UGA

			et ATLAS-AFMI, compétence pour le PEPR eNSEMBLE.
InterCCom était à l'origine un projet de formation et de recherche financé par l'IDEX UGA (117000€ en 2019-2020, un poste d'ATER à temps partiel en 2020-2011, 50000€ en 2023-2024). Ce projet a réuni une équipe internationale et interdisciplinaire d'environ 50 personnes pour développer des jeux sérieux de formation aux compétences transversales en management international. En parallèle des contenus du premier jeu (LINK, sur les compétences interculturelles), l'équipe a créé une plateforme digitale support, avec dépôt du logiciel GenaGame auprès du IDDn. Genagame est une compétence propre apportée dans le PEPR eNSEMBLE, Collaboration numérique, et plus précisément dans le projet ciblé 4 CONGRATS.			
3	Projet interdisciplinaire, financement UGA	SOIX Elaine Jongmans	Projet interdisciplinaire Sciences de Gestion et Sciences du sol, recherche éco-responsable, financement IRGA, résultats en lien avec la fresque du sol, collaboration et implication des citoyens à la recherche.
Le projet SolX est un projet interdisciplinaire, mêlant sciences de gestion et sciences du sol, soutenu par l'UGA (projet IRGA) en 2023 pour une durée de 18 mois et qui a permis de constituer une équipe interdisciplinaire de huit personnes. L'objectif du projet SolX (1) vise à une meilleure compréhension du lien entre la consommation des produits issus du sol et le niveau de connaissance sur les sols, et explore (2) si ces relations diffèrent entre des populations d'experts ou non-experts (citoyens) et (3) si elles évoluent après une expérience individuelle de jeu sérieux en ligne pour sensibiliser au fonctionnement du sol.			
4	Méthode de réduction de l'impact carbone du CERAG	TEAM CARBONE Gildas Barbot	Constitution d'une équipe, BGES, temps de concertation et d'échanges, engagement collectif, charte et 8 mesures votées.
La TEAM CARBONE est un groupe de travail composé de membres du laboratoire dont le but est d'accompagner la transition du laboratoire vers une recherche soutenable. En tant que collectif, le laboratoire a progressivement pris conscience de la nécessité d'agir pour réduire son impact environnemental en s'inscrivant dans la trajectoire de décarbonation décidée par l'UGA dans son schéma directeur RSE. Cela s'est traduit en 2023 par la réalisation d'un BGES du laboratoire pour l'année 2022, avec la méthode GES1point5, de l'adoption d'une charte d'engagement et de 8 mesures incitatives.			
5	Etude de cas pédagogique issue de la recherche, publiée à la CCMP	Évolution du métier de Technicien Opérateur de Production (TOP) à l'épreuve de l'automatisation 4.0 : Mise en place d'un ROC (Remote Operations Center) dans le secteur de la micro-électronique Véronique Blanc-Brude	Production pédagogique issue d'une thèse, prix du meilleur cas par l'AGRH, travail représentatif de l'écosystème local : collaboration et co-encadrement INP/UGA, partenariat industriel, financement Grenoble INP-UGA dans le cadre d'un appel à projets au carrefour de l'ingénierie et du management (significatif depuis l'intégration de Grenoble IAE dans Grenoble INP).
Cas pédagogique issu d'une thèse qui pose les questions suivantes : Comment accompagner l'évolution des compétences et des pratiques professionnelles dans un environnement de travail hautement automatisé, tout en conciliant les attentes des parties prenantes et la reconnaissance des contributions individuelles dans une industrie de plus en plus immatérielle ?			

3- AUTOEVALUATION DU BILAN

3- 1 Autoévaluation de l'unité

Domaine 1. Objectifs scientifiques, organisation et ressources de l'unité

Référence 1. L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents et elle s'organise en conséquence.

Les objectifs scientifiques à 5 ans fixés lors du dernier rapport HCERES étaient les suivants : 1) renforcer les axes de recherche structurants récemment mis en place ; 2) maintenir le niveau qualitatif et la progression des publications, 3) développer la dimension internationale du laboratoire, 4) renforcer les liens entre la recherche et la sphère socio-économique.

Lors de notre arrivée en janvier 2021, période de crise sanitaire, nous (direction) avons repris mais aussi fait évoluer ces objectifs. Ils ont été présentés dans notre profession de foi de directrices, au conseil de laboratoire et en AG. Ils ont été reformulés ainsi :

- 1) Renforcer les axes de recherche structurants tout en soutenant les enjeux de transitions numériques, sociaux et écologiques.
Cet objectif répond au constat d'une évolution progressive des thèmes en accord avec les priorités de l'UGA
- 2) Valoriser toute forme de diffusion et valorisation des connaissances et non les seules publications de rang supérieur.
Cet objectif répond au constat d'auto-sélection à la publication des collègues face aux difficultés et au délai de publication dans des revues de rang supérieur.
- 3) Stimuler la contractualisation à la fois publique et privée, locale et nationale.
La contractualisation est un gage d'apports complémentaires de ressources et de réponse à la demande sociale. Nous considérons que si les « grands contrats » (ANR, PEPR, ERC) permettent de fournir des ressources conséquentes pour la recherche (via la masse salariale en particulier), ils sont très consommateurs de temps pour leur montage et leur gestion. Les « petits » contrats souples, ne doivent alors pas être négligés.
- 4) Concilier activité d'enseignement important et activité de recherche
Les enseignant.es-chercheur.es en gestion ont de manière volontaire ou contrainte, une charge d'enseignement importante qui peut nuire à l'activité de recherche. Il est nécessaire de réguler cette activité mais aussi de construire des synergies entre ces deux activités. La conciliation passe aussi par la nécessité de « faciliter » la vie du chercheur pour en limiter les irritants.

Le début de la période se déroulant en pleine crise sanitaire, les objectifs d'internationalisation sont passés au second plan.

Les **actions** prises aux services de ces quatre objectifs ont été les suivantes :

- 1) **Renforcer les axes de recherche structurants tout en soutenant les recherches portant sur la soutenabilité sociale et écologique**
 - o Recruter sur les trois thèmes, gestion des risques, comportements responsables, innover en situation complexe correspondant aux trois axes de recherche

Le CERAG est le seul laboratoire en sciences de gestion du site. Il fait face à la tension entre la nécessaire satisfaction de besoins d'enseignements par recrutements au sein de viviers parfois étroits (en comptabilité, en système d'information, en achat et gestion de la chaîne logistique par exemple), exigeant une souplesse des thématiques de recherche et la volonté de construire des synergies autour de thématiques limitées (la gestion des risques, les comportements responsables et l'innovation dans des systèmes complexes). Les deux derniers thèmes sont explicitement présents dans le plan stratégique recherche de l'UGA. Le premier fait l'objet d'une structuration de site (CDP, Risk institut, graduate school).

Les profils de poste lors des recrutements d'EC font alors systématiquement référence à la nécessaire inscription dans l'un des trois thèmes. Certains recrutements sont contraints toutefois de faire exception, à cause de la taille du vivier ou lors des recrutements via l'agrégation du supérieur.

- Promouvoir l'objectif d'être au service d'une société socialement et écologiquement soutenable

Progressivement, la place accordée à la responsabilité sociale et environnementale est devenue plus grande qu'elle ne l'était en début de période. Cette orientation nouvelle, en accord avec les orientations stratégiques de l'UGA, est le fruit d'une volonté délibérée de contribuer au premier défi de notre société et le constat de recherches en augmentation, ne se limitant plus au seul axe consacré aux comportements responsables.

La formulation de la raison d'être du laboratoire a alors été transformée en 2024 après approbation du conseil de laboratoire et présentation en assemblée générale. Le CERAG est maintenant défini ainsi :

Le CERAG œuvre à construire un collectif de chercheur.es qui mettent les sciences de gestion et du management au service d'une société socialement et écologiquement soutenable.

Cette orientation scientifique est depuis 2024 systématiquement inscrite dans les fiches de poste comme orientation souhaitée en plus des trois thématiques structurantes.

Elle est soutenue dans le fonctionnement du laboratoire par la mise en place de la « Team Carbone » (Cf. portfolio, production n° 4) qui a piloté l'élaboration du bilan des gaz à effet de serre à partir de 2023, d'une charte d'engagement (2023) et de huit mesures d'application votées en AG après ateliers de délibération (2023 et 2024), selon le déroulé suivant :



Année	Date	Contenu
2022	13 sept	RDV avec Odile Blanchard, laboratoire GAEL, membre de labo 1.5.
	21 nov	Vidéo task force
2023	1 déc	Zoom info : méthodologie et démarche du CERAG
	2 fév	Zoom info : enquête domicile travail
	8 mars	Réunion VP RSE UGA
	30 mars	AG et bilan carbone 1
	23 juin	Temps de concertation (demi-journée) > rédaction de la charte d'engagement
	25 Sept	AGE : vote sur les engagements du labo et la charte
2024	25 janvier	Temps de concertation sur le 2 ^{ème} train de mesures
	5 avril	AG : 2 ^{ème} BGES et vote sur les engagements à mettre en place en janvier 2025

Elle a guidé l'action énergique de la direction du laboratoire pour relayer auprès de ses membres, ce qui deviendra le projet FORESEE « Vivre avec les conséquences du changement climatique : éclairer et construire les fondations d'un contrat social » porté par l'UGA, suite à l'AMI SHS de 2024. A ce jour une quinzaine d'EC permanents se sont fédérés dans le projet.

Elle a orienté le choix d'invités en session plénière (par exemple en 2024, Clément Féger, AgroParITtech, sur la comptabilité écologique, Aurélien Acquier ESCP, sur l'Anthropocène et les nouvelles frontières de la gestion).

- Conforter les axes comme instruments de pilotage

Si les axes portent des thèmes, ils sont aussi des instruments de pilotage de la recherche. Avec l'accord du conseil de laboratoire, la part des dotations versées aux axes est de plus en plus importante (70%). Les responsables d'axes allouent ce budget avec une grande autonomie. Si en début de mandat, le financement concernait seulement les congrès, il s'est élargi. Après une enquête auprès de tous les membres du laboratoire, il concerne désormais la collecte des données (BDD, panel, déplacement pour les méthodologies qualitatives), le *copyediting*, au même titre que les déplacements en congrès (dont nous avons établi une liste de congrès éligibles).

2) Valoriser toute forme de diffusion et valorisation des connaissances et non les seules publications de rang supérieur.

Constatant que les publications dans les revues de rang supérieur sont lourdes, longues, risquées et les comportements d'auto-élection nombreux (« puisque je ne peux pas publier dans des revues de rang 1, je ne publie plus »), il importe au laboratoire que soient valorisées différentes formes de productions. La connaissance doit circuler, en tout premier lieu à travers des revues qui garantissent la qualité des connaissances produites, mais aussi de manière plus profane ou plus pédagogique. Des ateliers d'écriture ont été organisés dans les réunions d'axe, des éditeurs de revues ont été invités (Juin 2022), des rencontres communes avec Grenoble IAE ont été organisées avec les éditeurs de la revue « the Conversation » (Cf. Portfolio, publication 7), la production de cas et de jeux sont mises en avant (Cf. portfolio, productions 1 et 5) et font l'objet de présentations et d'échanges de pratiques dans les axes et lors des « Rencontres du CERAG », journée annuelle consacrée aux différentes méthodes de recherche (Cf. programme page 21).

3) Stimuler la contractualisation à la fois public et privée, locale et nationale.

- Informer de manière systématique et pédagogique

La contractualisation est un gage d'apport complémentaire de ressources et de réponse à la demande sociale. Les dispositifs proposés ou relayés par l'UGA ont été systématiquement et pédagogiquement présentés (IRS, IRGA, CDP, PEPR, AMI), ainsi que les dispositifs nationaux (ANR, IRESP). La communication sur ce thème a été rassemblée dans une gazette hebdomadaire, diffusée le lundi à 11 heures pour éviter la dispersion des informations. Elle fait aussi l'objet de transmission ciblées auprès de chercheurs en fonction de leurs centres d'intérêt. Des réunions d'informations ont été organisées ainsi que des partages d'expériences entre chercheurs. Des partenaires sont venus présenter leurs pratiques de soutien à la contractualisation (Floralis, filiale de valorisation de la recherche, acteurs de la direction de la recherche et de la valorisation) ou de sélection lors d'appel à projets (Pôle PSS).

Année	Date	Contenu
2021	28 janv	CNU : Aude Deville, Présidente
	1 juillet	RGPD
	21 oct	Pôle PSS : Anne Bartel sur les nouveaux appels à projet UGA
2022	14 janv	Relations Internationales UGA : Karine Samuel
	10 juin	Floralis

- Prélever sur contrats privés

Par ailleurs, il a été voté en conseil de laboratoire, après avis de l'AG, non sans débat houleux, le prélèvement d'un montant de 4 % sur les contrats privés gérés par Floralis (filiale de valorisation de la recherche et l'innovation de l'UGA) à partir de janvier 2025, alignant ainsi les contrats privés sur les contrats publics afin d'alimenter les ressources propres du laboratoire.

4) Concilier activité d'enseignement et activité de recherche

- Alléger les irritants sources de « recherche empêchée »

L'objectif opérationnel associé à la recherche d'une meilleure conciliation du travail d'enseignant et de chercheur est de limiter les « irritants », obstacles à la recherche. Ces irritants sont très variés ; ils concernent autant l'accès à l'information pertinente, que la réalisation d'une mission de déplacement sur la plateforme Notilus ou encore l'accès au financement. Le laboratoire offre donc une information claire et didactique sur l'environnement de la recherche, ses opportunités et contraintes, conduisant à repenser la communication interne du laboratoire (gazette d'information hebdomadaire, création d'un site intranet, courtes réunion zoom sur différentes thématiques).

Il passe surtout par la mise à disposition de personnels de support au service des enseignants-chercheurs. Un troisième poste de BIATS catégorie C a ainsi été obtenu en milieu de période (2022) après plusieurs années de négociation. Il facilite les missions des chercheur.es, mais a surtout permis de libérer du temps d'un autre agent, qui peut alors consacrer ses efforts au soutien à l'organisation de manifestations, à l'invitation de chercheurs étrangers, à l'acquisition et logiciels et à l'accompagnement vers l'usage de logiciels en open access, à la résolution de problèmes informatiques urgents...etc... C'est précisément ce soutien qui est aujourd'hui remis en cause par la suppression d'un poste dans l'équipe administrative.

