



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

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :
Centre de recherche interuniversitaire
Expérience, Ressources Culturelles, Education
EXPERICE
sous tutelle des
établissements et organismes :
Université Paris 13 – Paris Nord
Université Paris 8 – Vincennes Saint - Denis

Décembre 2012



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 de recherche interuniversitaire Expérience, Ressources Culturelles, Education

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

- Notation de l'équipe : Le sujet dans la cité : éducation, individuation, biographisation

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

- Notation de l'équipe : Loisir, jeu et objets culturels de l'enfance

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

- Notation de l'équipe : Education tout au long de la vie

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



Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre de recherche interuniversitaire Expérience, Ressources Culturelles, Education
Acronyme de l'unité :	EXPERICE
Label demandé :	EA
N° actuel :	3971
Nom du directeur (2012-2013) :	M. Gilles BROUGÈRE
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M. Gilles BROUGÈRE

Membres du comité d'experts

Président :	M. Bernard DAUNAY, Université de Lille 3
Experts :	M. Eric DUGAS, Université de Bordeaux 4
	M. Jean HOUSSAYE, Université de Rouen
	M ^{me} Martine LANI-BAYLE, Université de Nantes
	M. Régis MALET, Université de Bordeaux 4, (représentant du CNU)
	M. Bernard REY, Université libre de Bruxelles, Belgique

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M^{me} Viviane COUZINET

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

M. Charles DESFRANCOIS, Université Paris 13

M^{me} Anne-Marie HELVETIUS, Université Paris 8



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Créé en 2005 par le regroupement de deux unités de recherche, le GREC (Paris 8) et le LAMCEEP (Paris 13), EXPERICE (Expérience, Ressources culturelles, Éducation) est une équipe d'accueil interuniversitaire (EA 3971) ayant pour tutelle principale l'université Paris 13 et comme tutelle secondaire l'université Paris 8.

Équipe de Direction

Directeur : M. Gilles BROUGÈRE (responsable du Programme de recherche transversal 1, PRT1) Directeurs adjoints : M^{me} Christine DELORY-MOMBERGER (responsable de l'équipe 1) et M. Remi HESS (responsable du PRT3).

Autres membres du conseil de l'unité de recherche : M^{me} Pascale GARNIER (responsable de l'équipe 2) ; M. Jean-Louis LEGRAND (responsable de l'équipe 3) ; M^{me} Sylvie RAYNA (responsable du PRT2) ; M^{me} Lucette COLIN ; M^{me} Frédérique LERBET- SERENI.

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	23	21	19
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	4		
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	27	21	19

Taux de producteurs	90,5 %
---------------------	--------



Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	77	
Thèses soutenues	51	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	3	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	10	9

● Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité mène des recherches portant sur des objets importants en sciences de l'éducation, pour certains d'entre eux à la marge des thèmes les plus fréquemment traités, et qui confèrent à l'unité une visibilité nationale et internationale. L'unité est structurée en trois équipes d'inégale importance numériquement ces dernières sont présentées comme « axes » dans le dossier, mais le directeur de l'unité, à la question posée par le comité de visite sur le statut exact des axes, a confirmé leur statut d'équipes et indiqué son souhait d'une évaluation propre pour chacune d'elles.

La production (scientifique et à destination d'un public large) est importante et montre une réelle vitalité des champs de recherche explorés par les membres de l'unité, au sein des trois équipes ou des trois programmes de recherche transversaux.

L'utilité des recherches menées se traduit par des résultats intéressants dans les champs abordés et par une réelle créativité méthodologique.

Concernant les ressources financières de l'unité, elles sont stables et consistent en deux dotations de l'université Paris 8 et de l'université Paris 13 (gérées séparément) et surtout en apports liés à des projets : en 2011, les financements liés à des projets propres à l'unité (ANR et contrats privés), d'un montant de 60 605 €, représentent deux fois le montant des dotations des établissements (29 500 €).

