



HAL
open science

CRESPPA - Centre de recherches sociologique et politiques de Paris

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CRESPPA - Centre de recherches sociologique et politiques de Paris. 2013, Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis, Centre national de la recherche scientifique - CNRS, Université Paris Ouest Nanterre La Défense. hceres-02032647

HAL Id: hceres-02032647

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032647v1>

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 Sociologiques et

Politiques de Paris

CRESPPA

sous tutelle des

établissements et organismes :

Centre National de la Recherche Scientifique

Université de Paris Ouest Nanterre La Défense

Université de Paris 8 - Vincennes Saint-Denis



Mars 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



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 Sociologique et Politiques de Paris (CRESPPA)

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

- Notation de l'équipe : CRESPPA : Gtm

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

- Notation de l'équipe : CRESPPA : Csu

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

- Notation de l'équipe : CRESPPA : LabTop

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

- Notation de l'équipe : CERPOS : CENTRE DE RECHERCHE POP. ET SOCIÉTÉS integre GTM du CRESPPA

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



Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris
Acronyme de l'unité :	CRESPPA
Label demandé :	UMR
N° actuel :	7217
Nom du directeur (2012-2013) :	M. Claude DARGENT
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	

Membres du comité d'experts

Président :	M. Eric MACE, Université Bordeaux Segalen
Experts :	M. Ahmed BOUBEKER, Université Saint-Etienne (représentant du CNU) M ^{ME} Sophie DUBUISSON-QUELLIER, CNRS, Sciences Po Paris (représentante du CoNRS) M ^{ME} Sylvia FAURE, Université Lyon 2 (absente lors de la visite) M. Arnauld LECLERC, Université de Nantes M ^{ME} Nikola TIETZE, Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg, Allemagne
Délégué scientifique représentant de l'AERES :	M. Gilles PINSON

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

M. Mario BARRA JOVER, Vice-président du Conseil Scientifique, Université de Paris 8 Vincennes Saint-Denis
M. Florent CHAMPY, Directeur Adjoint Scientifique, CNRS, INSHS
M. Philippe GERVAIS-LAMBONY, Vice-président du Conseil Scientifique, Université de Paris Ouest Nanterre La Défense



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) est une UMR (n°7217) de sociologie et de science politique de l'Université Paris 8, de l'Université Paris Ouest Nanterre et du CNRS, dont les locaux se situent rue Pouchet à Paris (17^{ème}). Le CRESPPA, au travers de son équipe GTM, bénéficie également de deux bureaux sur le site de Nanterre. L'unité a été créée en 2009 par l'agrégation in extremis de deux UMR en sciences sociales de l'Université Paris 8 aux approches et aux objets très proches mais aux identités distinctes : l'ex UMR Genre, Travail, Mobilités (GTM) et l'ex UMR Cultures et Sociétés Urbaines (CSU). Lors du contrat 2009-2012, on retrouve le GTM et le CSU au sein du CRESPPA sous forme d'équipes autonomes dans leurs budgets, leurs recrutements, leurs axes de recherche.

Cette formule fédérale est maintenue et élargie pour le contrat 2014-2018, avec l'association de deux nouvelles unités. D'un côté, le Centre de Recherche Populations et Sociétés (CERPOS), une EA de démographie (n°2324) de l'Université Paris Ouest Nanterre, qui deviendra une sous équipe de l'équipe GTM, en charge d'un de ses axes de recherche. D'un autre côté, le Laboratoire Théories du Politique (Labtop), une EA (n°2299) de science politique et de philosophie de l'Université Paris 8, qui deviendra une équipe autonome du CRESPPA au même titre que GTM et CSU.

Les locaux des équipes GTM et CSU ainsi que le centre de documentation de l'unité resteront localisés rue Pouchet à Paris (775 m²). Il est prévu que la sous équipe CERPOS du GTM demeure dans ses locaux à l'Université Paris Ouest Nanterre (65 m²) et que l'équipe Labtop demeure dans ses locaux de l'Université Paris 8 à Saint Denis (15 m²), tout en disposant dans la mesure du possible de quelques bureaux dédiés rue Pouchet.

Équipe de Direction

Dans le contrat 2009-2012, le CRESPPA était dirigé alternativement par le directeur ou la directrice de chacune des 2 équipes GTM et CSU. L'équipe de direction est ainsi composée des directeurs ou directrices de chaque unité et de leurs adjoint.e.s, soit 4 membres. Le CRESPPA a été dirigé par Anne-Marie Devreux, directrice de l'équipe CSU, entre 2009 et 2011, puis, toujours actuellement, par Claude Dargent, directeur de l'équipe GTM.

