



**HAL**  
open science

## CNE - Centre Norbert Elias

### Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CNE - Centre Norbert Elias. 2013, École des hautes études en sciences sociales - EHESS, Centre national de la recherche scientifique - CNRS, Université d'Avignon et des pays de Vaucluse. hceres-02030970

**HAL Id: hceres-02030970**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02030970v1>**

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 Norbert Elias

CNE

sous tutelle des

établissements et organismes :

Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales

Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

Aix-Marseille Université

Ecole normale supérieure Lyon

Centre National de la Recherche Scientifique





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

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des Unités  
de recherche

*Le Directeur*

**Pierre Glaudes**



# 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 Norbert Elias

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

- Notation de l'équipe : Formes et Modèles Culturels

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

- Notation de l'équipe : Espaces et Objets Politiques

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

- Notation de l'équipe : Nature, Genre et Santé

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



# Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre Norbert Elias
Acronyme de l'unité :	CNE
Label demandé :	UMR
N° actuel :	8562
Nom du directeur (2012-2013) :	M <sup>me</sup> Suzanne de CHEVEIGNE
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M <sup>me</sup> Suzanne de CHEVEIGNE

## Membres du comité d'experts

Président :	M. Jean-Jacques BOUTAUD, Université de Bourgogne
Experts :	M <sup>me</sup> Nathalie LAPEYRE, Université Toulouse 2
	M <sup>me</sup> Patrizia LAUDATI, Université de Valenciennes, (représentant du CNU)
	M. Richard MARIM, Université de Toulouse 2
	M. Lionel OBADIA, Université Lyon, (représentant du CoCNRS)
	M. Pier Giorgio SOLINAS, Université de Sienne, Italie
	M. Harald TAMBS- LYCHE, Université de Picardie
Délégué scientifique représentant de l'AERES :	M <sup>me</sup> Viviane COUZINET



## Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Younis HERMES, CNRS

M. Cyril LEMIEUX, Ecole des Hautes études en Sciences Sociales

Mme Brigitte MARIN, Aix-Marseille Université

M. Philippe OBERT, Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

Selon un projet en élaboration depuis 2006, le Centre Norbert Elias (CNE), Unité multisite, pluridisciplinaire et pluri-thématique, a pris configuration le 01 janvier 2010. Les composantes qui se sont regroupées alors étaient les suivantes :

le SHADYC (sociologie, histoire, anthropologie des dynamiques culturelles), UMR 8562, EHESS-CNRS, créé à Marseille en 1993 par le sociologue M. Jean-Claude PASSERON et l'anthropologue M. Jean-Pierre Olivier DE SARDAN, pour conduire des recherches sur la culture, le politique et la santé ainsi que la relation à la nature et la dimension sexuée de la vie sociale.

le Laboratoire Culture et Communication, EA3151, Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse (UAPV), issu de la réunion en 2000 du Centre de Recherche sur les Institutions et les Publics de la Culture (CRIPC, Université d'Avignon, depuis 1995) et du Centre d'Etude et de Recherche sur les Expositions et les Musées (CEREM, créé en 1992 par Jean Davallon, à l'Université Jean Monnet, Saint-Etienne), pour mener des recherches sur les formes et les structures de la médiation culturelle, l'analyse des messages culturels, leurs usages et leurs modes de réception.

le Laboratoire d'Histoire d'Avignon (LHISA), EA3152, fondé par des historiens modernistes et contemporanéistes faisant des recherches sur les territoires, pouvoirs et identités.

le CReCSS (Centre de Recherche Culture, Santé, Société), Jeune équipe (JE 2424), créé à l'Université d'Aix-en-Provence en 2004 pour des recherches sur les systèmes médicaux considérés comme systèmes culturels et opératoires et des travaux en parallèle sur les sociétés créoles, en particulier sur les processus identitaires articulés à des marques phénotypes

l'équipe « Communication, Culture et Société » (C2SO), JE 2419, de l'Ecole normale supérieure de Lyon, créée en 2003 par M<sup>me</sup> Joëlle LE MAREC autour de recherches sur les relations entre sciences, médias et société.

Le projet proposé pour 2014-2018 reflète un resserrement géographique de l'unité, avec la disparition de la composante lyonnaise, recomposée et portée vers d'autres orientations stratégiques. Dans sa nouvelle configuration, le Centre Norbert Elias sera entièrement basé dans la région PACA, afin de faciliter les échanges. Le resserrement concerne aussi l'organisation scientifique qui passe de quatre thèmes à trois « équipes », notamment par fusion de « dimension sexuée de la vie sociale » et « sciences, natures et sociétés » en une seule équipe « Nature, genre et santé » (équipe 3 dans le dossier), à côté de « Formes et modèles culturels » (équipe 1) et « Espaces et objets politiques » (équipe 2).



## Équipe de Direction

Le Centre Norbert Elias est dirigé par une équipe de direction composée de :

la directrice, M<sup>me</sup> Suzanne DE CHEVEIGNE

deux directeurs adjoints : M. Giorgio BLUNDO et M. Jean DAVALLON

Elle s'appuie sur un Conseil de laboratoire de 15 membres, dont 2 ITA (ingénieur, technicien, administratif), un doctorant et un « hors statut » à titre d'observateur.

La structuration comporte deux niveaux :

un niveau scientifique, qui permet à chacune des trois équipes d'être dirigée par un binôme, à partir de deux sites différents

un niveau administratif, qui assure les relations directes avec les structures locales et leur responsable (ne pouvant cumuler avec une responsabilité d'équipe) : Aix-Marseille Université pour le GReCSS, Université d'Avignon et Pays de Vaucluse (UAPV) pour Culture et Communication, ainsi que pour HEMOC, et l'Université de Marseille et le Centre national de recherche scientifique (CNRS) pour l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), site de Marseille.

La gestion comptable et financière des dotations EHESS et Aix-Marseille est déléguée au CNRS, avec le souhait d'intégrer Avignon à la gestion globale de l'unité.





## 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
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	35	31	29
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	11	13	11
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	0	0
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	5	6	6
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	7	7	7
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1	1
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>54</b>
Taux de producteurs	<b>93 %</b>		

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	147	
Thèses soutenues	75	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	8	
Nombre d'HDR soutenues	3	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	21	20



## 2 • Appréciation sur l'unité

### Points forts et possibilités liées au contexte

une vocation pluridisciplinaire, voire transdisciplinaire (Sciences de l'information et de la communication, histoire, sociologie, anthropologie) pluri-thématique et pluri-site (UAPV, AMU, EHESS Marseille) pour affronter de façon collective et élargie la complexité des dynamiques sociétales, entre composantes riches en expériences et reconnues à différents degrés.

un resserrement géographique et scientifique de l'unité, autour de trois équipes certes un peu inégales en taille (entre 15 et 20 sur deux sites par équipe, pour un total de 58 pour l'unité), mais avec des thématiques clairement identifiées et des complémentarités manifestes dans les objets, les approches. De l'expérience, de la compétence et de la reconnaissance pour chacune des équipes dans son périmètre d'action et de spécialité, pour un projet ambitieux au niveau de l'unité.

une épistémologie dite "pratique" des sciences sociales qui s'efforce de proposer des théorisations non coupées du terrain et des usages, ni du continuum des pratiques. Une capacité à intervenir par rapport à la demande sociale, tout en abordant les problématiques d'agentivité et d'opérativité symbolique des productions culturelles et médiatiques, des dispositifs à la dynamique des processus en jeu.

de fortes interactions, tout particulièrement pour une équipe sur trois, avec l'environnement culturel et le monde socio-économique. Des prises de responsabilité ou des partenariats avec de nombreux organismes ou institutions, signe à la fois d'une reconnaissance par le mode professionnel, institutionnel, et d'une capacité à agir sur le terrain, les différents contextes sociaux et culturels au cœur des recherches spécifiques et transversales de l'unité.

une ouverture à l'international, avec des collaborations de recherche (séminaires, réseaux thématiques, échanges) et de formation à la recherche (Ecole doctorale internationale -EDI-, programme de doctorat international conjoint) qui viennent enrichir le contingent de doctorants (147, avec 74 thèses soutenues entre 2007 et 2012).

### Points à améliorer et risques liés au contexte

les équipes revendiquent l'interdiscipline mais sont encore très marquées par leur ancrage disciplinaire (SIC pour la première, histoire pour la deuxième, socio-anthropologie pour la troisième, dans l'ordre de présentation du dossier d'évaluation) et par leur culture institutionnelle (Université, CNRS, EHESS). A l'évidence une source d'enrichissement mais aussi de complexité dans l'organisation et l'expression d'une véritable recherche en commun.

chaque équipe est implantée sur deux sites mais le déséquilibre peut être flagrant au niveau de l'ancrage géographique et même disciplinaire, par exemple pour l'équipe "Formes et modèles culturels" à 90% rattachée à l'UAPV. Ce qui n'entache en rien son rayonnement scientifique mais questionne sur l'impact de l'espace collaboratif ainsi offert par l'unité multi-sites et pluridisciplinaire.

les relations internationales ne trouvent pas encore un plein écho en termes de manifestations scientifiques et de publications marquantes, et, plus significativement encore, ne prennent pas la forme de grands projets ou contrats internationaux, avec des financements et des moyens révélateurs de cette ambition. Toutefois, comme point notable à l'international, le comité d'experts note que Culture et Musées est une des seules revues internationales francophones de muséologie indexée par la banque de données américaine qui fait référence en recherche (Arts and Humanities Citation Index -ISI Web of Knowledge et Currentcontents/Arts and Humanities-ISI Web of Knowledge).

la situation des doctorants prend des contours très différents d'une équipe ou d'un site à l'autre, avec tantôt une organisation et une coordination manifestes de la vie des doctorants, comme communauté homogène, tantôt une sollicitation plus ponctuelle et académique (calendrier des séminaires), sans véritable vie interne offerte aux doctorants (locaux, échanges informels, partage d'expériences, etc.). même si les trois équipes et les trois sites se situent dans la même région et font un effort commun de coordination et d'animation scientifique, la politique de moyens et de gestion n'est pas encore complètement unifiée entre les sites. Plus concrètement encore le soutien ou l'encadrement administratif n'est pas suffisant par rapport aux besoins et à la taille de l'unité.