Points à améliorer et risques liés au contexte

Il existe un risque pour l'existence même de l'unité, du fait du contexte de rapprochement entre les universités, qui a évolué récemment : au lieu d'un Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui réunissait Paris 8, Paris et le Centre national des arts et métiers (CNAM), envisagé au moment de la création de l'unité de recherche, le projet actuel des deux universités de tutelle est plutôt d'intégrer deux PRES différents : Sorbonne Paris Cité (dont Paris 13 fait partie) et le PRES Paris-Lumières (dont Paris pourrait faire partie). Pour autant, le projet de campus Condorcet, dont sont parties prenantes les deux établissements, peut laisser penser à terme, mais sans certitude, à une plus grande intégration des équipes de l'unité. A ces éléments de contexte s'ajoute le problème de l'appartenance des doctorants à deux écoles doctorales différentes (voire trois, en comptant celle de Pau, pour des doctorants suivis par les deux enseignants-chercheurs de l'université de Pau membres de l'unité).

Si la répartition des chercheurs entre équipes est clairement marquée par les appartenances institutionnelles aux deux universités (on n'observe qu'une exception : un enseignant-chercheur de Paris 8 dans l'équipe 3, composée pour l'essentiel de membres de Paris 13), les relations entre les membres des deux universités reste faible dans les recherches effectives. Cette situation ne se modifie pas avec les programmes de recherche transversaux (PRT), dont les deux premiers sont très fortement irrigués par l'équipe 2 : si l'on prend seulement en compte les publications, la quasi-totalité des publications des PRT1 et PRT2 sont de membres de l'équipe 2 (donc de Paris 13). Le PRT 3, quant à lui, le plus transversal aux équipes et aux établissements, ne sera pas reconduit dans le prochain quinquennal.

Si EXPERICE bénéficie de la mutualisation de personnels d'appui à la recherche dans les deux universités, l'absence de personnel administratif propre à l'unité de recherche est identifiée par ses membres comme une difficulté.



Recommandations

Le nombre d'inscriptions en thèses, qui a diminué depuis le dernier contrat et que le projet prévoit encore de réduire, reste très important et peu en rapport avec le nombre de titulaires d'une HDR. Si cette situation concerne surtout l'équipe 3, une politique d'incitation à la soutenance d'HDR devrait être mise en œuvre dans toute l'unité, pour augmenter le nombre de maîtres de conférences susceptibles de diriger des thèses (deux HDR, dont une pour l'équipe 1 et une pour l'équipe 3 ont été soutenues dans le précédent quinquennal). Plus généralement, la politique interne de formation des enseignants-chercheurs pourrait être améliorée en augmentant les co-encadrements, très rares actuellement.

Concernant la politique de publication, le nombre d'articles de revues répertoriées par l'AERES ou par des bases de données (ACL) pourrait être accru, ce qui permettrait d'équilibrer une politique de l'unité qui s'expose très fermement en faveur du livre et de la publication à large public. Une politique de co-publications (rares actuellement) permettrait de réduire la disparité entre chercheurs en termes de nombres de publications.

Si Le sujet dans la cité, revue portée par des membres de l'unité de recherche, a demandé sa reconnaissance par l'AERES, une demande similaire pourrait être envisagée par l'autre revue portée par l'unité, Pratique de formation/Analyse ; en cas de reconnaissance, les articles publiés dans ces revues pourraient être identifiés comme ACL (de ce point de vue, il faut observer que, dans les résultats de l'unité comme dans les fiches d'activité, si les articles publiés dans Le sujet dans la cité sont identifiés comme relevant de revues « non répertoriées », les articles publiés dans Pratique de formation/Analyse sont identifiées comme relevant de revues dites « répertoriées »).

3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le bilan fait ressortir la grande qualité et l'importante quantité des publications de l'unité. Le bilan quantitatif des productions fait ressortir 40 ouvrages, 59 directions d'ouvrages ou de numéros de revues, 245 chapitres d'ouvrages, 31 articles publiés dans des revues classées par l'AERES (dont 4 dans des revues classées « Interface »), et 30 articles écrits en langues étrangères dans d'autres revues (auxquels il faut ajouter un grand nombre d'autres publications, dont 20 articles dans les revues de l'unité).

Le taux moyen de publications (si l'on s'en tient aux quatre catégories de publications signalées ci-dessus) est de plus de 10 publications par enseignant-chercheur ; les doctorants publient eux-mêmes beaucoup (un quart du total des publications recensées ci-dessus). Il faut noter cependant une grande disparité entre les enseignants chercheurs, avec quelques uns très producteurs, souvent dans des revues reconnues dans le champ et avec un grand nombre de productions en langues étrangères, mais un taux assez important ; c'est ainsi que 40% des productions des enseignants-chercheurs sont le fait de seulement 5 d'entre eux et que près de 40% des titulaires ne publient pas dans des revues classées par l'AERES.

