CREF - Centre de recherches éducation et formation

Rapport Hcéres

▶ **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CREF - Centre de recherches éducation et formation. 2013, Université Paris Ouest Nanterre La Défense. hceres-02032597

HAL Id: hceres-02032597

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032597

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 de Recherches Education et Formation

CREF

sous tutelle des établissements et organismes :

Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Février 2013

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

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

Notation

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

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

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

- Notation de l'unité : Centre de Recherches Education et Formation

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

- Notation de l'équipe : Apprenance et formation des adultes

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

- Notation de l'équipe : Savoir, Rapport au savoir et processus de transmission

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

- Notation de l'équipe : Crise, École, Terrains sensibles

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

- Notation de l'équipe : Education familiale et interventions sociales auprès des familles

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

Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre de Recherches Education et Formation
Acronyme de l'unité :	CREF
Label demandé :	EA
N° actuel :	1589
Nom du directeur (2012-2013) :	Mme Geneviève BERGONNIER-DUPUY
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	Mme Geneviève BERGONNIER-DUPUY

Membres du comité d'experts

Président : Mme Brigitte ALBERO, Université Rennes 2

Experts :

Mme Mireille CIFALI, Université de Genève, Suisse

M. Gilles COMBAZ, Université Lyon 2

Mme Julie DELALANDE, Université de Caen (Représentant du CNU)

M. Yves DUTERCQ, Université de Nantes

M. Mokhtar KADDOURI, Université Lille 1

M. André TERRISSE, Université Toulouse 2

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Joël LEBEAUME

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

M. Thierry MEYER, Directeur de l'école doctorale Connaissance, Langage, Modélisation (ED 139), représentant M. Philippe GERVAIS-LAMBONY, Président du conseil scientifique, Université Paris Ouest Nanterre.

M. Gérard LEBOUCHER, Directeur de l'UFR SPSE (Sciences Psychologiques et sciences de l'éducation)

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

L'origine du Laboratoire de Sciences de l'Éducation remonte au début des années 1970 (il était alors intégré au Laboratoire de Psychologie Sociale et de Sciences de l'éducation). Le Laboratoire Éducation-Formation (LEF) a été créé en 1986.

En 1992, il est devenu le Centre de Recherches Éducation et Formation (CREF) et a été structuré en trois secteurs de recherche : Savoirs et rapport au savoir ; Éducation familiale et Interventions sociales auprès des familles ; Crise, École, Terrains sensibles. Une petite équipe Enseignement supérieur a été créée en 1999.

À partir de 2000, le secteur Savoirs et rapport au savoir s'est divisé en trois sous-équipes : Pratiques enseignantes et apprentissage des élèves ; Rapports sociaux de sexe ; Formation et autoformation des adultes.

En 2007, six équipes ont été proposées lors de la demande d'habilitation du CREF pour le contrat 2007-2013 : Apprenance et formation des adultes ; Clinique du rapport au savoir ; Crise, École, Terrains sensibles ; Éducation familiale et interventions sociales auprès des familles ; Enseignement supérieur ; Genre, savoirs et éducation.

Le projet pour le contrat 2014-2018 évolue vers une structuration en 4 équipes (Apprenance et formation des adultes ; Savoirs, rapport au savoir et processus de transmission ; Crise, École, Terrains sensibles ; Éducation familiale et interventions sociales auprès des familles) et un thème transversal (Genre, savoirs et éducation).

Les activités de l'unité de recherche sont centrées sur l'analyse des champs de pratiques d'éducation et de formation à tous les âges de la vie : pratiques familiales, univers scolaires, formation professionnelle et autoformation des adultes.

Les personnels sont installés à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense dans des locaux spacieux et lumineux qui comportent les moyens techniques indispensables.

Équipe de Direction

La direction est assurée par Mme Geneviève BERGONNIER-DUPUY et la direction adjointe par M. Alain VULBEAU.

L'équipe de direction comprend les responsables des équipes et du thème transversal :

Équipe 1, Apprenance et formation d'adultes : M. Philippe CARRE

Équipe 2, Savoir, Rapport au savoir et processus de transmission : M. Philippe CHAUSSECOURTE

Équipe 3, Crise, École, Terrains sensibles : M. Alain VULBEAU

Équipe 4, Éducation Familiale et interventions sociales auprès des familles : Mme Geneviève BERGONNIER-DUPUY

La responsabilité du thème transversal - Genre, savoirs et éducation- est assurée par Mme Cendrine MARRO.

Nomenclature AERES

SHS4_3 Sciences de l'éducation

Effectifs de l'unité :

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012[1]	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	31	28(1)	24
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	3	3
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	**35**	**31**	**27**

Taux de produisants	***87,50 %***

(1) Sept enseignants-chercheurs exercent dans un autre établissement que l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense. L'autorisation de l'employeur ou les conventions n'ont pas été fournies dans le cadre de ce rapport.

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	63	
Thèses soutenues	64	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	0	
Nombre d'HDR soutenues	14	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	15	14

2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte

Le bilan de cette unité dans la période 2007–2012 permet de mettre en valeur plusieurs points forts.

L'inscription pluridisciplinaire explicite permet aux 31 chercheurs de l'unité de travailler une *complémentarité de différentes approches* dans l'analyse des champs de pratiques d'éducation et de formation à tous les âges de la vie : pratiques familiales, univers scolaires, formation professionnelle et autoformation des adultes.

Ce travail de mise en complémentarité s'avère *fédérateur d'une diversité de travaux* et *producteur d'une interdisciplinarité* articulant de manière pertinente plusieurs champs disciplinaires (histoire, philosophie, psychanalyse, psychologie clinique, sociologie). Celle-ci permet également d'ajuster la *cohérence entre résultats de recherche et engagements sociaux* (offre de formations, travaux de vulgarisation destinés aux professionnels et au grand public). Ce travail collectif vient ainsi *relayer les héritages fondateurs* sur des thématiques originales qui ont distingué cette unité par le passé (rapport au savoir, éducation familiale, autoformation, éducation et genre) *en les actualisant* par des avancées appréciables.

La gouvernance actuelle assure le pilotage dans une période délicate de transition (retraite, mutations, recrutements) en la dotant d'instances collégiales (conseil de laboratoire, assemblée générale, formation doctorale comportant un conseil spécifique et une équipe de pilotage) et d'instruments de régulation (liste des membres et doctorants, décomptes de la production, règlement intérieur, budget). Cette étape a ainsi permis de rapprocher des secteurs de recherche qui tendaient à s'autonomiser (intégration inter-équipes, thème transversal, formation doctorale d'Unité).

Les efforts produits ont ainsi débouché sur une *production scientifique* appréciable par son volume et par la diversité de son lectorat (chercheurs, professionnels, grand public). Cette production diversifiée assure à l'unité un rayonnement sur le territoire national, mais aussi à l'étranger selon une double finalité, explicite tout au long du rapport, d'élaboration de connaissances et d'intervention sociale.

La dynamique autour de la *formation par la recherche* (4 masters du Département des sciences de l'éducation) et *à la recherche* (doctorat en sciences de l'éducation) rend cette unité attractive (64 thèses et 14 HDR soutenues entre 2007 et 2012). La formation encourage les doctorants à la publication, notamment dans les revues de l'Unité, mais elle les engage également sur la voie d'une *professionnalisation* ultérieure dans le supérieur (12 docteurs sur 64 sont devenus MCF). Cette volonté transparaît également dans le soutien aux évolutions de carrière des enseignants-chercheurs (sur 14 HDR soutenues, 7 MCF sont devenus PR).

Cette dynamique enrichit le champ large de la recherche en éducation et formation par la création et l'animation de trois revues scientifiques reconnues par l'AERES (Revue internationale d'éducation familiale ; Savoirs ; Revue Cliopsy) et une revue interface (Spécificités) et par l'organisation de manifestations scientifiques à l'échelle nationale et internationale.

Le projet fait apparaître une restructuration de six à quatre équipes, auxquelles s'ajoute un thème transversal (Genre, savoirs et éducation) encore peu travaillé en France et sur lequel le CREF a produit des travaux pionniers.

Ce début de réduction du nombre d'équipes et de prise en compte du travail transversal indispensable à la vie d'une unité laisse présager une production fructueuse. D'une part, la spécialisation des équipes trouve une ouverture dans des partenariats au sein même du PRES Paris Lumières (ESSI-CIRCEFT, Paris 8 ; EXPERICE, Paris 8 et 13) permettant d'envisager le développement de pôles régionaux de recherche. D'autre part, le souci de faire vivre à l'interne un « espace intellectuel commun » selon l'expression du rapport de l'unité, débouche sur des modalités de travail partagées par les équipes (séminaire commun, programme de travail relevant des préoccupations épistémologiques partagées, ouverture à l'externe par des invitations, valorisation des travaux conjoints par des publications). Cet effort sur l'ensemble d'un quinquennal devrait être générateur à la fois d'une plus grande visibilité de l'expertise thématique des équipes optimisée par les structures d'appui du PRES et d'une plus grande consistance scientifique de l'unité.

La dimension internationale est présente dans des partenariats portés par les équipes : Etats-Unis (E1) ; Europe, Maghreb et Amérique du Sud (E2 et E3) ; réseaux européens (E4).

La dynamique de la formation doctorale se poursuit avec l'organisation de journées consacrées aux doctorants permettant d'envisager un suivi scientifique et pratique plus affirmé encore.

La réflexion sur les relations entre activité scientifique et formation à et par la recherche se poursuit avec un projet de restructuration du master recherche, intégrant des dimensions de professionnalisation et comportant quatre spécialités adossées aux quatre équipes de l'unité.