- Co-réguler avec les composantes

La conciliation du travail d'enseignant et de chercheur passe aussi par la régulation conjointe des activités d'enseignements et de recherche. Ont ainsi été organisé en 2024, des entretiens auprès des EC en milieu de carrière avec les responsables des composantes employant des chercheurs du laboratoire (13 entretiens menés à l'IAE, 8 à l'IUT Grenoble, 1 à la FEG, 1 à Sc Po, 7 à l'IUT Valence, 2 au DHEP-INP). Ils permettent ainsi de comprendre pourquoi des activités de recherche ont été arrêtées, d'envisager des mesures d'aménagement des enseignements et de responsabilité pédagogique pour libérer du temps de recherche, de lever des autolimitation (en particulier pour l'HDR). Nous rappelons ici que les collègues effectuent en moyenne le double de leur service.

- Créer des espaces d'échanges pour soutenir les activités et les projets des collègues

Au-delà d'encourager les CRCT (5 sur la période), nous avons proposé différentes animations pour les collègues EC :

- Les cafés-échanges autour de l'HDR : il s'agit d'un moment de discussion entre candidats à l'HDR : où en est leur projet d'HDR ? A quel stade du processus en sont-ils ? Qu'est-ce qui les empêche de mener le projet ? Les échanges entre pairs s'avèrent très utiles pour lever des freins. Nous invitons à ces temps d'échange les plus récents diplômés HDR dans l'objectif d'un partage d'expérience. (8 soutenances HDR sur la période)
- Les zoom infos orientés sur la carrière : apport d'expérience et conseils pour rédiger son dossier sont proposés à distance, sur un temps d'1h30 maximum. Plusieurs sujets ont été traités : avancement de grade, RIPEC, CRCT.
- Les « encadrants anonymes » : nous nous sommes aperçues par discussions informelles que les collègues directeurs de thèse vivaient des expériences différentes, mais jamais dans la facilité. Nous avons donc mis en place un espace de dialogues pour partager les difficultés et collectivement tenter d'y trouver des solutions.

Année	Date	Contenu
2021	28 janv	Zoom info > CNU : Aude Deville, Présidente
	18 nov	Café HDR
2022	9 juin	Conseils aux auteurs
2024	12 janv	Zoom info > Construire sa carrière ; avancement de grade
	16 janv	Échanges autour de l'HDR – partage d'expérience
	19 mars	Groupe de paroles « les encadrants anonymes »
	6 sept	Accueil des nouveaux EC

- Appuyer la création et la vie des chaires par Grenoble-IAE

Enfin, des chaires ont été créées avec Grenoble IAE. Elles ont comme objectif de créer des liens de recherche avec les acteurs socio-économiques (financement, terrain de recherche, échanges) et de stimuler des productions de recherche articulées aux enseignements (projets tutorés, cas, master class, conférences). Tous les membres du CERAG peuvent être membres des chaires, qu'ils enseignent ou pas à l'IAE. Grenoble-IAE fournit un premier fond d'amorçage de 5000 euros sur trois ans. Huit chaires (Cf. trajectoire) sont actuellement actives. Certaines de leurs réalisations sont présentées dans le portfolio (Publication 2 ; productions 1 et 5). Le CERAG assure la communication et le soutien aux événements.

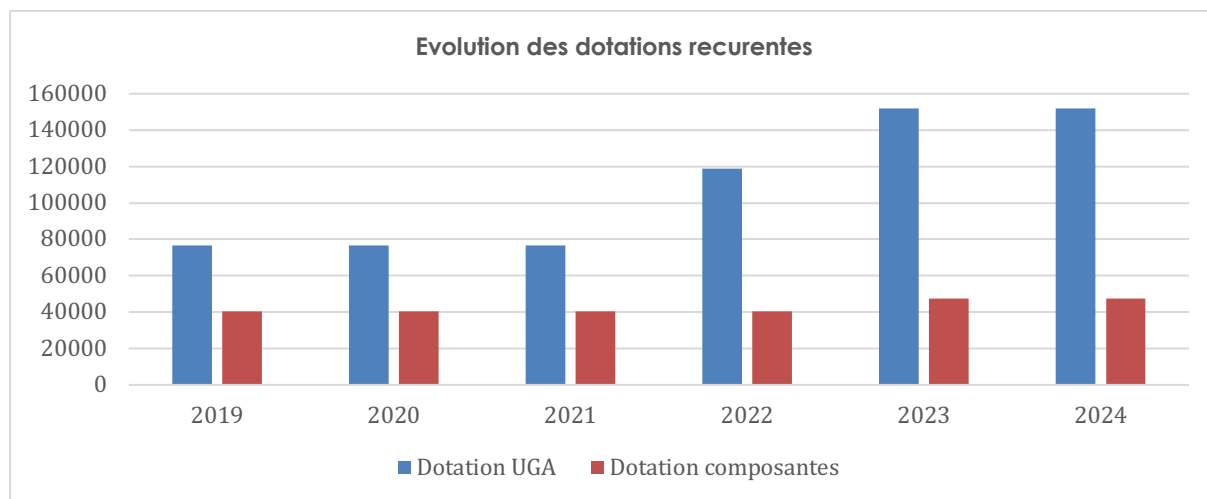
La montée en puissance de ces chaires pose la question de leurs articulations avec les priorités thématiques du laboratoire. L'état de la réflexion sera présenté dans la partie dédiée à la trajectoire.

Référence 2. L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.

1) Ressources financières du laboratoire

A notre prise de direction, le laboratoire avait été identifié par le VP recherche UGA comme sous-doté financièrement. Notre dotation a donc augmenté jusqu'au rattrapage d'une **dotation** comparable aux laboratoires de taille similaire. La dotation UGA a doublé sur la période et nous reconnaissons le soutien de notre tutelle à nos activités. Les composantes d'enseignement dans lesquelles travaillent les EC du CERAG apportent leur contribution de manière stable, voire en légère augmentation sur la période.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dotation UGA	76 500	76 500	76 500	119 000	152 000	152 000
Dotation composantes	40 500	40 500	40 500	40 500	47 500	47 500



Le laboratoire a impulsé et incité fortement ses membres à s'approprier et à développer la culture projet qui prévaut dans l'environnement UGA-IDEX. Nous relevons donc l'implication des collègues dans de nombreux guichets de financement de la recherche.

Il nous est cependant impossible de fournir un montant par année des flux financiers générés par les contrats car nous disposons de montants pour des contrats de 2 ans, d'autres de 5 ans, voire plus. Nous proposons de lister les enveloppes globales ci-dessous, tableau auquel nous devrions ajouter 2 PEPR mais dont les retombées pour le laboratoire ne sont pas connues, 6 projets CDP pour lesquelles les estimations sont difficiles à évaluer et 13 contrats CIFRE.

Financement	Nombre	Montant
Contrats européens (desire 4 EU et Yeah !)	2	50 K€
IRB (AI4SM et ORCIDS)	2	25 K€
ANR	7	770 K€
IRGA/IRS	20	531 K€

Les financements internes à l'UGA (IRGA et IRS) ont bénéficié sur la période à vingt EC, en augmentation par rapport à la période précédente (13 IRS sur la période 2014-2018), pour un montant de 531 K€, confirmant ainsi l'intérêt de ce type de dispositif pour notre laboratoire. Sept contrats ANR ont été menés sur la période (dont deux portés par des EC du laboratoire), générant au total 770 K€.

Accronyme	Période	Montant total	Montant CERAG	Thème
ANR Farm_Value	2016-2021	310 K€	49 K€	Evaluation et transmission des exploitations agricoles. 1 EC en charge d'un WP
ANR JCJC CCO	2018-2022	230 K€	230 K€	Etude des capacités créatives des étudiants 1 EC chef de projet
ANR JCJC ATTACHED	2023-2027	273 K€	273 K€	L'articulation entre la GRH et l'innovation en PME via le style d'attachement du dirigeant 1 EC chef de projet
ANR OLOCAP	2023-2027	450 K€	63 K€	Le projet vise à proposer un outil informatique pour optimiser la logistique des circuits courts de proximité. 1 EC en charge d'un WP
ANR INNOGOUV	2023-2027	500 K€	25 K€	Gouvernance, innovation et performance durable dans les coopératives agricoles : le cas des coopératives vinicoles françaises. 1 EC en charge d'un WP
ANR ETHICS 4.0	2023-2028	367 K€	106 K€	Le projet s'intéresse à l'identification et au management des risques éthiques dans le contexte industriel de l'industrie 4.0.

L'implication des membres dans les grands projets structurants nationaux et les contrats de recherche

a considérablement évolué. Cependant, à ce jour, ces participations aux grands projets structurants n'apportent pas de ressources supplémentaires au laboratoire. Elles financent des thèses (y compris les environnements de thèse). Cela concerne quatre thèses. Dans le cadre de France 2030, le PEPR eNSEMBLE rassemble huit EC du CERAG et deux EC portent chacune un WP (Cf. domaine 2, référence 3). Le PEPR IRIMA mobilise deux EC CERAG. Nous observons une montée en puissance significative de la participation du laboratoire aux AAP structurants : AMI SHS FORESEE (participation de sept EC dans trois WP) et AMI SHS – IA Lab (trois EC). Les liens sont ainsi renforcés avec le pôle PSS. Le labex UG@rchitecture voit la participation active de neuf EC sur les projets de recherche et deux collègues sont membres du bureau du Labex.

Nous avons mis à l'ordre du jour de notre Assemblée Générale 2024 le **prélèvement de 4% sur les contrats** hébergés chez Floralis, la filiale de valorisation de l'UGA. Ce principe a finalement été voté par le conseil de laboratoire pour une mesure à mettre en œuvre au 1er janvier 2025 sur les contrats à venir. Deux acculturations sont nécessaires à ce stade : 1) inciter les membres à contractualiser, ce qui est peu dans les habitudes des SHS d'une part et qui nécessite du temps dans un contexte où les EC de notre laboratoire effectuent un service d'enseignement de 400 heures annuelles en moyenne d'autre part ; 2) faire accepter le prélèvement de 4% correspondant au fonctionnement du laboratoire. La machine est lancée. L'augmentation en ressources propres par ce biais va se faire pas à pas.

2) Financement des thèses

En dehors des allocations doctorales du ministère, les thèses sont financées via différentes sources :

- Les appels à projets IRGA (internes à l'UGA) : quatre thèses
- Le réseau Unite! : deux thèses
- Les CDP (risk et Cyber) : deux thèses
- Les PEPR (eNSEMBLE et IRIMA) : 5 thèses
- ANR : trois thèses
- Les contrats CIFRE : treize thèses

Temporalité	Entreprise partenaire
Soutenue (2019)	G.I.E RESSIF
Soutenue (2022)	OFI Asset management
Soutenue (2023)	Ixiade
Soutenue (2024)	Rainmakers&Partners
Soutenue (2020)	Conseils et recherche
Soutenue (2023)	ARaymond
En cours	Nicomatic
	COFACE
	Repères
	RAY Group SASU
	Ville de Grenoble
	Renault SAS
	Dawex

Référence 3. L'unité dispose de locaux, d'équipements et de compétences techniques adaptés à sa politique scientifique et à ses objets de recherche.

Les objectifs scientifiques ont été présentés dans la référence 1. Pour y répondre, nous avons mis en place plusieurs actions ou dispositifs (également décrits dans la référence 1) qui ont nécessité des aménagements. Nous sommes allés chercher d'autres ressources, disponibles à l'UGA pour répondre à certains objectifs.

1) Après la crise sanitaire : des locaux réaménagés pour plus de convivialité

Le CERAG est logé dans les bâtiments du CNRS. Il dispose de 21 bureaux et de deux salles de réunion. Une des priorités post-crise sanitaire a été de faire revenir les chercheurs mais surtout les doctorants dans les locaux. Nous pensons en effet que la formation au métier de chercheur passe aussi par une socialisation au quotidien. Par ailleurs, les doctorants, étrangers tout particulièrement, ont connu pendant cette un isolement préjudiciable à leur santé mentale et il importait de retisser du lien. Une partie du budget du laboratoire a alors été consacré à la constitution d'une salle de convivialité, un rafraîchissement de la salle de réunion et des parties communes du laboratoire (44 K€ sur 2023 et 2024). Une anecdote, très souvent citée par les doctorants dans leur soutenance de thèse pour son importance dans leur vie de thésard, est l'achat d'une table de ping-pong et du matériel de jardinage.

La systématisation des réunions en hybride, pour des raisons d'abord sanitaires, puis au nom du respect des engagements de baisse des émissions de gaz à effet de serre, a aussi conduit le laboratoire à investir dans du matériel de visioconférence performant. Il participe à abaisser les irritants de l'activité recherche (Cf. 3.1, domaine 1, référence 1, objectif 4).

Le présentisme est aujourd'hui très satisfaisant et la vie dans les locaux très conviviale.

2) Une politique d'accueil et d'intégration des doctorants, des nouveaux EC

Le CERAG **est le lieu d'accueil** des doctorants inscrits à l'EDSG. Il se veut un espace d'écoute et de dialogue. Les locaux ont été aménagés de manière à ce que chaque doctorant qui le souhaite soit hébergé dans un bureau

seul, partagé à 3 ou dans un open space. Une petite salle de réunion équipée d'un ordinateur pour les visio-conférences est à leur disposition. Par ailleurs un espace de convivialité a été créé, en plus de la cuisine.

Deux représentants des doctorants participent activement aux réunions du conseil de laboratoire. Ils sont les porte-paroles des doctorants présents au laboratoire, mais aussi de ceux plus éloignés. Ils sont attentifs à leurs collègues et transmettent toute question aux directrices du laboratoire.

Les nouveaux doctorants sont accueillis lors d'une réunion conjointe avec l'ED chaque début d'année universitaire. Ils reçoivent un livret d'accueil rassemblant toutes les informations utiles depuis leur arrivée à l'ED et au laboratoire jusqu'à leur soutenance de thèse. Depuis 2024, une doctorante (au profil sénior) anime mensuellement des réunions entre doctorants, véritable espace d'échanges sur leurs difficultés ou besoins. Ceux-ci peuvent faire l'objet d'un traitement plus large et relayés auprès des responsables d'axe, impliquant ainsi les EC pour contribuer aux échanges.

