HAL
open science

CMH - Centre Maurice Halbwachs

Rapport Hcéres

To cite this version:

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CMH - Centre Maurice Halbwachs. 2013, École des hautes études en sciences sociales - EHESS, Centre national de la recherche scientifique - CNRS, École normale supérieure - ENS. hceres-02030959

HAL Id: hceres-02030959

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02030959v1

Submitted on 20 Feb 2019

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

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

agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :

Centre Maurice Halbwachs

sous tutelle des établissements et organismes :

Ecole Normale Supérieure

Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales

Centre National de la Recherche Scientifique

Février 2013

agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES	Section des Unités de recherche
	Le Directeur
Didier Houssin	**Pierre Glaudes**

Le président de l'AERES "signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné" (Article 9, alinéa 3, du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2012-2013, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des six critères définis par l'AERES.
NN (non noté) associé à un critère indique que celui-ci est sans objet pour le cas particulier de cette unité ou de cette équipe.

Critère 1 - C1 : Production et qualité scientifiques ;
Critère 2 - C2 : Rayonnement et attractivité académique ;
Critère 3 - C3 : Interaction avec l'environnement social, économique et culturel ;
Critère 4 - C4 : Organisation et vie de l'unité (ou de l'équipe) ;
Critère 5 - C5 : Implication dans la formation par la recherche ;
Critère 6 - C6 : Stratégie et projet à cinq ans.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport et ses équipes internes ont obtenu les notes suivantes :

- Notation de l'unité : Centre Maurice Halbwachs

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A+	A+	A	B	A

- Notation de l'équipe : ERIS

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A+	A+	A+	B	A+

- Notation de l'équipe : GRECO

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A+	A+	A+	B	A+

- Notation de l'équipe : ETT

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A	A+	A+	B	A+

- Notation de l'équipe : PRO

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A+	A	A+	A+	B	A+

Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre Maurice Halbwachs
Acronyme de l'unité :	CMH
Label demandé :	UMR
N° actuel :	8097
Nom du directeur (2012-2013) :	M. Patrick MICHEL
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M. Patrick MICHEL

Membres du comité d'experts

Présidente :

Mme Nathalie BURNAY, Université Catholique de Louvain, Belgique

Experts :

Mme Nicky LEFEUVRE, Université de Lausanne, Suisse

M. Philippe MILBURN, Université Versailles Saint Quentin en Yvelines (représentant du CNU)

M. Bruno MILLY, Université Louis Lumière- Lyon 2

Mme Sylvie MORANDEAU, Université de Nantes (représentante du CNU)

M. Gregory SALLE, Université de Lille, (représentant du CoNRS)

M. Luc VAN CAMPENHOUDT, Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles et Université catholique de Louvain, Belgique

M. Michel VILLAC, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), Paris

Déléguéescientifique représentant de l'AERES :

Mme Catherine PARADEISE

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Guillaume BONNET, Directeur adjoint lettres, ENS Ulm

M. Cyril LEMIEUX, EHESS

M. François-Joseph RUGGIU, INSHS

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le Centre Maurice Halbwachs a été créé au 1er janvier 2006, et s'est installé au cours de cette même année sur son site actuel du campus de l'École Normale Supérieure de Paris, 48 Boulevard Jourdan Paris.

Résultant de la réunion d'un laboratoire anciennement spécialisé sur la mise à disposition des enquêtes de l'INSEE et sur l'analyse longitudinale des données (LASMAS), et du Département de sciences sociales de l'École Normale Supérieure, le Centre, alors dirigé par M. André GRELON, M. Michel FORSE étant son adjoint, avait progressivement pris forme, en particulier à travers la structuration en quatre équipes relativement autonomes et la graduelle constitution d'une véritable identité de laboratoire.

La période 2007-2012 évaluée dans le présent rapport, qui recoupe en partie les bornes chronologiques du précédent rapport (2006-2010), permet de relever la poursuite de cette intégration croissante des équipes et des membres du Laboratoire, et sur le développement de dynamiques émergentes au cours de cette période.

Équipe de Direction

M. Patrick MICHEL, directeur, et Mme Liora ISRAËL, directrice adjointe

Nomenclature AERES

SHS2

Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	14	14	14
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	20	20	15
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	11	9	-
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	3	2
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	14	14	14
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2	-
TOTAL N1 à N6	**64**	**62**	**45**

Taux de produisants[1]	***88,6 %***

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	122 (1)	
Thèses soutenues	24	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	12	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	15	15

(1) Il existe un grand flottement dans les chiffres procurés par le dossier, qui rendent impossible la vérification. A titre d'exemple, l'effectif des doctorants varie des résultats affichés dans l'auto-évaluation à la liste des publications et productions (37), à l'annexe 5 (91) aux effectifs affichés dans les tableaux de synthèse (122).

2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CMH est soutenu par ses trois autorités de tutelle (ENS, EHESS, CNRS) qui déclarent en faire une priorité majeure de leur dispositif de recherche. Les thématiques traitées par le centre se trouvent au cœur des préoccupations du CNRS, la diversité des méthodologies de recherche (méthodes quantitatives, approche socio-historique, articulation quantitatif et qualitatif, ethnologie…) fait rencontrer des chercheurs d'horizons différents réunis dans un même ensemble. Les thématiques abordées par ce centre se trouvent au carrefour des débats actuels de la sociologie : construction sociale des inégalités et de ses représentations, histoire des débats sociologique, transformations des conditions de travail et des formes de souffrance au travail, évolution des formes de justice sociale… Les thématiques de recherche s'inscrivent dans la continuité des travaux antérieurs, mais avec une volonté d'ouverture vers de nouveaux champs porteurs tels que le genre ou les discriminations.

Dès lors, le CMH constitue indéniablement un centre de référence sur le plan national et international. Il se caractérise par une dynamique forte de recherche et une solide politique de publication en nombre et de qualité. Son dynamisme se perçoit également dans les nombreux projets de recherche et les contrats obtenus (55 sur la période pour une petite quarantaine de chercheurs et enseignants-chercheurs, dont 8 ANR come coordinateur ou participant, une bourse Marie Curie et un très gros financement comme chef de file d'un projet européen associant 26 partenaires). Il participe à trois LABEX (TEPSIS, TRANSFER et OSE). Ses membres sont insérés dans les comités scientifiques de certaines des plus importantes revues françaises et internationales en sociologie. A ce titre, la création de la revue *Sociologie*, pilotée du CMH,offre une plateforme de visibilité scientifique intéressante, qui dépasse très largement les frontières de l'équipe ERIS et du CMH dans son ensemble. Son format permet de valoriser des résultats de recherche sous une forme originale (mise en ligne de « l'impubliable » : retranscriptions *in extenso* d'entretiens semi-directifs, grands tableaux statistiques…).

Le CMH est porté par des personnalités scientifiques reconnues dans leurs champs respectifs et son attractivité pour les jeunes chercheurs se mesure notamment au nombre de doctorants inscrits et participants à la vie du centre (122 affichés dans le document d'auto-évaluation). Par ailleurs, le CMH a également recruté un certain nombre de chercheurs seniors et cela constitue un autre indicateur de son attractivité.

Par rapport à la période précédente, une stratégie d'intégration et de collaboration entre les différentes équipes a été mise en oeuvre, témoin d'une volonté de travailler collectivement des thématiques proches, tout en respectant les spécificités propres de chaque équipe. Des initiatives scientifiques (séminaire commun, projets de recherche en collaboration, organisation de manifestations scientifiques transversales…) permettent de penser que ces quatre équipes forment aujourd'hui un véritable ensemble, même si cet effort d'intégration doit être maintenu et encore renforcé.

L'insertion dans plusieurs masters constitue également un point fort du CMH.

Points à améliorer et risques liés au contexte

Si ce centre constitue indéniablement un pôle d'attraction scientifique de premier rang, quatre remarques de natures différentes doivent cependant être formulées.

La première remarque concerne le centrage des équipes de recherche dans l'univers français. De manière individuelle, le rayonnement international de certains membres du centre ne fait aucun doute (professeurs invités dans de prestigieuses universités étrangères, membres de comités de rédaction de grandes revues internationales, participations à diverses manifestations scientifiques internationales…), mais peu d'initiatives collectives et institutionnelles d'envergure internationale existent. Ainsi, si le nombre de contrats de recherche financés sur la période est important (55), la très large majorité d'entre eux sont signés dans l'hexagone grâce à des fonds publics ou privés nationaux. On ne retrouve aucune participation aux bourses Marie-Curie, ni de participation aux ERC, ni d'ailleurs au projets européens COST, assez peu de participation aux grands projets cadres européens…

La deuxième remarque porte sur le personnel technique et administratif du centre. Une analyse détaillée des effectifs de ces personnels montre combien leur nombre se réduira dans les années à venir. Cette diminution ne pourra qu'engendrer de très grandes difficultés de maintien du niveau de performance atteint aujourd'hui. Ce problème se pose avec acuité par les activités de l'ADISP au sein de l'équipe GRECO.

La troisième remarque découle directement des points forts précédemment décrits, à savoir de l'attractivité du centre. En effet, le nombre de doctorants de certaines équipes dépasse largement les règles édictées en la matière. Il s'en suit des difficultés d'intégration équitable de l'ensemble des doctorants dans la vie scientifique du centre. Si des séminaires de recherche sont bien organisés à leur attention (souvent d'ailleurs par les doctorants eux-mêmes) et permettent une association au projet du centre, des problèmes organisationnels nuisent à la qualité de cette intégration. Ainsi, le nombre de postes de travail disponibles est-il extrêmement réduit par rapport à la demande de l'ensemble des doctorants et mal adapté à leurs besoins en matière d'accueil. Cet état de fait n'est pas l'apanage du CMH, mais constitue indubitablement un axe de réflexion à mener.

Notre dernière remarque porte encore sur les problèmes de locaux, qui font peser sur l'avenir du centre une véritable menace. La démolition - imminente au moment de la visite - de bâtiments abritant une partie du CMH risque de porter atteinte à l'unité géographique du centre. Ces travaux risquent de mettre à mal le difficile processus d'intégration à court terme et à moyen terme, qui, depuis 2006, a progressivement consolidé ses quatre équipes en une unité de recherche, du fait des risques de délocalisation d'une partie du centre, et des désagréments occasionnés par les travaux. Le personnel administratif et technique, qui peut difficilement délocaliser son activité, est particulièrement confronté aux nuisances liées aux travaux, qui ont par ailleurs un fort impact désincitatif sur la présence des chercheurs et enseignants-cercheurs sur le site. Il est clair que l'avenir du CMH dépend beaucoup de la capacité des tutelles à trouver collectivement une solution viable pour assurer l'unicité de site du laboratoire.