Il faut noter par ailleurs l'implication de l'unité dans deux revues : l'une, ancienne, Pratique de formation/Analyse, créée en 1981, l'autre, créée récemment, en 2010, Le sujet dans la Cité. Revue internationale de recherche biographique. L'unité gagnerait encore en visibilité si ces deux revues étaient répertoriées par l'AERES et le CNU (la dernière revue en a déjà fait la demande).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le nombre important de contrats financés (dont un projet ANR porté par l'équipe 2 et un autre dont la même équipe est partenaire, un projet européen doté de 25 000 €), l'appartenance de l'équipe 2 au LABEX ICCA (Industrie culturelle création artistique), les relations structurantes avec d'autres unités de recherche, notamment étrangères, sont des signes du rayonnement national et international de l'unité, que vient renforcer une politique de publications en plusieurs langues étrangères.

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

L'unité de recherche fait le choix d'une politique de valorisation de ses travaux auprès d'un large public. Les recherches sont parfois ancrées dans le contexte local (cf. un projet régional doté de 100 000 € pour l'équipe 1). Au niveau des établissements, nombreux sont les enseignants-chercheurs impliqués dans des responsabilités pédagogiques (formations en licence et en master en collaboration avec d'autres UFR, rôle dans des services communs d'université, ...) et administratives (direction d'UFR, vice-présidence d'université, participation à des conseils centraux...).

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

L'unité est organisée en équipes et en programmes de recherche transversaux (PRT). Les équipes, marquées institutionnellement, ne dialoguent pas beaucoup entre elles : ainsi, les équipes 1 et 3, dont certaines orientations thématiques, même si les approches sont différentes, pourraient donner lieu à plus de collaborations effectives, qui aboutiraient à des publications communes, ne serait-ce que pour instituer un dialogue théorique permettant d'identifier les différences d'approche.

Les PRT ont cette fonction de mise en dialogue des chercheurs de l'unité, mais les deux premiers PRT sont fortement irrigués par l'équipe 2 (si l'on prend seulement en compte les publications, la quasi-totalité des publications des PRT1 et PRT2 sont le fait de membres de l'équipe 2). Le PRT 3 est le plus transversal aux équipes, au regard des publications (mais ces dernières, en faible nombre, sont le fait de deux de ses membres, appartenant respectivement aux équipes 1 et 3).



Au cours de la visite ont été mieux mis en lumière les nombreuses collaborations à l'œuvre (master commun cohabilité P8 et P13, réelle mutualisation des enseignements et des étudiants entre les deux établissements et des trois équipes, réunion de l'ensemble de l'unité lors de journées de travail sur un thème, journées d'étude autour des PRT avec des invités extérieurs, collaboration dans le cadre des revues de l'unité, circulation de certains doctorants entre les activités des équipes, ...). Une concrétisation de ces collaborations en termes de productions les rendrait plus visibles de l'extérieur.

La vie de l'unité (et de ses structures) est rendue possible essentiellement par l'investissement et la production de quelques membres de l'unité.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

La formation doctorale ne fait pas l'objet d'une présentation détaillée dans le rapport écrit et c'est la visite, au cours de la présentation de l'unité par le directeur et de la rencontre avec les doctorants, qui a permis de voir l'importance de l'aide apportée aux doctorants. Ces derniers suivent, d'après les doctorants rencontrés, entre six et huit séminaires doctoraux par an selon les équipes, dont certains sont des ateliers à l'écriture d'articles, auxquels s'ajoutent des suivis de séminaires ou de journées de travail au sein d'autres équipes.

Les aides à l'écriture, les aides financières aux déplacements (colloques ou enquêtes de terrain) et les aides diverses (locaux, matériels, reprographie, ...) sont soulignées par les doctorants. Ces derniers s'investissent dans les instances scientifiques et consultatives des écoles doctorales ; le premier colloque des doctorants de Paris 13 (ED Erasme (ED493), a été organisé par les doctorants de l'unité et ceux de l'équipe 3 ont relancé récemment la revue Les Irréductibles (qui avait déjà paru de 2002 à 2008), destinée à offrir un espace d'écriture aux doctorants et aux étudiants de master.

