

ÉCOLE DOCTORALE N° 275
Sciences de gestion

ÉTABLISSEMENT
Université Grenoble Alpes

—
CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020
VAGUE A

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Jean-François LEMOINE, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Experts : M. Jérôme CHARPENTIER, Université de Lorraine
Mme Sylvie HENNION, Université de Rennes 1
M. Daniel SERRA, Université de Montpellier
Mme Sylvie THORON, Université Paris-Est Créteil

Conseiller scientifique représentant du Hcéres :

M. Gilles JACOUD

ÉVALUATION RÉALISÉE EN 2019-2020 SUR LA BASE D'UN DOSSIER DÉPOSÉ EN SEPTEMBRE 2019 ET D'UNE VISITE DE L'ED EN NOVEMBRE 2019

L'évaluation des écoles doctorales a été réalisée à partir des dossiers déposés par la communauté d'universités et établissements Université Grenoble Alpes (ComUE UGA). Au 1er janvier 2020, la ComUE UGA n'existe plus et l'établissement public expérimental nommé « Université Grenoble Alpes » est créé. Le présent rapport d'évaluation a été rédigé précédemment à ce changement, et la mention de ComUE UGA apparaît dans le document. Le présent rapport est adressé à l'établissement public expérimental Université Grenoble Alpes.

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

L'école doctorale *Sciences de gestion* n° 275 (EDSG) de la Communauté d'universités et établissements (ComUE) Université Grenoble Alpes (UGA) est une ED mono-disciplinaire. Elle est une des 14 écoles doctorales regroupées au sein du collège des écoles doctorales (CED) et elle est rattachée au pôle de recherche Sciences sociales de la ComUE UGA. L'EDSG n'est adossée qu'au seul laboratoire de recherche en sciences de gestion du site grenoblois : le Centre d'études et de recherches en gestion (CERAG, équipe d'accueil (EA) UGA 7521) qui regroupe, en novembre 2019, 90 enseignants-chercheurs et les 67 doctorants de l'EDSG. Le nombre d'Habilités à diriger des recherches (HDR) au sein de l'EDSG est de 35, soit un nombre moyen de doctorants de 1,91 par HDR.

Le mode de fonctionnement de l'EDSG est dépendant de celui du CED qui a en charge l'inscription des doctorants et leur suivi administratif jusqu'à la diplomation, l'offre de formations transversales et le suivi de leur devenir. L'EDSG assure, pour sa part, la formation disciplinaire de ses doctorants. La direction de l'EDSG fait partie du conseil du CED et du directoire élargi du CED. Elle participe également à des commissions et à des groupes de travail *ad hoc* initiés par le CED.

Depuis la rentrée 2016/2017, la gestion des missions relatives aux soutenances de thèse a été transférée au CERAG. Le budget de l'ED a été de ce fait réduit à la baisse. Il s'élevait, depuis deux ans, à 9 000 euros, et une gestionnaire dont le temps de travail dédié à l'EDSG est de 60 % est affectée à l'ED.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

APPRÉCIATION PAR CRITÈRE

- **Fonctionnement et adossement scientifique de l'école**

L'EDSG s'est dotée d'un conseil conforme à l'arrêté du 25 mai 2016. Il comporte 60 % de membres internes des établissements, deux représentants des services Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS), 20 % de doctorants élus et cinq personnalités extérieures issues du monde économique et académique. Le principe de parité est bien respecté au sein de ce conseil (14 femmes et 12 hommes). Il se réunit au moins trois fois par an (octobre, janvier et juillet). À la réunion du conseil de janvier est traditionnellement associée la réunion de rentrée générale de l'EDSG au cours de laquelle les attributions relatives au laboratoire de recherche (CERAG) et à l'ED sont explicitées. Il est spécifié dans le dossier remis au Hcéres que les réunions du conseil de l'EDSG font l'objet de comptes rendus détaillés mais ils n'apparaissent pas sur son site. Une fois par an est organisée une assemblée générale qui est ouverte à un public plus large que les seuls membres du conseil de l'EDSG et qui permet d'informer l'ensemble des enseignants-chercheurs et des doctorants sur les actions et décisions prises par l'EDSG. Celle-ci a établi un règlement intérieur en mai 2019.