Recommandations

Du point de vue scientifique, le centre devrait veiller à une meilleure intégration de l'ensemble (ou au moins d'une plus grande proportion) des doctorants. Il doit pour cela leur garantir un suivi scientifique plus important, de meilleures conditions de travail, et plus d'homogénéité de traitement des doctorants qu'il accepte d'inscrire. Une solution à moyen terme pourrait venir de l'augmentation du nombre de HDR, qui réduirait la pression qui pèse actuellement sur un nombre réduit de directeurs de thèse. Le CMH travaille d'ailleurs dans cette direction.

Une attention particulière devra être apportée aux activités de l'ADISP, notamment en termes de personnel techique et administratif de manière à pérenniser les activités actuellement menées en son sein.

3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le CMH se caractérise par une production scientifique très importante et de qualité. Quelques statistiques permettent de mesurer l'implication des chercheurs dans la publication. Ainsi, sur la période, les chercheurs ont produit plus de 200 articles scientifiques dans des revues nationales et internationales reconnues par les instances de l'AERES. Le CMH est à l'origine de 90 communications dans des colloques internationaux, avec ou sans publication d'actes. Plus de 180 conférences ont été données par les membres du CMH, que ce soit par des chercheurs confirmés ou par des doctorants. 61 ouvrages ont été dirigés par des membres du centre, soit seuls, soit en collaboration. Près de 50 ouvrages ont été écrits par les membes du centre. Le centre a également comptabilisé 267 chapitres d'ouvrage.

Ces quelques statistiques montrent l'ampleur de la production scientifique du Centre Maurice Halbwachs. Celle-ci repose en grande partie sur la production des membres seniors du centre ; les doctorants étant davantage actifs dans les équipes ETT et PRO. Notons en effet les 30 articles scientifiques dans des revues internationales à comité de lecture et la cinquantaine d'interventions dans des colloques nationaux ou internationaux des doctorants de l'équipe ETT. Il est vrai que le nombre de doctorants dans cette équipe est plus important que dans les trois autres équipes. Soulignons toutefois le peu de communications des doctorants des quatres équipes dans des colloques internationaux ; fait qui tient peut-être au peu de moyens dont ils disposent pour se déplacer à l'étranger.

La qualité des productions est indéniable. Elle repose notamment sur une insertion dans des revues nationales et internationales reconnues dans les différents champs de la sociologie couverts par les membres du CMH. Les contributions font sens et référence en matière de sociologie théorique, de sociologie économique, de sociologie du travail, de sociologie des inégalités sociales, de sociologie du droit… Le CMH couvre de nombreux champs qui témoignent d'une richesse qui se donne également à voir par la qualité des empiries proposées et par la multiplicité des approches méthodologiques.

Soulignons deux réalisations majeures du CMH :

1. *Création de la* revue *Sociologie.* Née en 2010, cette revue généraliste propose des articles originaux en sociologie, avec une ouverture aux autres disciplines des sciences humaines. Quatre numéros sortent ainsi chaque année et la revue commence à se faire un nom au sein de l'espace scientifique francophone. Notons que si un membre de l'unité est très largement impliqué dans la direction scientifique de cette revue, deux autres membres de l'équipe ERIS participent à son comité de rédaction.

2. Les activités de l'équipe GRECO reposent notamment sur la mise à disposition de bases de données. Les grandes enquêtes de l'INSEE mais également d'autres institutions publiques viennent enrichir un stock de données très importantes gérées par l'ADISP au sein de l'équipe GRECO. Ce lourd travail de mise à disposition auprès d'un large public nécessite des moyens humains importants de manière à assurer un service de qualité : il ne s'agit en effet pas seulement d'un travail de stockage, puisque ADISP fournit aussi un important travail de documentation des données récoltées, travail nécessaire à leur utilisation et exploitation par la communauté scientifique nationale et internationale.

Si la quantité de production et la qualité des activités scientifiques doivent être reconnues, le comité note cependant la faible production en langue étrangère qui réduit le rayonnement international du centre. Tant les chercheurs seniors que les doctorants ont une production scientifique limitée en langue anglaise ou autre : ils ne publient que peu dans les revues internationales et se déplacent assez peu dans des congrès internationaux. Il serait intéressant que le CMH s'attache à mieux pénétrer le monde international et plus particulièrement le monde anglo-saxon, notamment en favorisant les séjours post-doctoraux à l'étranger et en favorisant encore davantage des politiques de traduction ou de relecture de projets de publication en langue anglaise.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le rayonnement du CMH dans l'espace francophone et son attractivité sont attestés par divers indicateurs, tant internes qu'extérieurs au centre.

En interne, le nombre de doctorants inscrits au sein du CMH est très important et témoigne d'une très forte attractivité du centre. Les liens privilégiés avec l'EHESS et l'ENS permettent de recruter des étudiants de qualité, désireux d'entreprendre une carrière scientifique dans un centre de renom.

Les nombreuses co-tutelles nationales ou internationales susceptibles de renforcer le dossier du doctorant en proposant un double rattachement institutionnel constituent également un indicateur de l'attractivité du centre.

Dans l'espace francophone, le CMH jouit d'une très belle réputation qui repose sur la présence au sein des différentes équipes de personnalités de renom dans la sociologie contemporaine française. Des prix, récompenses et distinctions attriubés à différents membres de l'unité viennent confirmer cette excellence : médaille d'argent du CNRS en 2009, le Prix des Rendez-vous de l'histoire de Blois en 2009, le Prix Recherche 2012 de la Croix-Rouge française, le Prix Joseph Saillet de l'Académie des Sciences Morales et Politiques…

Ces chercheurs confirmés assurent en grande partie la renommée du centre par une politique de publication soutenue, un nombre important de contrats de recherche (55 sur la période, pour un montant total de 4.7 millions d'euros). Ils sont également très présents dans les comités de rédaction des revues francophones les plus importantes en sociologie, mais également dans d'autres disciplines représentées au centre. Il faut néanmoins remarquer que cette renommée repose en grande partie sur des individualités et non sur des dispositifs institutionnalisés et collectifs. L'unité participe, également, à trois LABEX, dans un souci d'ouverture disciplinaire et de transversalité entre les équipes constitutives du centre : « TRANSFERT », « TEPSIS » et « OSE ».

La politique du CMH repose avant tout sur son rayonnement dans l'espace francophone. Le dynamisme international du centre se manifeste par l'invitation de chercheurs de renom issus de grandes universités internationales, même si à nouveau ces échanges reposent plus sur l'exploitation d'opportunités individuelles que sur l'institutionnalisation de liens dans la durée. Il en découle un nombre important de collaborations, très hétérogènes, et qui reposent principalement sur des relations interpersonnelles. Il faut, également, relever la faible réactivité du CMH à des offres internationales telles que celle de COST, des bourses de recherche Marie-Curie, des bourses de recherche ERC, des grands projets de recherche européens ou des organisations de financement étrangers tels que le British Council ou la DFG. Le CMH manque peut-être d'un soutien logistique en interne ou de la part de ses tutelles pour l'élaboration et la gestion des projets. Il n'empêche que cette faible implication fait peser sur lui un risque d'enfermement dans l'espace francophone.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Indubitablement, les interactions du CMH avec son environnement social, économique et culturel, sont réelles, même si les différentes équipes y participent de manière très différente.

Tout d'abord, les thématiques de recherche du CMH possèdent d'emblée une dimension sociale, économique et culturelle. Elles sont au cœur de divers domaines du débat public d'aujourd'hui et des questions contemporaines du vivre-ensemble, comme en témoigne le nombre d'interventions publiques des membres du CMH. Du handicap aux inégalités, des transformations organisationnelles aux évolutions des conditions de travail…, le centre explore ces questions actuelles à partir de méthodologies variées, avec le souci de nourrir une réflexion solidement étayée sur appuis empiriques forts.

Le nombre de financements qu'a obtenus le CMH sur la période montre également que les instances politiques au sens large du terme s'intéressent de très près à ses apports. Par ses nombreuses interventions dans le débat public, sur les scènes politique, médiatique ou associatives, le CMH offre au grand public un accès à ses approches scientifiques, et éclaire le débat public. L'équipe ADISP donne accès aux différentes grandes enquêtes menées dans l'hexagone, jouant ainsi un rôle très important de mise à disposition de données à la communauté scientifique, mais aussi à d'autres instances soucieuses d'analyser les transformations sociales qui affectent les collectifs de travail, les familles, les formes multiples d'inégalités sociales, etc.. Ce travail de documentation demande non seulement une expertise technique, mais aussi une connaissance scientifique des thématiques traitées par ces enquêtes. Pour remplir correctement ses missions, de la plus haute importance dans le paysage scientifique français, l'ADISP doit pouvoir compter sur un personnel technique de premier rang en nombre suffisant. Un risque existe pourtant aujourd'hui de voir l'équipe s'affaiblir avec des départs en retraite non remplacés.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'unité

Le CMH se caractérise avant tout comme une unité dynamique, stimulante et accueillante dont la gouvernance est fondée sur la recherche de consensus. Un conseil d'unité composé de l'équipe de direction, des responsables des équipes et des élus représentants des différentes catégories de personnel (2PU ou DR, 3 MCF ou CR, 3 ITA, 2 doctorants) se réunit tous les mois. Il permet de réaliser les arbitrages internes au CMH, tant d'un point de vue administratif que scientifique. Il prend des décisions notamment en matière de répartition des ressources collectives disponibles.

L'animation scientifique s'inscrit à la fois dans des logiques transversales et des logiques d'équipe. Ainsi, le « séminaire casse-croûte » organisé chaque mois sur le temps du déjeuner remplit trois fonctions : il constitue un mode de socialisation pour les nouveaux membres du CMH, il offre une tribune scientifique aux visiteurs de passage au CMH et enfin il permet d'exposer les résultats de recherche majeurs des différentes équipes. Les manisfestations collectives organisées par les différentes équipes servent aussi de vitrine pour l'activité du Centre. Citons à ce propos le colloque du printemps 2013 qui portait sur le renouveau des classes sociales. Les journées doctorales remplissent également cette fonctiontransversale. On peut ainsi noter une volonté du CMH d'intégrer les logiques d'équipe dans un mode de gouvernance collectif et un souci de créer des activités socialisatrices en son sein.

L'animation scientifique repose également sur des équipes qui possèdent leurs propres logiques de fonctionnement. Ainsi, les équipes fonctionnent de manière relativement autonome, avec des modes de gouvernance diversifiés, qui sont fonction de leurs héritages respectifs.