Points à améliorer et risques liés au contexte

L'unité et en particulier ses responsables ont su tirer partie d'une analyse du contexte, si bien que certains des points à améliorer sont d'ores et déjà travaillés : limitation du risque d'autonomisation des équipes par un effort porté sur le développement d'un « espace intellectuel commun » et sur les dynamiques interdisciplinaires ; montée en charge des enseignants-chercheurs plus récemment recrutés pour une prise de relais dans les responsabilités ; dynamique plus collective de la formation doctorale ; relation plus affirmée entre les formations du Département des Sciences de l'éducation et les travaux de l'unité.

D'autres aspects nécessitent une vigilance soutenue.

La *structuration volontariste* de l'unité et de chacune des équipes devrait trouver son mode de régulation par une réflexion assumée sur le rapport qu'elle entretient dans son actualité avec les figures qui ont fait autorité par le passé. Les modes d'organisation des équipes et les articulations scientifiques qui les unissent justifiant le projet de l'unité devrait davantage tenir des défis épistémiques à relever que de traditions à sauvegarder.

Dans cette période de transition, les *relations entre unité, équipes et thème* ne sont pas aisément lisibles et risquent donc de ne pas être simples à coordonner. Plusieurs problèmes apparaissent :

Les nombres de chercheurs constituant une équipe : L'ancienne équipe 5 « Enseignement supérieur » constituée d'un seul enseignant-chercheur ayant été raisonnablement intégrée, on aurait pu s'attendre à ce qu'il en soit de même pour l'ancienne équipe 6 « Genre, savoirs, éducation » seulement constituée de deux enseignants chercheurs dont un émérite, or celle-ci est maintenue sous un autre statut.

Le statut de « thème transversal » attribué à l'ancienne équipe 6 « Genre, savoirs, éducation » : Si ce thème présente une double pertinence scientifique et sociale et si l'on comprend qu'il permet de conserver une visibilité en la matière (artifice qui peut constituer une stratégie d'unité), le rapport n'apporte cependant pas suffisamment d'éléments pour comprendre selon quelles modalités la dimension transversale du thème va se construire (relais à l'intérieur des quatre équipes ? Projet de recherche commun à l'unité ? Séminaire transversal à l'ensemble de l'unité ?).

Un « espace intellectuel commun » sans statut particulier : Parallèlement, le rapport présente un projet effectivement transversal mais sans statut particulier prévoyant cependant des modalités de travail un peu plus précises (séminaire transversal, un programme de travail de nature épistémologique, des publications collectives).

Le statut d'« équipe » attribué à la formation doctorale néanmoins transversale : Si l'initiative qui consiste à structurer la formation doctorale au niveau de l'unité doit être saluée, l'appellation d'« équipe de formation doctorale (EFD) » est en revanche malheureuse, tant elle brouille la lisibilité de l'unité et l'intelligibilité de son projet.

La sémantique hétéroclite de l'organisation interne des équipes thématiques : Sans doute fruit d'une histoire qui nécessite aujoud'hui d'être revisitée à l'aune d'un construit un peu plus commun à l'unité, les équipes apparaissent tantôt structurées en « dimensions » et « approches » (E1), tantôt en « domaines » (E2), tantôt en « axes » (E3 et 4), offrant le sentiment d'une carence en coordination que pourtant le soin apporté au rapport contredit.

Malgré le volume et la qualité des travaux produits, on ne peut que signaler à l'attention de l'unité, la fragilité d'une structuration qui peine à se dégager de ses héritages (structuration en équipes autonomes centrées sur des champs de pratiques) pour prendre acte des évolutions plus contemporaines (consistance épistémique de l'unité qui donne sa légitimité aux déclinaisons par objets d'étude). On peut formuler l'hypothèse que l'effort de développement d'un « espace intellectuel commun » permettra une amélioration notable de ces aspects .

Recommandations

Les premières recommandations vont dans le sens de la restructuration déjà amorcée par l'unité avec la *consolidation de la dynamique actuelle* dans trois domaines :

- la concrétisation d'un « espace intellectuel commun » selon une orientation scientifique SHS ;
- la définition de projets épistémiques communs dans le cadre du séminaire transversal ;
- une formation doctorale portée par l'Unité, par conséquent moins attachée aux figures d'autorité et plus collective dans ses démarches (co-encadrements, séminaires, décisions collégiales).

D'autres recommandations en revanche visent à engager l'unité à une plus grande ambition collective et donc à une plus grande prise de risque qui passerait par un renversement de perspective entre unité et équipes : considère-t-on en effet que la somme des équipes et de leurs projets respectifs constitue l'unité dans la pluralité de ses objets d'étude ou bien est-ce la clarification du projet scientifique de l'unité qui légitime le nombre, l'appellation et le programme de travail de chacune des équipes ? Si la première perspective constitue l'histoire même de la discipline, la seconde s'inscrit davantage dans la volonté de structurer l'activité en secteurs scientifiques et de la socialiser comme tel dans le milieu des SHS. Dans la phase transitoire que traverse l'unité entre ces deux périodes, le fort taux de renouvellement constitue un atout pour consolider les orientations les plus stratégiques : séminaire transversal, formation doctorale plus collective, production inter-équipes, évolution des diverses appellations et structuration cohérente de l'unité selon un projet scientifique commun.

Si l'unité offre toutes les caractéristiques du dynamisme et de la productivité (31 chercheurs répartis en quatre équipes et un thème, accompagnant une soixantaine de doctorants et une quinzaine d'HDR, animant chacune une revue et un spécialité de master et nourrissant des relations nationales et internationales dans des projets contractualisés), le risque est celui de l'épuisement des personnes, notamment celles qui sont en position de responsabilité. À moins d'obtenir des postes supplémentaires, il semblerait donc prudent de :

- resserrer les forces (par exemple en intégrant l'ancienne équipe 6 à l'équipe 3 avec laquelle il y a déjà des collaborations) ;

- mutualiser des compétences complémentaires autour de projets communs (par exemple en rapprochant les projets des revues ; en répondant collectivement à un appel ANR) ;

- envisager peut-être de passer progressivement d'une logique d'équipes portées chacune par 1PR à une logique d'unité constituée autour d'un projet scientifique commun fédérant de manière coordonnée des forces complémentaires autour d'objets d'étude qui s'articulent les uns aux autres.

3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'unité a suivi les recommandations de la précédente évaluation de l'AERES (2008) en accordant une priorité à la publication d'articles et d'ouvrages chez des éditeurs nationaux et internationaux. Cet effort s'est concrétisé par une production scientifique importante : 93 articles dans des revues à comité de lecture international, 55 à comité national, 50 articles dans d'autres revues ; 97 articles dans des actes de colloque international, 30 dans des actes de colloques national ; 38 directions d'ouvrages, 21 ouvrages et 156 chapitres d'ouvrages.

Les lieux de publication scientifique sont aussi bien nationaux (Presses universitaires et grands éditeurs, revues répertoriées par l'AERES) qu'internationaux (anglais, espagnols, francophones, italiens, nord-américains, portugais, roumains). De nombreuses publications sont produites en collaboration à l'interne et à l'externe de l'unité, en particulier dans des revues inscrites dans d'autres champs disciplinaires que les sciences de l'éducation (anthropologie, philosophie, psychanalyse, psychologie, sociologie).

Bien que modeste en nombre de chercheurs, l'unité coordonne quatre revues scientifiques portées par chacune des équipes, à destination des milieux de la recherche mais aussi de divers secteurs professionnels : Savoirs (E1) ; Cliopsy (E2) ; SpecifiCITéS (E3) ; Revue internationale de l'éducation familiale (E4).

Si tous les chercheurs ont une production significative, il est à remarquer qu'une politique d'encouragement a été mise en place à destination des doctorants. Le CREF apparaît ainsi comme une unité de référence dans chacun de ses domaines de spécialité.

On ne peut cependant qu'encourager l'unité à publier en dehors de ses propres supports d'édition pour des raisons de crédibilité et de visibilité de sa production scientifique et pour assurer aux jeunes chercheurs les conditions de leur qualification dans le milieu de la recherche.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Outre les nombreuses communications et publications dont certaines font référence (2 Traités parus chez Dunod en 2011 et 2013), le souci de vulgarisation (50 articles dans des revues professionnelles ; 154 communications dans des manifestations professionnelles ou grand public) dans des supports qui ne sont pas référencés par l'AERES mérite d'être remarqué car, au-delà du rayonnement scientifique du CREF dans les milieux de la recherche, il contribue également à son influence dans les milieux professionnels et plus largement sociaux.

Le bilan et le projet font apparaître une activité significative de l'unité dans la (co)animation de réseaux de recherche nationaux et internationaux : initiateur et animateur du Réseau pluridisciplinaire international d'équipes de recherche *L'éducation des enfants : entre familles et autres instituions éducatives* (REEFI) ; rôle déterminant dans l'Observatoire des pratiques enseignantes (OPEN) ; implication de l'unité dans le Réseau d'études sur l'enseignement supérieur (RESUP), l'Association internationale de formation et de recherche en éducation familiale, ou encore l'*European scientific association on residential and foster care for children and adolescents*. Plusieurs équipes de l'unité sont ainsi impliquées dans des projets européens de recherche ou de formation (TEMPUS, Master *Erasmus Mundus Advances*). Les partenariats avec les universités étrangères sont donc nombreux (Allemagne, Canada, Colombie, Grande-Bretagne, USA). Des collaborations au sein du PRES Paris-Lumière sont également envisagées ou en cours (Genre, égalité, altérités : collaboration CREF-Paris X et Expérice-Paris 8 et 13).

L'unité a été par ailleurs activement impliquée dans l'organisation de plusieurs manifestations scientifiques (2011, Colloque Crise en éducation. Épreuves, controverses et enjeux nouveaux ; Journées d'étude annuelles de la revue Savoirs ; Séminaires inter-laboratoires). Le travail réalisé au sein du réseau CLIOPSY se concrétise notamment, d'une part par l'organisation des colloques CLIOPSY (2003, 2006, 2009, 2013…) et d'autre part, par le travail d'édition de la revue éponyme (créée en 2009).