Pour le contrat 2014-2018, il est prévu que le directeur ou la directrice de l'unité ne cumule pas avec une direction d'équipe. Il ou elle sera désigné.e par un vote en assemblée générale et assisté.e, pour toute la durée du contrat, par un comité de direction composé des directeurs ou directrices des 3 équipes (GTM, CSU, Labtop), qui auront ainsi également le statut de directeur ou de directrice adjoint.e. de l'unité. L'équipe de direction comptera donc 4 membres.

Nomenclature AERES :

SHS2_2 et SHS2_4



Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	37	52	49
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	14	13	13
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	5	5,5	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	5	3
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	8	5	3
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	67	80,5	68

Taux de producteurs	90,67%
---------------------	---------------

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	112	
Thèses soutenues	41	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *		
Nombre d'HDR soutenues	5	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	28	24



2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CRESPPA est une fédération d'équipes (déjà présentes dans le contrat 2009-2012 ou qui seront associées dans le prochain) dont l'activité scientifique est intense et de haut niveau, et particulièrement bien identifiée s'agissant de l'analyse des rapports de genre et des perspectives théoriques critiques. Cela assure à l'unité une forte cohérence thématique et épistémologique, une originalité du dialogue entre théorie politique et sociologie et une grande visibilité académique, voire médiatique pour certains membres. Cela s'est traduit par une forte attractivité, les nombreux départs à la retraite n'ayant pas conduit à une réduction mais à l'inverse à un accroissement des effectifs d'enseignants chercheurs et de chercheurs du fait de nouveaux recrutements via l'Université Paris 8 et le CNRS.

Le projet du contrat 2014-2018 a été préparé de façon collective et productive, les équipes de la nouvelle configuration et leurs doctorant.e.s anticipant ainsi tout au long du dernier contrat sur ce que devrait être la vie interne et les dynamiques scientifiques du prochain contrat autour de 3 thèmes transversaux de recherche.

Le principe du maintien d'équipes à forte identité est bien défendu par le projet et lors de la visite, à la fois pour des raisons de gouvernance démocratique d'une grande unité et comme vecteur de collaborations croisées dont certaines sont déjà engagées. La nouvelle gouvernance collégiale et fédérale proposée est une réponse solide à l'auto bilan peu satisfaisant de la gouvernance en cours qui gérait la cohabitation entre le CSU et le GTM plus qu'elle ne fédérait deux équipes - bien que cela n'ait pas entravé la dynamique de recherche et de publication des deux équipes.

Points à améliorer et risques liés au contexte

L'importance de la taille prochaine de l'unité (81 statutaires, 150 doctorants) et son fonctionnement véritablement fédéral, au delà de la vie interne des équipes, va accroître les charges et les tensions déjà présentes d'une sous-administration de la recherche en raison du faible nombre d'ITA et du défaut d'anticipation de cette dimension dans le projet et lors de sa préparation. Cela risque de compromettre le projet fédéraliste lui-même, voire de produire des tensions entre les équipes concernant l'accès des uns et des autres à des personnels ITA peu disponibles pour les activités transversales de gestion de fonctionnement et de projets.

En l'état, le projet pour le contrat 2014-2018 multiplie les multiples de 3 : 3 thèmes transversaux à 3 équipes ayant chacune 3 axes de recherche, le tout redoublé en parallèle pour les doctorants. Le risque est à la fois celui d'un reclouonnement (d'autant que les équipes ex-CERPOS et Labtop n'ont pas véritablement de locaux rue Pouchet) et d'une désaffection pour les activités transversales au profit de l'intense activité interne des équipes.

En dépit de l'inscription des travaux de nombreux chercheurs de l'unité au sein des grandes discussions académiques internationales, la dimension internationale de la recherche et des publications reste relativement modeste et n'apparaît pas soutenue par une stratégie d'unité globale.

L'implication des membres de l'unité dans les Ecoles doctorales et leur capacité à y faire valoir leur point de vue reste difficile à percevoir dans le dossier.

On observe une capacité très inégale selon les équipes à aller chercher des sources de financement de la recherche et à répondre aux appels à projet locaux, régionaux et européens.



Recommandations

Il serait souhaitable de :

- remettre à plat le dispositif administratif et de gestion afin d'avoir une visibilité sur les opérations de gestion à l'échelle de l'unité et non plus seulement à celle des équipes; reconnaître davantage le travail des personnels d'appui à la recherche et mieux prendre en compte leur demande en termes de réorganisation ;

- être plus proactif dans les demandes de moyens auprès des tutelles ;

- mettre en œuvre de façon effective, comme cela est annoncé dans le projet, un auto-bilan d'étape de la nouvelle organisation afin de réduire les risques de reclouonnement interne et de désaffection à l'encontre des l'activités transversales, voire d'envisager à termes une reconfiguration des équipes sur la base des 3 thèmes transversaux ;

- renforcer l'implication de l'unité dans la politique des Ecoles doctorales.