De façon générale, les très nombreux doctorants gravitent dans des espaces intellectuels de qualité. Cependant, de réels problèmes organisationnels se posent : le nombre de postes de travail répartis sur trois plateaux ne permet qu'à un petit nombre d'entre eux de pouvoir travailler directement au CMH ; les moyens mis à leur disposition pour s'inscrire dans des activités internationales sont réduits, du fait des budgets disponibles et du nombre important de doctorants. La multiplication de statuts différenciés de fait parmi les doctorants (financés ou non, inscrits dans des activités professionnelles ou pas, bénéficiant d'un suivi scientifique serré ou pas…) donne le sentiment qu'ils forment un groupe hétérogène, ce qui peut être générateur de tensions. Ce sentiment est encore renforcé par des appartenances à des équipes différentes et donc à des modes de gouvernance différents. L'incertitude à moyen ou à long terme qui pèse sur la construction de leur carrière scientifique peut exacerber encore les sentiments de frustration d'une partie d'entre eux.

Quant aux personnels ITA, ils bénéficient d'un contexte de travail caractérisé par une forte autonomie. Mais le risque de réduction de leurs effectifs, notamment à l'intérieur de l'ADISP, fait planer sur eux des incertitudes quant à leurs possibilités de répondre correctement aux attentes. Notons également que si l'emploi apparaît relativement stable dans cette catégorie (sauf pour les techniciens engagés sur des CDD), aucun plan de carrière n'est véritablement mis en œuvre, qui organiserait par exemple leur sélection de choix de formations spécifiques dans le cadre d'une politique RH, ni à l'intérieur du CMH, ni d'ailleurs de manière plus large par les tutelles. De même, les aspirations de formation demeurent extrêmement difficiles à concrétiser.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les chercheurs du CMH sont impliqués dans différents masters ou écoles doctorales. Concernant sa contribution à la formation à la recherche, il bénéficie de l'attractivité de ses tutelles. Les différents séminaires qu'il organise contribuent également à former et socialiser à la recherche de manière concrète par immersion des doctorants dans le tissu scientifique de l'unité. L'importance accordée par les différentes équipes du CMH à la théorie sociologique, mais aussi à la méthodologie (en proposant un panel très large d'outils qui vont de l'ethnographie à des méthodes quantitatives multivariées) permet aux jeunes chercheurs de mieux entrer dans les logiques concrètes de la recherche contemporaine.

Cependant, les remarques formulées précédemment quant aux conditions de travail des doctorants pèsent sur cette dynamique. Le CMH, qui est équipe d'accueil pour l'Ecole doctorale de sciences sociales de l'EHESS, est en quelque sorte victime de son succès, qui rend difficile d'assurer un suivi rapproché de tous les doctorants et de leur insertion professionnelle. Le fait qu'il soit extrêmement difficile d'établir un comptage stable du nombre de doctorants par équipe de recherche est un indice de l'absence d'outils de suivi de doctorants. Le fait que certains doctorants soient inscrits en thèse depuis 2001 - soit pour des durées qui excèdent très largement les normes formelles de durées de thèses - en est un autre.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

D'un point de vue institutionnel, les autorités de tutelles (ENS, EHESS et CNRS) s'incrivent dans une logique de soutien au CMH. Chacune souligne la qualité des travaux réalisés, la pertinence des thématiques et l'insertion des chercheurs dans les programmes de formation. La dynamique de construction de cette unité somme toute récente est également saluée par tous. Il est à souhaiter que ce soutien ne soit pas handicapé par des problèmes propres à l'une ou l'autre des tutelles (notamment ceux occasionnés par les travaux de reconstruction d'un des bâtiments de l'ENS, ou ceux qui tiennent aux problèmes de renouvellement démographique au CNRS ou à l'EHESS).

D'un point de vue organisationnel, le CMH entre dans une phase de consolidation des acquis de la période précédente. La dynamique de l'unité doit être poursuivie dans le respect des entités qui le composent. C'est dans ce

sens que le CMH tient à poursuivre ses activités transversales : séminaires en commun, colloques co-organisés par plusieurs des quatre équipes de recherche… Les thématiques de recherche développées par les quatre équipes permettent de mettre en place des projets fédérateurs. De nombreuses initiatives existent déjà dans ce sens de la part de chercheurs seniors ou des doctorants. A nouveau, ces échanges sont favorisés par une proximité géographique qu'il serait regrettable de perdre.

D'un point de vue scientifique, les quatre équipes veulent assurer la continuité de leurs activités tout en s'ouvrant à des thématiques émergentes : le genre, le handicap, la santé et l'environnement, thématiques qui s'inscrivent dans les priorités du CNRS. Les projets sont fédérateurs, pertinents et novateurs.

- Fédérateurs parce qu'ils permettent de travailler sur un nombre limité de thématiques de recherche, chaque chercheur y apportant ses spécificités empiriques, théoriques et méthodologiques dans un souci d'intégration.
- Pertinents par la qualité des outils théoriques et empiriques mobilisés, avec le souci majeur d'un ancrage méthodologique fort.
- Novateurs parce qu'ils s'ancrent dans les problématiques contemporaines de la sociologie, que ce soit en termes de champs ou de méthodologies de recherche. Les travaux du CMH sont reconnus par leurs pairs et sont largement présents dans les débats scientifiques.

4-1 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1: Equipe de recherche sur les inégalités sociales (ERIS)

Nom du responsable: M. Serge PAUGAM

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	2	2	2
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	5	5	5
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 :Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	9	9	7

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	20	
Thèses soutenues	12	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1	
Nombre d'HDR soutenues		
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'ERIS compte 3 enseignants-chercheurs, 5 chercheurs, 2 ingénieurs, 1 post-doctorant et 20 doctorants (juin 2012). Ces cinq dernières années, ses membres ont publié un total de 36 articles dans des revues internationales ou nationales avec comité de lecture répertoriées par l'AERES et 26 articles dans d'autres revues. Ils ont publié 8 ouvrages scientifiques, en ont dirigé 17 autres et rédigé 65 chapitres d'ouvrages. Ils ont présenté 116 communications scientifiques orales ou conférences. En outre, de nombreuses publications de plus de trois coauteurs impliquent des membres de l'ERIS. Par ailleurs, les doctorants sont encouragés à publier et, surtout, à présenter des communications scientifiques (une trentaine ces dernières années). 12 thèses ont été défendues ces cinq dernières années. Les membres de l'ERIS ont donc une production scientifique importante et de grande qualité grâce à laquelle l'équipe occupe une place de « leader » dans le champ sociologique français et au-delà.

Comme l'indique le rapport, « Les travaux de recherche l'ERIS se décomposent en six axes : 1) Territoires, sociabilités et liens sociaux ; 2) Intégration professionnelle, conditions et organisations du travail ; 3) Parcours de vie et génération ; 4) Genre : représentations et rapports sociaux ; 5) Discriminations et stigmatisations ; 6) Citoyenneté et rapports aux institutions». Le rapport d'auto-évaluation rédigé par les responsables de l'ERIS montre bien ce qu'apportent, en termes de résultats et de progrès, ces différentes recherches.

Au-delà de cette diversité (normale et nécessaire compte tenu de la taille de l'équipe), quelques caractéristiques de ce programme de recherche se dégagent. Premièrement, l'équipe a la volonté de s'inscrire dans la continuité et l'accumulation tout en innovant. L'héritage de Maurice Halbwachs est assumé et son œuvre poursuivie. Des problématiques classiques comme celles des inégalités, des rapports de classes sont actualisées à partir de dimensions ayant une pertinence particulière aujourd'hui, comme les discriminations sur la base du genre et de la génération.

Deuxièmement, les analyses visent aussi bien à prendre la mesure des phénomènes étudiés, à les objectiver, qu'à saisir les représentations qui les soutiennent.

Troisièmement, dans plusieurs de ses travaux, l'ERIS vise à articuler une démarche historique à la démarche sociologique. Un dialogue avec la science économique est également recherché et des initiatives concrètes ont été prises à cet égard.

Quatrièmement et surtout, les analyses empiriques sont soutenues par des cadres théoriques réfléchis et opérationnels, par un effort d'innovation et d'expérimentation en matière de méthodologie et par une réflexion épistémologique.

Plusieurs chercheurs de l'ERIS ont une activité à l'échelle internationale mais celle-ci se reflète encore relativement peu dans les publications qui, pour leur grande majorité, sont en français.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe attire une vingtaine de doctorants, dont une large proportion d'étrangers.

Pour ce qui concerne les doctorants, les atouts et problèmes ne semblent pas spécifiques par rapport à ceux de l'ensemble du CMH.

Pour des raisons liées aux habilitations, la direction des thèses est concentrée sur le responsable de l'équipe. Mais ce dernier insiste toutefois sur le fait que l'encadrement est la plupart du temps collectif car inscrit au sein des activités de l'équipe (séminaires…).

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Cette interaction se manifeste d'abord et avant tout dans le choix des axes de recherche. Tous sont en prise directe sur des questions actuelles et sur les transformations concrètes de la société.

Par de nombreuses publications et prises de parole hors du milieu académique et scientifique, les travaux de l'équipe ont une large répercussion sociale.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

A l'instar de l'ensemble du CMH, l'ERIS semble être un lieu attractif et dynamique où l'on aime travailler.

L'équipe occupe une place importante dans le CMH où la volonté générale semble être de maintenir un centre organisé autour de collaborations entre les différentes équipes mais qui ne gomme pas pour autant leurs différences.

Par la force des choses, les activités de l'équipe sont fortement focalisées autour d'une poignée de seniors, en particulier de son responsable.

Le problème du manque de support administratif qui se pose au niveau de l'ensemble du CMH se répercute forcément dans chacune des équipes.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le CMH, avec ses différentes équipes dont l'ERIS, représente une composante essentielle de l'EHESS, surtout en matière d'encadrement des doctorants.

Outre l'encadrement des doctorants, les responsables de l'ERIS assurent des responsabilités et enseignements au niveau de Masters à l'EHESS ou à l'Université Rennes 2.

Les séminaires sont basés sur les recherches en cours et accordent une large place aux enseignements méthodologiques. Les étudiants ont la possibilité de réaliser du travail de terrain.

L'interdisciplinarité est encouragée. Des enseignants étrangers sont régulièrement invités.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Comme les autres équipes du CMH, les responsables et membres de l'ERIS sont très attachés au campus Jourdan de l'ENS et hostiles à un déménagement éventuel. Vu les circonstances et le danger d'éparpillement qui menace, l'objectif à court et moyen termes est moins de faire plus ou mieux encore que de parvenir à sauvegarder un même niveau de qualité du travail et d'interactions avec les autres composantes du CMH. En l'occurrence, « l'infrastructure est déterminante en dernière instance ». Tout le reste semble suspendu à cette indétermination.