Certains membres de l'unité ont reçu des distinctions pour leurs travaux (10^ème *Malcolm Knowles memorial award*, 1^er prix de l'Observatoire de la vie étudiante).

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

L'unité explicite régulièrement dans son rapport la préoccupation de son utilité sociale et donc celle de son engagement dans des interventions à finalité d'expertise en éducation et formation qu'elle traduit par des actions diverses : rapports, publications et communications de vulgarisation, réponses à des commandes institutionnelles, recherches finalisées conduites en partenariat avec des organisations, entreprises et associations (associations Fondations d'Auteuil, Écoles de la deuxième chance, École Supérieure de Travail Social - ETSUP, Laboratoires Pfizer, Familles et Cités, Fédération des Aroéven - FOEVEN, Groupe La Poste, Jean Cotext, Observatoire National de l'Enfance en Danger - ONED), intervention experte dans le débat public (expertise dans un groupe interministériel permanent tel que l'Enfance Maltraitée ou le comité de direction de l'Institut Émile du Châtelet), contribution à la formation par les masters faisant intervenir des professionnels experts et le doctorat, création et animation de quatre revues dans le souci du lien avec le monde professionnel.

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

Durant le quadriennal, l'unité a fait évoluer son activité en prenant en compte le bilan AERES précédent (2008) qui notait "une certaine difficulté à passer d'un département d'enseignement à un véritable laboratoire organisé autour de la recherche". Un effort a été effectué en conséquence dans la structuration des équipes et des activités de recherche, mais aussi dans les relations avec l'École Doctorale (ED 130 Connaissances, Langage et modélisation) et la formation des doctorants.

L'unité s'est dotée d'un Conseil d'unité constitué de : membres de droit (directrice et directeur adjoint) ; membres élus (2 PR et 2 MCF) ; membres nommés ; 4 représentants des doctorants. Ses modalités d'élections se sont organisées autour d'un règlement intérieur et de la tenue d'une assemblée générale annuelle. La stabilisation de la liste et du statut des membres de l'unité a permis de réglementer l'entrée de nouveaux membres.

Dans son projet, la réduction pertinente du nombre d'équipes (de six à quatre) a permis de mettre en lumière la place attribuée au thème transversal (ancienne équipe 6) au regard des orientations prioritaires de l'unité. Si sa place n'est pas totalement résolue (intégrée dans une équipe ? Structurant des relais inter-équipes ? Fédérant un pôle de recherche au niveau du PRES ?), cette étape aura eu le mérite de constituer un palier d'évolution de l'unité vers, peut-être, un autre mode de structuration.

Même si elles ne sont pas développées dans ce projet, la prévision d'une stratégie de publications et l'expression d'une volonté de plus grande ouverture vers l'international pourraient devenir deux indicateurs positifs supplémentaires dans l'évaluation de ce critère.

La structuration de l'unité en termes de direction, conseil d'unité, responsables d'équipe et AG devrait à l'avenir pouvoir être profitablement complétée par une structuration à partir des activités effectives, en particulier des travaux des doctorants et enseignants-chercheurs, interrelations et instances intermédiaires indispensables au bon fonctionnement de l'unité.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Sur ce point encore, l'unité a également pris en compte les remarques de la précédente évaluation AERES (2008) et a amélioré l'organisation de sa formation doctorale, en particulier en mettant en place une équipe de formation doctorale (EFD) à laquelle participent les directeurs-trices de recherche (PR et MCF HDR), organisée en Conseil. L'unité est rattachée à l'école doctorale Connaissance, Langage, Modélisation (ED 139).

Si l'initiative est louable dans son contenu (décisions collégiales, répartition des responsabilités, gestion des inscriptions en thèse, suivi pédagogique des doctorants et de leur devenir, organisation de séminaires et de manifestations, la sémantique prête à confusion et doit être revue (préférer « comité » à « équipe » ; supprimer le terme « Conseil » inutile avec l'appellation de Comité car le terme est utilisé au niveau de la gouvernance avec le Conseil d'unité).

L'unité s'enrichit de forces externes à l'établissement avec des directeurs de thèse sous statut de chercheurs associés. L'extériorité de ces suivis doctoraux pourrait être compensée par des co-encadrements entre un PR externe et un MCF interne par exemple, contribuant à la formation à l'encadrement doctoral de jeunes collègues.

La formation au niveau master évolue avec le projet de l'unité présenté à l'évaluation, chacune des quatre équipes contribuant au master recherche mais développant également, selon les cas, sa propre spécialité ou son propre parcours :

- L'équipe 1 prend en charge le parcours IPFA (Ingénierie pédagogique en formation d'adultes) dans la spécialité DCFA (Développement des compétences en formation d'adultes) ;

- L'équipe 2 prend en charge le parcours FIAP (Formation à l'intervention et à l'analyse des pratiques) dans la spécialité DCFA (Développement des compétences en formation d'adultes) ;

- L'équipe 3 prend en charge la spécialité Cadres d'Intervention en Terrains Sensibles (CITS) ;

- L'équipe 4 prend en charge la spécialité EFIS (Education familiale et interventions socio-éducatives) comportant deux parcours en master 2 : DPMIS (Développement professionnel des métiers de l'intervention socio-éducative) et CODEV (Concevoir, développer et évaluer des dispositifs d'éducation familiale et d'interventions socio-éducatives).

Il sera utile d'exercer une vigilance sur ce projet à l'aune des questions posées dans ce rapport dans la partie « Recommandations », car cette structuration de la formation pourrait renforcer la logique d'équipe, peut-être au détriment de la logique d'unité.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

L'unité confirme les modalités de coordination entre les équipes et les affichages d'une gouvernance ferme avec la reconduction de tous les responsables.

Le projet présenté se resserre autour de 4 équipes dans la continuité thématique du contrat en cours. Ce resserrement semble cependant davantage dû à un aménagement contingent (intégration d'une équipe réduite à un seul enseignant-chercheur) qu'à une véritable restructuration portée par des préoccupations d'organisation de l'activité scientifique collective. L'appellation « thème transversal » est à ce titre significative, en conservant en visibilité une ancienne équipe portée par deux enseignants chercheurs dont un émérite, sans pour autant permettre de comprendre quelles sont les modalités pratiques de la transversalité.

Malgré des évolutions marginales, relevant quelque peu de l'artifice, et une forte continuité thématique, les efforts de la gouvernance actuelle sont repérables dans des actions de structuration transversale de l'unité (instances de décision collégiale, séminaire commun, formation doctorale), jugée insuffisante lors de la précédente évaluation. La dimension internationale pourrait être travaillée dans ce même sens.

L'unité offre une meilleure intégration au pôle régional (PRES Paris-Lumière) grâce à la coopération avec le ESSI-CIRCEFT (Paris 8) et EXPERICE (Paris 8 et 13) malgré un projet scientifique qui reste à préciser dans ses contenus et ses modalités au gré des évolutions conjoncturelles de la structuration de la recherche.

L'important renouvellement lié aux départs à la retraite peut constituer aussi bien une difficulté qu'une opportunité. Il peut s'agir d'une source de difficulté si les départs rendent aléatoires les tentatives de renforcement de la cohérence interne de l'unité, en nuisant à la qualité scientifique des productions largement portées par des personnalités qui font autorité dans le domaine. Cette difficulté peut constituer une véritable chance si la gouvernance, en consolidant le travail transversal inter-équipes, conduit les jeunes chercheurs à se faire force de proposition dans le développement d'objets d'étude émergents, travaillés de manière plus collective dans l'unité. Cette dynamique coordonnée à la formation doctorale pourrait apporter les prémisses d'une structuration de l'unité fondée sur ses potentiels effectifs.

4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 : Apprenance et Formation d'adultes

Nom du responsable : M. Philippe CARRE

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012[1]	Nombre au 01/01/2014[2]	2014-2018 Nombre de produisants du projet[3]
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	5	4	3
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.)			
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**	**3**

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	15 (1)	
Thèses soutenues	15	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	-	
Nombre d'HDR soutenues	4	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1 (2)	1

(1) Le choix a été fait de reporter les chiffres communiqués par la direction de l'unité, alors que ceux du rapport fournissent un décompte différent pour la fin de l'année 2012 : 21 thèses en cours (p. 17), mais seulement 19 noms de doctorants (p. 30 et 31).

(2) Le seul PR de l'équipe est soutenu dans les encadrements doctoraux par 4 autres collègues HDR : 1 PR UPO en psychologie non CREF ; 1 PR émérite UCO non CREF; 2 chercheurs associés HDR.

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Les trois objectifs fixés en 2007 et la stratégie envisagée pour le quadriennal ont été concrétisés. Ces intentions programmatiques ont servi de repères à l'activité de l'équipe dans ses perspectives de production scientifique, de contribution à la structuration de l'unité et l'animation du champ. La production scientifique est marquée par la parution d'ouvrages de référence dans le domaine (3) et de nombreux articles dans des revues à comité de lecture internationaux (34) dont certains en anglais (6). Il est à noter que l'équipe associe les docteurs et doctorants à certaines des publications (10). Cette dynamique de publication peut encore être renforcée pour les MCF avec une plus grande attention apportée aux supports référencés par l'AERES et à leur diversification (à titre d'exemple, pour un membre, 5 articles sur 7 sont à Education permanente, et pour les 23 chapitres d'ouvrage de l'équipe, 10 sont à Dunod).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Cette équipe bénéficie d'une audience dans différents réseaux internationaux, du fait de l'implication de son responsable, en particulier sur le territoire nord-américain, mais aussi de par la forte implication de l'équipe dans l'animation de la revue Savoirs (classée AERES) et l'organisation régulière de Journées d'étude sur des questions d'actualité du domaine.