L'unité compte 9 HDR pour 21 membres ; il y a 77 thèses en cours, inégalement réparties entre les équipes et entre les personnes. La diminution du nombre d'inscriptions en thèses pour l'unité, entamée au cours du quinquennal en cours, se poursuivra dans le prochain.

L'implication des titulaires dans les masters (notamment internationaux, comme MERFA - Master Européen de Recherche en Formation des Adultes) est importante, et il faut noter que des doctorants assument des charges de cours en master.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Une refonte des équipes avait été envisagée mais n'a pas été réalisée en raison des incertitudes institutionnelles. En l'état, le projet correspond donc à une reconduction de la structure scientifique de l'unité et des thématiques de chaque équipe, dont le bilan fait apparaître, aux yeux de ses membres, la productivité. La seule modification importante est la disparition du PRT3.

Une convergence des travaux des trois équipes vers les thématiques de recherche sur le corps est susceptible de favoriser une plus grande transversalité au sein de l'unité et un meilleur équilibre entre les équipes dans le PRT1.

L'implication des chercheurs de l'unité dans divers projets financés, la participation active aux recherches de chercheurs retraités (parfois encore émérites) qui s'investissent dans l'unité de façon « officieuse », l'importance des relations avec d'autres équipes de recherche, en France comme à l'étranger, laissent supposer la viabilité du projet présenté.

4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 :

Le sujet dans la cité : éducation, individuation, biographisation

Nom du responsable : M^{me} Christine DELORY-MOMBERGER

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	4	4	4
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1		
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	5	4	4

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	13	
Thèses soutenues	5	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3



• Appréciations détaillées

L'équipe 1 a développé son orientation actuelle avec la nomination de la professeure qui en a pris la responsabilité, orientation qui a donné son nom à une revue créée en 2010, Le sujet dans la cité. Elle comprend quatre enseignants-chercheurs, tous de Paris 13.

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Croisant observations empiriques et analyses théoriques aux fins d'élaborations conceptuelles, l'équipe travaille cinq grandes opérations s'inscrivant dans le champ de la recherche biographique et s'attachant à décrire les processus de construction du sujet au sein de l'espace social. S'approchant des travaux et recherches plus anciens en histoires et récits de vie, elle y adjoint les ressources réflexives de la philosophie allemande.

Rapportée au petit nombre de ses membres, la production scientifique est importante : 3 ouvrages, 12 directions d'ouvrages et 65 chapitres, 14 articles dans des revues classées par l'AERES (dont deux dans des revues « Interface »), 12 autres dans des revues en langues étrangères ; ajoutons 8 publications de vulgarisation qui témoignent de la volonté de communiquer leurs résultats au plus grand nombre (conformément au lien des recherches avec la cité et l'espace social). Si ces productions sont majoritairement le fait de la responsable de l'équipe, tous les membres sont producteurs.

La revue de l'équipe, Le sujet dans la cité, a demandé sa reconnaissance par l'AERES, elle sera examinée à l'issue de ses trois premières années d'existence conformément à la règle établie dans la discipline.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe présente un nombre important de communications - notamment invitées - avec actes comme sans actes. Elle travaille à plusieurs projets de collaborations interuniversitaires. Son objectif est de se situer dans l'ancrage territorial du Campus Condorcet et de s'inscrire dans le PRES Paris-Cité.

L'activité internationale est conséquente, tous les membres de l'équipe présentant des attaches ou entrées particulières (Allemagne, Brésil, Afrique du nord). De fait, une partie des chapitres, articles ou actes est publiée dans ces pays en allemand ou en portugais.



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

L'interaction avec l'environnement social, économique et culturel est en lien avec la qualité scientifique des travaux de l'équipe, dont les recherches ont vocation de s'effectuer sur l'environnement social et culturel sur lequel elles portent. D'où divers partenariats dans le cadre de la cité avec les collectivités et territoires, dans lesquels elle organise des communications ou journées d'études débouchant sur des publications leur étant destinées. Il faut notamment signaler un projet élaboré dans le cadre des PICRI (Partenariats Institutions-Citoyens pour la recherche et l'innovation) du Conseil régional Île de France (doté d'environ 100 000€ entre 2012 et 2014).