Conclusions

● Points forts et possibilités liées au contexte

L'ERIS est une équipe de très grande valeur qui compte dans le champ sociologique contemporain. Ses thèmes de recherches, majeurs dans la tradition sociologique, sont traités de manière actuelle, sans pour autant céder à l'air du temps.

Un grand point fort est la capacité de conjuguer productions théorique, méthodologique et empirique, avec toujours une grande réflexivité et un souci d'établir des liens avec d'autres disciplines, notamment l'histoire, également nécessaires pour l'étude des phénomènes analysés. Il y a, à n'en pas douter, une grande maîtrise collective du métier.

Un autre point fort est l'articulation de la recherche et de la formation.

● Points à améliorer et risques liés au contexte

Une remarque est valable pour l'ensemble du CMH : l'inscription dans des réseaux internationaux, notamment européens, est perçue comme menaçante, car elle risquerait de créer un déséquilibre entre ceux qui disposeraient de gros budgets et les autres, et parce que les démarches pour y parvenir sont lourdes. Si ces risques ne sont pas à sous-estimer, ne rien entreprendre à un niveau institutionnel ne semble pas pour autant une option souhaitable, d'autant plus que les ressources sont limitées, en particulier pour les doctorants. Dans de nombreux centres de recherche étrangers, les projets internationaux représentent un cadre dans lequel de nombreuses thèses sont menées à bien. L'expérience acquise, mais encore limitée, dans les comparaisons internationales pourrait constituer un atout à faire valoir.

Comme le signale bien le rapport, ce qui relève des échanges internationaux reste fort individualisé, peu institué.

Recommandations

Une piste serait de renforcer la formation aux aspects « logistiques » et « stratégiques » du métier de chercheur-promoteur : inscription dans des réseaux internationaux, recherche de fonds et réponse aux appels d'offres, gestion des relations avec les commanditaires, aspects institutionnels, maîtrise des langues étrangères ; bref, intégrer dans la formation des étudiants avancés et des doctorants les bases indispensables d'une inscription efficace dans le champ de la recherche sociologique internationale, jusqu'ici trop réservée aux « ténors ».

Sans doute faut-il trouver la juste mesure pour ne pas se perdre dans ce qui ne constitue pas la face la plus valorisante du métier mais qui n'en constitue pas moins une dimension intégrale. Peut-être s'agit-il d'un changement « culturel » nécessaire pour penser l'activité sociologique dans un cadre qui n'est plus seulement national.

Équipe 2: Groupe de recherche sur la cohésion et la justice sociale (GRECO)

Nom du responsable: M. Michel FORSE

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés			
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	3	3	3
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	5	3	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 :Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	8	6	3

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	1	
Thèses soutenues	0	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe GRECO est actuellement composée de 3 chercheurs, 5 doctorants, 5 ingénieurs et 2 personnes engagées en CDD. De taille plus modeste que les autres équipes, notamment en nombre de doctorants, le GRECO présente une production scientifique qui s'appuie sur le développement de recherches théoriques consacrées à deux thématiques principales (la cohésion sociale et la justice sociale) ainsi que sur le développement de recherches empiriques déployées à partir des thématiques suivantes : comparaison de systèmes éducatifs (CIS), typologie des attitudes en matière de cohésion (ESS), citoyenneté et démocratie participative (ISSP), cohésion et individualisme (WVS), attitudes à l'égard des principes de justice distributive (EVS).

L'équipe GRECO se caractérise par une double composante : l'une davantage axée sur la recherche, l'autre qui se consacre principalement à la mise à disposition de données d'enquêtes issues de la statistique publique (ADISP).

GRECO développe une importante production, de qualité. Ainsi, ses membres ont publié plus de 50 articles dans des revues internationales à comité de lecture, reconnues internationalement. Citons des articles dans les revues suivantes : *Revue française de Sociologie, Archives Européennes de Sociologie, International Review of Sociology, L'année sociologique*. Il s'agit sans conteste d'une équipe reconnue dans l'univers français et international pour son haut degré de compétences, tant théorique qu'empirique et méthodologique, notamment par le biais des analyses statistiques réalisées sur des bases de données représentatives.

La production de l'équipe se marque également à travers la publication de monographies de qualité consacrées aux thématiques phares de l'équipe.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le rayonnement scientifique de l'équipe GRECO se mesure par différents indicateurs, notamment l'insertion de cette équipe dans de multiples réseaux nationaux et internationaux : Réseau Quetelet, EqualSoc, CCSC, ISSP, CIS, CESSDA, DwB… Cette appartenance multiple montre combien cette équipe, pourtant de taille assez réduite, a pu se constituer en acteur de premier rang dans le maillage international de diffusion de bases de données statistiques, désormais incontournable dans le paysage français et international dans le stockage et la diffusion de données d'enquêtes : Share, ISSP, EVS…

Mais si la reconnaissance nationale et internationale de l'équipe GRECO se construit autour d'une capacité à gérer les plus grandes bases de données européennes, le volet recherche doit également être distingué. Il faut souligner ainsi que l'équipe GRECO participe à 4 comité de rédaction de revues sociologiques internationales : *L'Année Sociologique* (PUF), *European Journal of Sociology* (Cambridge University Press), *The Tocqueville Review* (University Press of Toronto), *Sociologia e Politiche Sociali* (Milano, Franco Angeli). Par ailleurs, le Prix Joseph Saillet décerné par l'Académie des Sciences Morales et Politiques à un membre de l'équipe constitue également un marqueur fort de la qualité des travaux menés.

Appréciation sur l'intéraction avec l'environnement social, économique et culturel

L'ADISP remplit indéniablement ce rôle d'interaction avec l'environnement social, économique et culturel dans le paysage français par la mise à disposition de données d'enquêtes issues de statistiques publiques.

Par ailleurs, l'intérêt social des thématiques de recherche abordées par l'équipe (justice sociale et cohésion sociale) la place de facto au centre de préoccupations sociales et économiques de première importance. Tant les apports théoriques que les travaux empiriques viennent ainsi nourrir le débat public.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

L'équipe GRECO est composée à la fois de chercheurs, de doctorants et de techniciens de la recherche sous un statut d'ITA. L'équipe GRECO diffère des autres équipes du CMH notamment par sa petite taille. Les problèmes d'organisation et d'intégration évoqués à propos des autres équipes s'y posent donc de manière spécifique.

L'organisation et la vie d'équipe reposent en effet davantage sur une capacité d'intégration du personnel ITA dans les activités au quotidien. Il est à noter que ce personnel ITA dispose d'une forme d'autonomie au travail qui est appréciée et que l'ambiance de travail semble sereine. Les craintes du personnel ITA portent davantage sur l'avenir que sur la situation présente : les craintes exprimées concernent en effet le risque de perte du personnel attaché à l'ADISP et le risque que cela obère les diverses missions de service de cette composante.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'équipe GRECO est principalement impliquée dans le Master Sociologie et Statistique (EHESS, ENS, ENSAE) ouvert en 2009. Cette nouvelle spécialité est rattachée à la mention sociologie du master de l'EHESS. Le directeur de l'équipe en assure la direction, et plusieurs de ses membres ainsi que des membres d'autres équipes du CMH participent à sa mise en oeuvre.

GRECO participe également aux enseignements de l'EHESS par l'organisation d'un séminaire portant sur ses thématiques de recherche. De 2008 à 2010, le séminaire était intitulé « Dilemmes moraux pratiques et justice sociale » ; en 2011-2012, il s'intitule « Représentations de la justice sociale et des inégalités ». Ce séminaire du centre peut être validé par les étudiants du Master en sociologie de l'EHESS par la remise d'un travail de synthèse.

Les doctorants inscrits au sein de l'équipe développent des recherches doctorales en lien direct avec les préoccupations scientifiques de l'équipe.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Plusieurs projets sont présentés par l'équipe GRECO, projets qui s'insèrent dans la double dynamique de l'équipe.

D'un point de vue scientifique, l'équipe vient d'obtenir un financement de l'ANR portant sur l'identification des mécanismes de formation des représentations des inégalités, en collaboration avec le GEMASS. Ce projet particulier montre la volonté du GRECO de poursuivre les thématiques de recherche développées précédemment en y intégrant de nouvelles dimensions (prise en considération des trajectoires sociales, des croyances familiales, du rôle de l'institution scolaire…).

Par ailleurs, l'ADISP continuera à se développer au sein de GRECO, avec des objectifs ambitieux :

- agrandir le fonds par l'acquisition de nouvelles bases de données ;
- mieuxd décrire les données par un travail de label sur les variables (par le système NESSTAR) ;
- mieux faire valoir le fonds, en incluant dans ses activités une campagne de sensibilisation auprès d'un public plus large ;
- maintenir les relations avec les producteurs.

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe GRECO jouit d'une réputation nationale et internationale importante, qui repose sur la qualité des chercheurs qui la compose, mais aussi sur la présence de l'ADISP en son sein. L'équipe parvient à jouer avec cette double appartenance, sans que cela ne soit au détriment de l'organisation interne de l'équipe. Les relations sont apaisées et les relations de travail se fondent sur la confiance réciproque, sans doute du fait du professionnalisme de chacun.

● Points à améliorer et risques liés au contexte

Le risque principal pour l'équipe GRECO tient à un scénario de diminution du nombre d'ITA au sein de l'ADISP. Pour assurer la qualité de ses missions, l'ADISP doit en effet pouvoir compter sur un personnel de qualité, motivé et suffisamment nombreux pour poursuivre le travail de service proposé.

Les risques de sous-encadrement des doctorants se posent avec moins d'acuité que dans les autres équipes du CMH et cela d'autant plus qu'un chercheur vient d'obtenir son HDR. Le nombre de doctorants devrait donc plutôt s'accroître dans les années à venir grâce à cette possiblité d'encadrement supplémentaire.

Recommandations

- Soutenir l'ADISP dans une politique de maintien de son personnel ;
- Accroître raisonnablement le nombre de doctorants en fonction des ressources disponibles ;
- Recruter de nouveaux chercheurs intéressés par les thématiques de recherche déployées par l'équipe et par les méthodes quantitatives.

Équipe 3: Enquêtes terrains théories (ETT)

Nom du responsable: M. Stéphane BEAUD

Effectifs :

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	8	8	8
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	2	2	2
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	3	2
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	1	1	
N6 :Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	14	14	12

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	47	
Thèses soutenues	12	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	3	
Nombre d'HDR soutenues		
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Les recherches menées au sein de l'équipe ETT du CMH sont à l'évidence d'une grande qualité. De nombreuses publications font référence dans leur domaine et souvent au-delà. Il est remarquable que les ouvrages en nom propre – support majeur en SHS – y soient aussi bien représentés que les articles parus dans des revues scientifiques. En outre, prise comme ensemble, l'équipe se distingue dans différents genres, de la monographie au travail d'édition de textes en passant par la synthèse analytique. En sachant jouer de différents registres, du plus académique au plus orienté vers la « valorisation », les travaux menés au sein de l'équipe ETT touchent ainsi différents publics, plus ou moins spécialisés.