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

L'interaction de cette équipe avec son environnement social, économique et culturel est significative avec : une orientation finalisée des recherches (contrats d'étude visant des développements) ; des partenariats avec des entreprises (la poste, Pfizer) et des organismes de formation (CNFPT, CESI, Interface) ; un vivier de professionnels impliqués dans les enseignements de niveau master.

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

Le rapport ne donne que très peu d'éléments sur l'organisation et la vie de l'équipe, ce qui laisse supposer une coordination d'ensemble assurée par le directeur de l'équipe dans des relations bilatérales et/ou informelles liées à l'effectif réduit de l'équipe qui se retrouve en particulier lors des séminaires doctoraux et du comité de rédaction de la revue Savoirs.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le nombre de thèses en cours ainsi que celui des thèses et HDR soutenues sont appréciables au regard de la faiblesse des moyens humains d'encadrement doctoral. Il est cependant à noter la forte articulation entre le projet scientifique de l'équipe et les thématiques des thèses encadrées, avec un engagement des étudiants de M2 dans le séminaire doctoral.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet, malgré des infléchissements mineurs, se situe dans la continuité des travaux antérieurs. Il confirme le choix de la conceptualisation de la notion d'apprenance pour fédérer les travaux de l'équipe, ainsi que l'orientation et la stratégie de la recherche caractérisée par « sa finalité opérationnelle », dans le souci de sa « pertinence sociale ».

Conclusion

Points forts et possibilités liées au contexte

- Une cohérence visible autour d'un corpus théorique commun dont le responsable est le principal porteur.

- Un solide partenariat avec l'environnement économique et social grâce au principe de recherches finalisées.

- La constitution d'un réseau international, en particulier nord-américain.

- La forte cohérence entre orientation théorique de l'équipe, thématiques des thèses encadrées et enseignements dans le cadre des masters notamment.

Points à améliorer et risques liés au contexte

- Le double positionnement de la recherche (compréhension des rapports des adultes à la formation et optimisation des dispositifs) semble donner priorité à « la visée d'opérationnalité des recherches ». Le risque étant que tous les efforts se trouvent mobilisés par des demandes sociales de nature professionnelle qui ne laissent pas de temps à d'autres formes de recherches, en termes par exemple de production de savoirs plus épistémiques.

- Mieux articuler la conceptualisation de la notion d'apprenance principalement portée par le responsable de l'équipe et les notions et/ou concepts portés par d'autres chercheurs (statutaires ou associés) de l'unité (par exemple : environnement capacitant, transmission et rapport au savoir).

- Du point de vue de sa gouvernance, l'équipe devrait commencer à prévoir les prises de relai en termes de responsabilité et mettre en place des modalités de travail impliquant davantage l'ensemble des membres qui la composent (EC, chercheurs associés, docteurs et doctorants).

Recommandations

- La décision d'orienter prioritairement les recherches vers des visées opérationnelles utiles à la demande de divers organismes, nécessite d'être nuancée pour permettre à l'équipe de contribuer de façon significative à la production de connaissances plus théoriques et conceptuelles ou plus empiriques selon une orientation de compréhension des phénomènes et processus.

- Les efforts de l'équipe dans la constitution d'un réseau international, particulièrement nord-américain sont à poursuivre et à consolider, en particulier en y impliquant fortement les jeunes enseignants-chercheurs statutaires, au-delà de la seule personnalité du responsable.

- Il apparaît indispensable également de les encourager à renforcer leur capacité de publication, en l'orientant vers des supports plus diversifiés, en particulier les revues à comité de lecture international répertoriées par l'AERES.

- Si stratégiquement, l'équipe trouve des forces d'appui en externe (enseignants-chercheurs positionnés dans d'autres entités et associés), il apparaît important pour l'avenir de l'unité, qu'une réflexion soit collectivement conduite sur l'engagement de ces jeunes collègues en vue d'une consolidation des forces à l'interne. Selon le choix qui sera fait par l'unité (Cf. Recommandations), cette consolidation sera celle de l'équipe avec une prise de responsabilités scientifiques visant à développer les orientations de recherche définies ; soit elle sera celle de l'unité avec la conduite de collaborations inter-équipes. Cette restructuration étant inéluctable, il peut être profitable de l'anticiper dans une temporalité confortable et une dynamique de construction collective.

Équipe 2 :

Clinique du rapport au savoir (bilan)

Savoir, Rapport au savoir et processus de transmission (projet)

Nom du responsable : M. Philippe CHAUSSECOURTE

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	8	9	8
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	1	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	**9**	**10**	**9**

Le seul membre de l'ancienne équipe 5 a rejoint cette équipe.

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	12	
Thèses soutenues	9	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0	
Nombre d'HDR soutenues	4	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	4	5

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Depuis sa fondation, héritière des travaux conduits sur le rapport au savoir, cette équipe a su par ses travaux, ses publications, ainsi que la création d'une revue reconnue par l'AERES (CLIOPSY), prendre une place singulière en Sciences de l'Éducation, en termes d'épistémologie de recherche, de perspectives de formation et d'intervention. Les objets travaillés (dimension clinique du rapport au savoir, place de la subjectivité dans l'activité enseignante, travail de l'inconscient dans la production du savoir universitaire, mise en perspective d'une transmission du savoir dans son versant et de la rationalité et de l'imaginaire) font référence au niveau national et international. Orienté par des positions épistémologiques issues de la psychanalyse, un dialogue rigoureux est régulièrement conduit avec d'autres approches (notamment anthropologiques, cognitives, didactiques, linguistiques, sociologiques) dans un souci interdisciplinaire mesurable dans les intitulés de publications et de colloques.

La production scientifique est significative : 31 articles dans des revues à comité de lecture international, 8 à comité national, 11 articles dans des colloques internationaux, 5 articles dans des colloques nationaux, 2 ouvrages scientifiques, 28 chapitres d'ouvrages, 5 directions d'ouvrage. Certaines publications considérées comme ACL non répertoriées dans la liste des revues AERES pour les Sciences de l'Éducation (par exemple Nouvelle revue de psychosociologie, Cliniques méditerranéennes ou Adolescence), ont cependant une réputation nationale et internationale dans d'autres disciplines (psychosociologie, psychanalyse) fournissant ainsi un indice de reconnaissance interdisciplinaire de l'équipe. À cette production écrite, s'ajoutent 78 communications dans des milieux scientifiques et professionnels, ce qui atteste d'un investissement et d'une reconnaissance dans les milieux scientifiques mais aussi dans les secteurs d'activité du champ de pratiques sociales.

Il peut s'avérer prudent de porter, dans le contrat en cours, une attention particulière à la diversification des supports de publication (8 articles sur 31 sont éditées par CLIOPSY), mais il faut reconnaître, que compte tenu du renouvellement des membres de cette équipe, de la charge administrative des deux professeurs et du temps long nécessaire à une recherche clinique, ce bilan est très honorable. On ne peut que souhaiter que le temps nécessaire à la recherche soit préservé dans l'emploi du temps des enseignants-chercheurs et des enseignants-chercheurs associés, en allégeant leur charge par la création de postes supplémentaires.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

La création de la revue en ligne CLIOPSY (reconnue par l'AERES) permet de faire connaître largement les approches travaillées dans cette équipe par la publication de nombreux articles d'auteurs nationaux et internationaux. Le travail éditorial y est important : 8 numéros produits en collaboration avec des chercheurs de nombreux pays (Angleterre, Argentine, Brésil, Luxembourg, Mexique, Portugal, Québec, Uruguay).

L'équipe conforte son rôle prépondérant dans le domaine de la clinique du rapport au savoir avec l'organisation de manifestations scientifiques internationales : colloques d'envergure invitant des professeurs d'universités étrangères (Canterbury, Coimbra, Genève, Montevideo, San Paolo) à réputation internationale ; organisation et animation de symposia inter-équipes nationales (AREF 2007) et internationales (AREF 2010).

Une diversité de collaborations nationales et internationales (dont une diversité de réseaux) montrent l'attractivité de cette équipe, ainsi que les rattachements à titre principal de plusieurs chercheurs d'autres établissements.

Prenant en compte l'évaluation du précédent quadriennal, cette équipe a réalisé un effort particulier quant à l'internationalisation de ces collaborations de recherche. Le projet évoque deux enquêtes à conduire durant le quinquennal portant sur les rituels pour la construction du sujet dans les situations éducatives et sur l'accompagnement du collectif pour penser et transmettre.

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

Les relations sont explicites avec le monde professionnel : publications dans des revues professionnelles (15) alors même que celles-ci sont peu ou pas reconnues par l'AERES (Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, les Cahiers pédagogiques, Réadaptation, etc.) ; communications à destination des milieux professionnels (École de la deuxième chance, Centre de Formation des enseignants de la danse et de la musique de Rouen) ; dispositifs d'analyse de pratiques plaçant les acteurs éducatifs dans un rôle de partenaires de la construction des savoirs de l'expérience et associant des doctorants issus eux-mêmes des milieux professionnels.

Un effort de vulgarisation est significatif avec la réalisation d'émissions de radio ou de CD Roms.

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

La stratégie scientifique de cette équipe apparaît sous un double mouvement : une consolidation de l'identité scientifique interne par la continuation actualisée de l'orientation originelle autour du concept de rapport au savoir ; en même temps, une ouverture à d'autres approches avec des collaborations externes régulières (équipe CIRCEFT-Paris 8).

Le deuxième chantier explicitement travaillé comme constituant l'identité interne réside dans l'articulation entre production de recherche et formation à la recherche dans les études doctorales, mais aussi formation par la recherche dans les masters dits professionnels.