Cela peut conduire l'équipe à concevoir et mettre à l'épreuve des dispositifs d'accompagnement des acteurs, par une recherche collaborative visant à une mise en place de pratiques différentes d'action sociale (par exemple auprès des personnes handicapées vieillissantes ou en étudiant les pratiques éducatives et politiques publiques dans des écoles rurales à Bahia). Notons encore le projet de création d'une « Université ouverte du sujet dans la cité »

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

Il s'agit d'une équipe motivée et engagée œuvrant dans des dispositifs communs mais variés et souvent ponctuels. Elle publie peu ensemble en tant qu'équipe, la collaboration entre les membres n'étant guère visible, chacun semblant avoir ses secteurs préférentiels.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les doctorants font état de huit séminaires par an au sein de l'équipe et des rencontres dans le cadre du Sujet dans la cité. Ils évoquent un soutien pour la rédaction et la publication, ce dont témoigne la liste des publications, ainsi que pour leurs déplacements aux colloques ou congrès. Leur participation est sollicitée pour l'organisation des journées d'études.



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet s'inscrit dans la continuité : travail sur le sujet en interaction avec son environnement autour d'une double déclinaison, le pouvoir d'agir des acteurs et les enjeux épistémologiques et méthodologiques de la recherche biographique en éducation. Cet objectif doit permettre à l'équipe de développer ses partenariats.

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte :

Les thématiques autant que la méthodologie sont sinon innovantes, en tout cas insuffisamment travaillées en sciences de l'éducation : elles présentent de l'intérêt dans le champ, du fait de leur interdisciplinarité aux confins de la sociologie et de la philosophie et de leurs résonances sociales et politiques. L'équipe élargit des collaborations et ancrages internationaux autour des réseaux de chacun des membres, notamment avec l'Allemagne et le Brésil.

● Points à améliorer et risques liés au contexte :

L'implantation de l'équipe dans le contexte de Paris 13 ressemble plus à une juxtaposition qu'à une fédération avec l'équipe 2, les principaux ancrages de l'équipe 1 se situant dans des réseaux nationaux et surtout internationaux plutôt qu'au local. Le départ à la retraite de l'initiatrice ainsi que d'un maître de conférences HDR (c'est-à-dire la moitié des titulaires) risque d'amoindrir ces perspectives de recherche.

La viabilité de l'équipe rend nécessaire une approche plus collective des objets, tant sur le plan épistémologique que dans la mise en œuvre de recherches empiriques. Ainsi que des contacts ou échanges plus forts avec les autres équipes de l'unité et avec les diverses équipes nationales de sciences de l'éducation.

● Recommandations :

L'équipe gagnerait à mieux constituer les relations entre les déclinaisons envisagées, recherches individuelles, questions épistémologiques et recherches de terrain.

Il serait également intéressant de travailler les liens et collaborations avec les champs proches et institués depuis longtemps (notamment avec l'équipe 3 de l'unité : formation tout au long de la vie, histoires de vie en formation, ...).



Équipe 2 : Loisir, jeu et objets culturels de l'enfance

Nom du responsable : M^{me} Pascale GARNIER

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	6	5	5
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1		
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	7	5	5

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	10	
Thèses soutenues	6	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	2	
Nombre d'HDR soutenues	0	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	2

• Appréciations détaillées

L'équipe 2 développe des recherches originales dans le champ des sciences de l'éducation.

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'originalité et l'intérêt de l'objet de recherche de l'équipe, qui porte sur les objets culturels liés à l'enfance et sur la culture enfantine, sont reconnus dans le paysage scientifique français. Les extensions de cet objet spécifique (ouverture aux « biens de l'enfant » saisis plus globalement, élargissement aux objets et pratiques ludiques à tous les âges de la vie, approches historiques et actuelles du livre pour la jeunesse, ...) et les liens entre dimensions ludique et éducative des pratiques culturelles en question sont pensés dans une cohérence qui donne une unité aux activités menées par les membres de l'équipe. L'originalité des travaux induit des innovations méthodologiques réelles. Les productions scientifiques sont nombreuses, les supports variés. L'équipe a produit ces cinq dernières années 2 ouvrages, 5 directions d'ouvrages et 57 chapitres, 10 articles dont 6 dans des revues classées par l'AERES et 4 dans d'autres revues en langues étrangères. Une part plus consistante donnée aux articles scientifiques répertoriés par l'AERES accroîtrait encore la visibilité scientifique de l'équipe.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe a su tisser au fil du temps des liens étroits et variés avec des communautés de recherche sur le plan national et surtout international. On relèvera notamment que l'équipe 2 contribue à l'assise de l'unité par son inscription au sein du Labex ICCA.