## Recommandations

Il faudrait maintenir un recrutement de qualité, avec le nombre important de départs, à commencer ceux des chercheurs et enseignants-chercheurs qui représentent des "figures" dans leur domaine et ont contribué, de longue date, à la reconnaissance et au développement de leur équipe. La politique de recrutement sera donc déterminante, ainsi que les moyens apportés, notamment au plan de l'équipe administrative à renforcer.

Pour la gestion, les ressources de l'équipe sont nettement insuffisantes, au vu de la complexité du financement (un grand nombre de projets ainsi que quatre institutions de tutelle). La gestionnaire actuelle fait, de toute évidence, un travail très important, mais bien au-delà de la charge raisonnable pour une seule personne. Elle est assistée par d'autres, seulement pour un pourcentage de travail assez réduit. Il est donc impératif que le Centre puisse disposer d'un temps de personnel administratif plus important.

Le travail de publication des deux revues de référence portées par l'unité paraît très bien organisé. On note néanmoins que la revue *Techniques et Culture* dispose d'un agent CNRS à temps plein et d'un agent EHESS à 80 % tandis que *Culture et Musées* ne dispose que d'un ingénieur de recherche à environ 20 %, mis à disposition par l'EHESS. Le travail à réaliser mériterait une poste à 100%.

- Une équipe de direction, un Conseil de Laboratoire, une Assemblée Générale qui se réunit au moins une fois par an, mais pas de réel Bureau. Il faudrait créer et rendre opérationnel ce niveau d'organisation entre l'équipe de direction et le Conseil élargi.

- Si le projet est ambitieux, sa mise en œuvre pourrait encore poser problème car elle repose bien souvent sur des réponses à des appels d'offres qui orientent la ligne de recherche et positionnent l'unité à terme. Il faudra veiller tout particulièrement à une ligne générale, stratégique et concertée, au niveau de l'unité et pas simplement au niveau des équipes et des projets possibles à compiler.

- Il faudrait mettre en place une véritable politique commune pour les doctorants, sur le modèle de ce qui est proposé, mutatis mutandis, par l'équipe SIC de l'UAPV, sur le site d'Avignon : des locaux, de l'équipement, une vie interne pour les doctorants, peut-être un collectif à créer à l'échelle de l'unité et un bulletin d'information commun, à l'initiative des doctorants eux-mêmes.



### 3 • Appréciations détaillées

#### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Regroupement de plusieurs équipes scientifiques, sur plusieurs sites, pour former une unité solide et interdisciplinaire, le Centre Norbert Elias (CNE) désormais recentré sur une seule Région et trois équipes thématiques, présente un bon bilan scientifique et un projet ambitieux. 93% des chercheurs sont producteurs, selon les critères de l'AERES. Toujours selon ces critères, si l'on s'en tient aux publications principales (articles publiés dans des revues à comité de lecture répertoriées, ACL, direction d'ouvrages, DO, livres et chapitres de livres scientifiques, OS et OSC), elles s'élèvent à 366 de 2007 à 2012 (6,9 par membre actuel). Le taux de publications en langues étrangères est d'environ 18% pour les publications principales déjà évoquées. Le CNE a su affirmer un positionnement clair en sciences humaines et sociales (SHS), en développant son projet interdisciplinaire sur les dynamiques sociétales, dans trois secteurs clés : culture ; politique ; interfaces natures, techniques, sociétés. L'originalité est de concilier approches de terrain et production théorique reconnue.

#### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le regroupement d'équipes scientifiques déjà reconnues dans leur domaine (culture, politique, santé) et dans leur discipline (SIC, histoire, sociologie et anthropologie) au sein du Centre - désignation qui prend ainsi toute sa valeur - est un facteur indéniable de rayonnement, non sans difficulté dans l'organisation et la coordination entre plusieurs sites. Quatorze des quinze opérations annoncées dans le projet 2010-2013 pour l'équipe Formes et modèles culturels ont été engagées et développées. Plus de la moitié est entièrement terminée. Parmi les faits les plus marquants : deux programmes transversaux (Structure fédérative de recherche Agorantic et l'Observatoire Marseille-Provence 2013) ; travaux inédits sur les "régimes de patrimonialisation" avec l'ANR Jeune Chercheur MEPHOPA et des partenariats internationaux (Barcelone, Rio de Janeiro) ; ANR sur les médias informatisés (TRAMEDWEB) ; ouverture d'un champ de recherche sur les campus comme lieux de pratiques culturelles. Signe de reconnaissance, les chercheurs du CNE sont également impliqués dans des évaluations de projets pour l'ANR, la Commission Européenne, les Fonds nationaux de recherche de Belgique, Suisse, le Conseil de recherches en sciences humaines, Organisme fédéral canadien, etc. Certes, on pouvait toujours attendre, fort de cette dynamique, un grand projet ou contrat de recherche à l'international qui manque encore. Mais les partenariats établis, notamment à travers la formation doctorale et les nombreux échanges mis en place permettent d'entrevoir à moyen terme cette opportunité. Le rayonnement scientifique de l'unité est également traduit par deux revues importantes : 'Techniques et culture' et 'Culture et Musées', véritables références dans leur domaine.

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

L'ensemble des équipes s'attache à une épistémologie pratique, en privilégiant la dimension empirique des recherches, la réactivité à la demande sociale, à travers l'analyse des dispositifs et des pratiques. Avec ce positionnement et cette posture, l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel est l'une des constantes au sein de l'unité et dans l'activité des équipes. Une réalité manifeste pour l'équipe « Formes et modèles culturels » particulièrement active dans le champ des productions muséales et patrimoniales, mais aussi des formes festivières. Pour les autres équipes, les rapports avec l'environnement socio-économique se constituent sur la base d'accords de partenariats avec des musées, bibliothèques, archives sur un plan local et régional, et, sur d'autres plans, des collaborations actives avec des hôpitaux et de l'expertise soutenue pour les ministères. L'arrivée de chercheurs en cours de contrat a enrichi cette palette de partenariats (Archives Départementales ou recherche-action au Vietnam). L'intérêt scientifique et l'ampleur de ces activités reste inégal, entre ce qui appartient plutôt à la recherche, l'étude ou l'expertise, mais cela traduit toujours le contact avec le terrain et une forte implication sociale. La difficulté est de garder ce point d'équilibre qui évite de s'aligner sur la demande sociale, précisément, tout en maintenant le cap sur un projet scientifique de fond, à l'échelle non seulement des équipes mais de l'unité, ce que réussit à défendre le CNE aujourd'hui.

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

L'unité est composée d'une équipe de direction (une directrice et deux directeurs adjoints), d'un « Conseil de laboratoire » (15 membres, dont 2 ITA, un doctorant et un « hors statut »). La diversité des équipes comme le grand nombre de projets et de collaborations implique un effort de coordination important. La direction semble avoir soutenu et encouragé avec succès les initiatives venant des équipes, mais il n'existe pas d'instance intermédiaire entre la direction et le Conseil de l'unité pour suivre et poursuivre l'intégration des projets.

Le comité d'experts propose qu'un 'Bureau' constitué de la direction de l'unité et celle des équipes se crée et se réunisse régulièrement (fréquence à définir en concertation et sur un mode réaliste, productif) pour une mise à jour et en commun des informations concernant le statut et progrès des projets en cours ou proposés. Il faudrait initier et instituer une dynamique plus forte de synergie entre les multiples projets, en proposant des thèmes transversaux qui pourraient donner lieu à des journées de recherches, colloques ou publications en commun, de façon plus soutenue et ambitieuse qu'il n'apparaît aujourd'hui entre tous, et pas uniquement au sein des équipes. Si l'unité n'est pas menacée de subsidiarité, chaque équipe se dote d'une feuille de route dont on aimerait savoir comment elle a été établie, au cours de quels débats ? Et qui a tranché ?

Enfin, sur le plan financier, une évolution est attendue car, à ce jour, la directrice du CNE n'a pas délégué de signature pour les crédits de l'UAPV, ce qui crée quand même un hiatus dans l'organisation et la vie de l'unité.



### Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Malgré les efforts accomplis pour accueillir et suivre les doctorants, leur offrir aussi une véritable formation à la recherche et par la recherche, il existe encore une certaine disparité entre le pôle d'Avignon, où l'université a beaucoup investi dans le soutien des doctorants (équipement informatique, bureaux, séminaires) et le pôle de Marseille qui ne dispose pas de ressources comparables. Les doctorants à Marseille s'investissent fortement dans la formation, en organisant des séminaires, mais l'implication de l'unité aurait pu être renforcée pour construire une meilleure animation de la recherche et surtout une vie interne plus soutenue pour les doctorants. La participation au niveau des masters est globalement importante mais varie selon les axes de recherche de chaque équipe. L'UAPV et l'équipe Culture et Communication travaillent de façon exemplaire cette dimension de la recherche doctorale avec des outils et dispositifs de formation comme l'EDI et le programme de doctorat international conjoint (Université du Québec à Montréal- UAPV-Ecole du Louvre). Globalement, la logique de formation à la recherche et par la recherche est une réalité loin d'être négligée au sein de l'unité mais qui gagnerait, à l'échelle pluri-équipes, à être mieux précisée, tant au niveau d'une vie interne véritablement structurée entre tous les doctorants, qu'au niveau de l'organisation, en termes de dispositifs et d'animation harmonisés et coordonnés entre les différents sites impliqués.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le CNE présente un vrai projet, solide et ambitieux, original et bien restructuré aussi. Solide par l'expérience acquise au niveau de chaque équipe ; ambitieux dans sa vocation interdisciplinaire (SIC, histoire, sociologie et anthropologie); original dans son approche à la fois théorique et empirique des productions culturelles et sociétales ; bien restructuré autour de trois équipes soudées par la complémentarité de leurs recherches. Un vrai projet qui ne se limite pas à de simples intentions programmatiques de refonte de l'ancien ou à une addition de projets distincts et d'opérations ponctuelles.

Une ouverture vers une interdisciplinarité plus assumée, sur le plan théorique et opérationnel, et plus de sites (en particulier dans le Sud ou « les Suds ») ainsi que l'injection de nouvelles problématiques (comme le genre) valorisent indiscutablement le projet. Mais comment penser tout cela en consolidant l'existant ? En même temps, on a parfois le sentiment que si l'interdisciplinarité est constamment proclamée, les manières concrètes de la mettre en œuvre sont encore trop peu définies.

L'interdisciplinarité et la diversité représentent donc, globalement, un atout pour l'unité, et il existe une forte volonté de soutenir les rencontres et les développements interdisciplinaires. Néanmoins, il serait utile de mieux institutionnaliser ces rencontres, au travers de colloques et de projets de publications communs. La définition des axes transversaux procède encore, à ce stade du projet, de déclarations programmatiques et il existe un besoin de définir plus clairement des thèmes précis autour desquels les membres des diverses équipes pourront se réunir et produire sous le label CNE plus encore que celui d'une équipe, sur sa propre trajectoire thématique. La proposition faite ci-dessus de constituer un 'bureau' pourrait fournir une plateforme institutionnelle pour élaborer ces thèmes.



## 4 • Analyse équipe par équipe

### Équipe 1 : FORMES ET MODELES CULTURELS

Nom du responsable : M. Emmanuel ETHIS et M. Emmanuel PEDLER

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	12	13	11
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	3	3	1
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	2	3	3
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	3		
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>15</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	58	
Thèses soutenues	44	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	5	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	7

## •Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

A partir des chiffres et tableaux reproduits dans le dossier, on peut évaluer à une vingtaine le nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs de l'équipe, très majoritairement rattachés à l'UAPV et plus modestement à l'EHESS-Marseille. L'équipe, nommée culture et communication dans le contrat en cours, présente le bilan scientifique le plus riche et le plus complet de l'unité en termes de productions (une quarantaine d'ACL et 36 OS et Chapitres), tous niveaux d'activités confondus, avec il est vrai une certaine disparité entre les personnes concernées. L'équipe s'appuie sur une longue tradition de recherche, reconnue au plan national et international, dans les domaines du patrimoine (muséologie), des formes festivières et de la musique aussi. L'originalité du positionnement est d'articuler les problématiques de la dynamique culturelle, entre l'institutionnalisation, les formes de la communication et les inscriptions sociales, territoriales. Malgré la disproportion quantitative entre Avignon et Marseille, il apparaît que sur un plan proprement scientifique, le rapprochement opéré à l'intérieur du CNE a permis de conjuguer approche communicationnelle et approche socio-anthropologique. Il a permis aussi de concilier multiplication des chantiers et recentrage sur les objets culturels, dimension empirique sur le terrain et valorisation conceptuelle dans des champs de compétence clairement identifiés et reconnus, tout cela pour une approche renouvelée des dynamiques sociétales couvertes par les trois équipes.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe a acquis de longue date notoriété et visibilité dans ses domaines de compétence en culture, patrimoine, études des publics, autant de problématiques redevables à l'analyse des formes et dynamiques culturelles. L'activité globale s'est toujours maintenue à un bon rythme de publications et, sur le plan du rayonnement, l'équipe a bénéficié de deux financements ANR sur Avignon (TRAMEDWEB et d'un programme Jeune Chercheur MEPHOPA) et mise sur le LabexMed comme ressource importante pour le partenariat autour de la Méditerranée. Les relations avec d'autres équipes sont particulièrement suivies au plan national (GERIICO, Groupe d'études et de recherche interdisciplinaire en information et communication, EA 4073, Lille 3 ; Ecole des Chartes, Paris Sorbonne) et international (Barcelone, Porto, Tunis, Rio de Janeiro, Laval), ce qui a donné lieu à des séminaires et colloques internationaux (Avignon, mars 2010).

La revue Culture & Musées (indexée par l'Institute for Scientific Information, l'Institut de l'information scientifique et technique, INIST-CNRS, et répertoriée par l'AERES) portée, là encore par l'équipe avignonnaise, est une référence mondiale dans le domaine. Le rythme de publication de la collection « enquêtes » éditions de l'EHESS est moins significatif (10 volumes en une dizaine d'années), mais il participe de responsabilités et d'implications éditoriales très nombreuses. Signe d'attractivité et de rayonnement encore, de nombreux doctorants étrangers sont accueillis au sein de l'équipe, à la faveur du Programme International de doctorat conjoint Muséologie, médiation, patrimoine (UQAM, Avignon, Ecole du Louvre (EDL): 19 doctorants) et de l'Ecole Doctorale Internationale (3 doctorants).





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

L'équipe SIC de l'UAPV, implantée en Avignon, mais soucieuse aussi de développer des partenariats élargis, a multiplié des contrats avec le Ministère de la Culture et de la Communication et de nombreux partenaires institutionnels, culturels, notamment les Musées : MUCEM, Marseille ; Musée Départemental de l'Arles antique, Musée du Louvre ; Musée de la résistance, Grenoble, etc.).

Les membres de l'équipe interviennent dans plusieurs comités de pilotage et Conseils de ces Musées et Institutions culturelles. Dans le même ordre de coopération économique et culturelle, l'équipe Culture & Communication est membre du Pôle de Compétitivité PRIDES (Pôle Industries Culturelles et Patrimoines), notamment au titre de la SFR Agorantic.

Dans ce large contexte de partenariat on peut s'étonner de voir figurer seulement deux thèses CIFRE dans le bilan de l'équipe. On peut faire l'hypothèse qu'une meilleure corrélation entre la dynamique partenariale et l'offre de thèses financées sera un argument supplémentaire pour l'attractivité de l'équipe.

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

Structurée de longue date sur le site d'Avignon, l'équipe reste principalement concentrée sur son pôle d'origine où elle regroupe la très grande majorité des chercheurs, même si l'organisation du Centre Norbert Elias impose à l'équipe des actions que nous pourrions qualifier de « délocalisées », pour des séminaires de recherche ou des Conseils de laboratoire. A cet égard, les doctorants d'Avignon, fonctionnent de façon très efficace, comme il est apparu dans les entretiens, avec leur logistique propre, leurs moyens, leurs habitudes et habitus de recherche, ce qui ne veut pas dire qu'à titre général l'équipe ne s'inquiète pas sur sa sous-dotation en espaces.

Les séminaires locaux sont organisés indépendamment sur chaque site géographique (Avignon, Marseille) mais des journées communes sont organisées par domaine scientifique deux fois par an, sur les différents sites, ainsi que des journées doctorales et les Journées Norbert Elias annuelles.

A l'intérieur de l'unité, l'équipe fait preuve d'une bonne dynamique d'organisation, très solidaire entre enseignants/chercheurs et doctorants, très engagée dans les actions de recherche et la vie interne, mais qui reste un peu isolée par rapport aux autres équipes de l'unité et garde un modus operandi autonome, y compris budgétairement, tant pour des raisons géographiques et politiques, à l'échelle des Universités, que thématiques à l'échelle des équipes et de leur histoire, malgré le regroupement opéré en 2010.



### Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Deux Ecoles Doctorales sont concernées, à l'EHESS (ED 286) et à l'UAPV (ED 537, Culture et Patrimoine). Le bilan, rapporté à l'équipe SIC de l'UAPV, s'attache plus volontiers à l'Ecole Doctorale d'Avignon et au cahier des charges lié au Programme International de doctorat conjoint Muséologie, médiation, patrimoine (UQAM-UAPV-EDL) qui prévoit 150 heures d'enseignements et séminaires dans le cadre de la formation par la recherche, traitement propre aux doctorants de l'UAPV donc. Rappelons, toujours sur ce plan, que l'équipe SIC de l'UAPV est membre de l'Ecole Doctorale Internationale (EDI) Culture, Education, Communication, ce qui donne lieu à échanges et séminaires en partenariat avec de nombreuses universités étrangères (Rome 3, Louvain, Postdam, Barcelone, Foggia, etc.). En moyenne, ce sont 37 doctorants qui sont concernés, dont 22 sur les dispositifs internationaux. Depuis 2007, 33 doctorants ont soutenu leur thèse (dont 8 du Programme International et 2, de l'EDI). Si l'équipe est également active dans la formation doctorale de l'EHESS-Marseille, la différence de traitement entre les doctorants, d'un site à l'autre, reste manifeste (bureaux, équipements, fréquence des réunions).

Par ailleurs les EC de l'équipe sont fortement impliqués dans les formations de Master, qu'il s'agisse à Marseille de la mention « Recherches comparatives en anthropologie, histoire, sociologie », du Master en Sciences Sociales de l'EHESS (environ 45 étudiants par an), ou du Master Stratégie du développement culturel (spécialités Médiations de la culture et des patrimoines et Publics de la culture et communication) qui accueille près de 100 étudiants par an à l'UAPV. On mesure les viviers ainsi constitués pour la recherche doctorale et la formation par la recherche, dès ce niveau de Master sur les sites concernés.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Alors que dans le quadriennal précédent le projet était resté volontairement ouvert et exploratoire, le parti de l'équipe est désormais d'affirmer l'originalité et le niveau d'excellence, sinon d'exigence du CNE, en matière d'objets et de dynamiques culturels, face à la complexité du monde social et de ses objets, de ses pratiques. Les trois dimensions valorisées à l'égard des formes et modèles culturels (institutionnalisation, formes communicationnelles, inscriptions sociales) sont abordées du point de vue de leur transformation plus que de leur définition, du point de vue des dynamiques sociales et culturelles et de « l'agentivité » plus que l'analyse des formes et modèles en eux-mêmes, avec un accent sur la culture numérique. Le renouvellement de l'équipe (5 départs pour mobilité ou retraite), privée désormais de certains piliers fondateurs ou fédérateurs, s'inscrit dans cette logique d'évolution mais va devoir aussi maintenir le niveau de reconnaissance dans les secteurs de la culture, entre posture empirique et apport conceptuel de premier plan. Ces nombreux départs vont impacter, d'une manière ou d'une autre, la stratégie d'équipe. La continuité est assurée sur tout le domaine de compétence de l'institutionnalisation de la culture, la question du numérique relance certaines problématiques déjà traitées dans le cadre de projets ANR (TRAMEDWEB) et les deux nouveaux programmes, Fédération de Recherche Agorantic (Culture, patrimoine et sociétés numériques) et la création de l'Observatoire de Marseille Provence, capitale européenne de la culture 2013 (MP 2013) sont de véritables atouts dans une perspective à court et moyen termes.

## Conclusion

### Points forts et possibilités liées au contexte

le rayonnement et la notoriété de l'équipe sur ses axes de compétence scientifique (muséologie et études des publics des festivals et du cinéma en Avignon, sociologie et anthropologie de la musique à Marseille), garanties de son attractivité ;

une capacité à articuler l'exigence scientifique, l'innovation dans la recherche sur les formes et pratiques culturelles, avec une demande sociale et les changements sociaux ;

le développement de grands projets innovants (Agorantic, sur la culture numérique et l'Observatoire de Marseille-Provence 2013), avec des ressources pluridisciplinaires et des liens collaboratifs déjà manifestes ;

la dynamique internationale, tout particulièrement au niveau de la formation par la recherche (Ecole Doctorale Internationale et Programme international de doctorat), avec une organisation interne réellement développée à ce niveau ;

La revue Culture & Musées référence internationale dans le domaine.

### Points à améliorer et risques liés au contexte

le départ de « cadres », sinon de « figures » au sein de l'équipe, pour des raisons de mobilité ou de droit à la retraite. Cela demande une capacité à non seulement maintenir le cap mais revitaliser la ligne stratégique de l'équipe ;

le changement générationnel, au sein de l'équipe, se double d'une réorganisation du pilotage et peut-être du périmètre d'action avec le recrutement à venir. Il faut appréhender ces variables et anticiper le mouvement afin de ne pas remettre en cause les acquis ;

-l'ancrage pluri-sites peut devenir une opportunité mieux appréciée, plus concrète et reconnue pour son intérêt, alors que l'effectif est pratiquement concentré sur Avignon.

### Recommandations

- en vertu même de l'expérience acquise et du rayonnement scientifique atteint, ne pas céder à la tentation d'aligner le projet scientifique sur la demande sociale ;

- maintenir l'ambition à l'international sous forme d'un programme scientifique d'envergure dans le domaine qui fait la notoriété et le rayonnement de l'équipe ;

- en accord avec la stratégie de l'unité et la politique concertée des tutelles à son égard, veiller à la qualité du recrutement, à la dynamique de gestion des postes, y compris administratifs, pour maintenir et pourquoi pas amplifier le niveau déjà atteint par l'équipe.



## Équipe 2 : ESPACES ET OBJETS POLITIQUES

Nom des responsables : M. Frédéric MONIER, M<sup>me</sup> Valéria SINISCALCHI

### Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	11	11	11
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	3	4	4
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	2	1	1
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	1		
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1	1
<b>TOTAL N1 à N6</b>	18	17	17

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	38	
Thèses soutenues	11	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1	
Nombre d'HDR soutenues		
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	6	6

## •Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe « espaces et objets politiques » est l'une des trois équipes numériquement les plus importants de l'unité. Elle regroupe près d'un tiers des chercheurs et enseignants-chercheurs sur les 58 que compte l'unité.

Dans son bilan, l'équipe affiche trois objets théoriques (territoires, gouvernance, mémoires) et champs empiriques distincts par leur localisation temporelle (XVIe-XIXe, XVIe-XXe et XVe-XVIIIe siècles) et géographique (Italie, Sénégal, Europe). Pour chaque secteur, elle compte des publications fournies même si un certain nombre - c'est la loi du genre - déborde les thématiques ou les aires.

L'équipe, comme l'unité (1UMR, 1EA, 1JE réunies), est le fruit de regroupements (de HEMOC, Histoire de l'Europe moderne et contemporaine, équipe interne du LHISA, Laboratoire d'histoire d'Avignon EA 3152 et de SHADYC Sociologie histoire anthropologie des dynamiques culturelles UMR 8562 récents, opérés en 2010). Ce programme, articulé sur le politique, surtout appréhendé par « le bas », insiste sur sa transdisciplinarité. L'équipe affiche, initialement 11 actions de recherche, ce qui paraît important, avec deux grands tropismes : l'un européen, l'autre africain, et 3 axes (cf. ci-dessus). Il s'agit d'une histoire comparée (des États), une anthropologie des biens publics et une approche critique des pratiques et politiques mémorielles, l'ensemble étant adossé à des réseaux ou des produits de la recherche explicités (parfois individuels parfois collectifs).

La qualité scientifique est indiscutable, mais elle semble avoir été, à l'évidence, impulsée par l'arrivée de jeunes chercheurs très dynamiques - sans que cela signifie que les anciens aient démerité. Les chercheurs sont, à une exception près, tous producteurs et certains sont très actifs du point de vue de l'organisation de la recherche. L'activité éditoriale est satisfaisante, même si, comparativement, elle est significativement inférieure à celle d'autres équipes (notamment « Formes et modèles culturels »). D'un point de vue quantitatif, l'équipe publie en moyenne moins de 2 articles par membre (34 / 18), environ 1 acte de colloque international (24/18) et 1 acte de colloque national (17/18) pour une invitation à un colloque international par chercheur (16/18), 2,5 communications sans acte, édite un peu plus d'un livre ou d'une revue (21/18), publie moins d'un ouvrage en nom propre (12 /18 = 0,66), et un peu plus de 3 chapitres d'ouvrages (56/18) ce qui est tout à fait satisfaisant. Sur un plan plus qualitatif, cela donne un profil bien différent puisque les types de productions se répartissent aussi entre inclinations des chercheurs (certains plus portés sur des communications orales, d'autres sur des produits écrits, d'autres ayant un bilan équilibré). En outre, la production des chercheurs arrivés après 2010 montre, par le dynamisme de la production scientifique, combien le recrutement aura contribué à redonner souffle à l'équipe.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'attractivité de l'équipe se mesure au nombre de membres recrutés (2), de thèses soutenues entre 2007 et 2012 (11 sur les 34 de l'unité) et de doctorants (38 sur un total de 147 de l'UMR). Sur ce dernier point, nulle part n'apparaissent les doctorants d'Avignon, visiblement omis dans le document, ce qui a peut-être conduit à minorer le nombre de thèses inscrites en histoire. La force d'attraction de l'équipe se vérifie aussi dans la mise en œuvre ou l'extension de réseaux / collaborations / programmes internationaux, au nombre de 11. Cela se caractérise pour l'Europe par : Belgique, Suède, Irlande, Angleterre, Espagne, Allemagne... ; et pour hors d'Europe par : Niger, Burkina Faso, États-Unis). L'inscription dans 4 réseaux internationaux (dont un anglophone et un hispanophone), affichés comme significatifs, confirme l'internationalisation. La participation, depuis 2008, à un réseau délivrant un certificat européen en anthropologie des dynamiques sociales et du développement constitue, de ce point de vue, une initiative originale.