Les recherches menées par l'équipe se caractérisent également par une interdisciplinarité réelle (sociologie, histoire, science politique, mais aussi économie) qui se traduit dans la pratique de la recherche. Elle passe notamment par le recours à des méthodes qualitatives (croisant en particulier regard ethnographique et travail sur archives) et quantitatives. Les récents recrutements de l'équipe accentuent visiblement cette caractéristique forte.

De plus, certains thèmes (ou programmes), comme en ethnographie économique, apparaissent précieux, car relativement peu présents en France. De manière générale, les travaux de l'équipe ont souvent concerné ces dernières années des thèmes trop peu investis, comme le patronat, la justice civile ou l'histoire environnementale.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe ETT, comme plus généralement le CMH, est bien connue des chercheuses et chercheurs en SHS. La dynamique démographique de l'équipe atteste de sa vitalité, avec un nombre de titulaires en hausse depuis l'évaluation de 2009 et des recrues récentes de grande qualité.

Les membres de l'équipe participent aux comités de rédaction et/ou de lecture de plusieurs revues de premier plan dans leurs disciplines. Il en va de même pour la responsabilité de collections éditoriales reconnues dans leurs domaines. S'y ajoute, pour plusieurs membres de l'équipe, la participation à des instances d'évaluation (CoNRS, CNU...) ou des réseaux de recherche (AFS...).

Par ailleurs, la plupart des membres de l'équipe ont été conviés à l'étranger pour des conférences ou des enseignements ponctuels, et ce dans de nombreux pays répartis sur plusieurs continents. ETT entretient des collaborations durables avec plusieurs institutions étrangères, ce qui a donné lieu ces dernières années, entre autres, à plusieurs thèses en cotutelle. Plusieurs membres sont aussi impliqués dans des revues étrangères.

Enfin, plusieurs prix ont récompensé ces dernières années des membres de l'équipe, doctorants et jeunes chercheurs compris. De manière générale, le rayonnement des membres de l'équipe est international et non seulement national.

Appréciation sur l'intéraction avec l'environnement social, économique et culturel

Si les travaux de l'équipe sont tout à fait reconnus sur le plan strictement académique, celle-ci s'adresse aussi à une plus large audience, que signale déjà la variété des formats et supports de publication ou d'expression (dans des médias généralistes notamment ; sur ce plan, l'annexe 3 semble lacunaire). L'équipe compte à son actif la rédaction de plusieurs rapports au cours de la période considérée, pour des organismes tels que la DARES, la DEPP du ministère de l'Éducation Nationale, la région Île-de-France ou la Mission de recherche Droit & Justice.

Parmi les prix reçus par des membres de l'équipe, certains proviennent d'institutions non académiques (Croix-Rouge, Observatoire de la vie étudiante...). La chaire ENS/EHESP « handicap psychique et décision pour autrui », soutenue par le CNSA, est une expression forte de cette posture, qui suscite, sur un thème d'actualité, des relations avec les professionnels du champ concerné. Il en est de même s'agissant des liens du responsable de l'équipe de recherche avec une ligue interne à la FFF (Fédération française de football).

De façon générale, les thèmes traités par l'équipe (classes sociales, transformations de l'État, recompositions religieuses, etc.) sont la marque de travaux en prise directe avec leur époque, ce qui n'empêche nullement, en parallèle, un regard réflexif sur un mode plus érudit (recherches sur l'histoire et la sociologie des sciences sociales).

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

La vie au sein d'ETT semble dense. La taille de l'équipe permet d'articuler aisément projets individuels et collectifs. Il existe visiblement des rapports entre les axes de recherche propres à l'équipe, des collaborations entre ses acteurs majeurs sur des projets de recherche et des publications. On s'interroge en revanche sur la nature des liens d'ETT avec les autres équipes, qui sont rarement cités.

La relance en 2011-2012 d'un séminaire régulier propre à l'équipe est bienvenue, même si des précisions supplémentaires auraient été souhaitables (liste des participants et discutants, thèmes plus précisément abordés, etc.,) particulièrement sur l'implication des doctorants dans celui-ci (ils semblent en effet relégués dans un autre séminaire créé à leur initiative).

Un point important vient également ici nuancer le jugement. Les chercheurs associés sont nombreux. Il y en a presque deux fois plus que de titulaires « de plein rattachement ». Les règles présidant à l'octroi de ce statut, sa durée d'obtention, ainsi que les droits et les devoirs des « associé(e)s », pourraient être davantage précisées, comme leur participation à la réalité de l'activité scientifique.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le Master « Pratiques de l'interdisciplinarité » (PRI), habilité par l'ENS et l'EHESS, auquel l'équipe ETT est très étroitement associée, est une réussite. L'attractivité de ce Master, d'où sortent d'excellents doctorants, est notoire dans le monde académique. L'équipe a ainsi été récompensée deux fois, ces dernières années (2008, 2012) par le prix de la meilleure thèse de l'EHESS, ainsi que par celui du meilleur article d'un « jeune auteur » dans la revue *Sociologie du travail* (2010, 2012). Il s'y ajoute la formation doctorale « Sciences de la société », appuyée sur une collaboration avec le laboratoire IRIS.

Les « journées de Foljuif », du nom d'un séminaire annuel résidentiel se tenant sur deux jours, constituent un facteur de cohésion interne (le modèle a d'ailleurs inspiré l'équipe PRO qui l'a repris), en particulier pour l'intégration des doctorants. Leur implication réelle dans les séminaires collectifs (préparation, présentations, discutants…) n'apparaît pas dans le rapport, alors que c'est un point important pour la formation à la recherche.

S'agissant de l'encadrement des doctorants, comme l'équipe l'indique elle-même, le ratio entre leur nombre – nombre qui fluctue d'ailleurs dans une proportion non négligeable selon les pages du rapport – et le nombre de titulaires habilités à diriger des recherches apparaît déséquilibré (47 doctorant-e-s pour 6 encadrants). Ce déséquilibre peut faire craindre un encadrement discontinu ou inégal à l'égard des doctorant-e-s dont le financement est le plus fragile ou aléatoire et/ou qui sont le moins insérés sur le plan professionnel. Il a été fait mention de la pratique consistant à assurer une codirection de thèse associant un collègue non encore habilité, afin à la fois de compenser ce déséquilibre et de « mettre le pied à l'étrier » des collègues de rang B, mais il n'apparaît aucune indication dans le rapport quant à la mise en pratique de ce principe.

En outre, il n'est fait aucune mention de comités de suivi de thèse qui se généralisent pourtant dans toutes les UMR et représentent un levier majeur pour la formation à la recherche.

Il est, également, regretté de ne pas disposer de données relatives à la durée des thèses, d'éventuels abandons, et au devenir professionnel, et en particulier académique, des doctorant-e-s.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

La « conception unitaire » des sciences sociales défendue par l'équipe est tout à fait bienvenue, à l'heure où nos disciplines souffrent parfois d'un excès de spécialisation nuisible au nécessaire effort de généralisation et d'approches fondamentales auxquelles contribue ETT. Du reste, si l'équipe déclare ne pas se cantonner à des thèmes étroitement circonscrits, il n'empêche qu'elle privilégie des axes principaux clairement dégagés. À cet égard, les axes de travail identifiés pour le prochain contrat quinquennal (dont on regrette parfois qu'ils ne soient pas plus développés ou plus précis) paraissent équilibrés. Ils s'inscrivent dans la continuité des travaux précédents, moyennant cependant des renouvellements notables et prometteurs (ainsi l'axe « ethnographie des politiques publiques » et l'articulation « socialisation des individus/mesures des activités »).

Par ailleurs, l'équipe signale de façon équilibrée (comme une vraie préoccupation, mais « sans en faire une obsession ») la poursuite de ses efforts pour publier davantage en langues étrangères (dont l'anglais, mais pas seulement). Les publications de la période récente témoignent déjà d'un effort notable en ce sens, sans compter de nombreuses communications à l'étranger.

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe « Enquêtes, Terrains, Théories », qui porte bien son nom, apparaît comme une équipe de recherche non seulement solide mais complète, couvrant avec succès toutes les facettes du métier. Les travaux qui y sont menés font référence.

● Points à améliorer et risques liés au contexte

Comme les autres équipes du CMH, l'équipe ETT est fragilisée par l'incertitude qui pèse sur ses conditions de logement prochaines, en raison de travaux d'aménagement conduits à l'ENS, qui impliquent la destruction d'un bâtiment. Cette situation est d'autant plus problématique que la place manque déjà fortement, puisque plus d'une quarantaine de doctorant(e)s doivent se partager un maximum de seize places de travail. Les tutelles doivent concrétiser le soutien qu'elles affichent si elles veulent assurer à l'équipe ETT, comme à l'ensemble du CMH, des conditions de travail non seulement décentes mais de qualité.

Par ailleurs, aux dires même de l'équipe dans le rapport, le taux d'encadrement des doctorant(e)s au sein de l'équipe reste insuffisant, de sorte qu'une poignée de titulaires doit assurer de nombreuses directions de thèse. Une telle situation est susceptible de renforcer les inégalités existant entre les doctorants ; à cet égard, on aurait parfois aimé avoir des informations plus précises les concernant (sur la durée des thèses, par exemple), particulièrement pour celles et ceux dont la situation matérielle est plus ou moins précaire, en raison de financements courts et/ou aléatoires.

En outre, la manière dont les doctorants et leurs travaux sont associés à l'activité de l'équipe (implication dans les séminaires et dans les contrats, co-publication, etc.) n'apparaît pas très développée et mérite un surcroît d'efforts.

Recommandations

Le potentiel d'encadrement des thèses mais aussi de formation à la recherche s'est renforcé avec de nouvelles recrues dans l'équipe. L'équipe pourrait donc porter un surcroît d'attention collective aux doctorants.

Une politique de suivi plus systématique du devenir des doctorant(e)s serait souhaitable. Elle permettrait de mieux objectiver l'intégration des docteurs de l'équipe ETT dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais également au-delà. La pratique consistant à associer, dans le cadre d'une codirection des travaux menés en doctorat, un collègue non encore habilité, est tout à fait bienvenue et pourrait être systématisée. Ces recommandations ne sauraient développer leur plein effet que dans la mesure où une solution sera apportée au problème du logement.