La diffusion et le rayonnement des recherches sont assurés par les publications, les nombreuses invitations à des colloques, les collaborations locales, nationales et internationales, et notamment avec plusieurs unités de recherche, universités et réseaux à l'international.

Enfin, la participation à des projets de recherches collaboratifs financés (dont deux projets ANR, dont l'équipe est soit porteuse soit partenaire, deux autres projets ANR auxquels participe un chercheur de l'équipe) témoigne de l'originalité et de la pertinence des recherches entreprises au sein de l'équipe qui, sur ce plan, atteint l'excellence.

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

Fort de ces partenariats variés, l'équipe de recherche possède un réel ancrage territorial (avec la ville d'Issy-les-Moulineaux et des partenaires privés), fondé sur le projet scientifique d'analyse des nouvelles pratiques sociales (Internet, jeux vidéo et de rôles, ludo-aliments, etc.) et permettant de le faire évoluer.

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

Équipe dynamique, impliquée dans la vie scientifique de l'unité (notamment au travers des deux premiers PRT, qu'elle porte presque seule). Le travail collectif au sein de l'équipe n'a cependant pas une grande visibilité, qui pourrait s'accroître notamment par une politique de co-écritures d'articles ou des co-cadremements de thèses.



Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les doctorants font état de sept séminaires par an au sein de l'équipe et signalent leur sollicitation dans les projets de l'équipe et l'organisation des manifestations scientifiques, ainsi que les aides à l'écriture dont ils bénéficient.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet de l'équipe pour le nouveau quinquennal s'inscrit dans la continuité du précédent. Une évolution est cependant visible (et concrétisée par le nouvel intitulé de l'équipe : « Loisir, jeu et objets culturels de l'enfance »), qui signale une certaine prise de risque dans l'ouverture à de nouvelles perspectives. Il faudra veiller à ce que l'élargissement des objets de recherche ne dilue pas la spécificité de l'équipe et que les moyens (humains, matériels, scientifiques) soient à la hauteur des ambitions, notamment dans des domaines dont d'autres équipes sont par ailleurs spécialistes (comme la question du corps).

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte :

La thématique de l'équipe interne est bien identifiée dans le champ des sciences de l'éducation et donne lieu à des recherches de grande qualité, appuyées sur des choix méthodologiques originaux. La très bonne insertion dans les milieux académique, social et économique concourt au rayonnement scientifique, qui se concrétise par de nombreux projets financés et par des participations à des réseaux importants (dont un LABEX).

● Points à améliorer et risques liés au contexte :

La publication scientifique gagnerait à cibler davantage des revues reconnues par l'AERES et à être davantage pensée dans une dynamique collective. L'ouverture sur de nouveaux objets de recherche, dans l'actuel contexte de l'équipe et de l'unité, nécessite une prudence face aux risques qu'elle peut engendrer, en terme de cohérence pour l'équipe comme pour ses thématiques centrales.

● Recommandations :

L'équipe devrait faire en sorte de préserver sa spécificité dans le paysage scientifique des sciences de l'éducation.

Elle gagnerait à poursuivre les efforts fournis quant à la visibilité scientifique par une production plus abondante d'articles scientifiques dans des revues reconnues du champ.



Équipe 3 : Education tout au long de la vie

Nom du responsable : M. Jean-Louis LEGRAND

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	13	12	10
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	2		
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	15	12	10

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	59	
Thèses soutenues	40	
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	5	4



• Appréciations détaillées

L'équipe 3 regroupe le plus grand nombre d'enseignants-chercheurs de l'unité de recherche, répartis sur trois sites : dix enseignants-chercheurs à l'université Paris 8, deux à l'université de Pau et des pays de l'Adour et un à l'université Paris 13.

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Il s'agit d'une équipe ancienne qui s'attache à explorer d'une manière critique « l'éducation tout au long de la vie », ce qui la conduit à s'intéresser à différents d'objets généralement peu étudiés ailleurs dans l'espace francophone tels que les dispositifs de formation et d'intervention n'empruntant pas la forme scolaire, les parcours de vie et processus de formation, les pratiques du corps et de la santé comme domaine d'apprentissage. Elle met en œuvre, pour poursuivre ces objectifs, des méthodologies innovantes.

