



HAL
open science

EDA - éducation, discours, apprentissages

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. EDA - éducation, discours, apprentissages. 2009, Université Paris Descartes. hceres-02031558

HAL Id: hceres-02031558

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02031558v1>

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

Rapport d'évaluation

Unité de Recherche :

Education et Apprentissage (EDA) - EA 4071
de l'Université Paris Descartes



Avril 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Education et Apprentissage (EDA) - EA 4071
de l'Université Paris Descartes

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Avril 2009



Rapport d'évaluation



L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Education et Apprentissage

Label demandé : EA

N° si renouvellement : 4071

Nom du directeur : M. Georges-Louis BARON

Université ou école principale :

Université Paris Descartes

Autres établissements et organismes de rattachement :

Date(s) de la visite :

26 janvier 2009

Membres du comité d'évaluation



Président :

M. Gérard SENSEVY (Université de Bretagne Occidentale)

Experts :

M. Marc BRU (Université Toulouse 2 - Le Mirail)

M. Alain MARCHIVE (Université de Bordeaux)

Mme Andrée TIBERGHIE (Université de Lyon)

M. André TRICOT (absent le jour de la visite)

Expert(s) représentant des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

Mme Chantal AMADE-ESCOT (CNU)

Observateurs



Délégué scientifique de l'AERES :

Mme Annie VINTER

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

M. Arnaud DUCRUIX (Vice-Président du Conseil d'Administration de l'Université Paris Descartes)

1 • Présentation succincte de l'unité

- 16 enseignants-chercheurs, 1 chercheur EHESS (projet), 44 doctorants
- 7 HDR
- Nombre de HDR encadrant des thèses : 7
- 30 thèses soutenues sur la durée du quadriennal ; 44 thèses en cours ; 1 financement indiqué
- Durée moyenne des thèses : 4 ans 6 mois, depuis 2000.
- Taux d'abandon : difficile à évaluer
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 3
- Nombre de publiants : 13

2 • Déroulement de l'évaluation

Le directeur de l'unité effectue une présentation à la fois précise et synthétique du bilan et du projet des 3 axes de l'équipe, qui permet de saisir certains éléments fédérateurs qui n'étaient pas apparus aux membres du comité de visite à la lecture du rapport. Cette présentation est complétée par un exposé du chercheur EHESS nouvellement arrivé dans l'équipe pour ce quadriennal.

Les membres du comité posent ensuite des questions auxquelles répondent le directeur, la directrice de l'équipe lors du précédent quadriennal et les membres de l'équipe présents. Le comité d'experts reconnaît la qualité des réponses et l'investissement collectif et personnel des membres de l'équipe dans ces réponses.

Le comité rencontre ensuite huit doctorants, puis le vice-président du conseil d'administration de Paris 5, et se réunit à huis clos pour élaborer les principales lignes du rapport.

3 • Analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen

EDA est composée de chercheurs confirmés, dont certains sont des personnalités reconnues en Sciences de l'Éducation. C'est une équipe relativement petite qui resserre son projet autour de 3 axes. Le comité note l'intérêt de ce resserrement, marquant plus fortement au sein de la nouvelle composition de l'équipe les relations possibles entre les différentes orientations de recherches développées lors du dernier quadriennal. Toutefois, la cohérence et l'unité scientifique de cette organisation mériteraient d'être précisées et davantage argumentées.

Le comité relève la pertinence de la continuité et du développement des thématiques autour des problématiques didactiques et cliniques du rapport au savoir. En particulier l'articulation dans le nouveau projet de ces thématiques avec les recherches portant sur les instruments informatisés et objets de savoir (en lien avec les résultats établis dans le précédent quadriennal) qui oriente l'équipe dans une direction prometteuse. Par ailleurs, l'inscription dans des réseaux internationaux significatifs (notamment PPF OPEN et PPF AIDA, projets européens) contribue à asseoir le travail scientifique dans des communautés reconnues.

Le bilan du quadriennal précédent fait apparaître une activité de production scientifique correcte, mais avec cependant une disparité importante, un certain nombre de chercheurs pouvant être considérés comme non publiants. La lecture du dossier ne fournit pas de bilan précis de la formation et du devenir des jeunes chercheurs. Les engagements dans plusieurs projets ou contrats montrent une dynamique scientifique indéniable, mais le dossier n'apporte pas de projection suffisamment précise en termes de politique scientifique.