La vie de cette équipe s'organise autour de : quatre ou cinq réunions d'organisation par an ou plus selon les besoins ; des séminaires scientifiques réguliers pour chaque directeur de recherche ; une journée annuelle inter-séminaires. Les chercheurs participent également aux réunions plénières de l'unité, ainsi qu'à l'équipe de formation doctorale.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le rapport rend compte des efforts réalisés auprès des doctorants dans le suivi de leur insertion professionnelle et l'aide à la publication de leurs travaux. Les résultats obtenus en attestent : 7 doctorants sur 9 ont été qualifiés par le CNU dès leur première demande (1 dans sa deuxième demande et 1 n'a pas présenté de demande) ; 5 parmi eux ont obtenu des postes de MCF. 12 doctorants sont inscrits actuellement en thèse.

Par ailleurs, les doctorants participent activement à la vie de l'équipe : organisation des colloques et participation à des colloques internationaux (Canterbury Christ Church University), suivis de publication. La production scientifique est particulièrement significative en co-écriture avec les directeurs de recherche ou de manière autonome.

Ce même taux de réussite se retrouve dans les soutiens aux évolutions de carrière des enseignants-chercheurs : parmi les 4 chercheurs habilités à diriger des recherches, 2 ont obtenu un poste de PR dans l'année de leur soutenance, un dans l'année suivante et le quatrième vient d'être qualifié.

L'équipe est également investie dans un master à orientation professionnelle DCFA (Développement de Compétences en Formation d'Adultes), parcours FIAP (Formation à l'Intervention et à l'Analyse des Pratiques) en formation d'adultes.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le changement de nom de l'équipe de recherche qui s'appellera désormais « Savoir, rapport au savoir et transmission » indique une évolution respectueuse de sa genèse permettant l'intégration d'un chercheur provenant d'une autre équipe contribuant ainsi à l'évolution de l'unité. Ce changement devrait également permettre de rendre plus visible la présence de chercheurs récemment recrutés, porteurs d'autres approches disciplinaires (histoire et philosophie).

La collaboration inter-équipes mise en place au sein du PRES Paris Lumières avec l'ouverture à d'autres équipes parisiennes (CIRCEFT-Paris 8 ; EXPERICE-Paris 13). La collaboration d'équipes qui ont les mêmes références à la psychanalyse et les mêmes options méthodologiques est à relever comme étant une initiative pertinente.

L'évolution du Master « Clinique de la formation » qui deviendrait une spécialité à part entière en s'adressant aux formateurs mais aussi aux futurs doctorants intéressés par les dimensions non manifestes de l'apprentissage étudiées notamment dans des analyse des pratiques sur une diversité de terrains éducatifs.

L'équipe exprime clairement ses intentions d'internationaliser les partenariats tant dans la recherche que dans la formation par notamment la quête de financements spécifiques.

Si les objectifs fixés semblent atteignables, il n'en reste pas moins que les départs à la retraite de chercheurs référents dans l'équipe laissent penser que le recrutement en renfort d'enseignants-chercheurs est indispensable à la poursuite des travaux.

Conclusion

Points forts et possibilités liées au contexte

La continuité de la recherche autour d'un concept central (le rapport au savoir) à l'origine de la constitution de cette équipe ; concept développé dans des productions reconnues dans le champ des Sciences de l'Éducation, réétudié aujourd'hui à partir de la problématique de la transmission qui élargit son champ à d'autres investigations.

Une production scientifique honorable compte tenu des modifications de la composition de l'équipe, affaiblie par les départs à la retraite, mais renouvelée par de nouvelles nominations à valoriser.

Un projet de rapprochement avec l'équipe CIRCEFT-Paris 8 vise à réunir des compétences assurées dans un domaine de recherche proche et à structurer des collaborations plus élargies et mieux coordonnées, au niveau international notamment.

Points à améliorer et risques liés au contexte

Une réflexion est à engager pour articuler deux types de contraintes : d'une part la participation scientifique et organisationnelle des enseignants-chercheurs qui font partie de l'équipe, mais qui ne sont pas à Paris-Ouest, d'autre part la collaboration avec une autre équipe (CIRCEFT-Paris 8) qui a certes le même intérêt de production scientifique, mais qui n'a pas tout à fait les mêmes références.

Recommandations

Il peut s'avérer fructueux de penser ces deux articulations de manière souple et fonctionnelle, en y associant les enseignants-chercheurs engagés, de telle sorte que soient valorisées, comme dans le dernier plan quadriennal, l'avancée théorique et la production scientifique d'orientation clinique.

Équipe 3 : Crise, École, Terrains sensibles

Nom du responsable : M. Alain VULBEAU

Effectifs :

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	5	5	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	**6**	**5**	**4**

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	17	
Thèses soutenues	21	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	4	3

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

La production de cette équipe est quantitativement importante mais non homogène, compte tenu des priorités accordées à la publication de 6 ouvrages scientifiques, 5 directions d'ouvrages et 27 chapitres. Comparativement, la publication d'articles dans des revues à comité de lecture international (ACL) est quantitativement faible : 4 articles seulement publiés par deux membres de l'équipe (listes AERES 70ème et 19ème sections). Ce choix éditorial pénalise l'équipe et, par contrecoup l'unité, lorsqu'il s'agit de diffuser les résultats de recherche dans une diversité de supports identifiés comme étant ceux de la communauté scientifique de référence (listes CNU et AERES). Cette faiblesse relative est compensée par le nombre de communications dans des congrès internationaux avec actes (12).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Cette équipe diffuse ses travaux par divers moyens :

- l'organisation d'événements scientifiques (2011, colloque international *Crise en éducation. Epreuves, controverses et enjeux nouveaux*) ;

- des partenariats avec des chercheurs d'universités étrangères (Alger, Liège, Londres, Séville, etc.), débouchant sur des séjours de recherche (un chercheur de l'équipe a mis à profit un CRCT pour séjouner quatre mois à *l'Institute of education* de l'université de Londres) ;

- la création et l'animation d'une revue intitulée *Spécificités* à fonction d'interface entre mileu de la recherche et milieu des pratiques sociales et professionnelles, mais aussi la contribution à d'autres revues du domaine (*Agora Débats jeunesse* et *Recherche sociale* ; *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*) ;

- la création et l'animation d'une collection aux éditions L'Harmattan (*Terrains sensibles*) ;

L'obtention d'un premier prix de *l'Observatoire de la vie étudiante* (OVE) à l'issue d'une thèse contribue à la mise en visibilité de l'équipe, mais aussi de l'unité.

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

Important point fort de cette équipe qui s'efforce de répondre à la demande de divers organismes et acteurs sociaux, en se donnant pour tâche l'analyse des politiques publiques et des dispositifs scolaires destinés aux élèves en difficulté. Quelques travaux à titre d'exemple : évaluation du programme *Réussite pour tous* commanditée par la région Ile-de-France, financé à hauteur de 45 000 euros ; évaluation du programme *Découverte professionnelle 3 heures et 6 heures* porté par le *Réseau national des entreprises pour l'égalité des chances,* financée à hauteur de 60 000 euros par la *Mission d'animation du fond d'expérimentation pour la jeunesse* ; évaluation du Contrat urbain de cohésion sociale de la communauté de Bourg-de-Péage et de Romans-sur-Isère ; évaluation de l'enseignement des sciences en Algérie, assorti d'une convention avec l'université Es Sénia d'Oran ; ou encore recherche-action menée sous la direction d'un membre de l'équipe avec la *Fédération des établissements scolaires publics innovants*.

La réalisation de ces travaux a nécessité une forte mobilisation des chercheurs qui ont néanmoins engagé une réflexion sur les usages sociaux de l'évaluation de l'action publique. On ne peut qu'encourager cette équipe à pousser la réflexion sur le statut de ces évaluations au regard de la production de connaissances à orientation scientifiques dans une perspective plus théorique ou plus conceptuelle.

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

La partie du rapport consacrée à cette dimension mentionne une réunion mensuelle de l'équipe, avec un fonctionnement collégial, suivie du séminaire doctoral mensuel. Il est à souligner que les chercheurs de cette équipe assument diverses autres responsabilités : le responsable de l'équipe est également directeur adjoint de l'unité et membre du conseil d'UFR, des membres de l'équipe assument la codirection du département des sciences de l'éducation ou membres du conseil d'administration de l'université ou membres élus du conseil d'UFR.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Cette équipe est très engagée dans l'animation du master professionnel *Cadres d'intervention en terrains sensibles*. Les enseignements prennent appui sur les recherches finalisées auxquelles les étudiants sont régulièrement associés. Cette formation à et par la recherche se manifeste aussi par une implication des étudiants dans le fonctionnement de la revue *Spécificités*. Par ailleurs, plusieurs conventions de formation permettent à des professionnels des secteurs de la santé ou de l'animation socioculturelle d'obtenir un diplôme universitaire (licence ou master). Tous les mois, chercheurs et étudiants se réunissent dans un séminaire doctoral.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Dans son projet scientifique, deux axes principaux sont retenus.

Le premier, intitulé *Mises en crise et évolutions de professionnalités*, représente une avancée par rapport aux travaux réalisés, en proposant une articulation entre les crises de certains secteurs éducatifs et l'évolution des professionnalités.

Le second axe, intitulé *De la contrainte à l'appropriation*, propose d'étudier avec une perspective renouvelée une question qui a déjà fait l'objet de nombreux travaux à orientation sociologique (par exemple, les travaux de l'équipe ESCOL-Paris 8 en 1990) centrés sur les modalités de composition des acteurs vis-à-vis des contraintes institutionnelles et matérielles sur un territoire.Il se centre en effet sur les interactions (Dépendance, domination, concurrence…) des logiques scolaires à d'autres logiques (sanitaire, pénitentiaire, sécuritaire, marchande, postcoloniale…). La question de l'appropriation renvoie à l'analyse des marges d'action et aux stratégies des acteurs (*empowerment*, capacitation, maîtrise d'usage, démocratie d'apprentissage…). Trois perspectives méthodologiques sont envisagées : une enquête centrée sur les *Free schools et academies* offrant la possibilité d'engager une collaboration avec *l'Institut of Education* de Londres ; une enquête par observation dans différents établissements pénitentiaires ; une recherche sur l'articulation entre éducation formelle et non formelle dans les espaces publics.