Les moyens financiers et humains mis à disposition de l'EDSG sont faibles et en réduction sur l'exercice. Le budget de 2018/2019 s'élevait à 8 800 euros et se calcule de la façon suivante : forfait de 5 000 euros + 40 euros par doctorant (selon la moyenne des effectifs des trois années antérieures) + 40 euros par soutenance (selon la moyenne du nombre de soutenances des trois années précédentes). Il est consacré aux formations, à

l'aide à la mobilité internationale (le quart du budget) et à l'animation scientifique (réunion de rentrée, journée des doctorants). Le dossier mentionne des difficultés rencontrées dans le suivi, au plan comptable, des engagements de dépense dans la mesure où les gestionnaires n'ont plus accès au système d'information financier analytique et comptable (SIFAC). Un agent de catégorie C est détaché à 60 % pour l'activité de l'EDSG. La direction se trouve dans les locaux du CERAG tandis que la gestionnaire est localisée dans un endroit distinct, ce qui n'est pas optimal pour les doctorants.

La communication se fait par l'intermédiaire de plusieurs canaux. Elle se fait tout d'abord par le site Internet de l'EDSG, qui est clair, simple d'utilisation et régulièrement mis à jour. Les comptes rendus des conseils et le règlement intérieur n'y figurent pas. Il existe également une page Facebook actualisée fréquemment par la gestionnaire de l'ED. La communication avec les doctorants et les enseignants-chercheurs s'opère également à l'occasion des nombreuses réunions organisées (réunion annuelle de rentrée, assemblée générale, réunion de bilan). D'une manière générale, on constate une volonté manifeste de la direction de l'EDSG d'être à l'écoute des doctorants, d'animer l'EDSG et de favoriser tous les contacts possibles, par une communication interne et externe, avec les partenaires socio-économiques. Le comité manque toutefois d'informations sur les moyens de communication mis à disposition des représentants des doctorants.

Il n'est pas obligatoire, au sein de l'EDSG, de disposer d'un financement pour s'inscrire en thèse. Le taux de doctorants ne disposant d'aucun financement sur la période 2018/2019 est de 7 %. Il est en baisse substantielle par rapport à l'exercice précédent où il s'élevait en moyenne à 18 %. L'activité salariée des doctorants demeure la première source de financement (30 % des doctorants). 28 % des doctorants bénéficient d'un contrat doctoral. Les financements spécifiques aux doctorants étrangers sont importants (18 % des doctorants). Depuis 2013, le nombre annuel de contrats doctoraux affectés à l'EDSG est constant. Il s'élève à trois. À cela s'ajoutent les quatre contrats supplémentaires obtenus en 2018/2019 dans le cadre de l'initiative d'excellence (IdEx). En revanche, le nombre de conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) est faible (2 doctorants sur 67, soit 3 %).

Le choix des sujets de thèse n'est pas imposé par l'EDSG. L'adéquation du sujet avec le directeur de recherche pressenti est prise en compte au moment de l'inscription et de l'attribution d'un financement.

Le nombre de doctorants appartenant à l'EDSG est réduit (67 en 2018/2019) et il est en baisse par rapport aux années précédentes (90 en 2014/2015, 76 en 2015/2016, 73 en 2016/2017 et 70 en 2017/2018). Au cours des quatre dernières années, le nombre de doctorants ayant abandonné est de quinze. Pour pallier ce problème, l'EDSG a mis en place un mode de recrutement sélectif de ses doctorants. C'est ainsi qu'elle impose à tous les candidats d'avoir au moins une moyenne générale de 12/20 à la seconde année de master. La commission doctorale des dispenses et des dérogations du CED intervient si cette condition n'est pas satisfaite ou si le master du candidat provient d'une université étrangère. Pour attirer des candidats au doctorat, le CED organise une journée du doctorant ouverte aux étudiants de master. De son côté, l'EDSG mène également des actions pour promouvoir les masters de l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Grenoble. Il semblerait que la mise en place de masters de recherche en anglais à l'IAE de Grenoble permette d'attirer des candidats étrangers et français de bon niveau. À ce jour, la moitié des primo-inscrits sont issus des masters locaux sur l'ensemble du contrat. La parité femmes-hommes est satisfaisante avec une légère féminisation des inscrits (53 %) ; 46 % des doctorants sont français et 54 % étrangers.