- dans la perspective d'une plus grande visibilité et attractivité académique internationale, envisager de changer de nom : l'acronyme CRESPPA n'a pas de signification propre, il prête à confusion avec d'autres unités ayant des acronymes proches (CESPPA, CERSA, CERAPS...), la référence à « Paris » apparaît contradictoire avec la volonté de se définir par le particularisme universitaire historique d'une « banlieue » spécifiquement créative.

3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le CRESPPA est l'héritier d'une tradition empirique de la sociologie critique ; les travaux de ses chercheurs et chercheuses sont largement reconnus dans les domaines croisés de la sociologie du travail et de la sociologie du genre, de la sociologie urbaine, de la sociologie de la culture. Ces domaines d'études connaissent des prolongements en démographie des familles et des migrations du fait de l'association avec le CERPOS, et dans la sociologie et la philosophie politique des rapports de race, de la sexualité et de la question nationale, du fait de l'association avec le Labtop.

Les productions scientifiques de qualité sont nombreuses et diversifiées assurant ainsi la présence des membres du CRESPPA dans la plupart des discussions scientifiques relatives à leurs objets. Pour 62 chercheurs et enseignants chercheurs (GTM + CSU), et à égalité de volume pour chaque équipe, on compte pour le contrat en cours 126 articles de revues à comité de lecture référencés par l'AERES (dont beaucoup de rang A : *Revue Française de sociologie*, *Sociologie du travail*, *Sociologie*, *Travail Genre et Sociétés*, *Cahiers du genre*, *Politix*, *Raisons politiques*...), 41 ouvrages, 34 directions de numéro de revue, 28 directions d'ouvrage collectif. A cet égard, l'ouvrage collectif *Sous les sciences sociales, le genre. Relectures critiques de Max Weber à Bruno Latour* (La Découverte, 2010) apparaît emblématique à la fois de la montée en généralité des études de genre et des coopérations transversales au sein du CRESPPA (les 4 directrices de l'ouvrage sont membres du GTM ou du CSU).

Bien que la participation à des colloques internationaux soit importante, le principal point faible en matière de publications est celui de la part modeste d'articles en langues autres que le français (21%) ou en anglais (14%). Cette part devrait s'élever si le niveau de publication se maintient du fait de la publication d'une version en anglais de leurs numéros par les plus grandes revues françaises, mais cela ne dispense pas l'unité d'envisager des modalités de soutien financier ou linguistique à la traduction pour soumission directe auprès de revues internationales.

On compte 5 contrats ANR en gestion principale pendant le contrat (3 CSU, 2 GTM), ce qui marque une bonne reconnaissance scientifique des projets portés par le CRESPPA.

On compte cependant peu de participation à des programmes internationaux (participation à deux PCRD).

Pour le contrat 2014-2018, l'association avec le CERPOS et le Labtop se fait sur la très bonne base d'une activité de recherches et de publications soutenue de ces deux équipes ainsi que leur participation (à titre secondaire) à plusieurs projets ANR et PCRD, ce qui offre un potentiel de haut niveau pour l'ensemble reconfiguré de l'unité.



Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Les précédents rapports d'évaluation attiraient l'attention sur le déséquilibre des âges et les enjeux d'un renouvellement générationnel. Le défi a été relevé puisque les nombreux départs (promotion PR, retraite) ont été compensés par les rattachements et les recrutements (avec un effort particulier de l'Université Paris 8, qui a recruté 4 PR supplémentaires), de sorte que l'unité en est à la fois plus jeune et plus nombreuse (passant de 43 à 50 chercheurs et enseignants chercheurs titulaires entre 2009 et 2012 - mais une baisse à 46 est prévue en 2014 en raison de départs prochains à la retraite).

Les membres du CRESPPA sont très présents dans les comités de rédaction de revues (une trentaine dont 7 en langue étrangère : *Cahiers du genre*, *Sociologie*, *International Sociology*, *Cultural Sociology*, *Sociologie et sociétés*, *Revue Française de Science Politique*, *Nouvelle revue du travail*, *Annales de démographie historique*, *Politiques familiales et sociales*, *Estudios demograficos y urbanos*, *Revista Latinoamericana de poblacion*, etc.) et dans les réseaux thématiques de l'Association Française de Sociologie (RT 1, 2, 24, 27, 43). Ils sont également présents et actifs dans la plupart des réseaux de recherche français relatifs au genre : Fédération RING, Institut Emilie du Chatelet, le réseau de recherche international et pluridisciplinaire MAGE (Marché du travail et genre), GIS Institut du Genre. C'est le cas également dans d'autres réseaux thématiques : GIP Justice, Mission Droit et Justice.