Dans le cadre du « projet », l'équipe « espaces et objets du politique » signale une « menace » pesant sur elle au principe qu'elle ne serait pas organisée sur le mode « aires culturelles » et donc perdrait de l'intérêt pour les apprentis anthropologues. Ce n'est pas une certitude.



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

Si l'on exclut les interfaces avec les réseaux internationaux, les rapports avec l'environnement socio-économique se constituent sur la base d'accords de partenariats avec des musées, bibliothèques, archives sur un plan local et régional : ainsi les futures opérations prévues avec le Musée des Civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MuCEM), à Marseille, qui doit ouvrir ses portes en juin 2013 ou la Maison Jean Vilar, à Avignon, une antenne de la Bibliothèque nationale de France (BNF). Une initiative de recherche-action internationale a été installée grâce au recrutement d'un membre qui en était porteur. De manière générale, les interfaces sont relativement classiques pour une équipe de cette orientation théorique et méthodologique, qui plus est localisée sur plusieurs sites, mais elles sont assez solides (chaque site ayant des relations privilégiées à certains environnements). L'équipe travaille sur le politique, et peut difficilement, par sa spécialisation, être également inscrite dans le tissu socio-économique.

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

Dans le bilan comme dans le projet, l'unité insiste sur le socle partagé des préoccupations, et de vie commune. Les actions allant dans ce sens existent (journées doctorale ou du centre, au niveau de l'équipe). L'équipe est de toute évidence très dynamique dans ses actions de recherche et de formation sur des axes bien délimités et dans des projets et des programmes eux aussi bien identifiés. Le sentiment général qui se dégage est celui d'un fort investissement des EC et chercheurs dans ses activités propres, circonscrites par ses préoccupations propres, puis celles de l'axe de recherche, puis de l'équipe et de l'unité en ultime ressort. Les temps, lieux et modalités de socialisation des chercheurs, entre eux et avec les doctorants, ne sont pas très explicitement indiqués (quels dispositifs pour la formation des jeunes chercheurs ? leur intégration dans l'équipe ? dans l'unité ? disposent-ils de journées ou de séminaires propres ? que s'y passe-t-il ?). C'est dans le projet qu'apparaît une nouvelle étape de mise en convergence. Il ne s'agit pas d'une rupture épistémologique mais de cadrage général pour réduire l'apparent empiement des axes. Un regroupement des équipes autour d'un séminaire commun éviterait, le CNE l'a bien compris, une certaine dispersion et le resserrement des liens entre les pôles de Marseille et d'Avignon. Ce séminaire commun est d'ailleurs annoncé dans le projet.

### Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Si l'on voit bien que les membres de l'unité en général participent de la formation, en dispensant des cours dans pas moins de 9 mentions de Master et en s'intégrant dans 3 Ecoles doctorales (147 doctorants avec 74 soutenances / ans), l'articulation logique entre les Masters (en particulier le Master 2) et les axes de recherche de l'unité, l'équipe aurait gagné à être un peu plus éclairée. Cela aurait permis de comprendre la logique générale qui amène à la spécialisation d'un étudiant en Master vers le doctorat et comment le parcours de doctorat s'inscrit dans la politique de formation de l'unité. L'équipe affiche 5 séminaires de Master et 4 ouverts aux doctorants en rapport avec la thématique mais on aurait aimé avoir plus d'informations sur la manière dont les thématiques se déclinent : comme autant d'objets particuliers ou comme des variations thématiques d'une même matrice de questionnements ? Si c'est ce dernier cas, la mise en ordre de ces manifestations sur le cadre général est un peu floue. Les premières pages du volet « projet » rectifient un peu le manque d'information en soulignant comment sont organisés les séminaires par site et si ces lignes sont informatives, elles montrent surtout qu'il n'y a pas d'uniformité de la formation. En fonction du site / lieu / établissement, la formation va être, certes, logiquement disciplinaire, mais également diversement organisée. Une mise à plat (à défaut d'une standardisation) est sans doute d'autant plus nécessaire que les différents sites / équipes sont connectés à des programmes internationaux par lesquels circulent les doctorants qui, eux, s'appuient sur des modalités strictes de validation / évaluation de la formation doctorale (comme le programme Canada, par exemple.). Un engagement effectif des doctorants dans l'activité de séminaires participe de la formation à la recherche dans une cohérence globale (pas seulement pour dérouler les réseaux et dispositifs). Cela permet de rendre ce dispositif plus lisible en exposant les articulations institutionnelles entre formation et recherche au plan des attendus pour les doctorants. On aurait aimé en savoir un peu plus sur les compétences acquises par ce biais par les apprentis chercheurs et comment elles sont restituées au laboratoire / à l'équipe sous forme de publications ou de conférences à verser au dossier de ses travaux. De ce point de vue, l'audition des doctorants par le comité s'est avérée tout à fait positive en mettant en évidence leur dynamisme et leur bonne intégration dans la vie de l'UMR, notamment par l'organisation des séminaires et leur participation au conseil de laboratoire.



## Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet consiste à reprendre des axes déjà par ailleurs remaniés dans le précédent projet vers un cadrage théorique autour d'un programme d'anthropologie historique du politique. Il permet de préciser l'objet théorique, de réviser les perspectives tout en maintenant les anciens terrains auxquels de nouveaux sont venus s'ajouter. Etant donnée l'interdisciplinarité de fait entre historiens et anthropologues dans cette équipe, c'est un bel effort. De nouveaux objets se sont dégagés autour de la temporalité, des normes, de la complexité des territoires du politique, et des biens publics, à partir desquels les domaines de spécialisation historique et ethnographique des membres sont questionnés à nouveau. L'équipe a donc fondu ses thèmes autour de 4 libellés : « temps perçus et changements de régime », et c'est ce dernier concept qui organise le premier thème, « normes et pratiques politiques » (leurs formes, usages et extension) ; « les localisations du pouvoir et l'imbrication des espaces politiques » (qui intègre des questions de centralisation et de circulation) , « biens communs et biens publics » (qui met plutôt l'accent sur les définitions, le discours et la gouvernance, donc sur des aspects de médiation au politique - et pas du politique)

La stratégie est intéressante du point de vue de la recherche principalement, car elle met en cohérence les cadres théoriques généraux des équipes et de celle-ci en particulier, tout en lui conservant son caractère de pluridisciplinarité, un principe général que l'unité entend conserver à juste titre. A lire de plus près il peut sembler néanmoins qu'à part des transformations d'énoncés, on n'assiste pas toujours véritablement à une transformation des orientations de la recherche comme le projet l'affirme. L'auto-évaluation aurait en outre gagné à mettre plus en avant les logiques de formation de jeunes chercheurs, encore. Il n'est pas dit combien de personnes sont mobilisées par thèmes. De même, on peut regretter que rien ne soit dit sur les passerelles et la manière dont l'équipe « politique » s'articule ou non avec les autres équipes.

Pour conclure, ce qui frappe c'est la bipolarité disciplinaire de l'équipe - mais pouvait-il en aller autrement compte tenu des exigences de regroupements du CNRS ? Sur 18 membres (au 30 juin 2012), 11 sont historiens et 7 anthropologues ; la majorité appartient à Avignon (10) et les terrains vont de la France (moderne et contemporaine), à l'Asie centrale, à l'Asie du Sud-est, l'Afrique de l'Ouest et l'Inde. Il y a donc là, d'un côté une indéniable source de richesse mais aussi un véritable défi à relever. Comment surmonter les obstacles liés au multi-site, à la dispersion disciplinaire, de périodisation et d'aires culturelles ? Le regroupement effectué est bien trop récent, avec l'arrivée de nouveaux chercheurs, pour qu'on puisse pleinement en mesurer déjà les effets. Il faut donner un peu de temps au temps.



## Conclusion

### Points forts et possibilités liées au contexte

La qualité scientifique est indiscutable, notamment impulsée par l'arrivée de jeunes chercheurs très dynamiques (2 recrutements et 3 arrivées d'autres unités en 2010-2012) ;

L'insertion dans une dizaine de réseaux scientifiques internationaux et la capacité à traiter les phénomènes politiques étudiés sur plusieurs continents (Europe, Asie, Afrique, Océanie) ;

le programme de recherche, articulé sur le politique, surtout appréhendé par « le bas », insiste sur sa transdisciplinarité ;

le LabexMed va consolider les échanges avec des laboratoires de la Région (MMSH) et faciliter des collaborations autour du bassin méditerranéen ;

### Points à améliorer et risques liés au contexte

la dynamique interdisciplinaire et inter-sites nécessite encore des efforts ;

à lire de près le bilan et la prospective de l'équipe, il semble qu'à part des transformations d'énoncés, on n'assiste pas réellement à une transformation profonde des orientations de la recherche comme il est souligné dans le projet ;

les logiques de formation de jeunes chercheurs et l'organisation de leur vie interne, au sein de l'équipe et, plus largement au sein de l'unité, mériteraient d'être plus clairement établies.