L'accueil des doctorants est de qualité. Il s'effectue en collaboration avec le CERAG. Deux réunions annuelles (à l'automne et en janvier) sont organisées de manière à présenter aux primo-inscrits les règles et les conditions de réalisation d'une thèse au sein de l'EDSG et du laboratoire. Un service d'accueil des doctorants étrangers est réalisé au sein de l'*International students and scholars office (ISSO)* du CED. Il existe une charte du doctorat (en français et en anglais) ainsi qu'une convention de formation. Près de la moitié de l'effectif total des doctorants peut bénéficier de façon régulière d'un poste de travail mis à disposition par le laboratoire. Le comité n'a pas réussi à déterminer s'il existait une politique spécifique d'accueil des doctorants étrangers qui ne réalisent pas leur doctorat physiquement à Grenoble. Les rapports individuels entre les doctorants et la direction sont aisés du fait d'une très forte disponibilité de la directrice de l'EDSG. Les doctorants sont pleinement intégrés au sein de la communauté universitaire et de ses diverses instances (ED, CED, CERAG, conseil académique (CAC)).

Les liens entre l'EDSG et l'IAE de Grenoble sont forts. C'est ainsi qu'il a été prévu que les doctorants en difficulté puissent suivre les cours des masters de l'IAE. De même, on note une collaboration étroite entre l'EDSG et le CERAG qui permet l'organisation d'événements communs. Des relations continues avec les partenaires locaux sont entretenues (Institut universitaire de technologie (IUT) de Grenoble, IUT de Valence, Sciences politiques Grenoble, Grenoble Institut national polytechnique (INP)).

La politique scientifique de l'EDSG est principalement celle du laboratoire. Elle vise à promouvoir la recherche d'excellence en matière de thèses soutenues. L'EDSG veille à assurer un suivi poussé des doctorants en organisant des journées de doctorants où ces derniers sont invités à présenter leurs recherches.

L'ouverture nationale et internationale de l'EDSG est importante. En effet, 50 % de ses doctorants sont issus de masters extérieurs à l'UGA et 55 % de ses doctorants sont étrangers. On dénombre six cotutelles en 2018/2019. Trois masters de l'IAE sont dispensés intégralement en anglais. Des partenariats sont noués avec la Chine et la Thaïlande. L'EDSG encourage la mobilité internationale des doctorants en finançant des conférences internationales et des écoles d'été. Les doctorants bénéficient également de bourses de la région et d'aides à la mobilité de l'IdEx pour des séjours longs.

Le CED exerce de multiples responsabilités telles que la répartition des contrats doctoraux entre les 14 ED, la gestion des conventions des cotutelles, la mise en œuvre du réseau d'*alumni*, la veille réglementaire, la réalisation d'enquête sur l'insertion des docteurs. Certaines des activités du CED sont partagées avec l'EDSG en matière d'inscription des doctorants, des HDR et de l'étude des demandes de dérogation. D'une manière générale, le CED réduit la marge de manœuvre de l'EDSG.

En synthèse, l'EDSG est une ED mono-disciplinaire d'une grande homogénéité au budget limité. Elle est très liée à l'unique centre de recherches qui y est rattaché (CERAG) ainsi qu'à l'IAE de Grenoble. Elle concentre ses activités sur l'accueil des doctorants, leur écoute, la proximité avec eux et la dimension pédagogique de la formation doctorale. Elle répond de manière satisfaisante aux exigences en matière de fonctionnement et d'adossement scientifique.

• Encadrement et formation des doctorants

Les indicateurs d'encadrement sont satisfaisants avec 35 HDR pour 67 doctorants, soit un nombre moyen de doctorants de 1,91 par HDR. Si le nombre maximum de doctorants par HDR était de sept en 2015/2016 pour quelques rares encadrants, il est à six depuis les trois dernières années. Un seuil maximum de sept doctorants par encadrant est dorénavant fixé par le conseil de l'EDSG. En 2018/2019, huit HDR n'encadrent pas de thèse.