Les relations sont resserrées avec **l'école doctorale des Sciences de Gestion**. Nous partageons l'accueil des nouveaux entrants et communiquons les informations conjointement, afin que le parcours doctoral soit le plus clair possible. Nous partageons également des moments de convivialité (repas international, secret santa et galette des rois).

La formation à la recherche passe formellement par l'ED. Elle est également assurée par le laboratoire dans le cadre de l'animation des axes de recherche (présentation de l'état d'avancement de thèse, préparation à la présentation en congrès, formation à la révision d'article), ainsi que par les « rencontres du CERAG », workshop annuel portant sur les méthodologies de recherche (programmes indicatifs ci-dessous, Cf. domaine 2, référence 1).

2021	2022	2023	2024
Consommation et COVID	Ethnographie	Cartographie cognitive	Para-ethnographie
Etudiants et période de COVID	Webscrapping	Revue systématique Méta-analyse	Elaborer un jeu issu de la recherche
Supply Chain	Expérimentation	Design fiction	Revue de littérature et IA
Organisation de santé et COVID	Utilisation de supports visuels	Approches processuelles	Text mining

Plusieurs thèses font l'objet d'un co-encadrement en dehors des sciences de gestion : génie civil, sociologie, pharmacie, informatique, sport, systèmes intelligents et robotique, mathématiques, génie industriel avec les laboratoires de l'UGA : GSCOP, GIPSA-LAB, LIG, PACTE.

Les nouveaux EC sont également accueillis à la rentrée de leur recrutement. Nous leur présentons le laboratoire, les responsables d'axe, le fonctionnement et les événements clés du laboratoire. Ils reçoivent également leur livret d'accueil. Grenoble INP et l'UGA dotent les nouveaux EC de 10 K€ sur deux ans, permettant ainsi d'excellentes conditions de démarrage en recherche.

Enfin, le laboratoire accueille régulièrement des **stagiaires** pour la recherche (en moyenne 5 par an). Certains contribuent ponctuellement à un projet de recherche d'un EC alors que pour d'autres le stage préfigure un doctorat. Nous accueillons peu de post-doc (une sur l'année universitaire 2024-2025). C'est sans doute une pratique à dynamiser.

L'appui à la recherche est fourni par l'UGA via [le service REPSO](#) (service mutualisé au sein de l'UGA pour le montage et le management de projets)

Par ailleurs, le laboratoire accueille régulièrement des chercheurs invités sur des séjours allant de quelques jours à plusieurs mois (Cf. Domaine 2, référence 3).

3) L'utilisation de la plateforme Platipus et des services du GRICAD

Le laboratoire ne gère pas en propre d'équipement mais utilise ceux proposés par l'UGA. La principale est la plateforme désormais dénommée Platipus (PLATeforme d'Innovation et de Prêts et d'Usage Scientifique), fusion de services offerts par la MSH Alpes et la MACI (maison de la création et de l'innovation). Les usages ont été les suivants :

- Conseils pour gérer des données de manière compatible avec la RGPD.
- Accès à des panels payants ou gratuits (pour les recherches par expérimentations ou enquêtes).
- Utilisation de salles d'expérimentation.
- Utilisation de logiciels d'enquête en ligne (Limesurveys, Qualtrics).

Par ailleurs, des chercheur.es du CERAG ont utilisé les services de l'UAR GRICAD, Grenoble Alpes Recherche - Infrastructure de Calcul Intensif et de Données, pour stocker des données d'enquêtes.

Référence 4. Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

1) GRH, prévention des risques, qualité de vie au travail

Nous choisissons de ne pas parler de la période Covid qui a donné lieu à des mesures spécifiques.

L'équipe administrative étant réduite, les enjeux de parité ne se posent pas. En revanche, avec l'appui de l'UGA, le laboratoire veille à la formation régulière de son équipe administrative, et est attentif aux conditions de travail : ergonomie des bureaux, des fauteuils, horaires flexibles, télétravail possible, respect du temps de travail dans les échanges mails.

La responsable administrative et financière est référente de proximité « prévention des risques ». Elle suit régulièrement les nombreuses formations proposées par l'UGA.

- Elle est présentée lors de la journée d'accueil des doctorants et donc identifiée comme telle.
- Elle les sensibilise aux respects des consignes et des règles de sécurité. Elle les alerte, par exemple, sur l'interdiction du travail isolé dans les bureaux qui exige des doctorants, en particulier le week-end et les vacances, d'être au moins deux dans les locaux. Un groupe Whatsapp permet la coordination.
- Elle alerte au quotidien sur les risques liés à la sécurité dans le bâtiment (appartenant au CNRS), fuite, électricité, etc.
- Elle veille à la bonne tenue du document unique d'évaluation et de prévention des risques.
- Elle organise les exercices d'évacuation incendies et des formations pour les personnes de l'équipe qui le souhaitent (premiers secours, extincteurs).

Sur la période, une rampe d'accès extérieure pour personne à mobilité réduite (qui concerne tout particulièrement un EC du laboratoire) a été demandée et réalisée par l'UGA. Un accès PMR a été demandé au CNRS pour les toilettes, sans succès pour le moment.

La référente prévention est en contact avec les assistantes sociales, le centre de santé universitaire, la médecine de travail pour la prévention et la prise en charge des troubles psycho-sociaux.

Les doctorants sont accueillis lors d'une journée spécifique. Un livret d'accueil facilite la diffusion des informations nécessaires à leur bonne intégration. Une table de ping-pong, du matériel de jardinage, une cuisine, une salle de convivialité participent à la qualité des conditions de travail pour les doctorants.

2) Sécurité informatique

L'ensemble du parc informatique et des systèmes d'information du CERAG sont gérés et sécurisés par la Direction des Services Informatiques de l'UGA.

3) Objectifs de développement durable

Le CERAG est très actif en matière de soutenabilité de pratiques de recherche. Nous rappelons qu'il s'agit d'un axe de la profession de foi des co-directrices (Cf. référence 1). Le politique mise en place, ainsi que ses actions sont présentés dans le portfolio, Production 4.

Domaine 2. Les résultats, le rayonnement et l'attractivité scientifiques de l'unité

Référence 1. L'unité est reconnue pour ses réalisations scientifiques qui satisfont à des critères de qualité.

Nous présentons les réalisations scientifiques du laboratoire dans son ensemble, indépendamment des axes de recherche. Nous proposons cependant de mettre en avant des publications remarquables et représentatives des activités des axes pour chacune des réalisations scientifiques.

Sur la période, les thématiques des axes de recherche se sont peu à peu étoffées au-delà de leurs périmètres initiaux. Nous indiquons ci-dessous les grandes contributions à la connaissance par thématique et proposons une sélection de publications correspondantes.

L'interaction des sciences de gestion avec les évolutions sociétales est démontrée par les travaux de plus en plus nombreux au laboratoire sur ce que nous pourrions appeler les « grands challenges ». « Look up ! Cinq propositions

de recherche pour repenser le marketing dans une société post-croissance¹ » (Cf. portfolio, publication 5) interroge les recherches en marketing dans ce monde en transformation expliquant que cette discipline se devait de changer. Ce questionnement du rapport des Sciences de Gestion aux évolutions sociétales et environnementales s'est accompagné d'une conférence d'Aurélien Acquier (ESCP) sur anthropocène et sciences de Gestion (3 décembre 2024).

- Gariel C., Bartel-Radic A. (2024). Tidying up the concept of Grand Challenges. A bibliometric analysis. *M@n@gement*, 27 (3), 114-129.

Dans cette lignée, le laboratoire a développé des recherches 1) sur la soutenabilité ; 2) sur la question des compétences dans un monde en tension ; 3) sur la prévention et la promotion de comportements responsables en santé.

1) La soutenabilité dans les Sciences de Gestion

La question de la durabilité est abordée selon différents angles.

Le risque est le thème phare de l'axe AGR. Il est traité sous plusieurs aspects : la résilience et la vulnérabilité, la finance face au risque entrepreneurial par exemple. Le thème du risque lié à la durabilité est apparu dans l'axe AGR sur cette période. En finance, les travaux portent sur les caractéristiques et rendements des investissements responsables, green bonds. Mais les collègues s'interrogent aussi sur la manière dont le marché rend compte, et/ou réagit à la RSE. Les collègues en Supply Chain Management s'intéressent à l'adaptation de la supply chain à la rareté des métaux précieux et aux achats responsables.

- Madiès P., Mathis M., Taramasco O. (2024), Size does matter, as well as sector activities: Systemic Risk Sensitivities of financial firms in the U.S. and European Stock Markets. *Finance*, 45 (3), 114-159.
- Enjolras G., Tarillon C. (2023), The influence of corporate growth on credit constraint in european SMEs. *Academy of Management Proceedings*, (1), 18107.
- Mouloudi L., Evrard Samuel K. (2022), Critical Materials Assessment: A Key Factor for Supply Chain Risk Management. *Supply Chain Forum: An International Journal*, 23 (1), 53 – 67.

Dans le domaine de la comptabilité et de l'audit, les recherches proposent une réflexion sur l'impact des informations extra-financières ou sur les motivations à divulguer des informations en matière de fiscalité. Cette question des **indicateurs extra-financiers** intéresse également les chercheurs de l'axe CRES qui l'étudient du point de vue de la gouvernance. Dans le cadre de recherche sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), la gouvernance responsable est protéiforme et peut être appréhendée par différents prismes. La communication des entreprises évolue fortement dans ses composantes financières et extra financières. Les documents comptables et financiers publiés donnent à voir des informations non plus seulement financières mais aussi extra-financières, permettant aux parties prenantes d'intégrer de nouvelles dimensions dans leur analyse/décision et de réduire l'asymétrie informationnelle à laquelle elles sont soumises. Ce *reporting*, né à la fois de la demande des parties prenantes, de la réglementation nationale et internationale et outil de communication institutionnelle, permet de nombreux types de recherches mêlant l'analytique, le qualitatif ou le quantitatif afin d'en saisir les contours, et le contenu informatif et les évolutions souhaitables. En outre, ces documents intégrés permettent d'évaluer la prise en compte et la valorisation par l'organisation de différents types de capitaux : social (voire humain ou intellectuel) et environnemental (voire naturel) ouvrant une voie de recherche prometteuse. Là aussi, ces travaux ont été soutenus par une conférence de Clément Féger (Chaire comptabilité écologique, Université de Montpellier) le 5 avril 2024.

- Le Ravalec M., Rambaud A., Blum V. (2022), Taking climate change seriously: Time to credibly communicate on corporate climate performance, *Ecological Economics*, 200, 107-542.

Des travaux de recherche sur certaines **formes alternatives d'organisation** sont menés par des chercheurs de l'axe CRES. Les recherches sur les sociétés coopératives (SCOP et SCIC) portent sur la gouvernance, le management, la gestion des ressources humaines et les relations avec leurs parties prenantes de ces entreprises. Ces formes d'organisations sont étudiées pour apprécier leur degré d'originalité en termes de gouvernance (objectif affiché de favoriser la démocratie dans l'entreprise), de pratiques de management et la valeur de modèle que peut être l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) pour le reste de l'économie². Ces recherches font écho à plusieurs travaux de l'axe ICO (qui portent l'entrepreneuriat social collectif de territoire) et au Labex UG@rchitecture qui intègre une réflexion à deux niveaux : 1) Entreprendre dans le territoire / Territoire d'entrepreneuriat : comment entreprendre au sein du territoire en impliquant les citoyens ? Cela passe par la création d'entreprises collectives (SCIC et SCOP) ou la création collective d'entreprises sur le territoire. Cet

¹ Prix FNEGE - Syntec conseil du meilleur article de recherche en management dans la catégorie "Refonder la relation Entreprise - Société » (2024).

² Prix FAS de la recherche académique sur l'actionnariat salarié (2024).

engagement civique ouvre la voie pour une analyse de la création d'entreprise à impact social. 2) Investir le territoire / Investir dans le territoire : les entreprises sont aujourd'hui soumises à des attentes de plus en plus fortes en matière de responsabilité sociétale, notamment sur le volet environnemental. Ces attentes se traduisent par des réglementations, des normes, des certifications. Les projets de territoires, composante essentielle des Pactes de gouvernance des collectivités, intègrent un volet environnemental qui se traduit dans l'aménagement et les projets portés qui se doivent d'être "durables".

- Dubrion B., Juban J-Y., Petrella F. (2023) Faire vivre le common purpose organisationnel : application au cas des coopératives multisociétaires françaises, *Management international*, 27(2), 133-143.
- Deschamps, B., Slitine, R. (2024). The creation of collective enterprises for social impact: An agency perspective. *International Small Business Journal*, 42(1), 14-38.
- Barbosa, S. D., Fayolle, A., & Smith, B. R. (2019). Biased and overconfident, unbiased but going for it: How framing and anchoring affect the decision to start a new venture. *Journal of Business Venturing*, 34(3), 528-557.

Par ailleurs, cette question des **nouvelles formes d'organisations et nouvelles formes de gouvernance** est traitée par les collègues de l'axe ICO qui s'intéressent à l'innovation. Il s'agit d'un processus complexe qui s'appuie sur de nouvelles pratiques, outils, formes organisationnelles qui invitent à redéfinir la place et le rôle des parties prenantes. Ce processus s'inscrit dans un environnement qui se transforme (digitalisation, mondialisation, évolution de la demande sociale). Comme nouvelles formes organisationnelles alternatives, sont particulièrement étudiées les communautés et l'entreprise libérée.

- Corbett Etchevers I., Perea C., Richard D., Colle R., Defélix C. (2019), Freedom-form organisations, innovation and quality of work life: towards a new model of interaction, *International Journal of Technology Management*, 79 (3/4), 345-365.