Équipe 4: Professions, organisations réseaux (PRO)

Nom du responsable: Mme Sophie POCHIC

Effectifs :

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	4	4	4
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	6	6	5
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 :Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	12	12	9

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	27	
Thèses soutenues		
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	8	
Nombre d'HDR soutenues		
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Pendant le dernier quadriennal, le travail scientifique de l'équipe PRO a été organisé autour de 4 axes thématiques : sociologie de la formation et des professions ; sociologie des activités économiques, du travail et des réseaux, sociologie du genre et des discriminations ; sociologie du droit et des mobilisations. Au-delà de la prédominance du terme sociologie dans ces intitulés, l'interrogation est résolument interdisciplinaire, mobilisant sociologues, historiens et politistes. La palette des méthodes déployées est variée, mobilisant une large partie des outils des sciences sociales (analyse statistique, entretiens, observation ethnographique, archives, comparaisons internationales). Les 4 axes thématiques sont couverts par les opérationsde recherche et les publications. L'équipe est reconnue nationalement pour son expertise sur chacun des axes.

La production collective de l'équipe est importante et de grande qualité. En ce qui concerne celle des membres statutaires, on compte 51 articles dans des revues nationales (39) et internationales (12) à comité de lecture, 9 directions d'ouvrages scientifiques, 4 ouvrages scientifiques, 60 chapitres d'ouvrages; auxquels s'ajoutent 99 communications, dont 46 dans un congrès international (10 avec actes, 36 sans actes). Cette production est bien répartie sur l'ensemble des membres statutaires de l'équipe.

La production des 4 chercheurs associés non affiliés ailleurs est plus mesurée. La production des doctorant/es est solide : les productions répertoriées de 20 doctorants sont conséquentes, ce qui montre leur bonne intégration à la dynamique scientifique de l'équipe.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe a intégré 4 nouveaux chercheurs et enseignants-chercheurs depuis 2010 (en parallèle de départs à la retraite de 2 ingénieurs). C'est un premier signe fort de son attractivité scientifique. Les nombres de doctorants et de thèses soutenues (avec des sujets clairement inscrits dans les axes thématiques) en sont un autre.

L'équipe a participé à plusieurs projets de recherche collaboratifs, notamment nationaux (ANR Géoscience, ANR Elidroit), mais aussi européens (Plafond de verre dans les syndicats en Europe).

Elle participe à des réseaux nationaux de recherche (GDR Cadres, DIM Gestes, GDR Opus) ou internationaux (Legal Education au sein de la Law and Society Association).

Elle a organisé plusieurs colloques nationaux et internationaux (Colloque sur les ingénieurs, Colloque du GDR Cadres, Colloque Le genre à l'oeuvre, Colloque Le droit dans la formation des élites,...), et de nombreuses journées d'étude (par exemple, journées du MAGE).

Les membres de l'équipe sont présents dansles comités de rédaction de 13 revues (dont 12 francophones). Trois ont eu des fonctions électives au sein du CoNRS (sections 36 et 40) et du CNU (section 19) sur la période 2008-2012.

Appréciation sur l'intéraction avec l'environnement social, économique et culturel

Plusieurs contrats de recherche (avec la DGAFP, la DARES, la Ville de Paris, le Conseil régional Ile-de-France, le Ministère de la Culture, ...) témoignent de la forte implication des membres de l'équipe dans son environnement socioéconomique immédiat. Une implication confirmée par la participation de l'équipe au DIM Gestes (Groupe d'études sur le Travail et la Souffrance au travail) de la Région Ile-de-France.

On note aussi de nombreuses participations comme experts dans des comités et conseils scientifiques.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Le changement de direction au sein de l'équipe s'est opéré de façon progressive à partir de janvier 2011, ce qui a indéniablement assuré une stabilité et une continuité des activités scientifiques. Les axes n'opèrent pas comme des divisions, d'autant que les membres participent généralement à plusieurs axes. La redéfinition de ces axes (cf. infra Projet) montre une attention portée aux nouveaux arrivants et à l'évolution des questions de recherche.

Les ingénieurs d'études paraissent très impliqués dans la dynamique de l'équipe et plus largement du CMH.

Cette cohérence d'équipe est d'autant plus remarquable que la pyramide des âges est relativement défavorable à son fonctionnement (il y a en effet, comme souvent en France, une "génération manquante" entre les ténors proches de la retraite et les chercheurs et enseignants-chercheurs non encore "HDrisés"). On note que l'équipe participe par ses activités (recherches, séminaires et journées de recherche) au décloisonnement interne du CMH (on repère notamment de nombreuses coopérations avec l'équipe ETT).

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

On regrette d'abord, comme pour d'autres équipes, que les indicateurs sur les doctorants manquent de clarté : le nombre fluctue selon les pages du rapport (p. 20-21, 43, 97, 207), sans donner d'indication sur les durées de thèse.

L'implication de l'équipe dans la formation par la recherche est importante, au regard du poids dominant des membres ayant un statut de chercheur : participation aux séminaires de master de l'EHESS et de l'ENS ; participation des doctorants au séminaire mensuel de l'équipe, atelier mensuel autogéré des doctorants mais avec des auditeurs internes et externes ; organisation d'un séminaire annuel en résidentiel de deux journées. Il faut par ailleurs noter le souci de prolonger cette implication au-delà du doctorat, par l'accueil des docteurs en tant que chercheurs associés (8 en 2012) dans l'attente de l'obtention de postes stables.

Il reste que l'encadrement des doctorants pourrait être amélioré. 1 salle équipée de 5 postes pour 27 doctorants ; 19 doctorants encadrés par un même directeur au sein de l'équipe ; peu de titulaires d'HDR. L'incitation à la rédaction d'HDR paraît cruciale. Par ailleurs, si l'accompagnement des doctorants est en partie pris en charge par l'équipe, des dispositifs qui existent pour certains doctorants pourraient être généralisés à l'ensemble : co-direction de thèse, comités de thèses, contribution même partielle au financement des doctorants par l'intermédiaire des contrats de recherche. L'équipe devrait également être attentive à un suivi plus fin des thèses et du devenir des doctorants.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

L'équipe a redéfini le découpage de ses axes pour intégrer les nouveaux arrivants et pour prendre en compte les évolutions de ses interrogations scientifiques autour des thèmes : (1) professions et frontières des mondes économiques (2) la régulation et globalisation (3) genres et discriminations (4) mobilisations, engagement et droit.

Cette évolution témoigne du dynamisme scientifique de l'équipe PRO. Le principe d'une participation des chercheurs à plusieurs axes est maintenu. La confrontation des perspectives (sociologie, histoire, science politique) est aussi valorisée, avec des croisements d'objets classiques (genre et travail, genre et discrimination, droit et mobilisation, ...) sur lesquels l'équipe est fortement reconnue, et d'autres plus originaux (par exemple, professions et religions).

Les projets de recherche en cours restent solidement ancrés dans des ANR (Géosciences, CARFI, SALSA, Elidroit, Sombrero, ...) et des réseaux de coopération nationaux, parfois dans des coopérations internationales.

Le principal point de faiblesse identifié par l'équipe (déficit à venir d'encadrants de thèse) a été pour partie compensé par l'arrivée récente d'un professeur et d'un DR CNRS, mais la nécessité de faire soutenir des HDR et de développer en attendant des co-directions de thèse doit être soulignée.

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte :

L'équipe PRO se caractérise par une forte cohésion interne et par une excellente dynamique collective de recherche. Ouverte sur l'international par le biais de recherches comparatives et par l'accueil ponctuel de chercheur-e-s et de doctorant-e-s d'origine étrangère, l'équipe bénéficie d'une bonne visibilité et d'une renommée indiscutable, tant en France qu'à l'échelle européenne.

Au regard du fonctionnement général du CMH, l'équipe PRO se distingue par son implication active dans de nombreuses initiatives de structuration durable des collaborations institutionnelles de recherche. Outre la prise en charge de plusieurs séminaires individuels de formation à la recherche (de niveau Master et Doctorat, à l'EHESS et à l'ENS), les membres de l'équipe PRO ont initié ou accompagné les projets collectifs suivants : l'ACI Prosadie (Parcours de vie et approches logitudinales), les ANR Géosciences et Elidroit, les GDR (ou GDRE) Cadres, MAGE et Opus et le DIM GESTES (Groupe d'études sur la travail et la souffrance au travail), financé par la Région Île-de-France en 2012. Chacune de ces initiatives possède une dynamique scientifique propre, entraînant l'organisation de manifestations scientifiques (séminaires, colloques et journées d'études) de haut niveau, associant le plus souvent chercheur-e-s confirmé-e-s et jeunes chercheur-e-s de l'équipe, mais aussi des membres d'autres unités de recherche et débouchant sur des activités importantes de valorisation.

Les publications des membres de l'équipe PRO reflètent cette implication dans des dynamiques collectives, puisqu'elles recouvrent tout autant des articles ou chapitres de restitution de résultats de projets de recherche particuliers que la coordination d'ouvrages « de synthèse » dans un champ thématique donné. Ainsi, la visibilité de l'équipe PRO tient tout autant à l'activité rédactionnelle individuelle de ses membres qu'à leur capacité à mobiliser des spécialistes reconnus sur des objets de recherche ou perspectives donnés, au-delà des confins de l'équipe ou du CMH dans son ensemble. Il s'agit là d'un héritage très positif des configurations antérieures de l'équipe et qu'il paraît important de préserver à l'avenir.

● Points à améliorer et risques liés au contexte

Outre les risques d'éclatement géographique liés aux travaux d'infrastructure en perspective (cf. infra), l'équipe PRO devra affronter très prochainement un défi démographique de taille. Les seuls membres actuellement habilités à diriger des recherches (dans le rapport, il est question de 5 « directeurs de thèse », mais les tableaux récapitulatifs font seulement état d'une DR CNRS et d'un directeur d'études EHESS en rattachement principal à l'équipe + un PR en délégation sur la période 2007-2009) s'approchent de l'âge de départ à la retraite et si mention est faite de 6 HDR en préparation (p. 387), les échéances de ces projets ne sont pas précisées. Alors que l'équipe bénéficie d'une excellente attractivité, une capacité trop limitée d'accueil de nouveaux projets de thèse pourrait péjorer son développement futur.

Toujours en lien avec son rôle de structuration des espaces collectifs de recherche à l'échelle nationale et avec sa composition démographique spécifique, l'équipe devrait veiller collectivement à limiter la surcharge de ses membres d'âge médian (35 – 45 ans), de manière à leur assurer à chacun-e un accès à la reconnaissance scientifique personnelle avant de les accabler avec des charges trop importantes de coordination, gestion et animation de la recherche (y compris par la participation aux instances d'évaluation de leurs disciplines ou tutelles de rattachement).