### Recommandations

mieux explorer les passerelles entre les recherches de l'équipe, ses objets, ses terrains, et les points d'intérêt des autres équipes, notamment l'articulation avec les problématiques SIC, au-delà du couplage histoire et anthropologie ;

maintenir une politique attractive pour les jeunes chercheurs, en faisant du potentiel multi et inter-sites, non fermé sur une « aire culturelle », et de l'ouverture interdisciplinaire, non fermée sur un espace figé de recherche, méthode et objet, un véritable atout pour la créativité et un positionnement innovant de chercheur, dans un environnement solide.





## Équipe 3 : NATURE, GENRE ET SANTE

Nom des responsables : M. Philippe HERT, M<sup>me</sup> Agnès MARTIAL

### Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	12	7	7
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	5	6	6
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	0	0
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1	2	2
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	3		
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	0	0	0
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	49	
Thèses soutenues	19	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	2	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	8

## •Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe 'Natures, Genre, Santé' regroupe deux équipes antérieures, 'Sciences, Natures et Sociétés' et 'Dimension sexuée de la vie sociale. La première de ces équipes a souffert du départ de deux de ses chercheurs « historiques », à l'automne 2011, fondateurs de l'équipe, qui appartiennent au pôle de l'ENS-Lyon. Cette Jeune Equipe (C2SO) s'est, dans la réalité détachée du CNE. Le domaine 'Dimension sexuée de la vie sociale' regroupait quant à lui seulement deux chercheurs, très productifs certes. Avec d'autres changements, la nouvelle équipe compte actuellement 15 chercheurs dans ses effectifs, tandis que 19 chercheurs étaient rattachés aux deux équipes sur la période 2007-2011.

L'équipe, récemment reconstituée, regroupe maintenant quatre grandes thématiques : toutes sont très productives et leurs publications sont de bonne qualité. Pour la période 2007-2012 les 19 chercheurs des deux équipes ont à leur compte 63 articles ACL, un taux de 3,3 par chercheur. Les taux pour les articles dans des revues à comité de lecture non répertoriées par l'AERES (ACLN, 37 articles) est juste inférieur à 2 (1,95), et il y a 15 ASCL. Toutes catégories d'articles confondus, le taux est légèrement supérieur à 6 articles par chercheur, auxquels s'ajoutent 81 chapitres d'ouvrages (taux 4,2). Dans la même période, les deux filières avaient produit 13 ouvrages scientifiques (taux 0,7) et dirigé 22 ouvrages ou numéros de revues (taux 1,15). Pour les autres types de publications, le taux PV (vulgarisation) est de 0,6, PAT 0,2, AP 1,6 et CR 0,7.

Globalement, les chercheurs des deux équipes d'origine ont une participation importante à des manifestations scientifiques. Pour les conférences invitées (C-INV) on arrive à un taux de 7,6 par chercheur (143 participations) dont 96 participations pour l'ancienne filière « genre » (taux de 48 par chercheur). On voit sans doute, ici, surtout l'intérêt considérable pour les recherches dans ce domaine, pourtant, même si un certain nombre des thèmes est traité plusieurs fois, il a bien fallu se préparer et participer à toutes ces conférences. Le taux pour l'ancien domaine 'Sciences, Natures et Société' est de 2,8 interventions par chercheur, bien plus modeste mais satisfaisant : il est clair que le nombre global de manifestations dans ce domaine est beaucoup plus restreint. Pour les catégories C-ACTI et C-ACTN les taux pour les deux équipes est de 0,55 est 0,8 par chercheur, les communications sans actes sont de 52 (3,6 par chercheur), ce qui montre une activité tout à fait respectable.

La productivité des deux chercheuses de la thématique « Genre » est particulièrement impressionnante. La thématique « techniques » porte la revue 'Techniques et Culture', est une référence dans la domaine. La thématique « Santé » est très active et bien connue dans son domaine. La thématique « science » est sans doute affectée par le départ du pôle lyonnais, mais les efforts de recentrement et reorientation sont prometteurs.

L'équipe, récemment constituée, n'a pas encore pu établir une véritable approche commune : il y a ici un potentiel qui mérite d'être exploité.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Les quatre thématiques sont bien établies dans leur domaine, et toutes ont développé des collaborations internationales importantes. La thématique « Sciences », ainsi que celle des « Techniques », participent à un nombre important de réseaux internationaux. C'est aussi le cas pour la filière « Santé », même si le nombre des collaborations est moindre. Ici aussi, une meilleure intégration des différentes thématiques à un projet global d'équipe pourrait offrir un effet de synergie très intéressant et novateur. Vu le nombre restreint de chercheurs, la filière « Genre » est également bien insérée dans des réseaux internationaux, et l'on remarque la collaboration avec deux universités brésiliennes.



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

Les équipes « Santé » et « Genre » ont développé des liens particulièrement importants avec les institutions et les autorités, aussi bien régionales que nationales. La première collabore activement avec des hôpitaux, la deuxième est très présente dans l'expertise pour les ministères. Pour la thématique 'évolution des techniques', on doit noter que des collaborations importantes avec des autorités locales et régionales, en France mais aussi en Espagne et en Italie, se mettent en place autour de l'aménagement du territoire, en particulier le littoral. La thématique centrale de la filière 'Sciences, sociétés et modes de circulation des savoirs' est, sans doute, plus difficile à appliquer directement dans des contextes pratiques des administrations, mais on note que les chercheurs de cette filière travaillent avec les membres de l'équipe 1 (Formes et modèles culturels) autour de thèmes qui impliquent les musées et les expositions.

Comme mentionné dans le bilan, au niveau général, les liens et les interactions de la nouvelle équipe sont déjà globalement opératoires avec l'environnement local, régional, national et international, ce qui montre la capacité des membres de l'équipe à s'adapter aux opportunités. Les résultats de l'unité sur la période antérieure montrent toutefois une certaine disparité de ces interactions selon les thèmes structurants.

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

Récemment constituée, cette équipe s'articule autour de ses quatre thématiques traçant chacune leur ligne de programme et de recherche. Même si le travail est important et de bon, voire très bon niveau, à l'intérieur de chaque thématique, le comité d'experts suggère de s'investir dans des axes transversaux liant ces thématiques l'une à l'autre, en développant des séminaires, colloques ou bien encore des publications communes. Une réflexion est donc à conduire, de façon plus systématique ou stratégique sur l'organisation des modalités de recherche au sein de l'équipe, entre ces quatre thématiques, avec des lignes prioritaires, un agenda de manifestations, un programme concerté de productions et publications.

### Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Cette équipe est majoritairement basée sur le pôle marseillais, et l'on note l'enthousiasme et l'implication des doctorants comme leurs initiatives pour l'organisation des séminaires. Corrélativement on sent que l'offre organisée par l'unité et par ses équipes peut encore être améliorée. Par rapport aux conditions offertes aux étudiants sur le site d'Avignon, avec le cahier des charges de l'EDI ou du Programme international conjoint, il apparaît que les doctorants s'organisent de façon plus autonome, mais avec un dispositif d'accueil plus modeste, en termes de locaux, d'équipement. Plus globalement, c'est la réalité de la vie interne des doctorants, comme communauté encadrée, organisée et impliquée dans la vie même de l'unité qui peut offrir une marge de progression dans la formation par la recherche.

Au programme de Master (spécialité master 2) qui succède à la formation « bioculturelle » (jusqu'en 2008) consacrée aux grands thèmes sociétaux (du SIDA à la « biosocialité »), se sont ajoutés les séminaires GRECSS avec l'Université de Montréal, ainsi que les séminaires « anthropologie de la santé » de l'EHESS de Marseille. Ces trois lignes et réseaux offrent sans doute des pistes de formation riches et consistantes. On a tout de même l'impression que, vu l'ampleur et l'ambition du projet pour ce qui concerne les recherches (objets, terrains, interactions), il devient de plus en plus nécessaire de réinvestir cet aspect du travail de l'équipe, en travaillant un programme doctoral clair et homogène, à partir du socle scientifique ainsi conforté entre toutes les thématiques traitées.



### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet de la nouvelle équipe 3 « Natures, genre, santé » intègre les thématiques liées à l'environnement et aux techniques, les questions de santé et les questions de genre, ces dernières constituant à la fois un thème de recherche à part entière (Thème 3 : Genre, famille, parenté) mais aussi une dimension transversale, amenée à questionner l'ensemble des objets de recherche de la nouvelle équipe. Au-delà, se dessine une approche intégrée du genre au sein de l'unité, comme précisé dans le projet scientifique du Centre Norbert Elias et conformément aux priorités scientifiques de l'Institut national des sciences humaines et sociales (INSHS, CNRS). La proposition de la nouvelle équipe 3 affiche une cohérence dans son ensemble, les thèmes de recherche pouvant s'enrichir et se croiser au sein de l'équipe élargie.

L'ambition de recherche de cette équipe s'annonce extrêmement prometteuse, par sa posture de questionnement général des rapports entre « natures » et « cultures », mais également par sa volonté de confrontation théorique et empirique de disciplines situées au sein des SHS (sociologie, anthropologie, histoire, information-communication) mais également au-delà des périmètres pluridisciplinaires classiques (biologie, neurosciences, sciences de l'environnement).