Dans la conduite des travaux de ce prochain quinquennal, cette équipe se montre préoccupée par le départ à la retraite de deux de ses membres. Les recrutements nécessitent une réflexion collective sur les profils indispensables à la poursuite des travaux, mais aussi à la réponse à construire, en termes d'articulation entre les projets d'équipe et celui de l'unité (Cf. Recommandations supra).

Conclusion

Points forts et possibilités liées au contexte

L'une des forces de l'équipe concerne ses liens avec l'environnement social. Développant principalement des recherches finalisées, les membres de l'équipe répondent à une demande sociale. Les études engagées portent sur des questions qui renvoient à des enjeux sociaux (décrochage scolaire par exemple). Par ailleurs, les contrats signés avec certains partenaires ont permis d'obtenir des financements importants : l'évaluation du programme *Découverte professionnelle 3 heures et 6 heures* porté par le *Réseau national des entreprises pour l'égalité des chances* a été financée à hauteur de 60 000 euros ; pour l'évaluation du programme *Réussite pour tous* commanditée par la région Ile-de-France, le financement a été de 45 000 euros.

Points à améliorer et risques liés au contexte

Le principal point à améliorer concerne les publications : un rééquilibrage pourrait être envisagé en accordant une plus grande place aux articles publiés dans des revues à comité de lecture référencées par l'AERES. Ceci permettrait à l'équipe de mieux faire connaître ses travaux dans le champ scientifique.

Recommandations

Les recommandations pourraient être de deux ordres.

1. L'équipe a réalisé de nombreuses recherches finalisées, centrées sur l'évaluation de dispositifs d'actions publiques, mais elle a également engagé un travail réflexif sur les usages sociaux de ces expertises. Cet effort mérite d'être poursuivi et développé. Il pourrait constituer l'un des axes du travail collectif de l'unité, en vue de favoriser les échanges transversaux.

2. L'équipe a déjà développé un certain nombre de partenariats internationaux. Cette dimension mérite d'être développée. À cet égard, la recherche prévue en collaboration avec *l'Institut of Education* de Londres (centrée sur les *Free schools et academies*) représente une perspective fructueuse.

Équipe 4 : Education Familiale et Interventions sociales auprès des familles

Nom du responsable : M. Dominique FABLET (bilan)

M^me Geneviève BERGONNIER-DUPUY (projet)

Effectifs :

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	10	10	9
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	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	**10**	**11**	**10**

Un PR émérite en septembre 2012 et le recrutement d'un PR prévu en mai 2013.

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	10	
Thèses soutenues	7	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	4

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Cette équipe se définit par son inscription dans un champ de recherches bien identifié en sciences de l'éducation. Elle a une activité de recherche équilibrée entre des travaux impliquant le territoire et répondant à une demande des institutions en termes d'intervention socio-éducative, et des recherches plus théoriques et conceptuelles. La part de recherches bénéficiant d'un financement est importante. Comme signalé dans l'appréciation générale de l'unité de recherche, il faut souligner la très forte implication des chercheurs de l'équipe dans des réseaux (AIFREF, EUSARF, REEFI) et des projets de formation et de recherche internationaux (programmes *Grundwig* et *Tempus*, master *Erasmus Mundus Advances*, participation à des projets de recherche européens : Europe, Etats-Unis, etc., détachement d'une chercheure à l'université de Sussex dans le cadre d'une mobilité Marie Curie en 2013-14…).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le rayonnement et l'attractivité sont tout à fait satisfaisants : direction de publication de la *Revue Internationale de l'Education Familiale* (RIEF) revue référencée par l'AERES 70^e, ainsi que direction de collections d'ouvrages chez l'Harmattan. Elle répond également à des demandes d'expertises des acteurs sociaux et des institutions sous forme de rapports.

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

Développée depuis déjà de nombreuses années, l'interaction avec l'environnement socio-éducatif est un des points forts de l'équipe qui a mis en place nombre de partenariats : École supérieure de travail social (ETSUP) ; Institut national de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés l'INS HEA (ex CNEFEI) ; École de Formation Psycho-pédagogique (EFPP).

Les travaux sont conduits également pour répondre aux attentes de nombre d'organismes publics : Conseils généraux des Hauts-de-Seine et de Seine-Saint-Denis ; associations Jean COTXET ; Fondation Apprentis d'Auteuil ; Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence des Yvelines, du Val-d'Oise et de Seine-et-Marne ; l'AIDAPHI-Loiret ; Famille et Cité ; Sauvegarde du Nord (ADNSEA) ; Association nationale des maisons d'enfants à caractère social (ANMECS) ; Fondation Mouvement pour les Villages d'enfants (Fondation MVE).

La création et la direction de l'Observatoire national de l'enfance en danger (ONED) par un membre de l'unité a engendré de nombreux partenariats institutionnels et professionnels du champ de la protection de l'enfance, dans lesquels sont impliqués plusieurs membres de l'équipe.

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

Très dynamique, cette équipe fonctionne de manière collégiale réunissant ses membres mensuellement avant le séminaire des doctorants. Une journée d'étude par an permet une mise en discussion des travaux, avec l'invitation de certains partenaires et celle des étudiants du Master 2.

4 nouveaux MCF ont été recrutés en 2008 et 2009, à la suite de leur thèse, dont 2 soutenues à l'Université Paris Ouest Un PR sera recruté en mai 2013, 2 MCF ont soutenu leur HDR et sont devenus PR. Face à ces transformations importantes de la composition de l'équipe, les activités de recherche ont su se réorganiser de manière cohérente.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'implication des doctorants et jeunes docteurs dans les travaux de l'équipe est effective. Les doctorants font l'objet d'une attention adaptée. Un séminaire de doctorants se tient régulièrement, précédé d'une réunion de l'équipe, complété par des séances de travail complémentaires, organisées en fonction de thématiques transversales de travail.

Les étudiants du Master 2, les doctorants et les jeunes docteurs sont conviés chaque année à la journée de recherche organisée par l'équipe.

Deux départs et deux arrivées d'enseignants-chercheurs habilités expliquent le nombre relativement restreint de soutenances de thèse sur la période.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

L'équipe projette davantage d'échanges scientifiques entre les deux axes de recherche et une plus grande attention portée aux choix des supports de publication avec un volume de publications plus important accordé aux ACL, à la suite de la remarque de l'AERES lors de l'évaluation précédente. Le resserrement autour de 2 axes au lieu de 3 contribuera sans doute a développer une meilleure synergie.

Une surcharge des responsabilités assumées par les membres inquiète l'équipe quant à ses capacités de poursuivre les travaux entrepris. Le nouvel enseignant chercheur habilité recruté en mai 2013 pourrait permettre de redistribuer certaines tâches et d'envisager une co-direction de l'équipe.

Conclusion

Points forts et possibilités liées au contexte

Une équipe bien identifiée autour d'objets communs à ses membres. L'importance de l'effectif de l'équipe et le resserrement autour de deux axes thématiques engendre une bonne visibilité autour d'une double spécialité qui perdure d'un contrat à l'autre et qui est très clairement affichée dans le nom de l'équipe : les processus éducatifs familiaux et les interventions socio-éducatives auprès des familles.

L'équipe prend appui sur la composition pluridisciplinaire de ses membres pour répondre à des demandes en lien avec le monde professionnel et s'impliquer dans des réseaux de recherche internationaux (AIFREF, EUSARF), voire les construire et les animer (REEFI).

Points à améliorer et risques liés au contexte

Le départ en retraite de deux PR (2012 et 2016) sur une période resserrée engendre des réorientations de recherche qui sont encore en cours. Il suppose aussi des aménagements dans les directions de thèses. L'équilibre constitué par la nouvelle équipe, qui s'enrichira d'un nouveau PR à la rentrée 2013, est encore à trouver.

La surcharge de responsabilités signalée dans le rapport, en recherche mais également en enseignement et sur le plan administratif, fait obstacle à la réalisation sereine des travaux de recherche. Elle pourrait être repensée à l'échelle de l'unité, afin de trouver de nouveaux équilibrages (Cf. Recommandations supra).

Recommandations

Les travaux en équipe pourraient être pensés comme une priorité dans les recherches à venir, afin de réduire un éparpillement chronophage et de permettre la définition d'approches théoriques et épistémologiques communes.

Si le choix a été fait par l'unité de créer un thème transversal autour du genre, l'équipe pourrait se positionner à partir de dimensions de recherche qu'elle développe déjà sur le genre, par exemple dans la recherche sur le stress scolaire. La possible intégration d'un thème désigné comme transversal d'une manière un peu artificielle règlerait le risque d'isolement de l'enseignant-chercheur et permettrait à l'équipe de développer la problématique du genre dans la famille et les institutions. Cela n'empêcherait pas, si besoin était, un rattachement secondaire dans une autre équipe, de manière à partager plus largement dans l'unité cette thématique de recherche.