L'EDSG encourage le co-encadrement de thèse par des non-HDR. Le CED propose une formation des encadrants, qui n'est pas obligatoire, dont le but est de sensibiliser les HDR à la gestion et à l'éthique de la formation. Un comité propre à l'EDSG donne un avis scientifique pour toute inscription en HDR. L'EDSG utilise la convention individuelle de formation et la charte des thèses établies par le CED pour rappeler les pratiques d'encadrement mises en œuvre en son sein. Un *vade-mecum* de la thèse a également été rédigé depuis 2017. Le comité Hcéres manque d'informations sur la manière dont la qualité et l'efficacité des directions de thèse sont prises en compte dans le recrutement des doctorants.

Les comités de suivi individuel (CSI) sont mis en place dès la première année et ils fonctionnent bien. Ils sont composés de trois membres dont un doit être très éloigné du directeur de thèse et issu du monde socio-économique si possible. La participation des maîtres de conférences aux CSI est encouragée. L'organisation des CSI est couplée à celle de la journée des doctorants de manière à permettre aux membres du CSI d'assister aux présentations des doctorants. L'EDSG assure un suivi du niveau de ses doctorants en les incitant, en cas de lacunes, à suivre les cours des masters de l'IAE. La réunion de rentrée, les réunions régulières durant l'année et la disponibilité permanente de la directrice constituent d'importantes occasions d'écoute des doctorants. Une commission anti-harcèlement a par ailleurs été initiée par le CED et des discussions sont toujours possibles au sein de la commission doctorale des dispenses et des dérogations (CD3) pour les cas difficiles. Depuis deux ans, toute demande de réinscription après trois ans ou six ans, selon le régime temps complet / temps partiel, doit être accompagnée d'une version du document de thèse afin de pouvoir évaluer le degré d'avancement effectif. Le comité ne dispose pas d'information sur l'existence d'un dispositif particulier de suivi pour les doctorants dépassant la troisième année de thèse.

Chaque doctorant de l'EDSG est tenu de suivre 120 heures de formations qui se décomposent en 40 heures de formations disciplinaires (assurées par l'EDSG), 40 heures de formations transversales et 40 heures de formations professionnalisantes. Un accord a été passé avec l'IAE pour permettre chaque année à des doctorants en difficulté de suivre les cours de masters recherche. Le CED propose des formations sur la gestion et l'éthique de l'encadrement. La faiblesse du budget de l'EDSG la limite naturellement dans la proposition d'offre de formation disciplinaire.

L'offre de formation disciplinaire de l'EDSG a évolué aux cours des dernières années de deux manières différentes : d'une part, en tenant compte des besoins et souhaits exprimés par les doctorants (une offre autour du « design et de la méthodologie de la recherche » délivrée en anglais a ainsi été mise en place) ;

d'autre part, en faisant remonter au niveau du département des formations transversales et de l'insertion professionnelle (DFTIP) des formations conçues initialement par l'EDSG (exploitation de données qualitatives (12 heures), fondements épistémologiques et légitimation de la recherche en sciences sociales (12 heures), analyse des données quantitatives avec le logiciel *Statistical package for the social sciences* (SPSS, 12 heures)). L'EDSG propose également des formations ponctuelles sur la production d'articles (« Publier à l'international », « Publier dans des revues de rang 1 ») et le montage de projets souvent animées par des chercheurs invités. Pour ce qui est des formations transversales, elles sont proposées par le CED. Il en est de même avec les formations professionnalisantes centrées sur des catégories d'emploi et qui sont regroupées sous forme de labels : « Recherche, entreprise, innovation », « Recherche et enseignement supérieur », « Création d'entreprises », « Conseil et expertise », « Collectivités publiques et organisations internationales ». Le DFTIP assure la formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique.

L'animation auprès des doctorants est importante. Elle prend la forme de deux à trois journées des doctorants par an. Depuis 1997, le CED organise annuellement des Doctoriales®. D'une manière générale, l'EDSG soutient de manière très active toutes les initiatives des doctorants (organisation de tables rondes, de conférences professionnelles). Le comité ne dispose pas d'information sur la publication du contenu de ces différentes manifestations.