Enfin, la durabilité passe par les **changements de comportements de consommation**. La consommation responsable est particulièrement étudiée par les collègues de l'axe CRES. Favoriser l'adoption par les consommateurs de comportements "responsables" et améliorer leur bien-être individuel et collectif représentent aujourd'hui un enjeu majeur au plan environnemental, économique et sociétal. Des chercheurs de l'axe s'intéressent aux déterminants des choix de consommation, en particulier à ceux qui débouchent sur une consommation responsable. Trois types de travaux sont principalement menés : 1) l'étude de l'effet de la labellisation environnementale et, plus généralement, des biais décisionnels liés à la présence (vs absence) d'une information environnementale sur les produits ; 2) l'enrichissement des modèles psychosociologiques utilisés classiquement pour expliquer, voire prédire, les comportements pro-environnementaux, au stade des intentions ou des comportements réels (par exemple le choix d'un mode de transport vertueux) ; 3) l'exploration de modes de consommation alternatifs, collaboratifs, collectifs et partagés.

- Carrel C., Gavard-Perret M-L., Caldara C. (2023), Facteurs d'efficacité des nudges verts pour des comportements plus éco-responsables, *Recherche et Applications en Marketing*, 38 (3), 35-79.
- Jongmans E., Dempérat M., Florence Feron-Jeanot, Ping Lei, Alain Jolibert (2019), What is the added value of an organic label? Proposition of a model of transfer from the perspective of ingredient branding, *Journal of Marketing Management*

2) Les compétences dans un monde professionnel en tension

La question des compétences est également particulièrement l'objet de recherches, dans un monde incertain. De nombreux métiers, notamment la logistique, le SCM et les métiers du chiffre sont des métiers en tension qui souffrent pour **attirer et retenir les talents**. Dans l'axe AGR, par exemple, les risques liés à la gestion des talents préoccupe France Supply Chain (l'association française des professionnels de la logistique et du Supply Chain Management). Les collègues du CERAG travaillent avec le lab RH de cette association pour essayer de comprendre ces phénomènes et de rendre plus attractifs ces métiers et plus visible les formations dans ce domaine. Leurs travaux portent en particulier sur les déterminants (attentes, traits de personnalité...) du choix des étudiants vers leur premier emploi ou les compétences des managers en logistique/SCM, des acheteurs. La problématique peut être élargie à d'autres secteurs. Par ailleurs, l'influence du genre est questionnée³.

- Tassabehji, R., Harding, N., Lee, H., Dominguez-Pery, C. (2021). From female computers to male computers: Or why there are so few women writing algorithms and developing software. *Human Relations*, 74(8), 1296-1326.

³ Prix du meilleur article Audit-Comptabilité- Contrôle : Recherche Appliquée (2022).

- Chaze-Magnan L., Hoareau E., Ageron B. (2020), Compétences des managers en logistique et SCM. *Revue Française de Gestion*, 46 (290), pp.31-45.

L'axe ICO étudie également cette notion de compétences mais sous l'angle des **transformations du contenu même du travail et à l'intérieur du parcours professionnel de l'individu** : évolution de carrière, compétences interculturelles et compétences créatives et de design. Sont en particulier étudiées les interactions complexes entre le contexte organisationnel structurant et des individus qui développent des représentations et des capacités d'action et de transformation. Les recherches analysent comment ces différents facteurs, souvent en interaction, participent aux développements des idées et à leurs inscriptions dans des objets et services. Elles cherchent aussi à comprendre en quoi ces processus d'innovation transforment l'organisation et le contenu du travail, les instruments de gestion et de régulation, les pratiques de management, les relations entre parties prenantes (client/usagers, fournisseurs, acteurs internes des organisations).

- Michaux, V., Defélix, C. (2019). Conduire un diagnostic partagé en contexte inter-organisationnel : enseignements théoriques et pratiques. *Revue de gestion des ressources humaines*, 111(1), 19-34.
- Farndale E., Beamond M., Corbett-Etchevers, I. et Xu, S. (2022). Accessing host country national talent in emerging economies: A resource perspective review and future research agenda. *Journal of World Business*, 57(1), 101-256.

Le sujet découlant naturellement de ces thématiques est le **management responsable**. Si les chercheurs de l'axe ICO étudient l'influence de la créativité en entreprise (Cf. portfolio, publication 2) ou le management interculturel⁴, les recherches de CRES se concentrent sur les pratiques de GRH à l'aune de leur contribution à la responsabilité sociale de l'entreprise. Dans ce contexte, les managers jouent un rôle dans la mise en œuvre de pratiques responsables, à travers leurs actions et décisions (recrutement, évaluation, gestion des emplois et des compétences, rémunération). Certains outils ou pratiques de gestion s'inscrivent dans le cadre du management de la RSE, notamment en matière de lutte contre les discriminations (fondées sur le genre, l'origine, l'apparence) mais également de promotion de la diversité (notamment à travers la gestion de la fin de carrière). La communication de pratiques de recrutement responsables participe à l'image de l'entreprise à l'extérieur, à l'expérience candidat, et contribue ainsi à une marque employeur forte. La communication de ces valeurs et pratiques responsables auprès des collaborateurs et de potentiels candidats peut constituer un levier d'attractivité organisationnelle et de fidélisation, dans des secteurs, des métiers, des types d'organisations qui peuvent subir une pénurie de candidats ou un turn over important de collaborateurs. Une attention spécifique est portée à la place des organes tiers, tels que les tiers-lieux (Fablabs, Infolabs, espaces de coworking) ou encore aux accélérateurs et incubateurs⁵, sur l'innovation d'un territoire. Si la **transformation numérique**, la digitalisation de la société, les objets intelligents et l'IA peuvent offrir de formidables opportunités, en revanche ils soulèvent des questions autour de leur acceptabilité, leur éthique et interrogent sur leurs effets non désirés et le bien-être individuel et collectif (Cf. portfolio, publication 4).

- Rowe, F., Te'eni, D., Merminod, V. (2023). The maturation of digital objects in innovation projects: the role of interpersonal networks and team sharing atmosphere. *European Journal of Information Systems*, 32(3), 434-461.
- Lacroux L., Martin-Lacroux L. (2021), L'intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : nouvelles promesses et nouveaux risques, *Revue Management & Avenir*, 122 (2), 121-142.

3) La prévention et la promotion de comportements responsables en santé

La compréhension de la santé au travail (Cf. portfolio, production 1) s'appréhende en relation avec différentes notions au premier rang desquelles le **bien-être au travail** mais également l'articulation bien-être et mal-être au travail. Les organisations tentent d'articuler leurs contraintes à celles de la santé au travail. Dans ce contexte, des chercheurs de l'axe CRES s'intéressent au lien entre performance et bien-être, à l'action managériale, aux dispositifs organisationnels en faveur de la santé au travail et plus particulièrement de la gestion de la fin de carrière. Des études sont menées sur les conséquences de conditions de travail délétères (notamment l'ennui, les ruptures à l'organisation, le rejet du salariat). D'autre part, des travaux étudient les outils que les individus et les organisations, confrontés à la pénibilité des conditions de travail, mettent en place dans un souci de prévention en matière de santé (espaces de discussion, caravanes de ressources, ressources collectives et managériales).

- Abord de Chatillon E., Laborie C., Lacroux A., Martin-Lacroux C., Monnier A. (2023), Le management à distance est-il un remède à l'ennui du télétravail ? *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 129, 3-17.

⁴ Prix du meilleur papier de l'atelier "méthodologies innovantes" de la conférence European International Business Academy (2024).

⁵ Prix de la meilleure communication 20th IECER Entrepreneurship conference-vEntrepreneurship for a Responsible, Resilient and Sustainable Future (2022).

Favoriser l'adoption par les individus de **comportements "bons" pour leur santé** et pour la planète ou diminuer la prévalence de comportements "mauvais" représente aujourd'hui des enjeux politiques, sociaux, sociétaux et économiques majeurs tant pour les organismes publics que pour les entreprises. Des chercheurs de l'axe CRES ont développé une expertise sur la **communication préventive** et dans la compréhension de l'efficacité de campagnes de prévention (par exemple, don du sang, de gamètes, de sang placentaire, activité physique mais aussi tabagisme, alcool, etc.) : ils ont identifié des leviers et des mécanismes explicatifs des intentions et du changement durable de comportement (Cf. portfolio, publication 7). Si la transformation numérique, la digitalisation de la société, les objets intelligents et l'IA peuvent offrir de formidables opportunités, en revanche ils soulèvent des questions autour de leur acceptabilité, leur éthique et interrogent sur leurs effets non désirés et le bien-être individuel et collectif.

- Sassi-Chamsi H., Helme-Guizon A., Gerard J. (2022) Renforcer l'efficacité des messages persuasifs en santé sur Facebook : effets du ton et de la distance sociale sur l'intention d'arrêter de fumer. *Décisions Marketing*, 107, 31-52.

La coopération entre différentes entités (entreprises, organisations publiques, associations) est devenue un mode courant d'innovation mais reste un processus peu aisé à gouverner, avec des résultats incertains. Les recherches de l'axe ICO étudient les variétés des modes et les dynamiques collaboratives inter-organisationnelles à l'œuvre (que cela conduise à la constitution de réseaux formels ou non) et à leurs effets sur les acteurs et les organisations participantes en retour. Il peut s'agir d'étudier des politiques publiques innovantes par leur caractère multi-acteurs et leurs effets notamment dans le **secteur de la santé**. Par exemple, ont été étudiées les politiques de soutien aux aidants, d'évolution des rôles professionnels dans le secteur libéral, de déploiement des principes de « bientraitance » dans les hôpitaux.

- Valette, A., Mennessier, C., Fatien, P. (2023). Trance-forming Collective Attention: How Interactions Can Support Attentional Structures. The Case of Hypnosis in Hospitals. *M@n@gement*, 26(1), 52-68.

4) Politique de soutien aux projets structurants nationaux et de l'UGA

L'unité est impliquée dans plusieurs dispositifs et projets financés par les programmes d'investissements nationaux et IDEX UGA. Plusieurs collègues sont impliqués dans des CDP (Cross Disciplinary Projets), projets régionaux ou encore ANR. L'obtention de ces projets financés permet de réaliser des recherches de plus grande envergure et transdisciplinaires. Ces projets permettent aussi de financer des thèses. Il s'agit là d'une évolution remarquable du laboratoire. Les collègues se sont fortement mobilisés soit en tant que porteur de projet, soit en tant que responsable scientifique, soit en tant que participants (Cf. 1.3, environnement scientifique). A la rédaction du rapport, nous identifions la participation des collègues dans (Cf. 1.3 environnement de la recherche) :

- 2 projets européens
- 2 SFR (SFR santé et société ; SFR Sign Nutrition)
- Le réseau d'universités Unite!
- MIAI (Mutidisciplinary Institute in Artificial Intelligence)
- 2 PEPR (eNSEMBLE et IRIMA)
- 2 labex (Alim 21 et UG@rchitecture)
- 2 graduate schools (Steen et Risk@UGA)
- 6 CDP/CDT (Punaises, Risk, Cyber security, Cosmetics, Défi CO2, Need for IoT)
- 6 ANR

La recension des rôles dans les sociétés savantes et les comités éditoriaux de revues présentée dans le domaine 1, référence 3, témoigne de la légitimité scientifique d'un nombre conséquent de chercheurs du laboratoire.

Référence 2. Les activités de recherche de l'unité donnent lieu à une production scientifique de qualité.

La production scientifique du laboratoire est satisfaisante et diversifiée. Comme il a été écrit dans le domaine 1, référence 1 consacré aux objectifs, constatant que les publications dans les revues de rang supérieur sont lourdes, longues, risquées, que les comportements d'auto-élection sont nombreux mais qu'il importe aussi que la connaissance circule, la direction porte un discours de valorisation de différentes formes de productions. Des ateliers d'écriture sont organisés dans les réunions d'axe, des rédacteurs en chef de revues ont été invités, des rencontres communes avec Grenoble IAE ont été organisées avec les éditeurs de la revue « the Conversation ».

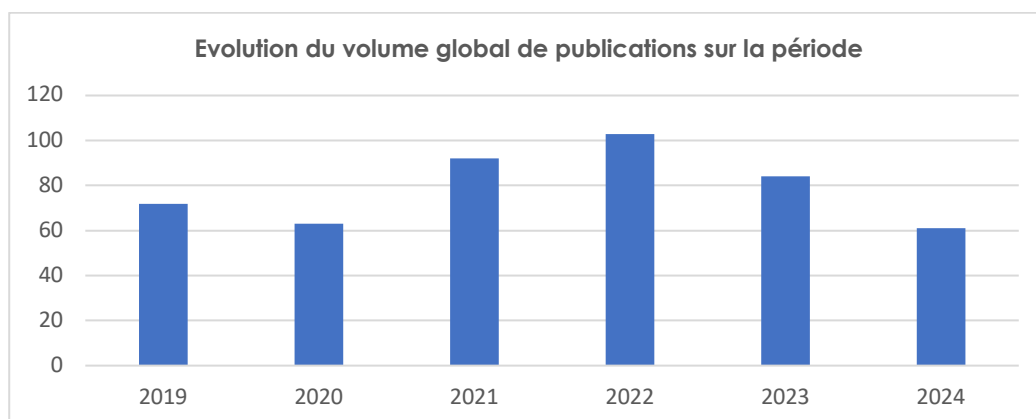
Le chargé de communication et d'information du laboratoire a par ailleurs fait un travail pédagogique et technique de valorisation de l'**Open Science** (en particulier via HAL), dont on sait qu'elle améliore la visibilité des publications. Sur période 2020-2024, 24% de publications en Open Access (331 publications).

Concernant les communications, une liste de **congrès** et colloques éligibles au financement a été dressée par le conseil de laboratoire et est annuellement mise à jour. En France, les congrès des sociétés savantes sont privilégiés : Association Francophone de Comptabilité (AFC), Association Française de Finance (AFFI), Association Française de Gestion des Ressources humaines (AGRH), Association Française de Marketing (AFM), Association Information

et Management (AIM), Association Internationale de Management Stratégique (AIMS), Association d'Etudes et de Recherche en Management des Organisations de Santé (ARAMOS), Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI), Association Internationale pour l'Entrepreneuriat et les PME (AIREPME). Les conférences étrangères sont les suivantes : Atlas-FMI, AOM ; European Accounting Association (EAA), Conférence Internationale de Gouvernance (CIG), Centre for Social and Environmental Accounting Research (CSEAR), Association Projects and Logistic (PROLOG), EGOS, EURAM.