Recommandations

- Maintenir et renforcer les pratiques de suivi collectif des doctorant-e-s ;
- Maintenir et renforcer l'intégration des jeunes chercheur-e-s (doctorant-e-set post-docs) dans des programmes et contrats de recherche ;
- Maintenir et renforcer l'investissement dans des initiatives collectives de structuration de la recherche autour des champs thématiques clés de l'équipe, y compris à l'échelle internationale ;
- Investir plus activement dans l'Espace européen de la recherche, par le biais de partenariats avec des équipes comparables dans d'autres contextes nationaux ;
- Participer plus activementà la promotion de collaborations internes renforcées entre les différentes équipes du CMH, notamment autour des thématiques "genre et discriminations".

5 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début :	Lundi 11 Février 2013 à 9h00
Fin :	Lundi 11 Février 2013 à 16h15

Lieu de la visite :	ENS-Jourdan
Institution :	Ecole Normale Supérieure
Adresse :	48 Boulevard Jourdan 75014 Paris
Locaux spécifiques visités :	Centre Maurices Halbwachs (Bât B et F)

Déroulement ou programme de visite :

9h-9h45	Réunion des experts à huis clos avant la visite
9h45-10h05	Entretien à huis clos avec le Directeur adjoint Lettres de l'ENS Ulm
10h05-10h25	Entretien à huis clos avec le représentant de l'EHESS
10h25-10h45	Entretien à huis clos avec le représentant du CNRS
10h45-12h30	Présentation de l'unité par son directeur et/ou les responsables des équipes ou axes en présence des membres de l'équipe
12h30-13h30	Repas sur place entre les membres du comité
13h30- 15h00	Discussion générale entre le comité et tous les membres de l'équipe présents, y compris les doctorants (ainsi que toute autre personne souhaitant être entendue)
15h-15h45	Discussion avec les doctorants seuls (hors la présence du directeur de l'unité, des chercheurs et enseignants-chercheurs)
15h45-16h30	Discussion avec les personnels BIATSS et ITA (hors la présence du directeur de l'unité, des chercheurs et enseignants-chercheurs)
16h30-17h	Dernier échange avec le directeur de l'unité
17h-18h45	Délibération des experts à huis clos.

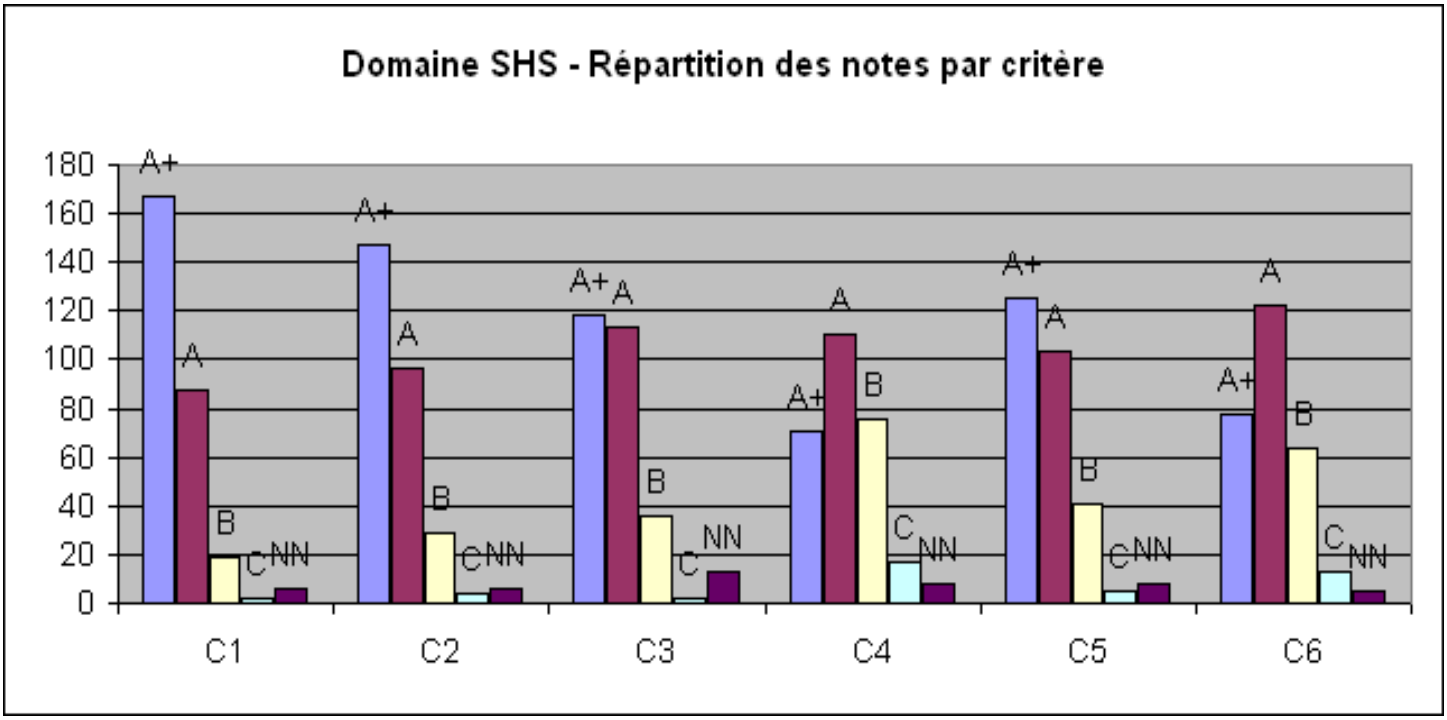
6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

Notes

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	167	147	118	71	125	78
A	88	96	113	110	103	122
B	19	29	36	76	41	64
C	2	4	2	17	5	13
Non Noté	6	6	13	8	8	5

Pourcentages

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	59%	52%	42%	25%	44%	28%
A	31%	34%	40%	39%	37%	43%
B	7%	10%	13%	27%	15%	23%
C	1%	1%	1%	6%	2%	5%
Non Noté	2%	2%	5%	3%	3%	2%



7 • Observations générales des tutelles

L'ECOLE DES HAUTES ETUDES EN SCIENCES SOCIALES

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES

PhC/DD/18-2013

Le président

Paris, le 7 mai 2013

Monsieur Pierre Glaudes
Directeur de la Section des Unités de Recherche
Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES)
20 rue Vivienne
75002 Paris

Objet : Réponse au rapport du comité de visite de l'AERES sur le « Centre Maurice Halbwachs » (CMH), (S2PUR140005369)

Les tutelles – EHESS, CNRS et ENS – remercient le Comité de visite de l'AERES pour l'analyse de la situation du Centre Maurice Halbwachs et partagent son attachement à la dimension internationale de la recherche et à la formation des jeunes chercheurs. La réponse de la direction du Centre apporte sur ces deux sujets cruciaux des éléments convaincants qui méritent d'être pris en compte dans l'appréciation portée sur cette unité de recherche dynamique et attractive.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Pierre-Cyrille Hautcœur

EHESS
190-198 avenue de France
75244 Paris cedex 13
01 49 54 25 01 / 02 • preside@ehess.fr
http://www.ehess.fr

Observations du CMH sur l'évaluation de l'unité par l'AERES

Le Centre Maurice Halbwachs (UMR 8097) se félicite de l'appréciation très positive de l'activité de l'unité par le Comité d'experts de l'AERES. Il accueille avec une satisfaction plus grande encore la qualification comme « fédérateur, pertinent et novateur » du projet à cinq ans. Il tient par ailleurs à souligner que la « menace » majeure pour son avenir identifiée par le Comité - le logement du Centre pendant les travaux effectués sur le Campus Jourdan - a heureusement été levée, depuis la visite du Comité, avec la décision de la Direction de l'ENS de transformer sur le Campus des chambres d'étudiants en bureaux afin de maintenir le CMH dans son ensemble sur le site Jourdan.

Le CMH se félicite également du soutien de l'AERES concernant des évolutions nécessaires, dépendant des tutelles : des locaux supplémentaires pour mieux accueillir les doctorants, des moyens supplémentaires pour envoyer ces mêmes doctorants dans des congrès et colloques internationaux, des moyens supplémentaires pour la traduction, des moyens supplémentaires pour l'élaboration et la gestion de « grands projets de recherche européens ou d'organisations de financement étrangers tels que le British Council ou la DFG » et, *last but not least*, sinon le recrutement de nouveaux personnels ITA, au moins le remplacement des agents qui partent à la retraite ou qui effectuent des mobilités, tout particulièrement en ce qui concerne l'ADISP.

Deux séries d'observations, toutefois.

La première concerne la question de l'internationalisation du CMH. Il est relevé par le Comité d'experts que le CMH a obtenu « une bourse Marie Curie et un très gros financement comme chef de file d'un projet européen associant 26 partenaires ». Il est toutefois déploré, quelques lignes plus loin, qu' « on ne retrouve aucune participation aux bourses Marie-Curie [et] assez peu de participation aux grands projets cadres européens ». Dans le même registre, aux yeux du Comité d'experts, le CMH « constitue indéniablement un centre de référence sur le plan national et international [qui] se caractérise par une dynamique forte de recherche et une solide politique de publication en nombre et de qualité ». Mais c'est pour regretter par la suite « la faible production en langue étrangère qui réduit le rayonnement international du centre. Tant les chercheurs seniors que les doctorants - est-il précisé - ont une production scientifique limitée en langue anglaise ou autre : ils ne publient que peu dans les revues internationales et se déplacent assez peu dans des congrès internationaux ».

Cette dernière appréciation nous semble résulter au premier chef de l'éclatement contraint de la présentation des publications, communications et autres interventions des membres du Centre, du fait des catégories prescrites par l'AERES. Comme l'a fort justement fait remarquer un membre du Comité, il aurait sans doute été plus clair de regrouper dans la présentation les publications, communications et autres interventions en langue étrangère et à l'international.

Une telle présentation aurait sans doute permis de rendre davantage justice à l'intense activité internationale du Centre, d'ailleurs soulignée dans d'autres parties du rapport (« l'équipe GRECO jouit d'une réputation nationale et internationale importante » ; « la plupart des membres de l'équipe [ETT] ont été conviés à l'étranger pour des conférences ou des enseignements ponctuels, et ce dans de nombreux pays répartis sur plusieurs continents. De manière générale, le rayonnement des membres de l'équipe est international et non seulement national »).

Un repérage rapide, non exhaustif, effectué dans la bibliographie réunie à l'appui du bilan d'activité 2008-2012 du CMH, permet ainsi d'identifier, pour les seuls membres titulaires permanents du CMH :

- 59 articles en langue étrangère (seul ou en co-auteur), dont 42 en anglais et 17 autres en espagnol, allemand, bulgare, italien.
- 70 ouvrages scientifiques, ouvrages scientifiques en co-auteurs, chapitres d'ouvrages scientifiques, chapitres d'ouvrages scientifiques en co-auteurs, directions de livres, en langue étrangère, dont 53 en anglais et 17 en espagnol, italien, allemand, polonais, grec.