Équipe 5 : Enseignement supérieur (bilan uniquement)

Nom du responsable : Mme Marie-Françoise FAVE-BONNET

Effectifs :

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	1		
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.)			
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	**1**		

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

• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Réduite à un enseignant-chercheur habilité, ses doctorants, un chercheur associé et des collègues étrangers en visite, la production scientifique de l'équipe est acceptable quoique irrégulière. Les efforts sont globalement méritoires en particulier parce que tournés vers l'international, avec des conférences invitées, des communications dans des colloques en langue anglaise et la participation au projet européen TUNING « *Tuning Educational Structures in Europe* » (2001-2009) sur l'harmonisation européenne des diplômes. Le rythme de production est surtout marqué par la participation à de nombreuses conférences et colloques avec actes dans les années 2007-2008, rythme ralenti depuis : seulement 2 articles dans des revues classées (de 2 chercheuses différentes) mais d'assez nombreux chapitres d'ouvrages.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'attractivité d'une si petite équipe est d'autant plus difficile à tenir que les travaux ne sont pas récents (projet Tuning, 2001-2009), qui plus est, ralentis dans la période récente. Il reste que l'activité des doctorants et chercheurs associés, régulière et tournée vers l'international, fait valoir une dynamique propre, mais sans doute trop peu articulée à celle de l'unité dans son ensemble et de ce fait d'une efficacité relative.

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

Si l'équipe n'interagit guère directement avec l'environnement immédiat, les productions qui portent sur la pédagogie universitaire répondent à une demande qui se précise dans la période contemporaine.

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

Malgré la taille réduite de l'équipe, les doctorants font preuve d'une participation active avec une participation régulière à des colloques et journées d'étude (RESUP, EERA, etc.).

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

C'est sans doute le point le plus positif du bilan de l'équipe, avec un véritable travail de soutien aux doctorants (participation aux colloques, publications), une forte implication dans l'Ecole doctorale et plus généralement dans la formation doctorale.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

La responsable et seul enseignant-chercheur habilité titulaire de l'équipe rejoint l'équipe « Savoir, rapport au savoir et processus de transmission ». L'équipe disparaît donc du nouveau projet.

Conclusion

Les points forts ou à améliorer ainsi que les recommandations ne sont pas développés, car non pertinents compte tenu de la disparition de l'équipe et de l'intégration raisonnable de sa responsable dans l'équipe 2.

4-bis • Analyse thème par thème

Thème 1 : Genre, Savoir, Éducation

Nom du responsable : M^me Cendrine MARRO

Effectifs

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires	2	1
ETP de chercheurs des EPST ou EPIC titulaires		
ETP d'autres personnels titulaires n'ayant pas d'obligation de recherche (IR, IE, PRAG, etc.)		
ETP d'autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1	1
ETP de post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
ETP d'autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, etc.) hors post-doctorants		
ETP d'autres personnels contractuels n'ayant pas d'obligation de recherche		
ETP de doctorants	6	
TOTAL	**3**	**2**

• Appréciations détaillées

Production et qualité scientifiques

Malgré la taille réduite de cette équipe dont le statut est devenu « thème transversal » dans le projet du quinquennal, la production scientifique est significative : 15 articles dans des revues à comité de lecture international, 4 dans des revues à comité national, 10 articles dans des colloques internationaux et 3 dans des colloques nationaux, 7 chapitres d'ouvrage (à noter une disparité dans les décomptes : dans le document Résultats/autoévaluation, les publications d'un enseignant-chercheur ont été répertoriées, alors qu'elles disparaissent dans les fiches résumées, sans doute en raison de son départ de l'équipe en 2011, visiblement nommée au CERPOS.

Cette petite équipe compte également de nombreuses collaborations : pour un article dans Recherche et Formation, un autre dans Nouvelles questions féministes et trois communications dans des colloques avec actes ; avec la participation à la recherche « Éduquer par la diversité en Europe » de la FOEVEN et de l'équipe Crise, École, Terrains sensibles ainsi qu'à la publication de valorisation (l'Harmattan, 2010).

Cette production fait preuve d'une dimension interdisciplinaire, avec en particulier des publications dans des revues non répertoriées dans la liste de l'AERES (Politiques sociales, Autrepart ou Diversités) mais reconnues par ailleurs.

Rayonnement et attractivité académiques

De nombreuses collaborations ont été développées avec l'Université de Toulouse Le Mirail, Lille 2, Lille 3, CEVIPOF (Centre de recherches politiques de Sciences Po), mais aussi des collaborations internationales dans le cadre des projets PICRI (Partenariats Institutions-Citoyens pour la Recherche et l'Innovation) et EDE (Eduquer par les Diversités en Europe). Les chercheurs principaux ont contribué dans de nombreux comités de direction,, du GDRE (Groupe de Recherche Européen MAGE), ainsi que dans des revues (Travail, genre et société).

Il est certain, que le travail pour maintenir cette visibilité des recherches aura à se poursuivre, après cette période de transition dans une structuration qui puisse offrir une meilleure stabilité et un collectif stimulant.

Interactions avec l'environnement social, économique et culturel

Du fait d'une thématique aux prises avec des faits de société d'actualité, les recherches sont conduites en partenariat avec des acteurs du terrain, dans les écoles et communautés publiques : projet Partenariats Institutions-Citoyens pour la Recherche et l'Innovation (PICRI) ; recherche-action "Les violences sexistes dans les collèges hauts de Seine" ; ANR "Métamorphoses des sociétés, inégalité-inégalités-INEG" ; enquête "Trajectoires et origines" de INED-INSEE.

La plupart de ces travaux ont fait l'objet de communications auprès d'un large public (Antennes jeunes, Observatoire des inégalités, etc.).

Organisation et vie de l'entité

Le passage du statut d'équipe au statut de thème transversal conduit à envisager une communication régulière avec les autres membres de l'unité. Il s'agira de savoir si ce changement de statut fournit un lien scientifique et relationnel à l'ensemble des équipes en conduisant à construire des projets inter- ou trans-disciplinaire ou si au contraire, les membres de ce thème ne trouveraient pas un plus grand bénéfice à intégrer une équipe avec laquelle des liens de collaboration sont déjà anciens.

Implication dans la formation par la recherche

On ne peut que noter le grand nombre de doctorants (10) au regard du faible nombre d'encadrants (2), ainsi que plusieurs contributions à des actions de formation : 3 enseignements dans le master "Genre, travail et formation" ; enseignements dans le master professeur des écoles, dans le M1 Développement des compétences en Formation d'Adultes, dans le M2, Psychologie de l'orientation et dans le M2, Recherche en Education et Formation.

Stratégie et projet à cinq ans

L'aspect transversal de la thématique a conduit au choix d'un changement de statut de cette équipe.

Des collaborations stimulantes se présentent dans le projet : dans le PRES Paris-Lumière, collaboration interdisciplinaire dans un axe de recherche/formation « Genre, Égalité et Altérité » ; avec l'équipe E3 du CREF et l'équipe de Toulouse Mirail « Conduite et accompagnement au changement » pour le projet DESIPE.

La thématique « Genre », soutenue par le Ministère de l'Éducation Nationale, est suffisamment importance en éducation et formation pour que des conditions institutionnelles stables soient trouvées pour permettre à ces travaux de se poursuivre tout au long du contrat en cours.

Il reste à savoir si le choix opéré par l'unité est optimal pour la MCF HDR qui porte ce thème et s'il n'y aurait pas lieu d'en réinterroger la pertinence au regard des analyses et des propositions de ce rapport.

Conclusion

Avis global sur le thème

Comme le démontrent les responsables de ce thème, le potentiel scientifique et l'utilité sociale que représentent les travaux engagés, ainsi que des productions attestées et des projets de recherche d'importance, nécessitent d'être encouragés et soutenus.

Points forts et possibilités liées au contexte

La vitalité de cette voie de recherche en termes de productions, de formation de doctorants et de projets de recherche déjà engagés est à mettre en évidence.

En ouvrant des pistes de travail pour la recherche et la formation, cette voie d'investigation répond d'emblée à certains objectifs fixés par la récente convention interministérielle signée le 7 février 2013 pour améliorer l'égalité entre les sexes à l'école pour la période 2013 – 2018.

Points à améliorer et risques liés au contexte

La question demeure de savoir comment maintenir ces pistes de travail dans l'unité, dans la mesure où, si elles sont potentiellement transversales, il parait difficile de les travailler en collaboration et dans les quatre autres équipes à la fois.

Recommandations

Pour réitérer de manière synthétique une recommandation portée à d'autres endroits de ce rapport, il peut être utile de réinterroger très sérieusement :

la pertinence de conserver une entité (équipe ou thème) portée par un seul enseignant-chercheur titulaire, même soutenu par un enseignant-chercheur émérite, et même très dynamique et productif ;

le risque de dispersion et d'épuisement que peut représenter l'isolement d'un enseignant-chercheur dans une telle entité ;

l'intérêt de travailler une thématique de manière transversale alors que chaque équipe définit ses propres objets d'étude et que des chantiers effectivement transversaux sont explicités dans le projet de l'unité pour structurer les dimensions collectives.

Une solution raisonnable apparaît être l'intégration des responsables de la thématique dans l'équipe 3 et, de manière corrolaire, un travail plus fourni pour dégager les dimensions et modalités effectivement transversales de l'unité.

5 • Déroulement de la visite

Date de la visite : Lundi 25 février 2013

Début : 9h30

Fin : 18h30

Lieu de la visite : Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense

Institution : Université

Adresse : 200, avenue de la République, 92001 Nanterre Cedex

Déroulement ou programme de visite :

- 9h30–13h (Bâtiment C, salle C404) : Réunion à huis clos du comité d'experts et déjeuner.

- 13h–13h40 (salle C102): Présentation du bilan de l'unité par M^me G. BERGONNIER-DUPUY (15mn) et questions du comité (25 mn) en présence des membres du CREF (enseignants-chercheurs et doctorants.

- 13h40–15h : Présentation des 4 équipes (Projet) par leurs responsables (5mn de - présentation et 15mn de questions du comité d'experts pour chaque équipe) (M^me Geneviève BERGONNIER-DUPUY, M. Philippe CARRE, M. Philippe CHAUSSECOURTE, M. Alain VULBEAU). Disponibilité de M^me Cendrine MARRO (responsable du thème Genre, Savoir, Éducation) pour questions du comité

- 15h-15h30 : Conclusion (questions du comité : 10mn) et pause

- 15h30–15h45 : Rencontre entre le comité d'experts et les représentants de la tutelle.