Le comité note avec intérêt le ferme soutien de l'université Paris 5 aux SHS en général, aux sciences de l'éducation et à EDA en particulier, comme en témoigne la création d'un axe « Transmettre, Apprendre, Savoir » dont l'ex-directrice de l'unité est co-responsable ainsi que l'attribution d'un poste de professeur en didactique des sciences qui renforcera indéniablement les possibilités d'encadrement doctoral de l'équipe.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

• AXE 1 : Rapports aux savoirs et pratiques professionnelles en éducation et formation

Cet axe reprend et prolonge en particulier les travaux du thème 1 (Elèves et enseignants face aux objets de savoir) et du thème 2 (Difficultés en Education) du précédent quadriennal.

L'implication de l'équipe dans cet axe se traduit par des engagements nombreux dans des projets nationaux et internationaux et par des contrats plus locaux.

L'axe est subdivisé en 3 thématiques :

- L'évaluation des étudiants à l'université
- Poursuite des travaux sur le genre et le rapport au savoir
- Difficultés éducatives et handicaps... qui malgré leur diversité apparente, n'en conservent pas moins une réelle unité.

Au plan des publications, l'activité de l'axe demeure moyenne. Le comité attire l'attention sur la nécessité d'un investissement plus net, à la fois qualitatif et quantitatif, dans des revues internationales.

• AXE 2 : Situations d'enseignement et situations d'apprentissage

Cet axe regroupe à la fois des travaux issus du thème 1 (Elèves et enseignants face aux objets de savoir) et du thème 3 (Instruments informatisés et objets de savoir) du précédent quadriennal.

L'axe est subdivisé en 2 thématiques :

- Observation de classe et rapport au savoir, approche clinique
- enjeux didactiques des instruments logiciels et des ressources numériques.

La première de ces thématiques semble susceptible de densifier les relations entre les travaux menés par divers membres de l'équipe. La seconde constitue un point fort de l'équipe EDA, avec 3 directions de travail qui donnent lieu à de fructueuses collaborations nationales (particulièrement avec l'UMR STEF Cachan-INRP) et internationales, et de multiples directions de thèses d'étudiants étrangers au sein d'un projet susceptible d'apporter beaucoup à l'équipe, et, au-delà, à la communauté de recherche en éducation.

• AXE 3 : Diversité des modalités d'apprentissage et contexte

Cet axe s'inscrit dans la continuité du thème 4 (Différences culturelles et apprentissages) du précédent quadriennal, mais l'arrivée de nouveaux membres dans l'équipe et les relations de travail avec des réseaux internationaux pourraient autoriser de nouveaux développements, alliant à la fois les enquêtes de terrain, l'approche expérimentale, et l'approche conceptuelle. L'ambition consiste à développer une anthropologie des apprentissages.

L'axe est subdivisé en 4 thématiques :

- Catégorisation identitaire et apprentissages ;
- Analyse des processus de construction d'habiletés quotidiennes
- Scolarisation des minorités, Sédentarisation et individualisme
- Développement de la participation à des réseaux de recherche internationaux.



Cet axe présente un potentiel important de recherches, accru par l'arrivée du Groupe de Recherche Apprentissage et Contexte (GRAC). La proximité des approches (à dominante anthropologique) et des objets d'étude pourraient jouer un vrai rôle fédérateur (on pense par exemple à la notion de « technique du corps »), et par l'originalité méthodologique et conceptuelle de certains travaux (qui tentent de « combiner les exigences de contrôle des situations expérimentales et la pertinence à l'égard des situations de terrain »). Toutefois, en l'état, la mise en synergie des différentes recherches n'est pas effective. On peut donc considérer qu'elle doit constituer un objectif majeur de l'axe, et, au-delà, de l'équipe.

Les publications de niveau international, au sein de cet axe, sont par ailleurs très inégalement réparties.