- 105 communications avec actes dans un congrès international, communications sans actes dans un congrès international, conférences données à l'invitation du comité d'organisation dans un congrès international, en langue étrangère, dont 92 en langue anglaise et 13 en espagnol, allemand, italien, polonais et français. Ce dans 26 pays différents : outre la France, la Suisse et le Canada (qui participent - ou peuvent participer - d'un espace francophone), l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grèce, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, le Royaume-Uni, la Norvège, la Pologne, la Hongrie, la Serbie, la Bulgarie, la Géorgie, le Népal, le Japon, les Philippines, l'Égypte, le Botswana, l'Argentine, le Brésil, les Etats-Unis et l'Australie.
- S'ajoute à cet ensemble la participation, soulignée dans l'évaluation, de membres du CMH « dans les comités scientifiques de certaines des plus importantes revues françaises et internationales en sociologie », d'une part, et de l'autre l'implication des membres du CMH dans des réseaux internationaux de recherches et d'enquêtes : celle, par exemple, de l'équipe GRECO dans les réseaux EqualSoc, CCSC, ISSP, CIS, CESSDA, DwB.
- Et l'on aurait garde d'omettre les nombreuses invitations des membres du CMH dans des universités étrangères pour y présenter leurs travaux et y enseigner : Catherine Marry, Stéphane Beaud, Alexandra Bidet, Eric Brian, Liora Israël, Laurence Fontaine, Michel Offerlé, Geneviève Massard-Guilbaud, Patrick Michel, Christian Topalov, Florence Weber ont ainsi été invités au cours de ces cinq années dans diverses universités étrangères, dans l'espace francophone, bien sûr, mais aussi à Moscou, Saint-Pétersbourg, Londres, Vienne, Izmir, Pékin, Shanghai, New York, Buenos-Aires, Sao Paulo, Cape Town, Tunis, Tbilissi, Varsovie, Padoue, etc.

Il s'agit là, on l'a dit, de données concernant les membres titulaires permanents du CMH. Le Comité d'experts relève par ailleurs « les 30 articles scientifiques dans des revues internationales à comité de lecture et la cinquantaine d'interventions dans des colloques nationaux ou internationaux des doctorants de l'équipe ETT ». Il déplore « toutefois le peu de communications des doctorants des quatre équipes dans des colloques internationaux ; fait qui tient peut-être au peu de moyens dont ils disposent pour se déplacer à l'étranger ». Or, et pour la seule équipe PRO, on dénombre également une cinquantaine de participations de doctorants à des congrès internationaux avec ou sans actes (hors AISLF). En 2012, près du tiers des ressources de PRO a été consacré au financement de missions des doctorants, toutes à l'international.

Il nous semble donc, pour conclure sur cette question de l'internationalisation, que la remarque du Comité d'experts concernant « le centrage des équipes de recherche dans l'univers français » procède d'une évaluation insuffisamment informée. Le rapport souligne d'ailleurs que « de manière individuelle, le rayonnement international de certains membres du centre ne fait aucun doute (professeurs invités dans de prestigieuses universités étrangères, membres de comités de rédaction de grandes revues internationales, participations à diverses manifestations scientifiques internationales...) », et fonde dès lors son appréciation sur le fait que « peu d'initiatives collectives et institutionnelles d'envergure internationale existent ». Mais si le rayonnement d'un laboratoire résulte en dernière instance de l'addition du rayonnement de chacun de ses membres, ce laboratoire, quel qu'il soit, dépend très largement, pour les « initiatives collectives et institutionnelles d'envergure internationale », du niveau pertinent d'articulation de ces initiatives, c'est-à-dire des établissements qui sont ses tutelles et dont les choix de politique scientifique s'imposent naturellement à lui.

La deuxième série d'observations concerne les doctorants.

Le Comité d'experts souligne à ce propos que, si « les très nombreux doctorants gravitent dans des espaces intellectuels de qualité », de réels problèmes organisationnels se posent toutefois, concernant le nombre de postes de travail ; les moyens réduits mis à leur disposition pour s'inscrire dans des activités internationales, du fait des budgets disponibles ; la multiplication de statuts différenciés, lourde d'une hétérogénéité susceptible d'être génératrice de tensions. Un sentiment, est-il précisé, « encore renforcé par des appartenances à des équipes différentes et donc à des modes de gouvernance différents ».

Ces remarques sont loin d'être dénuées de sens. Cependant, comparativement à ce qu'offrent d'autres centres de recherche, tant à l'EHESS que dans d'autres établissements, la situation des doctorants du Centre Maurice Halbwachs, sans être idéale, apparaît, compte tenu des contraintes en termes d'espace, globalement plus satisfaisante. Par ailleurs, concernant l'accueil de ces doctorants et leur insertion au sein du laboratoire, le CMH a une politique de soutien en tant qu'unité d'une part, et ses équipes une fonction d'encadrement, de conseil et d'appui, d'autre part. Une dynamique collective est donc recherchée pour les intégrer à la fois dans la vie d'une équipe et dans un mode de fonctionnement de centre. Une double intégration qui nous semble constituer un atout.

On laissera ici de côté l'observation faite sur le ratio souhaitable encadrés/encadrant, dont la définition nous semble relever davantage des écoles doctorales que des laboratoires, pour se concentrer sur le constat du Comité d'experts selon lequel « le CMH, qui est équipe d'accueil pour l'Ecole doctorale de sciences sociales de l'EHESS, [serait] en quelque sorte victime de son succès, qui rend difficile d'assurer un suivi rapproché de tous les doctorants et de leur insertion professionnelle. Le fait qu'il soit extrêmement difficile d'établir un comptage stable du nombre de doctorants par équipe de recherche est un indice de l'absence d'outils de suivi de doctorants. Le fait que certains doctorants soient inscrits en thèse depuis 2001 - soit pour des durées qui excèdent très largement les normes formelles de durées de thèses - en est un autre ».

À dire vrai, la difficulté « d'établir un comptage stable du nombre de doctorants par équipe de recherche » nous semble d'abord et surtout constituer un indicateur de la faiblesse de l'encadrement administratif du Centre, et des obstacles dès lors rencontrés lors de la production du rapport d'activité (la différence entre le nombre de doctorants annoncé et le nombre de doctorants figurant dans la liste des publications aurait ainsi sans nul doute dû faire l'objet de précisions : la participation étant libre, les doctorants en début de thèse et n'ayant pas de publication n'y ont pas participé ; d'autres ont par choix personnel refusé de participer).

Concernant maintenant le deuxième « indice » (« certains doctorants inscrits en thèse depuis 2001 »), il convient en premier lieu de souligner que le pluriel n'est pas de mise. Il s'agit d'un cas singulier et, vérification faite, d'une erreur, la personne concernée, administratrice de l'INSEE, ayant renoncé à faire une thèse. Cette erreur avait échappé à la vigilance des rédacteurs du bilan d'activité du CMH (mais pas à celle du Comité d'experts et de la déléguée scientifique représentant de l'AERES).

Remarques sur le rapport AERES concernant spécifiquement l'équipe ERIS

Le rapport pointe le faible ancrage de l'équipe dans les dispositifs européens de financement de la recherche. Ce constat mérite d'être éclairé par une dynamique de la recherche internationale dans l'équipe qui a sans doute, au moins partiellement, échappé aux évaluateurs. L'équipe se compose de chercheurs qui ont, au cours des dernières années, beaucoup investi dans les comparaisons internationales européennes (Cécile Van de Velde sur le devenir des jeunes européens, Antoine Valeyre et Damien Cartron sur les conditions de travail en Europe, Serge Paugam sur l'expérience du chômage, les formes européennes de la pauvreté et de la précarité). Sans se dessaisir des comparaisons européennes, L'ERIS est actuellement davantage engagée dans la recherche de collaborations impliquant d'autres zones géographiques que l'Europe, notamment l'Amérique du Sud, l'Amérique du Nord (Canada et Etats-Unis), l'Inde et le Japon. Un projet ANR en cours sur le thème du rapport de l'élite à la pauvreté implique trois pays, la France, le Brésil et l'Inde. Un accord CAPES-COFECUB sur Territoires urbains et liens sociaux » compare la région parisienne et la région de Sao Paulo. Une convention de recherche est en préparation avec l'Université d'Osaka sur les inégalités urbaines et les politiques sociales. Des contacts sont en cours pour renforcer les liens avec Harvard via des doctorants ayant obtenu des bourses Fulbright. Ce processus en cours nécessite une recherche de financement qui sort des cadres européens habituels. On peut enfin souligner que dans les projets internationaux en cours, la publication en plusieurs langues étrangères est envisagée.

Remarques sur le rapport AERES concernant spécifiquement l'équipe PRO

L'analyse qui en est faite dans le rapport de l'AERES est loin de rendre la réalité de la vie scientifique de l'équipe PRO. Celle-ci s'est organisée comme un rassemblement de pairs voulant échanger sur des thématiques d'intérêt commun et se nourrissant mutuellement par leurs apports respectifs. Les termes choisis : professions, réseaux, organisations, sont significatifs des champs de recherche investis par ses membres. Certaines questions, présentes dès l'origine comme la formation ou les études de genre, ont connu des développements de recherche qui ont enrichi substantiellement les axes originels. Ce type d'équipe dont le mode de fonctionnement est le forum n'a pas pour vocation de mobiliser l'ensemble de ses membres sur de vastes recherches collectives à caractère international, mais de favoriser des dialogues constants, des regroupements temporaires de quelques uns en réponse à des appels d'offre (Cf. ANR Elidroit avec Liora Israël, ANR Géoscience) dont les résultats profitent à l'ensemble. Le séminaire mensuel qui rassemble toute l'équipe, chercheurs comme doctorants, est le lieu privilégié de cet échange, mais les coordinations et coopérations formelles ou informelles sont constantes. La ou le responsable de l'équipe, élu(e) par tous les membres, a une fonction essentielle de suivi et d'appui de ces contacts et échanges.

Dans ces conditions, parler du rayonnement international de l'équipe, c'est s'appuyer sur celui de ses membres et le total des connexions avec des chercheurs et des équipes d'autres pays est loin d'être négligeable. Par ailleurs, contrairement à ce que semble sous-entendre le rapport, l'international ne se limite pas à des publications en langue anglaise et à des relations avec des chercheurs du Royaume-Uni et des Etats-Unis. La question de l'appui au développement des recherches scientifiques de nos collègues des pays dits « du Sud » est un enjeu sociétal considérable. La responsabilité des centres comme le nôtre doit être forte et c'est ce à quoi participe l'équipe PRO dans la mesure de ses moyens.