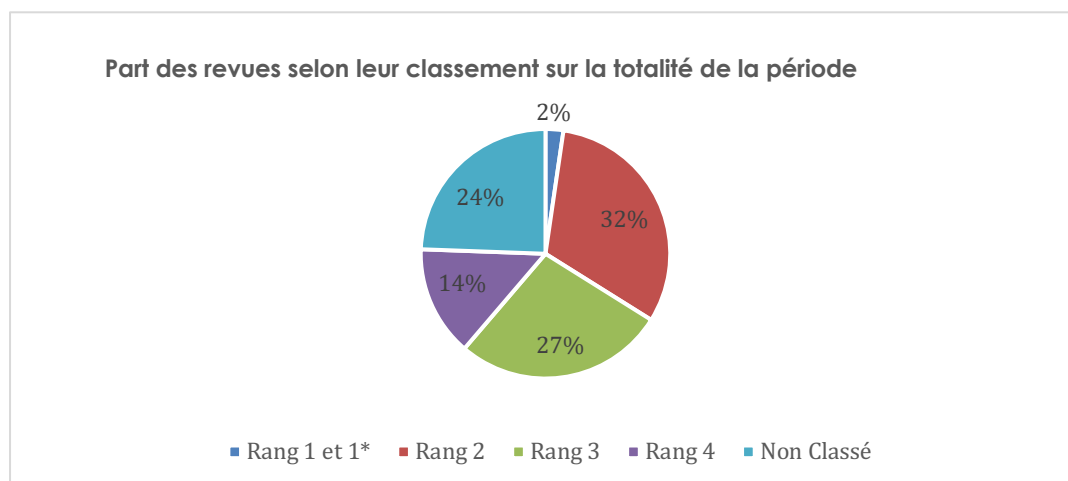
1) Évolution du volume des publications

Concernant les seules publications, elles ont connu un pic en 2021 et 2022, héritage possible du confinement pendant lequel le travail de recueil de données de terrain a été moindre et celui d'écriture et de valorisation plus important. En 2024, le volume global semble retrouver la tendance de 2019-2020.



2) Évolution des classements des publications

La structure des publications sur la période montre une diffusion de connaissances équilibrée sur la période. Un tiers sont de rang 1 et 2 selon le classement FNEGE, et répondent donc à des standards académiques élevés dans un environnement d'accroissement de la concurrence à la publication. Pour un quart d'entre elles, les publications ne sont pas classées et s'adressent ainsi en priorité au monde socio-économique.

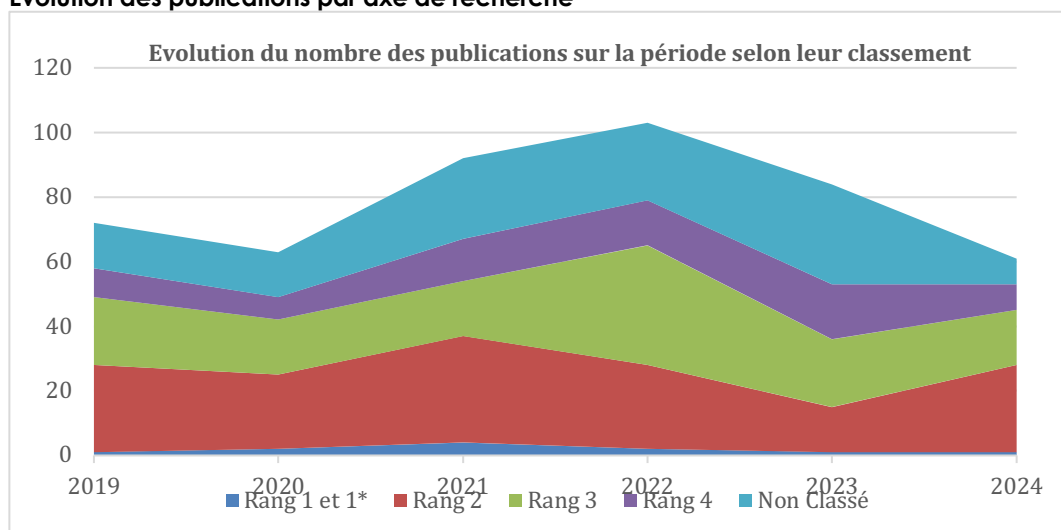


Le détail des publications et leur évolution par année est le suivant :

Années	Rang 1 et 1*	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Non Classé	Total
2019	1	27	21	9	14	72
2020	2	23	17	7	14	63
2021	4	33	17	13	25	92
2022	2	26	37	14	24	103
2023	1	14	21	17	31	84
2024	1	27	17	8	8	61
Total général	11	150	130	68	116	475

Comme le montre le graphique ci-dessous, Le pic de publications de 2021 et 2022 a surtout profité aux revues non classées et à celles de rang 3. La structuration des publications selon leurs classements reprend en 2024, la distribution de 2019 et 2020, montrant le caractère atypique des années intermédiaires post-covid.

3) Évolution des publications par axe de recherche



Le détail de l'ensemble des productions par axe souligne la diversité de ces productions, conformément à la politique du laboratoire, et ce quel que soit l'axe. Notons que la production d'ouvrages est importante sur la période : 43 ouvrages ont été édités (indépendamment des chapitres d'ouvrages), dont beaucoup en début de période.

○ Axe AGR

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Article dans une revue	18	21	31	29	19	12	130
Chapitre d'Ouvrage	3	3	5	5	7	1	24
Ouvrage	2		1		2	4	9
Communication dans un Colloque	29	17	25	31	18	29	149
Article de Blog	2	3	1	2			8
Compte-rendu de Colloque			1				1
Rapport	2		1	1			4
Total	62	47	70	73	54	50	356

○ Axe CRES

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Article dans une revue	13	16	16	35	30	18	128
Chapitre d'Ouvrage	6	3	5	10	7	4	35
Ouvrage	2	1		1			4
Communication dans un Colloque	30	38	40	43	40	27	218
Article de Blog	2	17	5	2	6	2	34
Compte-rendu de Colloque		1					1
Rapport	1	1			1		3
Total général	62	83	70	93	87	53	448

○ **Axe ICO**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Article dans une revue	36	34	46	35	40	38	229
Chapitre d'Ouvrage	10	20	19	17	22	5	93
Ouvrage	9	3	2	6	5	5	30
Communication dans un colloque	39	25	29	29	40	30	192
Article de Blog	4	10	3	4	3		24
Compte-rendu de colloque		1	1				2
Rapport	1	1	1	2			5
Total general	103	102	105	101	121	81	613

4) Publications des doctorants

Les doctorants contribuent à hauteur de 15 % du total des productions sur la période, 15 % aussi pour les seules publications dans des revues académiques, alors qu'ils représentent environ un tiers des effectifs chaque année. Leur contribution individuelle est donc, en moyenne, moins importante que celles des EC, ce qui semble tout à fait normal.

	Avec doctorant signataire	Total	Part des productions avec contribution d'un doctorant
Article dans une revue	71	474	15%
Article de Blog	4	59	7%
Chapitre d'Ouvrage	15	147	10%
Communication dans un Colloque	99	521	19%
Compte-rendu de Colloque	1	2	50%
Ouvrage	1	41	2%
Rapport	2	11	18%
Total général	193	1255	15%

Référence 3. L'unité participe à l'animation et au pilotage de sa communauté.

Les membres du CERAG sont très investis dans leur communauté, sous des formes variées à la fois localement, nationalement et plus marginalement au niveau international.

1) Responsabilités éditoriales

Douze collègues exercent des responsabilités éditoriales soit en tant que rédacteur en chef, soit en tant que rédacteur associé (faisant donc partie du comité éditorial). 9 sur les 12 revues sont classées FNEGE 2 (les 2 autres FNEGE 3). 14 EC ont pris en charge la gestion d'un numéro spécial ; soit 16 ;5 % des permanents.

Rôle	Nb EC	Axe	Revue	Classement FNEGE (2022)
Rédaction en chef	3	AGR	International Journal of Logistic Management	3
			Logistique et Management	2
		ICO	Revue de l'Entrepreneuriat	2
Rédaction associée	9	AGR	Comptabilité Contrôle Audit	2
			Finance	2
		CRES	Journal of Advertising Research	2
			Journal of Business Research	2
		ICO	Revue de l'Entrepreneuriat	2
			Recherche et Applications Marketing	2
			Décisions Marketing	3
			Systèmes d'informations et Management	2
			European Management Journal	3
Rédaction invités	14	AGR	Logistique et Management (3 numéros spéciaux)	2
			Accounting forum	4
		CRES	RIPCO (2 numéros spéciaux)	3
			RIMHE	3

		@GRH	3
	ICO	Employee Relations	3
		Management international	2
		Journal of Innovation Economics and Management	2
		Psychology and Marketing	2
		International Journal of Entrepreneurship and Small Business	4
		Systèmes d'informations et Management	2

A cela s'ajoute la responsabilité de collection d'ouvrage pour deux EC du laboratoire.

2) Rôles dans les associations académiques

15 membres du CERAG sont impliqués dans la gouvernance de leurs associations académiques de référence, soit au titre de la Présidence (AIRL-SCM ; IFBAE), soit en tant que membre du bureau exerçant différents rôles. 11 font partie d'un CA et 7 exercent un rôle précis dans l'association (gestion d'une commission ou d'un groupe thématique).

Rôle	Nb EC	Axe	Association Académique
Président ou membre du bureau	2	AGR	IFBAE Institut Franco-Brésilien d'Administration des entreprises (Président, trésorier))
	2		AIRL-SCM (Président, membre)
	1		AFC (trésorier)
	3	ICO	Académie de l'Entrepreneuriat (trésorier ; responsable de la revue ; responsable des GT)
	1		ARAMOS (trésorier)
	1		ATLAS-AFMI (responsable du prix de thèse)
	1		AIM (VP Communautés)
	1		GCS (Research Group on Collaborative spaces)
	1	CRES	AFM (responsable du doctoral bootcamp)
	1		ERECO (European Research Community) administrateur
	1		AFM (VP Publications)
Membre du CA	1	AGR	AFFI
	1		Société Française d'Economie Rurale
	1		ERECO PGV
	3	CRES	AFM
	3	ICO	Académie de l'Entrepreneuriat
	1		RIPME
	1		ATLAS-AFMI
Responsable d'un GT	1	CRES	AGRH (GRH dans les PME)
	1		AGRH (Santé et sécurité au travail)
	1	ICO	AIM (Digitalisation des territoires maritimes, insulaires ou ultrapériphériques)
	1		AEI (Business Transfer & Entrepreneurship)
Chargé de mission	2	CRES	AFM (Ethique et Déontologie de la Recherche)
	1	CRES	AFM (Communication : blog)

3) Rôles dans les instances de l'UGA

A l'échelle de l'UGA, plusieurs collègues ont joué ou jouent un rôle dans les instances centrales :

- 5 d'entre eux exercent ou ont exercé des rôles de VP sur la période à l'UGA ou Grenoble INP (patrimoine, vie étudiante, numérique, territoire de Valence).
- 3 membres sont impliqués dans la commission recherche du conseil académique de l'UGA,
- 2 membres sont dans le conseil scientifique de Grenoble INP-UGA,
- 1 EC siège au bureau stratégie recherche de Grenoble INP-UGA en tant que directeur scientifique,
- 1 collègue préside la Commission scientifique de Science Po Grenoble-UGA.
- 1 collègue a siégé au directoire du collège doctoral.
- La direction du pôle PSS a été assurée par 1 membre du CERAG et a réuni deux conseillers du laboratoire.
- Deux des composantes d'enseignement du site sont dirigés par des EC du CERAG (Grenoble IAE et l'IUT2),

L'ED des Sciences de Gestion étant exclusivement rattachée au CERAG, sa direction et direction adjointe, ainsi que les membres du conseil et du comité HDR sont tous issus du laboratoire. Cela concerne 26 personnes.

4) Rôles dans les projets structurants de recherche

Toujours à l'échelle de l'UGA, plusieurs membres du laboratoire sont très fortement impliqués dans les projets de recherche structurants, à divers titres :

Projet	Rôle
SFR santé et Société	Porteur de l'axe Axe PAI (Prévention et approches innovantes en santé physique et mentale)
SFR Sign Nutrition	Membre du conseil scientifique
PEPR eSEMBLE collaboration numérique	Porteur du projet ciblé 3 : Matching
	Porteur du projet ciblé 4 : Congrats
LABEX ALIM 21	Membre du conseil scientifique
LABEX UG@rchitecture	Membre du bureau
UNITE!	Responsable du WP7 du programme H2020
MAI (Mutidisciplinary Institute in Artificial Intelligence)	Membre du Comex 2 membres du bureau formation
Graduate School - STEEN	Création d'un programme thématique et membre du conseil de pilotage
Graduate School - Risk@UGA	Co-responsabilité du programme
CDP Punaises	Responsable d'un WP
CDP Need for IOT	Responsabilité scientifique
CDT Cosmethics 2.0	Copilotage

Par ailleurs, la direction recherche de Grenoble IAE a mis en place des leviers financiers incitatifs pour la création de **chaires** (Cf. Domaine 3, référence 1). Certaines sont particulièrement tournées vers la recherche, en partenariat avec le CERAG. Plusieurs d'entre elles existaient bien avant la période d'évaluation HCERES et ont acquis une reconnaissance nationale (capital humain et innovation ; Management et santé au travail ; marketing au service des sociétés). Cinq ont vu le jour sur la période sur des thématiques d'actualité et très structurantes pour la trajectoire future du laboratoire :

- Accompagnement et Pilotage des PME -APPME
- Innovations Organisationnelles en Santé
- Transitions en action
- Impacts et RSE
- Innovation et créativité en communauté
- FORTIIL en partenariat avec Grenoble INP

Au total, ce sont 17 EC occupés à animer ces chaires.

5) Rôles nationaux

A l'échelle nationale, dix collègues sont impliqués auprès de l'HCERES sur la période, soit au titre d'expert panel (2 EC), de président de comité d'évaluation (2 EC), soit au titre d'évaluateur (6 EC). Deux membres du laboratoire sont experts pour l'ANRT. Nous comptons au sein du laboratoire le Vice-Président du CNU section 06 et dix membres titulaires ou suppléants.