Prise globalement pour l'ensemble de l'équipe, la production scientifique est abondante, mais elle est inégale selon les chercheurs (dont deux ne peuvent être considérés comme producteurs). En outre les publications sont plus souvent des ouvrages et des chapitres d'ouvrages que des articles dans des revues scientifiques : on compte 30 ouvrages, 28 directions d'ouvrages et 81 chapitres, contre 11 articles dans des revues classées par l'AERES (dont deux dans des revues « Interface »), et 14 articles dans d'autres revues en langues étrangères.

On observe que deux membres de l'équipe n'ont publié aucun article, que quatre autres n'ont publié aucun article dans des revues répertoriées par l'AERES et que deux n'ont publié des articles que dans des revues « Interface ». En outre, 16 articles sont parus dans la revue de Paris 8, Pratiques de formation/Analyses, revue animée par l'équipe elle-même, ce qui amoindrit la confrontation au reste de la communauté scientifique.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe, reconnue dans son domaine, affiche un nombre important de collaborations nationales et internationales, dont certaines sont ponctuelles (participation à des rencontres) et d'autres plus suivies (dans le cadre de programmes de recherche, dont un projet européen doté de 25 000 €). Elle bénéficie d'une reconnaissance internationale, dont témoigne le nombre significatif de ses publications en langues étrangères.

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

Les recherches menées dans l'équipe sont fortement liées à des demandes sociales. Elles impliquent souvent des saisies critiques du fonctionnement d'institutions et de dispositifs. Elles comportent des interventions de terrain et sont généralement menées dans une perspective de transformation.

Ces aspects se traduisent par des collaborations avec des institutions diverses, par un nombre important de conférences, de journées d'études et de séminaires dans des milieux extérieurs à la recherche.

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

Il s'agit d'une équipe dynamique en laquelle n'apparaissent pas de facteurs de dispersion. Toutefois, on constate peu de publications co-écrites par deux ou plusieurs membres de l'équipe. Il n'apparaît pas non plus de co-encadrement de thèses, impliquant une collaboration entre titulaires d'HDR et non titulaires.



Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'équipe accueille un nombre important de doctorants (59) pour un effectif de 5 titulaires d'HDR (dont trois dirigent plus de 10 thèses). Toutefois, en fonction de la règle que s'est donnée l'unité de recherche, ce nombre est appelé à baisser dans les années qui viennent.

Les doctorants disent trouver, au sein de l'équipe, des conditions de travail satisfaisantes et avoir le sentiment d'être bien intégrés dans la vie et l'activité de l'équipe (ils font par ailleurs état de relations régulières avec ceux de l'équipe 1). Ils bénéficient de 8 séminaires par an à Paris 8 (auxquels s'ajoutent deux journées dans le cadre de l'école doctorale) ; pour ceux de Pau, 3 séminaires de deux jours sont organisés annuellement.

Les doctorants estiment recevoir une bonne aide à l'écriture, ce que confirme d'ailleurs le taux élevé de publications dont ils sont auteurs. Ils ont relancé récemment la revue Les Irréductibles, destinée à offrir un espace d'écriture aux doctorants et aux étudiants de master.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Pour le quinquennal à venir, l'équipe entend poursuivre ses orientations: questionnement anthropologique et clinique sur les pratiques culturelles et interculturelles ; exploration des pratiques d'écritures de la vie ; modalités d'intervention socio-éducative centrées sur l'expérience d'apprentissage et d'autoformation ; recherches sur les théories pédagogiques mises en œuvre dans le cadre des thèmes précédents. Elle entend en outre donner de plus en plus d'importance aux théories philosophiques de la formation par l'expérience, ainsi qu'aux questions d'éducation à la santé. Ce projet assure la continuité avec les travaux antérieurs et répond à des demandes sociales fortes.

Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

L'équipe affiche un nombre important de collaborations scientifiques et bénéficie d'une reconnaissance nationale et internationale dans son domaine de recherche, qui est par ailleurs en lien avec des demandes sociales.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

La production scientifique, envisagée d'un point de vue quantitatif, bien que satisfaisante globalement, est inégale selon les chercheurs. Pour certains, la publication d'articles et, notamment, d'articles dans des revues répertoriées par l'AERES, est faible. En outre, il y a peu de publications engageant la co-écriture de plusieurs des membres de l'équipe.