Dans le contexte actuel de la recherche, on observe, surtout de la part des partenaires scientifiques (physiciens, biologistes), l'intérêt pour les niveaux ou échelles du concret. Les tentatives de synthèse se font principalement sur des objets définis, liés à des phénomènes accessibles, à une dimension du réel et des dynamiques culturelles en acte, sur le terrain. Ces nœuds émergents ne manquent pas, bien sûr, pour revitaliser la recherche de l'équipe : famille (adoption, pluriparentalité, nouvelles trajectoires familiales), techniques et culture matérielle (milieux et environnements, interaction homme-animal, gestion des déchets), savoirs experts (l'ADN et ses implications). Il est donc urgent, comme l'envisage l'équipe, de mettre en place des occasions, ou des ateliers, consacrés à la mise au jour des éléments communs à cette « théorie de la pratique » qui appartient évidemment à l'héritage épistémologique de l'unité.



## Conclusion

### ●Points forts et possibilités liées au contexte :

la production et la qualité scientifique ;

la stratégie de restructuration : socles thématiques (sciences, techniques, santé), consolidation et élargissement du cadre de recherche comme les problématiques de genre ou les études menées en contact avec des dynamiques de transformation anthropologique émergentes et complexes : santé, bio-éthique, savoirs experts et savoirs profanes, tendances en évolution par rapport à la génétique et aux variations dans la parenté et les formes de famille.

### ●Points à améliorer et risques liés au contexte :

Au regard de la variété des disciplines et de l'éclectisme des objets de recherche présents au sein de cette nouvelle équipe, la mise en œuvre du projet nécessite en amont un travail de questionnement général qui permettra de faire émerger un mode d'organisation du travail et des échanges autour de ce nouveau socle scientifique. Cette mise en œuvre devra dépasser un certain nombre de difficultés, notamment relatives à la gymnastique théorique et conceptuelle à mettre en œuvre pour faire en sorte que l'équipe soit une véritable équipe et non une agrégation de recherches thématiques fonctionnant en toute autonomie.

### ●Recommandations

Le grand défi de cette équipe sera de développer une vraie synergie entre les quatre thématiques. Les ressources en termes de savoir et de personnel sont présentes pour développer une approche vraiment novatrice autour de l'axe science - culture. Il serait judicieux ici d'élaborer une politique de séminaires, colloques, et, éventuellement de publications en commun, pour développer des axes thématiques capables d'intégrer les ressources, riches mais diverses, des quatre axes thématiques de l'équipe.

La promotion de nouveaux profils de chercheurs (anthropo-bio- sociologues) en est encore au stade liminaire. Compte-tenu de la dimension encore modeste de l'équipe, ne faudrait-il pas potentialiser cette innovation dans l'approche, soit au niveau des ressources intellectuelles soit au niveau des initiatives de communication?

L'équipe montre une orientation explicite vers la coopération avec les structures du territoire (santé, bio-éthique, relations liées à la dimension du genre). Les aspects socio-culturels liés, notamment, au rapport entre culture scientifique pointue et diffusions des savoirs et des anthropologies ordinaires (folk-anthropology, ou folk-science) offrent des terrains d'expérimentation prometteurs, sûrement dignes d'être développés, en accord avec la posture ouverte de l'équipe.



## 5 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début : 1er mars 2013 à 9h00

Fin : 1er mars 2013 à 17h00

lieu de la visite : Vieille Charité,

Institution : EHESS

Adresse : 2, rue de la Vieille Charité 13002 Marseille

Déroulement ou programme de visite :

9h00-10h:00	Réunion du comité à huis clos
10h00-12h30 :	Rencontre avec l'unité (enseignants-chercheurs, chercheurs, docteurs et doctorants, personnel d'appui à la recherche, personnel administratif)
10h00-10h20 :	Présentation de l'unité et autoévaluation, directrice
10h20-10h35 :	Présentation de l'équipe Formes et modèles culturels, directeur adjoint
10h35-10h45 :	Présentation de l'équipe Espaces et objets politiques,
10h45-11h00 :	Présentation de l'équipe Nature, Genre,
11h00-11h10 :	Projet et perspectives de l'unité,
11h10-12h30 :	Discussion avec le comité
12h30-12h45 :	Pause
12h45-13h00 :	Rencontre avec les représentants des tutelles (huis clos)
13h00-13h15 :	Rencontre avec 3 membres des ITA (huis clos)
13h15-13h30 :	Rencontre avec les doctorants (huis clos)
13h30-14h30 :	Déjeuner du comité à huis clos
14h30-17h00 :	Réunion du comité à huis clos

**Points particuliers à mentionner :** La représentante de la section anthropologie de la tutelle CNRS n'ayant pas pu participer à la visite, elle a chargé le représentant régional du CNRS de lire une lettre, lors du huis clos avec les tutelles, destinée aux membres du comité.



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

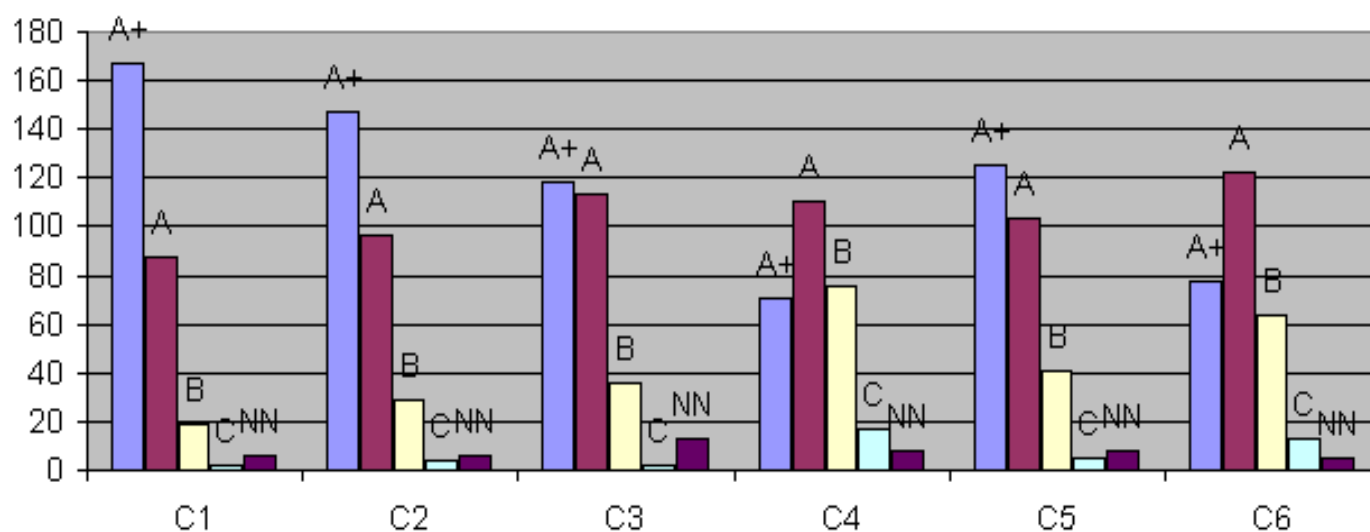
### Notes

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%

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





## 7 • Observations générales des tutelles



PhC/DD/16-2013

Le président

Paris, le 6 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 Norbert Elias »  
(CNE) (S2PUR140005627)**

La Présidence de l'École des hautes études en sciences sociales et la présidence de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse considèrent que la réponse de la direction du Centre Norbert Elias apporte des précisions indispensables en complément de l'avis du Comité de visite mis en place par l'AERES. Le Comité ne semble pas avoir porté le même intérêt à l'ensemble des disciplines représentées dans cette unité. Sans doute l'évaluation d'une unité pluridisciplinaire est-elle parfois délicate et est-il difficile de s'abstraire des visions normatives pour considérer l'apport intellectuel que représente le dialogue entre l'anthropologie politique pratiquée à Marseille et les historiens d'Avignon. Néanmoins l'avis sur le Centre Norbert Elias conforte l'option choisie de poursuivre la construction d'un laboratoire « pluri-sites » associant l'histoire, l'anthropologie, la sociologie et les sciences de la communication, et faisant reconnaître chacune d'elles par les supports de publication adaptés (ainsi le Centre Norbert Elias est-il riche de deux revues, « Culture & Musées » et « Technique & Culture », et d'une collection « Enquête »). Les observations du Comité seront utiles pour préciser et consolider le projet du Centre.

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

Pierre-Cyrille Hautcœur



## Réponse de la direction du Centre Norbert Elias au rapport de l'AERES

Le rapport est approfondi et sa vision globale de l'unité nous semble juste – et fort positive dans l'ensemble. Nous retenons en particulier un encouragement à poursuivre la consolidation des équipes actuelles tout en signalant la nécessité de rechercher aussi des actions transversales aux équipes. Il souligne l'attention qui doit être apportée aux recrutements en une période qui verra de nombreux départs ainsi que les effets délétères de notre important déficit en personnel de gestion.

L'unité dans sa forme actuelle date du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et notre priorité a été de consolider les trois équipes scientifiques. Nous partions de cinq équipes administratives sur quatre sites et il était indispensable qu'une logique scientifique s'impose. Nous avons donc beaucoup œuvré pour animer les trois équipes scientifiques, inter-sites et inter-disciplinaires – et c'est à ce niveau que s'élabore une bonne part de notre stratégie scientifique. Il est clair cependant que des projets communs entre ces équipes peuvent et doivent maintenant être encouragés.