6) Invitations internationales

A l'échelle internationale, vingt collègues **ont été invités** dans des universités étrangères, soit 24 % des effectifs permanents.

- Roumanie : Université de Bucarest (2019)
- USA : Université du Texas à San Antonio (2023) ; Université du Michigan (2024)
- Brésil : Université fédérale de Porto Alegre (2024) ; University of UNIVALI (2024) ;
- Pakistan : NUST Business School (2024)
- Royaume-Uni : Royal Holloway College, University of London (2023), Warwick Business School (CRCT 2023-2024)
- Suisse : International Institute for Management Development Lausanne (2023) ; Université de Fribourg (2022)
- Belgique : Université catholique de Louvain la Neuve (2020 et 2023) ; Liège (2023 et 2024)
- Suède : Stockholm School of Economics (2024)
- Canada : HEC Montréal (2023 et 2024) ; UQAM (2023)
- Japon : Tokyo (2022)
- Australie : Griffith University Brisbane (2024) ; University of Adelaide (2024)
- Tunisie : IHEC Sousse (2023)

Quatorze **professeurs d'universités étrangères** ont séjourné au CERAG sur la période pour des séjours de vingt jours en moyenne. Ils ont donné des conférences, participé aux ateliers mensuels des axes de recherche et proposé des ateliers d'écriture. Plusieurs workshops ont été organisés à l'occasion de leur venue.

Ils proviennent des pays suivants :

- Allemagne (Universität Passau)
- Royaume Uni (Liverpool)
- Belgique (Université de Namur ; Université catholique de Louvain ; Université de Gand)
- Pays-Bas (Hub of Radboud University Medical Centre)
- Bulgarie (New Bulgarian University)
- Pologne (Université de Gdansk)
- Japon (Université d'Osaka)
- Canada (UQAM ; Ted Rogers School of Management ; HEC Montréal)
- Brésil (FRGS ; UNINOVE)

Martin Cloutier par exemple, a effectué deux séjours pour : 1) des enseignements à destination d'étudiants ; 2) la présentation d'une méthodologie de recherche (cartographie de concepts en groupe), menant à des collaborations sur des projets de recherche (conduisant à un CRCT sur l'année universitaire 2025-26 pour une collègue de CRES). Notons qu'un collègue est évaluateur pour le CSST (Canada).

7) Manifestations scientifiques

Plusieurs manifestations scientifiques ont été organisées par le CERAG : congrès annuel, symposium ou journée de recherche.

Type de manifestation	Date	Objet
Congrès annuel	2019	Gestion des Entreprises sociales et solidaires
	2021	16ème congrès du RIODD (Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable) Entrepreneuriat et développement durable : La « société entrepreneuriale » à l'épreuve de la crise sanitaire
	2022	Finance Dynamisms <i>Fordism, Financialization, Neoliberalism: mutations, transitions, shifts and continuities within organizations. A cross-disciplinary approach</i>
	2023	RGCS (Research group on Collaborative spaces). <i>Métamorphoses du travail contemporain colloque international en anglais ayant accueilli une soixantaine de personnes.</i>
	2024	19th EIASM interdisciplinary conference <i>Intangibles sustainability and value creation: reporting, management and governance.</i>
Symposium	2024	KCO (Knowledge Community Observatory) <i>Comment favoriser l'innovation collaborative avec les communautés et les espaces créatifs ?</i>
Journées de recherche / workshops	2019	GT Innovation de l'AIMS <i>De la créativité à l'innovation : paradoxes, enjeux théoriques et défis managériaux</i>
	2019	Chaire Capital Humain et Innovation <i>L'innovation managériale dans tous ses états</i>
	2019	IoT Responsible behaviors
	2020	Chaire M2S <i>L'utilisation de la peur en communication préventive : le cas COVID-19</i>
	2021	CDP Cyber & Alpes <i>Blockchain & Cryptocurrencies : Risks vs. Stability</i>
	2022	Chaire M2S <i>Le poids des mots et des images dans diverses situations marketing</i>
	2023	Chaire M2S <i>La persuasion éthique, durable et responsable</i>
	2024	Chaire INOS (Innovations Organisationnelles en Santé)
	2024	PIA « Territoires d'innovation » <i>LA GRANDE TRANSFORMATION ? De l'expérience Start-Up de Territoire (SUT) aux nouvelles cultures économique</i>
	2024	Chaire M2S <i>Les nudges et communications incitatives</i>
	2024	Projet SolX <i>Perspectives disciplinaires sur les enjeux des sols - développement d'outils de sensibilisation</i>

	2019	Digital Innovation Entrepreneurship and Finance
Consortium doctoral	2021	Prolog
	2022	École d'été SICT (Sustainable ICT)
	2024	AFM

Référence 4. La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

L'UGA a mis en place [des règles d'intégrité scientifiques auxquelles le CERAG se conforme.](#)

L'UGA a désigné un Référent Intégrité Scientifique (RIS) : le Dr François PAYSANT, Maître de Conférences (Cerdap2, UFR Médecine), accompagné par un comité représentant les différentes composantes de l'UGA et élargissant le spectre disciplinaire. Le RIS a en charge de traiter les signalements concernant d'éventuels manquements à l'IS. Une instruction indépendante et confidentielle est alors menée et un rapport est transmis au président de l'établissement.

L'UGA est signataire de la Charte Française de Déontologie des Métiers de la Recherche. L'UGA a mis en place des formations :

- o Pour les doctorants : une formation obligatoire lors de l'inscription en thèse (depuis 2016) (éthique de la recherche ou plus spécifiquement par un enseignement de 12h pour une pratique éthique de l'intégrité scientifique sous la responsabilité de Nicolas AUMONNIER, ou par des MOOC Intégrité scientifique).
- o Pour des chercheurs : quel que soit leur statut une formation d'une journée a été déjà organisée et peut être renouvelée en fonction des demandes.
- o Pour le grand public : Nuit de droit, festival « Pint of science », etc. (animation et conférences par le RIS et son équipe).

Les nouveaux docteurs doivent prêter serment* lors de la soutenance de leur thèse.

« En présence de mes pairs. « Parvenu(e) à l'issue de mon doctorat en [xxx], et ayant ainsi pratiqué, dans ma quête du savoir, l'exercice d'une recherche scientifique exigeante, en cultivant la rigueur intellectuelle, la réflexivité éthique et dans le respect des principes de l'intégrité scientifique, je m'engage, pour ce qui dépendra de moi, dans la suite de ma carrière professionnelle quel qu'en soit le secteur ou le domaine d'activité, à maintenir une conduite intègre dans mon rapport au savoir, mes méthodes et mes résultats ».

Domaine 3. Inscription des activités de recherche dans la société

Référence 1. L'unité se distingue par la qualité de ses interactions avec le monde culturel, économique et social

Les partenariats avec le monde socio-économique sont denses. Ils se matérialisent par des conventions donnant accès privilégié à des données de recherche, par des contrats de recherche assortis de diagnostics et/ou de rapports, mais aussi dans le cadre des chaires par la délivrance d'expertises. Ils sont le produit de rencontres entre des chercheurs et des opportunités de partenariat. Les thèmes sont alors divers, fortement tirés par ces opportunités. Dans le cadre des chaires portée par Grenoble IAE et le CERAG, les thématiques de recherche et les relations sont quant à elles structurées autour d'enjeux de connaissances stratégiques pour l'écosystème. La plupart d'entre elles traitent des innovations, traduites aujourd'hui en transitions ; dont deux abordent explicitement les enjeux de soutenabilité.

1) Conventions

Nous listons ci-après des exemples de conventions de recherche donnant lieu à des accès privilégiés à des données. Elles se font avec des organisations parapubliques, des associations ou des entreprises. Elles associent 1 à 2 chercheurs et ne donnent pas lieu à des financements directs.

Partenaires	Thème
Fondation Grameen- Crédit agricole.	Performance environnementale/performance financière
CROUS	Nudges et comportements alimentaires responsable
Association Etoile du Berger	Lutte contre violences conjugales
Entreprise Michelin	Mesure de la performance des experts

Cabinet Psyché16.	Chaîne d'approvisionnement de l'argent
Entreprise ST Micro-électronique	Transformation des métiers de l'industrie 4.0

2) Contrats

Les contrats de recherche font suite à des relations privilégiées entre chercheurs et acteurs du monde socio-économique ou résultent de réponses à des appels à projets de recherche. Ils sont conclus avec des collectivités locales, des organismes parapublics ou des entreprises. Ils associent entre 1 et 4 chercheurs et donnent lieu à des fonds gérés par le laboratoire ou Floralis, la filiale de valorisation de la recherche de l'UGA.

Co-contractant	Thème
Ville de Bron	Organisation des services et santé au travail
Métropole de Grenoble	QVCT et management
Région AURA	Inactivité Physique et Sédentarité : Dépister et Intervenir en Soins Primaires Ambulatoires
Communauté de communes CCVD)	Politique RH et attractivité des emplois
CNAF	Epuisement professionnel
CAF 73	Bilan QVCT
ADEME	Comptabilité et Stratégie Carbone des PME
Autorité des normes comptables	Integrated reporting and the capitals' diffusion
Fédération Hospitalière de France	Innovations organisationnelles
Institut français du monde associatif	Appui à la pérennisation de la coopération entre trois centres sociaux
Entreprise Relyens	Construction outil de prévention
Entreprise Teamco	GRH et projets de transformation
Entreprise Estiméo	Notation des start-up

3) Chaires

La structuration des relations et des thématiques de recherche se fait au sein des chaires. Elles donnent lieu à des partenariats privilégiés, qui selon les chaires, financent ou offrent des terrains et données de recherche. Ci-après quelques éléments

Chaire Accompagnement et pilotage des PME. Elle a pour objectif de soutenir la recherche universitaire sur la thématique de l'accompagnement et du pilotage des PME, de créer des liens forts et des synergies entre les enseignants-chercheurs de Grenoble IAE - INP et l'écosystème des PME.

Elle collabore avec la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes, l'incubateur le Tarmac.

Capital Humain et Innovation. Elle a pour objectif de fédérer, évaluer et soutenir différentes initiatives récentes pour une gestion du capital humain propice à l'innovation, dans le contexte d'un territoire déjà remarqué pour ses innovations technologiques et sociales.

Les partenariats se sont faits avec : Caterpillar, CEA, CIME, Raynet, Schneider Electric, STMicroelectronics, Udimec.

Chaire Innovation et créativité en communauté. Elle a pour objectif de développer des connaissances, des pratiques et des méthodes pour aider les organisations à innover en développant de nouvelles formes d'organisation de l'innovation, des capacités créatives et des communautés d'innovation.

Les partenariats se sont faits avec Schneider, Ixiade, Repères.

Chaire Innovations Organisationnelles en Santé. Elle a pour objectif de mieux connaître et comprendre les expériences d'innovation dans les organisations de santé, innovations de pratiques, dispositifs innovants, organisationnelles en santé.

Elle collabore avec le CHU de Grenoble, le Centre Hospitalier Alpes Isère de Saint Egrève, la communauté professionnelle territoriale de santé Sud-Est grenoblois, La Maison de l'autonomie département de l'Isère.

Chaire Impacts & RSE. Elle a pour objectif d'accompagner les transformations des organisations en intégrant les enjeux de RSE sur trois axes : la gouvernance, les dirigeants, et les représentations des étudiants et du personnel.

Elle collabore avec La communauté des Entreprises à Mission (C.E.C.) Alpes ; Danone et un certain nombre d'autres entreprises.

Chaire Management et Santé au Travail. Elle a pour objectif de la chaire de produire de la connaissance utile à l'amélioration du management de la santé au travail.

Elle a par exemple coopéré avec le département de l'Isère, le département de Savoie, la CNAF, Air Liquide, la ville de Bron, métropole de Grenoble.

Chaire Marketing social au service de la société. Elle a pour objectif de comprendre les modes d'action et les effets du marketing social.

Elle collabore avec l'association *PositiveMinders*, l'étoile du Berger, Habitat& Humanisme, la banque alimentaire de l'Isère.

Chaire Transition en actions. Elle a pour objectif d'être un accélérateur de la transition des organisations au sein de leurs écosystèmes vers des modèles d'affaires soutenables et plus respectueux du vivant.

Elle collabore avec Lumia (Centre de recherche et de formation dédié à l'entreprise régénérative) ; l'entreprise Fortil.

Une collègue est très active dans **la chaire « comptabilité écologique »** de fondation Agro-paritech, non portée par le laboratoire mais visible au niveau national. Elle a pour objectif de développer des systèmes comptables capables de déployer une soutenabilité forte des activités économiques. Deux thèses sont en cours dans la cadre de cette chaire.

4) Partenaires pour les thèses

Enfin, les relations avec les entreprises donnent lieu à des **CIFRE** qui toutes s'attellent à de grands défis sociétaux, environnementaux ou technologiques. Treize ont été signées sur la période avec les organisations suivantes, toutes privées à l'exception de la métropole de Grenoble (Cf. domaine 1, référence 2). Les entreprises d'accueil sont les suivantes :

- RAY Group SASU (implantation agile d'un système de management qualité)
- GIE RESSIF (Bien Etre au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes)
- ARaymond (Gouvernance et santé au travail),
- Rainmakers&Partners (modèles mentaux et capital-risque),
- Coface (Prévision des états financiers des entreprises à la suite de chocs économiques et politiques),
- OFI Asset management (Investissements socialement responsables),
- Dawex (Double matérialité des activités numériques),
- Ixiade (créativité au sein des communautés en ligne),
- Ville de Grenoble (mise le place d'une de comptabilité écologique avec la méthode Care),
- NICOMATIC (intuition et management des entreprises responsabilisantes),
- Renault (transformation des chaines de valeur par création de service),
- REPERES (créativité et sensorialité),
- Conseils et recherche (engagement des étudiants entrepreneurs).