Un groupe de travail sur le portfolio de compétences du doctorant a été mis en place en 2019. Il est prévu qu'un outil d'aide à la réalisation du portfolio, destiné à être implanté sur le portail « Accès doctorat unique et mutualisé » (ADUM), soit progressivement déployé dans les années à venir.

Les règles relatives à la soutenance des thèses sont à la disposition des doctorants, d'une part, dans le *vademecum* de la thèse élaboré en 2017 et, d'autre part, dans la charte des thèses, commune à toutes les ED, établie par le CED. Le nombre de soutenances est important (14,4 en moyenne annuelle sur la durée du contrat) compte tenu du nombre de doctorants de l'EDSG. La durée moyenne des thèses est de 4,5 ans avec un pic à 4,77 en 2018/2019. Les thèses soutenues par les doctorants sont de très bonne qualité si l'on se réfère aux prix de thèses obtenus, au fort taux de qualification au conseil national des universités (CNU, 90 %) et à leur forte activité de publication (120 publications pour les 86 docteurs sur la durée du contrat). Le taux d'abandon, élevé en début de période, semble s'être arrêté depuis les deux dernières années.

Le CED exerce des activités importantes en matière d'offre de formations des doctorants et des encadrants, d'animation et de valorisation de la thèse. Il est dynamique. L'EDSG est bien associée à l'organisation et aux activités du CED.

En synthèse, l'EDSG assure de manière satisfaisante sa mission d'encadrement et de formation des doctorants malgré des moyens financiers réduits qui limitent son offre de formations disciplinaires.

• Suivi du parcours professionnel des docteurs

La préparation à la poursuite de carrière relève principalement du CED qui organise de multiples manifestations avec les milieux socio-économiques et culturels. Un pôle carrière est en charge de l'insertion professionnelle des docteurs. Il donne accès à une documentation spécialisée et propose aux docteurs des entretiens et une aide à la construction du projet professionnel. Le DFTIP organise des Doctoriales® et des parcours de formations spécifiques (labels) centrés sur des catégories d'emploi. Pour sa part, l'EDSG intervient de manière complémentaire au CED par sa politique d'excellence en matière de soutenance de thèse, son aide à la publication des doctorants et son soutien à la participation à des prix de thèse de ses docteurs.

L'EDSG participe à la valorisation du doctorat en menant des actions de communication et de sensibilisation auprès des étudiants des masters de l'IAE de Grenoble. Elle tient également un stand lors de la journée annuelle du doctorat organisée par le CED. Celui-ci a mis en place un réseau d'*alumni* des docteurs.

Le dispositif de suivi des docteurs est assuré par le CED qui réalise une enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés à trois et à cinq ans sur l'exercice. Les docteurs de l'EDSG ont répondu à hauteur de 97,7 % à cette enquête. Les résultats d'insertion sont très satisfaisants : 100 % d'insertion à trois ans dont 43 % dans la fonction publique et 40 % dans le secteur privé (le détail des autres situations n'est pas fourni, si ce n'est 5 % de situations inconnues). Le pourcentage moyen de contrats à durée indéterminée obtenus sur l'exercice s'élève à 78,20 %. Le taux de qualification des docteurs au CNU susmentionné (90 %) est également très bon.

L'EDSG fait chaque année un bilan des primo-inscrits et de son activité doctorale (nombre de soutenances) auprès de son conseil. Les informations qui remontent à l'EDSG sont exploitées pour faire évoluer ses pratiques et ses choix stratégiques.

Si le collège doctoral assure parfaitement son rôle en matière de valorisation du doctorat (organisation d'événements à destination des milieux socio-économiques, mise en place d'un pôle carrière), son exploitation des données relatives aux parcours professionnels des docteurs est encore à confirmer.

En synthèse, le suivi du parcours professionnel des docteurs et la valorisation du doctorat sont essentiellement assurés par le CED. Les informations collectées à cette occasion sont diffusées efficacement et systématiquement par l'EDSG auprès de l'ensemble de ses enseignants-chercheurs, doctorants, et directeurs de recherche. L'EDSG, du fait de sa grande proximité avec les doctorants et les docteurs, mène quasiment un travail personnalisé pour chaque docteur.