Le contexte institutionnel actuel est difficile et pourrait affaiblir la dynamique de l'équipe. Le grand nombre de doctorants, joint à des charges d'enseignement importantes et à la non reconduction d'un poste de professeur, limite la disponibilité de l'équipe pour la recherche et risquerait, dans la durée, de nuire à l'engagement collectif.

- Recommandations :

L'équipe gagnerait à se donner une politique de publication plus orientée vers les articles de revues, particulièrement dans les revues répertoriées par l'AERES, permettant ainsi d'ouvrir son travail à la discussion au sein de la communauté scientifique des sciences de l'éducation.

L'équipe pourrait également répartir plus largement l'encadrement des nombreux doctorants qui souhaitent faire leur thèse en son sein, notamment en jouant sur la possibilité de co-direction entre titulaires et non-titulaires d'HDR. Une politique de co-publication et d'aide interne à l'écriture auprès des maîtres de conférences permettrait également d'augmenter le nombre de titulaires d'HDR.



5 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début : 17 décembre 2012 à 10h00

Fin : 17 décembre 2012 à 18h00

Lieu de la visite : Unité de formation et de recherche lettres sciences humaines et sociales

Institution : Université Paris 13

Adresse : 99 av. J. B. Clément, 93430 Villetaneuse

Déroulement ou programme de visite :

10h30-13h : Réunion à huis clos du comité et déjeuner

13h-15h10 : Présentation et discussion du bilan et du projet de l'unité de recherche

13h-13h40 : Présentation du bilan de l'unité, des programmes de recherche transversaux et discussion avec le comité (25 mn)

13h40-15h10 : Présentation du projet de l'unité et des programmes transversaux par le Directeur de l'unité, puis présentation du projet des équipes par chaque responsable d'équipe (40 mn) et discussion avec le comité (50 mn)

15h10-15h20 : pause

15h20-15h40 : Rencontre entre le comité et les Vice-présidents recherche de l'université Paris 13 et de l'université Paris 8

15h40-16h00 : Rencontre entre le comité et les doctorants

16 h - 18 h : Réunion à huis clos du comité

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

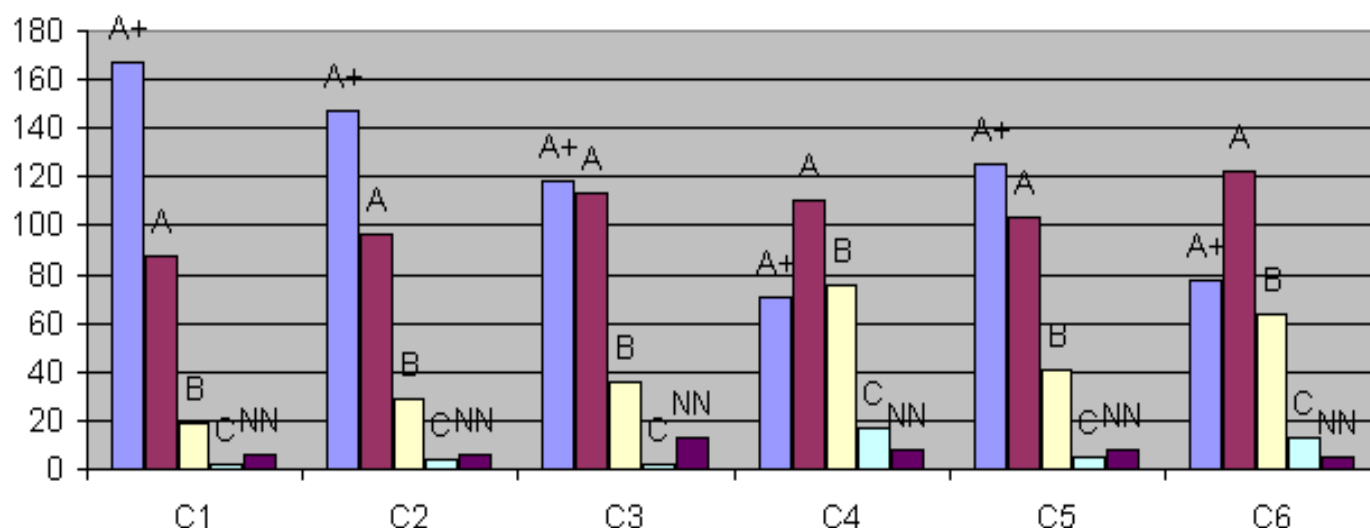
Notes

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