Le laboratoire accueille aussi des doctorants, qui, sans bénéficier de conventions CIFRE, disposent de temps libérés pour faire un doctorat dans le cadre d'un emploi salarié en CDI. De tels partenariats sont par exemple en 2024 :

- Gerontopôle AURA (Favoriser l'engagement des aidants âgés)
- Infologic (L'apport des neurosciences pour limiter les risques d'erreurs)
- Sanofi (coopération et adoption d'innovation. Les études de vie réelle)
- SDIS Jura (Meaningful leadership chez les sapeurs-pompiers).
- Siemens (Apprentissage coopératif face aux enjeux de la transformation digitale, démographie et décarbonation)

Référence 2. L'unité développe des produits et des services à destination du monde culturel, économique et social.

Les collègues valorisent leur recherche par des produits de recherche utilisables par un public varié.

Certains mettent à disposition en ligne des outils (**logiciels**) qui permettent une meilleure utilisation de base de données, notamment financières, avec documentation et vidéo à l'appui (trois logiciels développés : RegArch (avec interface Excel et interface R), RHmm (package R) et myEikon. La plateforme GENAGAME (Cf. Portfolio) a fait l'objet d'un dépôt de **brevet** logiciel.

La diffusion des résultats de recherche s'opère auprès de **différents publics**. Ainsi, une application mobile "Via Agaura" à destination de lycéens, collégiens, entreprises et organismes de formation du territoire afin de créer des liens entre ces acteurs a été développée dans le cadre d'une ANR. Un collègue propose un outil d'évaluation du bon fonctionnement d'une communauté d'innovation en ligne et a créé une échelle de mesure des capacités créatives des organisations avec un outil en ligne : www.fabrique-crea.org/cco (Labcom ANR MeetUX avec la société Ixiade). En outre, les collègues participent à une forte diffusion de leur savoir dans des cercles professionnels nationaux ou régionaux et sous des formats différents (interventions dans des événements professionnels, conférences en présentiel ou en ligne, revues professionnelles spécialisées). Par exemple, une chercheuse a été conférencière invitée de la Fédération of Business Information Service (FEBIS) et a pu s'exprimer devant un public de 150 praticiens dans le domaine du business intelligence et du risque crédit. Les recherches sur les risques de chaîne logistique et les problématiques d'approvisionnement en lien avec les métaux critiques sont diffusés dans les cercles professionnels spécialisés.

L'unité est soucieuse de vouloir **valoriser** les résultats de ses recherches auprès des acteurs du **monde socio-économique**. Par exemple, deux jeux issus de la recherche ont été déployés : le jeu portant sur la santé au travail (intitulé **SLAC** - Cf. portfolio, production 1) a été commercialisé en octobre 2023 ; un jeu intitulé **Sol'iTerre** a été développé dans le cadre d'un projet de recherche financé par un IRGA (Cf. portfolio, production 3). Il est adapté de la Fresque du Sol, un jeu sérieux collectif conçu par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) et l'AFES (Association Française pour l'Etude du Sol). L'objectif est d'acquérir des connaissances sur les sols et leur protection. Sur la plateforme GENAGAME, d'autres jeux développés par d'anciens doctorants / post-doctorants du CERAG (certains étant devenus EC UGA) sont destinés au **grand public** (serious game My Garment : a transition discovery guide (post-doc)) ou aux décideurs économiques (InterCCom par exemple sur les compétences multiculturelles – Cf. portfolio, production 2).

Par ailleurs, **l'expertise** des collègues se diffuse selon différents supports. Par exemple :

- Dans le cadre du thème économique et politique d'une Mairie, avec Labélisation "démarche remarquable", rapport pour la protection de la biodiversité (APlicité®, label national pour les collectivités) 2024.
- Rapport d'expertise pour la Fédération Hospitalière de France (FHF), en 2022, sur l'approche de gestion centrée sur la personne.
- Livre blanc rassemblant des propositions visant à améliorer l'environnement administratif, réglementaire, fiscal, législatif, économique et social des cession-reprise de TPE/PME en France pour le CRA (2022).

Enfin, les recherches du CERAG peuvent être diffusés dans des revues spécialisées de praticiens : Smart Cities ou Gestions Hospitalières : la revue du management hospitalier, par exemple.

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

Les collègues du CERAG valorisent de différentes manières leur travail de recherche auprès du **grand public**.

- Ils utilisent très largement 'The Conversation' et sont incités à le faire (une quarantaine de publications sur la période).
- Ils rédigent des articles dans la Presse Grand Public (l'Usine Nouvelle, La Croix, Le Point, Les Echos, Forbes).
- Ils interviennent dans des émissions radiophoniques (France culture / podcasts) ou télévisuelles (Arte, France 24, TV5 Monde).
- Ils communiquent également des vidéos dans Xerfi Canal et FNEGE Media (une trentaine sur la période).

On note 64 blogs scientifiques sur la période (Cf. données de caractérisation).

Les EC interviennent aussi dans des **lycées** pour présenter des disciplines ou des métiers dans le cadre de partenariats de notre université. Cela passe par :

- o Des animations d'ateliers théâtre pour améliorer la confiance en soi et les habiletés de communication à destination d'écolier (CM1-CM2 et collégiens).
- o Des interventions en lycée pour présenter le travail de chercheurs (programme 1er de cordée)
- o Une responsabilité du Projet Idex Insect Days (lauréat AAP 2023 Rayonnement Social et Culturel) et la proposition d'une exposition itinérante sur l'entomophagie + la création d'un jeu
- o Des ouvrages à destination des élèves de Terminale dans le cadre des enseignements d'économie ou des notes de lecture (3 sur la période).
- o Des interventions (février 2024 et janvier 2025) auprès des élèves du lycée Hector Berlioz de la Côte Saint André, dans le cadre de leur partenariat avec Sciences Po Grenoble - UGA. Thématiques des conférences : "l'intelligence artificielle" et "information et désinformation".
- o Des participations à la fête de la Science.
- o Des formations de 3 heures auprès de l'ensemble des enseignants du secondaire en Sciences économiques et sociales de l'Académie de Grenoble suite à une évolution du programme d'Economie (formation continue organisée par le Rectorat). Intitulé : « De Bâle 1 à Bâle 3 : comment construire une réglementation bancaire efficace ? » (2022).
- o Plusieurs doctorants ont participé à MT180 (2022, 2023), manifestation ouverte au public lycéen.
- o Deux doctorants ont participé aux Scientific Game JAM (2020⁶ et 2024⁷) : leur sujet de thèse a servi de support à l'élaboration d'un jeu vidéo de vulgarisation scientifique.

3- 2 Autoévaluation des équipes

Laboratoire mono-équipe, non concerné par cette rubrique.

3- 3 Synthèse de l'autoévaluation

Objectifs / Organisation / Ressources

o Points forts

Les recherches des membres du laboratoire s'inscrivent dans les objectifs scientifiques du laboratoire. Sur le plan scientifique, la production est significative et de bonne qualité (34% des publications sont classées 1 ou 2). La dynamique de pilotage de projets nationaux, y compris interdisciplinaires, est très forte.

Les collègues prennent des responsabilités collectives, et sont très dynamiques sur le portage de projets (national et local).

Le nombre de doctorants est constant, ce qui témoigne de l'attractivité du laboratoire. Dans l'axe ICO, la moitié des doctorants est anglophone. Le recrutement des doctorants se fait en grande partie à partir des Masters recherche de Grenoble IAE.

Les ateliers de recherche organisés par les axes fonctionnent de manière dynamique, avec une participation active des membres et avec une implication équilibrée des doctorants et des EC.

Le laboratoire a mis en œuvre une politique RH de proximité avec les EC : politique d'accueil, suivi de carrière, dialogue avec les composantes, animation autour de l'HDR. Un parrainage des nouveaux EC par un sénior pourrait compléter cette dynamique. Les relations avec les composantes d'enseignement sont sources de coopération : soutien financier, dialogue autour des recrutements et accompagnement dans la carrière des EC.

Vingt collègues ont bénéficié de soutiens financiers véhiculés par les appels internes UGA (IRGA et IRS). Ces apports financiers d'un montant de 26 K€ en moyenne permettent véritablement aux collègues d'explorer des thèmes émergents de recherche, dans le cadre d'une contractualisation légère, qu'ils consolident ensuite par d'autres ressources (ANR, IREPS par exemple). Ce dispositif a aussi soutenu le retour à la recherche de collègues participant à ces IRGA.

⁶ Le jeu Penguin Corp conçu en 2020 : <https://axsiow.it.ch.io/les-pingouins>

⁷ Le jeu Campy Crush réalisé en 2024 : <https://vane-e22.it.ch.io/campy-crush>

○ Points faibles

Dans un contexte de baisse des financements publics et d'incertitude en matière de pérennité des outils de financement de l'UGA (IDEX), le laboratoire doit pérenniser sa culture des contrats pour obtenir les financements nécessaires à l'activité de recherche de ses membres. Dans le cadre de ces contrats, le laboratoire gagnerait à recruter des postdoctorants peu présents jusqu'à maintenant. Ils permettraient d'assurer une continuité des recherches sur une plus longue durée.

La pérennité du financement des bases de données financières dans l'axe AGR est particulièrement préoccupante.

Les appels à projets très réguliers mobilisent un temps non négligeable des collègues qui se fait au détriment des activités de recherche et peut être démotivant lorsque les projets n'aboutissent pas. La non-pérennité des financements risque ainsi de fragiliser le potentiel de publications. Par ailleurs, la perte d'un demi-poste de catégorie C au CERAG en Mars 2025 qui était dédié à la gestion des missions des enseignants-chercheurs reporte ces tâches sur les collègues, faute de personne ressources au laboratoire, ce qui diminue encore le temps dédié à la recherche.

Dans certaines disciplines, on constate un déficit d'enseignants-chercheurs habilités à encadrer des doctorants : comptabilité, contrôle de gestion notamment. Nous espérons que nos animations autour de l'HDR continuent de porter leurs fruits. Par ailleurs, la question de la baisse de l'attractivité des carrières des enseignants chercheurs pourrait influencer négativement sur le nombre de doctorants.

La grande taille de l'axe ICO ne permet pas toujours de réunir tous les chercheurs. Leur présence dépend de leur intérêt pour les thématiques présentées. Comme la quasi-totalité des présentations a lieu en français, il est difficile de mobiliser les doctorants anglophones aux ateliers.

Résultats et rayonnement

○ Points forts

Les chercheurs ont su se saisir des différents dispositifs proposés par notre université (CDP, IRGA, LABEX) et les AAP nationaux (PEPR, AMI) et ont développé ainsi une recherche interdisciplinaire. Les thématiques sur lesquelles travaillent les membres du laboratoire apparaissent en résonance avec les préoccupations citoyennes tant des acteurs publics que privés. La raison d'être du laboratoire est maintenant bien claire, et attractive pour les nouveaux EC préoccupés par ces questions sociétales et environnementales.

Plusieurs membres du laboratoire s'investissent également dans des activités éditoriales au sein de revues scientifiques ou ont des responsabilités dans les associations scientifiques.

Les publications dans les revues sont majoritairement de très bon niveau et tous les supports de publication sont représentés, ce qui permet un large rayonnement des résultats, y compris à l'international.

Plusieurs collègues occupent également des responsabilités au niveau national (CNU, HCERES).

○ Points faibles

Sur le plan scientifique, la structuration du laboratoire en axes thématiques a conduit à relativement peu de projets pluridisciplinaires au sein des Sciences de gestion. Il s'agit là d'un aspect peut-être à renforcer. Certains chercheurs ont pu bénéficier d'invitations dans des universitaires étrangères, mais le développement de réseaux de chercheurs internationaux pourrait être accru, notamment dans un contexte où les financements en miroir s'accroissent pour les thèses.

Un apprentissage du montage des projets devrait être plus largement partagé entre membres du laboratoire. L'organisation des colloques de portée nationale de chaque discipline pourrait être développée. Les diffusions de valorisation sur des supports autres que les conférences et revues scientifiques pourraient être améliorées. Par ailleurs, les invitations de chercheurs invités (nationaux ou internationaux) dans les ateliers pourraient être renforcées mais elles restent largement dépendantes des financements nécessaires. Le laboratoire n'a pas l'habitude d'accueillir des post-doc. Il s'agit d'une pratique à renforcer afin d'explorer de nouvelles thématiques de recherche, permettant potentiellement d'obtenir des financements pour de futurs projets.

Liens avec la Société

○ Points forts

Sur le plan de la diffusion hors académique des connaissances, on recense une forte activité (presse, TV, conférences auprès des entreprises, rapports d'expertise, The Conversation...) de plusieurs membres de l'axe. Les chaires font particulièrement bien ce lien entre la recherche, les entreprises et la société civile.

○ Points faibles

Même si certains chercheurs ont développé des contrats de recherche avec des organisations privées ou publiques, des dispositifs d'aide à la recherche de financement sont aujourd'hui nécessaires pour développer la culture des contrats de recherche.

Les communications scientifiques de diffusion et valorisation tout comme le lien avec les écoles ou encore une participation à la fête des Sciences pourraient encore être développées si les enseignants-chercheurs disposaient de plus de temps de recherche.

4- TRAJECTOIRE DE L'UNITE

La structuration. Refondre les axes et faire évoluer les thématiques

Créé en 1985, le CERAG fait partie des grands centres de recherche en Sciences de gestion en France. Jusqu'au 31 décembre 2015, le CERAG a été une Unité Mixte de Recherche CNRS (UMR 5820), puis une Formation de Recherche en Evolution du CNRS en 2016-2017, pour devenir au 1^{er} Janvier 2018, un EA de l'UGA. Seul laboratoire de sciences de gestion du site, il accueille les enseignant.es chercheur.es de l'UGA (IUT de Grenoble et de Valence, Faculté d'Economie et gestion (FEG) l'UFR de langues étrangères (SoCLE), de G-INP (IAE, ENSIMAG, DHEP, PHELM), et de Sciences po. Le CERAG est support de l'Ecole Doctorale en Sciences de Gestion (ED 275), seule école doctorale dédiée exclusivement aux Sciences de gestion au sein de la Communauté UGA. De ce fait, ces deux entités affichent une étroite collaboration, d'autant plus qu'elles partagent les mêmes locaux.