Le projet de l'équipe met en évidence l'implication multiple de plusieurs chercheurs dans au moins deux des trois axes présentés ci-dessus (particulièrement entre les axes 1 et 2). Il y a donc certainement à construire, dans la perspective de travaux déjà engagés, des coopérations entre les deux premiers axes, d'une part, et le troisième.

5 • Analyse de la vie de l'unité

- En termes de management :

Le comité note que de fortes personnalités scientifiques réunies dans l'équipe parviennent à travailler ensemble au sein d'un collectif dont l'ambiance semble sereine, et considère cela comme une réussite en soi. Le comité relève cependant un certain manque de lisibilité des stratégies de développement de l'unité, alors que parmi les 7 HDR, 6 auront 65 ans ou plus à la fin du contrat en 2013.

- En termes de ressources humaines :

Un poste de professeur des universités en didactique des sciences a été redéployé en direction de l'équipe, ce qui confirme les propos du Vice-Président rencontré, à propos de l'engagement ferme de l'université dans le soutien à cette équipe. Le comité juge ce recrutement crucial, dans la mesure où la personne recrutée devra probablement prendre assez rapidement des responsabilités importantes au sein de l'équipe. Son activité scientifique devra entrer en synergie, et dynamiser les thématiques les plus prometteuses de l'unité.

- En termes de communication :

L'activité de l'équipe est importante dans ce domaine, aussi bien pour ce qui concerne sa place dans l'université, son placement international, que les activités de diffusion de la recherche et de valorisation.

6 • Conclusions

- Points forts :

- L'unité est susceptible de constituer un vrai collectif.
- Certains travaux bénéficient d'une réelle reconnaissance nationale et internationale, et l'équipe est intégrée au sein de projets internationaux d'envergure.
- La thématique de recherche autour d'une analyse fonctionnelle de l'action en contexte, intégrant les techniques du corps, et produite dans une perspective anthropologique, peut constituer une dimension fédérative pour l'équipe et semble réellement susceptible d'excellence scientifique.
- La qualité du suivi des thèses et de leur accompagnement est soulignée par les doctorants, le comité de visite suggère toutefois qu'un soutien plus important en termes de participation à des colloques internationaux des doctorants et d'aide à la publication soit développé.
- l'engagement de l'équipe dans la vie scientifique de son université.



- **Points à améliorer :**
 - L'identité scientifique et la cohérence du projet scientifique de l'équipe souffre d'un certain manque de lisibilité.
 - En lien avec le point précédent, les stratégies de développement scientifique de l'équipe n'apparaissent pas clairement.
 - Les publications d'articles en revue de rang A ou B ne sont pas assez nombreuses.
 - Certains enseignants-chercheurs ne semblent pas atteindre ou atteignent à peine le statut de publiants.

- **Recommandations :**
 - Produire des stratégies de développement scientifique (notamment en accentuant l'effort réel accompli en termes de production de dispositifs du type « journée EDA ») destinées à construire une véritable identité scientifique pour l'équipe.
 - Dans cette perspective, comme précédemment indiqué, la thématique de recherche centrée sur une analyse fonctionnelle de l'action en contexte, intégrant les techniques du corps, et produite dans une perspective anthropologique, pourrait constituer une perspective intéressante de développement fédérateur, à condition que les liens entre les deux premiers axes, d'une part, et le troisième axe, d'autre part, soient accrus.
 - Élaborer les stratégies des futurs recrutements dans l'équipe (compte tenu notamment des nombreux départs à la retraite au cours du quadriennal) dans cette perspective de constitution d'une véritable identité scientifique pour l'équipe.
 - Penser au renouvellement des HDR.
 - Inciter l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'unité à soumettre davantage d'articles dans les revues à comité de lecture international (selon la liste des revues en sciences de l'éducation et dans les disciplines contributives produites par l'AERES), en français et en anglais, particulièrement en aidant à la production dans cette dernière langue.

Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
A	A	A	B	A

Le Président
Axel KAHN

Paris, le 10 juin 2009

DRED 09/n°215

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des unités de l'AERES
20 rue Vivienne
75002 PARIS

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour l'envoi du rapport de comité de visite concernant l'équipe d'accueil « EA 4071 Education et apprentissage (EDA) » rattachée à mon établissement.