AUTOÉVALUATION ET PROJET

L'autoévaluation est menée de manière complète, sérieuse et objective. Les indicateurs pour la réaliser sont pertinents et font l'objet d'un suivi régulier. Cette autoévaluation est complémentaire aux enquêtes menées par le CED en matière de suivi des carrières des docteurs. Les forces (fort taux d'insertion professionnelle, qualité de la recherche scientifique, durée des thèses stable, fort engagement des doctorants et des docteurs vis-à-vis de leur ED) et les faiblesses (effectifs en baisse, insuffisance du budget, mobilité internationale limitée, faible diffusion des données de l'EDSG à l'extérieur) mises au jour traduisent bien la réalité à laquelle l'EDSG est confrontée. L'EDSG prend en compte les résultats de son autoévaluation pour améliorer son fonctionnement, notamment en matière d'offre de formations. C'est ainsi que la formation « Kit documentaire » qui rencontrait de moins en moins de succès a été remplacée par une formation relative au « Design de la méthodologie de recherche » qui était plébiscitée par les doctorants. Le projet proposé par l'EDSG est pertinent et réaliste. Il se fonde bien sur l'autoévaluation et s'articule autour des forces et faiblesses de la structure : maintenir et renforcer la qualité doctorale de l'EDSG et améliorer la communication externe pour rendre l'EDSG et son doctorat plus visibles et attractifs en matière de recherche de financements. Le projet ne fait pas part d'un souhait d'autonomie supplémentaire par rapport au CED mais mentionne très clairement des inquiétudes de l'équipe face à des stratégies de rapprochement ou de fusions entre ED du site.

APPRÉCIATION GLOBALE

L'EDSG est une ED au fonctionnement très satisfaisant. Malgré un petit effectif (67 doctorants en 2018/2019) et un budget limité (8 800 euros en 2018-2019), elle parvient à mener une politique d'excellence en matière de soutenance de thèses qui se traduit par une insertion professionnelle à 100 % des docteurs à trois ans, un taux de qualification au CNU de 90 %, un nombre moyen de soutenances par an de 14,4 et une durée moyenne des thèses de 4,5 ans sur l'exercice. Les doctorants et les docteurs sont très impliqués dans leur ED envers laquelle ils éprouvent un fort sentiment d'appartenance. Ce résultat est incontestablement lié à l'importante disponibilité de la directrice et à sa grande qualité d'écoute. Les marges de progression concernent l'offre de formations disciplinaires, la mobilité internationale des doctorants et la valorisation du doctorat auprès des partenaires socio-économiques.

• Points forts

- Une gouvernance efficace avec un conseil de l'EDSG conforme à l'arrêté du 25 mai 2016.
- Un important taux de qualification et d'insertion des docteurs.
- Un fort sentiment d'appartenance des doctorants à l'EDSG.
- Une très importante disponibilité et capacité d'écoute de la directrice.

• Points faibles

- La faiblesse du budget.
- Une offre insuffisante de formations disciplinaires.
- Une mobilité à l'international des doctorants réduite.

RECOMMANDATIONS

A L'ATTENTION DE L'ÉCOLE DOCTORALE

Le comité formule les recommandations suivantes à l'intention de l'ED :

- Afin de maintenir l'autonomie de l'EDSG vis-à-vis du CED, il conviendrait de pouvoir repérer dans le catalogue des formations du CED, celles qui relèvent de l'EDSG.
- Il serait en outre souhaitable d'accroître les formations disciplinaires.
- Il conviendrait enfin d'institutionnaliser, sous forme de convention, les échanges avec les établissements étrangers de manière à rassurer les doctorants sur ces partenariats.

A L'ATTENTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Le comité formule les recommandations suivantes à l'intention de l'établissement :

- Doter l'EDSG de moyens supplémentaires afin de lui permettre de maintenir sa vitalité et d'assumer réellement sa mission disciplinaire.
- Accroître la présence des ED au sein de toutes les instances décisionnaires du collège doctoral.

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des coordinations territoriales

Évaluation des établissements

Évaluation de la recherche

Évaluation des écoles doctorales

Évaluation des formations

Évaluation à l'étranger



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

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

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