Jusqu'en 2018, le laboratoire était organisé par discipline de sciences de gestion « Finance et comptabilité financière », « Gestion des Ressources Humaines », « Management Stratégique, Entrepreneuriat et Achats », « Marketing » et « Système d'Information et Flux ». Au cours de l'année 2017, en réponse à la demande du CNRS, mais aussi pour mieux s'ancrer dans le nouvel environnement UGA-IDEX, une réflexion collective a débouché sur la réorganisation du CERAG autour de grandes thématiques de recherche. Il en a résulté, une organisation en trois axes : Anticipation et Gestion des Risques (AGR), Comportement Responsables et Enjeux sociétaux (CRES), Innovations et Complexités Organisationnelles (ICO). Deux enseignants chercheurs, membres du conseil de laboratoire, animent ces axes.

Cette organisation trouve aujourd'hui ses limites et posent un certain nombre de questions.

- Progressivement, la place accordée à la responsabilité sociale et environnementale est devenue plus grande qu'elle ne l'était en début de période. Cette orientation nouvelle, en accord avec les orientations stratégiques de l'UGA, est le fruit d'une volonté délibérée de contribuer au premier défi de notre société et le constat de recherches en augmentation, ne se limitant plus au seul axe consacré aux comportements responsables. Faut-il faire de la transition écologique un axe de recherche spécifique ? Faut-il faire des enjeux de durabilité-soutenabilité-régénération la raison d'être du laboratoire ? Est-on en mesure d'en faire un critère de recrutement étant donnée l'étroitesse de certains viviers lors des recrutements de maîtres de conférences, comme de professeurs ?
- Les enseignants chercheurs du laboratoire sont engagés dans de multiples collectifs de recherche, CDP, PEPR, AML, LABEX, chaires, qui sont à la fois des espaces d'échanges et de cristallisation des attentions autour de thèmes spécifiques très positifs, mais qui en même temps consomment du temps de recherche. Le CERAG est-il encore en mesure d'afficher des objectifs thématiques en nombre restreint ? Sont-ils alignés sur les pratiques de recherche effectives ? Est-il capable de faire vivre un collectif de chercheurs au sein de ses axes ?
- Sur un plan plus pratique, l'axe ICO est devenu au fil du temps prééminent et rassemble presque la moitié du laboratoire ce qui est préjudiciable à la qualité des échanges et à la capacité de l'axe à offrir à tous ses doctorants des plages de présentations de l'avancée de leurs travaux.

*Une réflexion est amorcée par la direction et le conseil de laboratoire début 2024.
Elle repose sur deux idées fortes :*

1) Le projet scientifique et le projet d'organisation sont interdépendants. La politique scientifique du laboratoire et son organisation doivent être pensées ensemble.

2) Le projet doit résulter d'une articulation fine entre des objectifs délibérés et la prise en compte de l'existant qui repose largement sur les dynamiques individuelles ou de petits collectifs.

Les objectifs de la direction, en accord avec le conseil de laboratoire, sont les suivants :

- Le laboratoire en tant que laboratoire de sciences de gestion doit contribuer aux objectifs de transitions sociales, numériques et écologiques. Il doit, à sa mesure, participer aux grands challenges contemporains.

Cet objectif a des conséquences sur les thèmes soutenus par le laboratoire, mais aussi sur son fonctionnement. Nous comptons ainsi poursuivre la trajectoire de réduction de l'impact Carbone de nos activités en accord avec les objectifs de nos tutelles, notamment la VP « transformation écologique » de l'UGA (TREC).

- o Le laboratoire doit être un espace de formation et de socialisation à la recherche de tous les doctorants, y compris ceux qui font une recherche plus solitaire, qui ne sont pas engagés dans un projet collectif. Ceci passe par la possibilité d'échanger sur leurs travaux mais aussi d'être témoin d'une recherche « en train de se faire » qui a des conséquences sur l'organisation de la vie scientifique du laboratoire.

La démarche de refonte a été mise à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale d'avril 2024 et de Janvier 2025. Elle s'appuie sur l'élaboration par la direction de scénarii de transformation, sur des amendements de ces scénarii par le conseil de laboratoire, sur des ateliers de réflexions-consultations (AG 2024, AG 2025, ateliers à venir de juillet 2025) et sur une enquête.

Cette enquête lancée fin 2024 a porté sur deux points : 1) La formulation de trois thèmes de recherche à venir pour chaque EC. Des grandes thématiques ont émergé mais devront faire l'objet d'un nouveau travail. 2) L'identification des personnes du laboratoire avec lesquelles chacun pense travailler dans les trois années à venir. Les résultats ont fait l'objet d'une analyse de réseaux et dessinent des grands clusters de collaborations interpersonnelles, utiles pour définir le contour des axes de la prochaine période.

La trajectoire future du laboratoire se dessine ainsi :

- o Comme il a été déjà présenté dans le domaine 1- référence 1, la formulation de la raison d'être du laboratoire est transformée en 2025 après approbation du conseil de laboratoire et présentation en assemblée générale. Le CERAG est maintenant défini comme :

Cœuvrant à construire un collectif de chercheur.es qui mettent les sciences de gestion et du management au service d'une société socialement et écologiquement soutenable

- o Quatre grandes thématiques seront traitées dans les prochaines années, transversales aux axes.

Thématiques transversales	Exemple de contenus
Innovation	Evolution des modèles d'affaires - Innovation et créativité en communautés Travail et innovation (transformation du travail, santé au travail, évolution du management)
Risques	Risque financiers (sur les marchés financiers, bancaires, asymétrie d'information), risques industriels (réorganisation des chaînes logistiques liée aux risques sanitaires, politiques, climatiques)
Transition écologique	Comptabilité non financière (comptabilité écologique), étude des comportements individuels responsables (numérique, consommation, alimentation), stratégies des entreprises (robustesse face aux crises, modèles d'affaires à visée régénérative, logistique des circuits courts, économie circulaire), éco-conception (dont éco-conception des soins).
Technologie numérique et IA	Usage et effets des IA dans les pratiques de gestion (créativité, recrutement, communication, block chain). Collaboration numérique, enjeux éthiques de l'IA dans les processus de gestion.

Les deux dernières thématiques étaient absentes du précédent rapport HCERES.

L'organisation de la vie du laboratoire reste à préciser mais elle se dessine ainsi :

- o Redéfinition en quatre axes. A ce jour, nous savons que l'un d'entre eux sera dédié aux risques et un autre aux transformations des entreprises, à la soutenabilité forte et aux enjeux de territoire, en lien avec la chaire transitions en action et le labex UG@chitecture.
- o Fréquence de rencontres moins importante pour laisser du temps à la vie des autres collectifs de recherche (PEPR, chaires notamment).
- o Création d'une ou deux journées dédiées à la présentation des doctorants de 2ème année qui est l'année que nous considérons comme critique dans les avancées de thèse pendant laquelle questionnements et doutes sont nombreux. Les doctorants en 1ère année échangent et présentent d'ores et déjà leurs travaux dans le cadre d'un séminaire en anglais organisé par l'Ecole Doctorale des Sciences de Gestion. Les étudiants de 3ème année présentent des travaux plus aboutis en axe.
- o Maintien de séances communes à tous les axes autour des méthodologies de recherche (« Les rencontres du CERAG ») et d'invités.

- o Attention conservée au soutien des collègues à travers des séances de présentations et d'échanges de pratiques : faire une HDR, encadrer et co-encadrer une thèse, répondre à un appel d'offre, financer et organiser un séjour à l'étranger ...etc...

La trajectoire du laboratoire et son environnement institutionnel

Le laboratoire bénéficie du dynamisme et de la taille de l'UGA en même temps qu'il y participe. Cette trajectoire se poursuivra dans les années à venir, en particulier 1) à travers deux grands projets fortement structurants pour lesquels l'UGA et le pôle PSS ont joué un rôle clé de leadership et de coordination et 2) à travers un Labex qui devrait favoriser de nouveaux échanges scientifiques. Le CERAG contribuera ainsi aux objectifs de l'UGA de renforcer les échanges entre sciences humaines et sociales, de participer aux recherches sur la transition écologique et de soutenir la politique de « science ouverte », par un partage le plus large possible des données. Il apportera aux sciences sociales ses cadres d'analyse du fonctionnement des organisations et des marchés, ainsi que sa capacité à analyser le rôle des instruments de gestion dans les processus de transition. Le rôle de la comptabilité écologique en étant l'archétype. Il permettra aussi de faire bénéficier les sciences sociales de sa tradition de recherche intervention et de co-construction de la connaissance entre acteurs socio-économiques et scientifiques.

- o Le premier est le programme de recherche (PEPR) autour de la construction du futur de collaboration numérique (eNSEMBLE), financé par le plan d'investissement France 2030 pour sept ans à compter de 2023. Il est piloté par Université Grenoble Alpes et l'Université Paris-Saclay, ainsi que le CNRS et l'Inria. C'est un programme pluridisciplinaire qui mobilise une centaine d'équipes d'informatique et de sciences humaines et sociales issues de soixante laboratoires. Six EC du labo sont impliqués et quatre doctorant.es. Deux membres du CERAG sont porteurs de projets ciblés (workpackage), autour de la collaboration avec des systèmes intelligents et de la collaboration à grande échelle. Il offre une opportunité de collaboration étroite avec d'autres sciences.
- o Le deuxième est le programme FORESEE préparé en 2024, lancé en 2025, autour du thème « Vivre avec les conséquences du changement climatique : éclairer et construire les fondations d'un contrat social ». Il est lui aussi financé par France 2030, porté par l'UGA lauréate de l'Appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Programmes de Recherche en Sciences Humaines et Sociales ». Il réunit sept partenaires institutionnels (Université de Lille, Université Lyon 3, Université Paul Valéry Montpellier, Université de Bordeaux, CNRS, INRAE), 323 chercheuses et chercheurs, 52 laboratoires et est doté d'un financement de 9 millions d'euros. Sept EC participent à ce programme qui financera par ailleurs des thèses et des postdoctorants.
- o Enfin, les recherches à venir vont être orientées par la participation d'un nombre significatif d'EC du laboratoire (huit à ce jour) au labex UG@chitecture (qui sera peut-être conduit à changer de nom) ainsi que de futurs doctorants et doctorantes. Le labex UG@chitecture vise à coordonner et à soutenir des chercheur.es travaillant sur les projets écoresponsables ancrés dans des réseaux d'acteurs situés, des systèmes socio-économiques locaux et solidaires et des écosystèmes territoriaux. Il consolide et donne de nouvelles perspectives aux chercheur.es du CERAG engagé dans des recherches sur les formes d'entrepreneuriat de l'ESS dans le territoire, sur le rôle des entreprises à impact social et sur les mécanismes de financement alternatifs.

L'inscription du CERAG dans la politique scientifique de Grenoble INP-UGA devrait se renforcer dans les années à venir et conduire à des projets articulant de manière plus étroite, management et sciences de l'ingénieur. L'intégration de 51 EC de l'IAE dans G-INP depuis janvier 2024 devrait faciliter le développement de nouvelles relations interpersonnelles et des projets pédagogiques transverses, susceptibles de bénéficier à la recherche.

Si les co-directions de thèses sont déjà existantes (avec G-scop et le LIG), la création de nouvelles chaires préfigure des recherches à venir. La chaire Industry 4.H, adossée à la fondation G-INP et l'entreprise Caterpillar par exemple vise à répondre aux problématiques humaines et managériales générées par la transition vers l'industrie du futur, soutenable. Elle se centre en particulier sur les transformations des contenus du travail et des compétences liés à l'accélération de la digitalisation des entreprises. La Chaire développée en 2025 avec la fondation G-INP et l'entreprise Fortil va s'attacher aux enjeux de développement durable, responsabilité sociétale, de transition et de capital humain pour les organisations en croissance. Elle financera des doctorants et des post-doctorants.

La soutenabilité de la trajectoire : l'enjeu des ressources humaines et financières.

La soutenabilité du projet stratégique et du projet d'organisation est fortement dépendant des ressources dont dispose le laboratoire. Aujourd'hui, elle est menacée par la politique nationale à l'égard des services publics.

- La soutenabilité est menacée de manière directe par l'assèchement des ressources administratives. La situation a été présentée dans les réponses faites aux recommandations du précédent rapport qui insistait sur la nécessité d'étoffer l'équipe de soutien à la recherche. Le laboratoire dispose à ce jour de seulement deux postes et est soumis, comme l'ensemble des universités aux difficultés de recrutement et au turn-over. Ces difficultés sont le produit d'une précarisation du personnel de support (nos deux personnels de support sont en CDD), d'une augmentation de la technicité du travail (Plateformes, gros projets) et des salaires bas. Les personnes en poste font face à des risques psycho-sociaux croissants (que nous avons en particulier connu quand une salariée de catégorie A s'est retrouvée seule en poste sur la période précédente). La mutualisation de moyens possibles dans une grande université comme l'UGA offre un service incontestable (communication, informatique, soutien réponses aux appels à projets, valorisation, liens avec la préfecture...etc...) mais ne suffit pas. Le service au plus près du chercheur confirmé et encore plus auprès des doctorants reste indispensable.
- La soutenabilité est menacée de manière indirecte par la charge d'enseignement qui pèse sur les EC. C'est une vieille plainte qui prend ces dernières années une allure plus dramatique et se manifeste par le recours massif aux contractuels pour pallier des reports de recrutements, la nécessité de développer des ressources propres (apprentissage, formation continue sous format court ou long), la carence des supports administratifs (turn over et difficulté de recrutement des gestionnaires de scolarité). Les EC du CERAG font en moyenne 400 heures d'enseignements quelle que soit la composante d'enseignement (cours, suivi de projet, d'apprentis, responsabilités pédagogiques). Il n'y a aucune raison que ce nombre diminue et la fatigue psychique, elle, augmente.
- Notons de manière positive, que si la capacité à attirer des doctorants à la fin d'un master semble de plus en plus difficile, les sciences de gestion et notre laboratoire en particulier, bénéficient d'un apport de doctorants étrangers pour qui l'UGA est une université attractive et de salariés qui aspirent à entamer un travail de recherche à la suite d'une expérience professionnelle plus ou moins longue. Ces doctorants sont précieux pour contribuer aux projets de recherche.
- Le CERAG a toutefois une marge de progression sur sa capacité à financer et recruter des post-doc, condition indispensable pour inscrire ces ressources humaines complémentaires dans un temps plus long que le seul doctorat.