Les évaluateurs ont souligné la faiblesse de nos moyens en termes de gestion administrative et financière. Elle handicape fortement nos activités et alourdit à l'excès les fonctions de direction. Plus grave, elle rend les chercheurs réticents à s'engager dans de grands projets, en particulier internationaux – or, le rapport remarque, avec raison, que nous devrions en porter davantage. (Rappelons cependant qu'un projet franco-allemand ANR-DFG est en cours, porté par l'équipe Espaces et objets politiques et que d'autres projets européens ont récemment pris fin dans la même équipe et au sein de l'équipe Natures Genre et Santé.)

### *Un certain nombre de points du rapport sur l'unité méritent correction ou précision.*

Un malentendu important concerne les doctorants de Marseille (EHESS) dont le rapport indique à de multiples reprises (pages 7, 8, 11, 14, 23) qu'ils ne disposent pas de locaux et de moyens matériels, contrairement à ceux d'Avignon. Ceci est inexact puisque les doctorants marseillais disposent de 3 bureaux qui leur sont exclusivement réservés, avec 12 de postes de travail et 5 ordinateurs équipés de logiciels d'analyse de données tels SPSS, Alceste, Nud\*ist.

Il nous semble nécessaire de prendre en compte les spécificités des trois formations doctorales de l'EHESS (ED 286), de l'UAPV (ED 537) et d'AMU (ED 355) dont la diversité constitue à nos yeux une richesse. De nombreux doctorants de l'EHESS sont basés loin de Marseille (y compris au Lasdel à Niamey dont les doctorants sont rattachés au CNE) et souvent sur leur terrain puisque la formation compte de nombreux anthropologues. Une enquête que nous avons menée en 2010 indiquait qu'un tiers des doctorants marseillais résidait à l'étranger, un tiers ailleurs en France et seul un tiers dans les Bouches-du-Rhône, soit entre 25 et 30 personnes. Le niveau d'équipement du site de Marseille est donc en assez adéquation avec les besoins.

Une partie des doctorants en Avignon est engagée dans un programme doctoral international avec le Québec et de ce fait doit suivre d'un programme enseignements obligatoire. Les autres, en Avignon, à Aix et à Marseille ont accès sur le mode plus habituel en France à des séminaires de recherche ainsi qu'à un atelier des doctorants que ceux-ci organisent - mais que le laboratoire finance. Des journées doctorales communes à l'ensemble à l'unité sont organisées deux fois par an.

Il faut enfin noter que si les formations doctorales à Aix et Avignon se rattachent à une seule équipe, celle de Marseille regroupe des doctorants des trois équipes. Elle se situe dans le prolongement du master "Recherches comparatives en anthropologie, histoire, sociologie" dont les axes thématiques correspondent aux équipes du laboratoire.

La recommandation du rapport nous mettant en garde contre l'influence trop forte de la demande sociale et des appels à projet est bien entendu juste mais elle est difficile à suivre au

moment où les dotations de nos tutelles sont en baisse et ne permettent plus de financer des projets scientifiques de l'unité au delà des dépenses courantes. Si le travail d'élaboration de notre stratégie scientifique ne peut se faire indépendamment des moyens financiers de sa mise en œuvre, les réponses aux appels d'offre suivent globalement la stratégie commune de l'unité. Le rapport, dans ses recommandations (page 7), se réfère à l'ancrage disciplinaire des équipes dont elles resteraient tributaires. La remarque peut s'entendre pour l'équipe Formes et modèles culturels où les sciences de la communication sont très majoritaires (ce qui renvoie à l'urgence de recrutement sur le site marseillais où se trouvent sociologues et anthropologues). Mais l'équipe Espaces et objets politiques qui compte 6 anthropologues et une linguiste pour 10 historiens et l'équipe Natures, Genre et Santé qui compte 6 anthropologues, 4 sociologues, 2 linguistes, un écologue, un archéologue et un SIC ne portent pas de net marquage disciplinaire.

La création d'un Bureau, structure intermédiaire entre la Direction (composée d'une directrice et deux directeurs adjoints) et le Conseil de laboratoire est proposée (et avait d'ailleurs été envisagée à la création du CNE). Actuellement, le Conseil de labo se réunit 3 à 4 fois par an et les coordinateurs de domaines scientifiques et les responsables des équipes administratives qui n'en sont pas membres y sont systématiquement conviés. Nous avons une certaine réticence à ajouter une structure supplémentaire mais la proposition mérite plus ample réflexion. Une autre possibilité, qui aurait notre préférence, consiste à réunir plus souvent le Conseil de laboratoire ainsi élargi, ce qui a l'avantage d'associer les personnels ITA et les doctorants aux débats et décisions.

### ***Les commentaires suivants concernent les rapports sur les équipes.***

#### ***équipe Formes et modèles culturels***

Ce rapport nous semble très positif et rendre compte assez fidèlement du fonctionnement de l'équipe. Concernant la formation doctorale de l'EHESS, nous renvoyons à la réponse ci-dessus. La formation n'est pas spécifique à l'équipe et un manque de moyens à Marseille a été signalé dans le rapport de façon erronée.

Page 13, premier paragraphe : l'équipe se nommait déjà "Formes et modèles culturels" dans le quadriennal en cours (Culture et communication étant l'entité administrative au sein d'UAPV).

#### ***équipe Espaces et Objets Politiques :***

Cette section du rapport nous semble comporter beaucoup d'éléments contradictoires, se situer tantôt au niveau de l'équipe et tantôt au niveau de l'unité et, globalement, être souvent en contradiction avec l'évaluation de l'ensemble de l'unité.

Le rapport juge que l'arrivée de nouveaux chercheurs a "redonné souffle à l'équipe" Nous avons comparé, sur la période 1<sup>er</sup> janvier 2010 - 30 juin 2012, la production des six chercheurs arrivés depuis la création de l'unité à celle des chercheurs déjà présents. Les "nouveaux" ont 3,86 publications par chercheur et par an, les "anciens", 3,68. On ne peut donc guère considérer que la productivité des premiers est significativement supérieure à celle des seconds. Certes, sur l'ensemble de la période 2007 - 2012, les "anciens" ont un taux de publication de "seulement" 3,22 par an et par chercheur mais il nous semble plus juste d'attribuer l'augmentation depuis la création de l'équipe à l'effet porteur sur le collectif de la nouvelle configuration plutôt qu'à un dynamisme prétendument inférieur de certains chercheurs.

Concernant la vie de l'équipe, le rapport affirme de façon surprenante que les chercheurs sont fortement centrés sur leurs propres activités personnelles alors qu'ils ont mené, depuis leur rapprochement - il y a seulement trois ans - un remarquable travail commun au cours de réunions, de journées, de sessions doctorales, etc. - travail qui est reconnu par ailleurs dans la

même paragraphe. Le rapport s'interroge sur l'origine du projet d'équipe : c'est bien évidemment au cours de telles réunions collectives, en présence de la direction de l'unité, suivies d'intenses échanges de courriers électroniques, qu'il a été élaboré.

Concernant la formation doctorale, nous renvoyons à la réponse ci-dessus, car la formation doctorale de l'EHESS n'est pas spécifique à l'équipe. Tout comme pour le master de l'EHESS, "Recherches comparatives en anthropologie, histoire, sociologie", des chercheurs des trois équipes participent à la formation doctorale. Celle de l'UAPV est en revanche spécifique aux historiens et se situe clairement dans le prolongement du master intitulé "Espaces publics : cultures et politique". Très naturellement, les étudiants de ce master – pour l'histoire moderne et contemporaine – sont préparés et orientés vers l'inscription en doctorat dans le périmètre d'EOP.

Le rapport affirme que les doctorants historiens de HEMOC ont été omis. En fait, ils sont 8 à figurer dans le tableau excel "Résultats" et ils sont bien inclus dans les tableaux d'effectifs.

Parmi les points à améliorer, le rapport cite ce qui serait un écart entre le bilan et un projet qui annoncerait "une transformation profonde des orientations de la recherche" de l'équipe. Or, nous cherchons en vain ce qui a pu être ainsi interprété, notre projet soulignant au contraire - et bien plus modestement - la nécessité de continuer à bâtir une stratégie commune.

Enfin, parmi ses recommandations, ce rapport sur l'équipe espaces et objets politiques dit souhaiter davantage de passerelles avec les deux autres. Il nous semble que cette recommandation s'adresse à l'ensemble de l'unité et non à une seule équipe.

#### ***équipe Natures, Genre et Santé***

Cette section du rapport nous semble fort positive et bien saisir les défis mais aussi les opportunités qui s'ouvrent à cette équipe récemment issue de la fusion de deux autres, à partir des questions d'interdisciplinarité, au plan théorique et méthodologique.

Concernant la formation doctorale de l'EHESS, nous renvoyons à la réponse ci-dessus puisque la formation n'est pas spécifique à l'équipe et qu'un manque de moyens pour les doctorants à Marseille a été signalé dans le rapport de façon erronée.

Page 22 : le C2SO ne s'est pas détaché du CNE en 2011. Ses deux membres fondateurs ont souhaité quitter l'ENS Lyon en 2011, pour rejoindre d'autres universités. Ils ont de ce fait dû quitter le C2SO mais celle-ci restait une composante du CNE. L'ENS Lyon a ensuite, fin 2012, affecté les trois membres de son personnel qui s'y trouvaient à d'autres unités. Elle se retire du CNE à la fin du contrat quadriennal en cours.