L'Université a pris bonne note des remarques du comité de visite et veillera, à ce que les recommandations faites soient suivies d'effet.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de ma meilleure considération.

Le Président de l'Université



Axel Kahn

Éléments de réponse au rapport du comité de visite de l'AERES

Ces éléments peuvent être organisés autour de trois points :

1. Identité et cohérence scientifique de l'unité

Un processus de structuration a été lancé

De 2004 à 2006, l'équipe s'est beaucoup étoffée et a connu un très important renouvellement : elle est passée de 7 enseignants-chercheurs permanents en 2002 à 12 en 2006 et à 15 en juin 2008, dans un contexte où il y a eu plusieurs départs en retraite. Dans le même temps, grâce en particulier aux efforts de la direction précédente et à l'appui de l'université, des recrutements successifs ont permis de constituer des axes. On peut certes en discuter les orientations, mais ces derniers témoignent d'un processus de structuration indéniable, dont l'évolution est forcément progressive dans un laboratoire pluridisciplinaire comme EDA.

Un renforcement significatif de l'axe 1 est engagé

Le départ à la retraite en 2006 d'un professeur et l'accession de la précédente directrice à d'importantes responsabilités administratives au niveau de l'université ont eu pour effet collatéral un certain fléchissement de la production dans des revues de rang A (sans toutefois que les flux de soutenance de thèse en soient affectés). C'est d'ailleurs ce qui a motivé la demande de recrutement d'un professeur ayant un profil de didactique des apprentissages scientifiques.

Nous avons eu la chance de recruter pour la rentrée de 2009-2010 un spécialiste réputé qui est actuellement responsable de l'UMR STEF (INRP- ENS de Cachan). Il viendra tout particulièrement renforcer cet axe.

Une évolution de l'axe 3 est en cours

S'agissant de l'axe 3, je conviens que la cohérence des différentes recherches n'est pas encore effective. Ce fait est à mettre en rapport avec la très récente arrivée du Groupe de Recherche Apprentissage et Contexte (GRAC).

Il est à noter cependant que les axes n'ont pas de caractère d'exclusivité mutuelle, puisqu'une même personne peut contribuer, au gré des projets, à deux d'entre eux. Nous comptons nous appuyer sur cette particularité pour préparer en commun des réponses aux appels d'offres de l'ANR et de l'Europe, ce qui nous semble de nature à favoriser la synergie de nos travaux.

Afin de mieux organiser notre développement, nous avons en outre décidé de mettre en place un bureau, qui aura notamment pour mission de mener, sur le modèle de ce qui a été mis en place en 2008 dans notre université, des auto-évaluations annuelles.

2. Productions scientifiques

La variabilité de la production scientifique des différents membres d'EDA peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- La publication dans des supports scientifiques de valeur mais non répertoriés par l'AERES.
- Les responsabilités administratives, parfois très prenantes, exercées à la fois par certains membres seniors mais aussi par des maîtres de conférences récemment nommés.
- L'intervention très importante de certains dans la valorisation et la diffusion de la recherche, ce qui conduit à une grande abondance de publications non prises en compte par l'AERES.

Nous comptons sur le bureau de l'unité pour développer une politique de publications dans des supports internationaux classés A et B sans pour autant négliger nos actions de valorisation et de diffusion.

3. Stratégie de développement scientifique

Notre laboratoire est actuellement dans une phase cruciale. Sa stratégie de développement s'inscrit dans les orientations prioritaires de notre université et notamment celles de l'Axe Thématique Prioritaire *Transmettre, apprendre, savoir*. Il est vrai que les habilités à diriger des recherches sont en fin de carrière, ce qui est à la fois un handicap pour l'avenir mais aussi un gage d'expérience. Le rajeunissement de l'équipe dépend d'éléments auxquels nous sommes particulièrement attentifs :

- De nouveaux recrutements (de ce point de vue le professeur que nous avons recruté peut encore espérer être actif pendant une quinzaine d'années).
- Des incitations et du soutien accordé aux maîtres de conférences actuellement en phase de rédaction de leur mémoire d'habilitation. Deux soutenances sont attendues d'ici la fin de l'année universitaire 2009-2010 et une autre en 2011.



Georges-Louis Baron