- 15h4 –16h : Rencontre entre le comité d'experts et les doctorants

- 16h–18h : Réunion du comité d'experts à huis clos

Points particuliers à mentionner :

M. Philippe GERVAIS-LAMBONY (VP Recherche) a été représenté par Thierry MEYER (Directeur de l'ED 139).

Un échange a également eu lieu avec M. Gérard LEBOUCHER (Directeur de l'UFR SPSE).

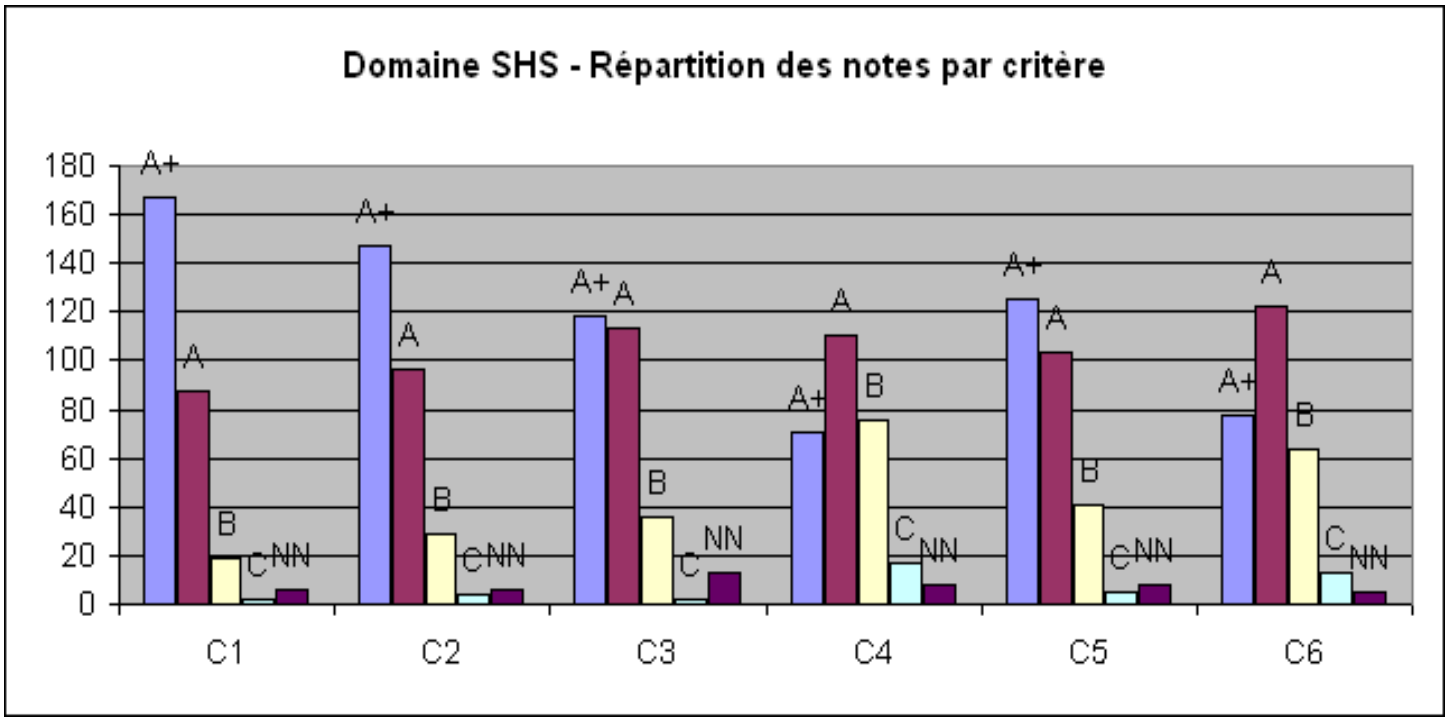
6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

Notes

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

Pourcentages

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



7 • Observations générales des tutelles

université
Paris Ouest
Nanterre La Défense

PRES Université Paris Lumières

REPONSE AU RAPPORT DU COMITE D'EXPERTS AERES

Centre de Recherche Education et Formation (CREF EA 1589)

N° rapport : S2PUR140007071 - Centre de Recherches Education et Formation - 0921204J

Nous tenons à remercier les membres du comité de visite de l'AERES pour avoir analysé l'activité de notre unité de recherche. Nous leur savons gré de reconnaître la qualité et la quantité du travail accompli par les membres au sein des équipes de notre équipe d'accueil. Leur analyse experte du projet (opportunités et risques liés au type de structuration de l'unité choisi, orientation et découpage des activités scientifiques) nous engage à poursuivre les efforts déjà entamés.

Compte tenu du délai très court imposé entre la réception du rapport de l'AERES et l'envoi de la réponse, cette dernière a été élaborée en urgence en conseil de l'unité. Nous centrons cette réponse sur *les points à améliorer et les risques liés au contexte*.

Le mode d'organisation du travail des chercheurs de l'unité au sein de quatre équipes (et un thème, dans le cadre du projet), ayant chacune des objets, des méthodes et des publics de recherche bien identifiés, a engendré une production scientifique, mais aussi une production tournée vers les professionnels des différents champs de pratiques, non négligeables en qualité et en quantité. Au sein du CREF, la réflexion et l'action s'adosse sur un passé qui n'est absolument pas conçu comme un héritage dont il serait difficile de se défaire mais plutôt comme un substrat fécond sur lequel peut s'appuyer notre capacité à innover.

Il faut insister d'ailleurs sur le taux important de renouvellement de l'effectif d'enseignants-chercheurs (un tiers de l'effectif de l'unité a été renouvelé au cours du contrat 2007-12). L'arrivée de nouveaux collègues a propulsé de fait le CREF vers l'avenir dans un processus de changement continu. Cela va se poursuivre, lors du prochain contrat, et nous sommes déjà particulièrement attentifs aux **passages de témoin** qui devront se réaliser (recrutements de professeurs, partage plus équitable des responsabilités et montée en puissance des maîtres de conférences). Sans précipiter les évènements, il en sera de même pour la formation doctorale avec la mise en place de co-encadrements des thèses et d'accompagnements de la réalisation d'HDR.

Notre structuration fédérative en équipes pourrait laisser penser à une trop grande autonomie de chaque groupe de travail. Au cours du contrat actuel, nous avons mis en place les structures permettant une consolidation de l'unité de recherche. Nous continuerons de cheminer vers une plus grande **transversalité**, à notre mesure et dans un souci de maintenir un environnement propice à la

création intellectuelle individuelle et collective. Nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour construire un « **espace intellectuel commun** » selon différentes modalités :

- Une gouvernance collégiale et dynamique favorisant le bon fonctionnement de l'unité et l'implication de chaque chercheur dans les projets de l'unité (professeurs, maîtres de conférences, docteurs, doctorants)
- L'organisation régulière de journées de rencontre et de séminaires annuels autour de thèmes transversaux, dont les séminaires organisés pour et par les doctorants
- des collaborations réelles permettant l'élaboration de projets de recherche portés par des chercheurs des différentes équipes
- un travail transversal sur la formation à et par la recherche réalisé au sein de l'équipe de formation master (réunissant les différentes spécialités du master Sciences de l'Education) et l'équipe de formation doctorale

Nous entendons la remarque du comité à propos de l'évolution **du thème *Genre, Savoirs et Education***. La décision de proposer ce thème a été votée en assemblée plénière de l'unité. Il faut rappeler que les recherches sur le genre bénéficient, actuellement, d'un fort intérêt dans le milieu de la recherche. Notre collègue, porteuse du thème, est engagée de manière importante au niveau local (au sein du PRES Paris Lumières : développement d'un axe de recherche *Genre, égalité et altérités*) et national (intégration au comité de pilotage du programme ADCD *Egalité filles-garçons à l'école primaire*, mis en place dès juin 2013 et susceptible d'être généralisé en septembre 2014, impliquant notamment la collaboration du Ministère des Droits des femmes, de l'Education nationale).

Nous sommes perplexes face à la remarque sur **l'encouragement du comité *à publier en dehors de nos propres supports d'édition*** *pour des raisons de crédibilité et de visibilité de notre production scientifique.* En effet, hormis la situation spécifique de l'équipe *Clinique du rapport au savoir* (avec 29% des ACL publiés dans la revue *Cliopsy,* seule revue spécifique de ce champ en Sciences de l'Education*)*, les autres équipes ont très peu (E1 et E4 : 8% chacune) ou pas publié (E3, E5, E6) dans les quatre revues de l'unité.

De même, nous pensons avoir déjà montré **notre attitude volontariste d'ouverture vers l'international**, tout particulièrement détaillée dans les bilans et projets des équipes (création, structuration et participation active dans de réseaux de recherche, implication dans des projets de formation et de recherche européens (exemple de l'équipe E4...).

Enfin, si nous sommes particulièrement heureux que le comité ait apprécié la luminosité des deux salles de réunion du bâtiment C de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense, il n'en reste pas moins que le manque récurrent d'espace (calcul de m2) engendre une trop grande promiscuité dans les bureaux des enseignants-chercheurs (à noter, par exemple, que l'équipe de direction du CREF n'en dispose pas).

Geneviève Bergonnier-Dupuy, Directrice

UNIVERSITE PARIS OUEST NANTERRE LA DEFENSE
CENTRE de RECHERCHES EDUCATION et FORMATION (CREF)

Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 200, Avenue de la République, 92 001 NANTERRE Cedex, France
Tél. 33 (0)1.40.97.72.00