On observe une politique dynamique d'invitations entrantes et sortantes, que devrait renforcer l'association avec le CERPOS (très actif à l'international) et le Labtop (ce dernier riche en invitation de chercheurs étrangers : 10 entre octobre 2011 et juillet 2012).

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

Les activités extra-académiques n'ont pas été une priorité lors du contrat 2009-2012 ; des partenariats existent mais sont ponctuels. Pour un total de 325 000 euros de financement sur contrat, on compte 10 contrats avec des partenaires nationaux pour un montant de 221 000 euros (société Eurocopter ; Cabinet ISAST ; Ministères du travail, de l'éducation, de la justice, des affaires sociales, de la culture ; l'Institut national du cancer). Et seulement 5 contrats avec des partenaires locaux pour un montant de 104 000 euros (4 avec la Mairie de Paris et 1 avec la Région Ile de France).

On peut s'étonner que les compétences et les expertises de l'unité ne soient pas plus valorisées et sollicitées par les partenaires, notamment s'agissant des dimensions urbaines et culturelles, étant donné l'environnement a priori propice aux partenariats qu'est la banlieue et la métropole parisiennes.

Il est notoire que certains membres de l'unité sont souvent sollicités par les médias ou bien contribuent directement au débat public, mais le dossier n'en fait pas état.

L'association avec le CERPOS devrait accroître le potentiel d'expertise au niveau national (INED) et international (notamment en Amérique Latine) et l'association avec le Labtop devrait accroître la visibilité publique de l'unité (conférences publiques, ouvrages de vulgarisation, présence médiatique) - mais le Labtop ne contribue en l'état pas aux recherches financées par des partenaires, ne disposant en propre d'aucun contrats académiques ou extra-académiques.

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

La gouvernance du contrat 2009-2012 a été reconnue comme insatisfaisante, consistant plus à gérer la cohabitation des deux équipes CSU et GTM qu'à animer la vie de l'unité elle-même : le comité de direction était composé des directeurs de chaque équipe et de leurs adjoints (4 membres), la direction de l'unité étant assurée en alternance par un des directeurs d'équipe, chaque équipe disposant de son propre gestionnaire.

Sur ce point, le projet montre une prise en compte réfléchie de la question et la volonté d'instaurer une réelle gouvernance fédérale élargie à 3 équipes, avec une place importante accordée à l'AG de l'unité. Le « comité de direction » sera composé d'un directeur ou d'une directrice élu.e en AG, et des 3 directeurs ou directrices de chacune des équipes. Par ailleurs, un « Conseil de laboratoire », composé à parité de représentants des 3 équipes se réunira 5 fois par an.



Le principe du maintien de l'autonomie des équipes en matière de gouvernance interne (elles-mêmes très démocratiques, notamment avec l'intégration des doctorants aux décisions), de budget propre, de séminaire interne, de recrutement et d'évaluation pourrait néanmoins faire craindre un cloisonnement préjudiciable à la vie de l'unité. Les discussions lors de la visite ont montré que l'ensemble des membres de l'unité étaient au contraire confiants dans la capacité de cette nouvelle organisation à mieux assurer à la fois une vie démocratique à l'intérieur d'une grande unité (passant de 60 à 80 membres) et l'animation des activités propres à l'unité (développement de 3 thèmes transversaux, séminaires des doctorants, centre de documentation, site web, interface avec les tutelles).

Concernant la vie de l'unité, le contrat 2009-2012 a été l'occasion de mettre en place des rencontres préparatoires à la reconfiguration : en 2011, un séminaire de laboratoire a été créé (en plus des séminaires d'équipe CSU et GTM), qui s'est ensuite scindé en 3 séminaires préparatoires aux axes transversaux du contrat 2014-2018 ; en 2012, un séminaire commun CRESPPA/Labtop a été lancé pour amorcer l'intégration de ce dernier à l'UMR.

Concernant les locaux, jusqu'alors concentrés sur le site Pouchet du CNRS (équipe GTM, CSU, documentation), on observe une dispersion consécutive à l'élargissement. Le site Pouchet étant peu extensible, l'ex CERPOS restera localisé à l'Université Paris Ouest Nanterre et l'équipe Labtop à l'Université Paris 8 Saint Denis (n'y disposant que d'une petite salle de réunion).

Concernant la dotation, elle était 132 556€ en 2009 (52 400€ provenant du CNRS, 69 000€ de l'Université Paris 8, 11 156€ de l'Université Paris 10). Si la dotation provenant de Paris 8 est restée identique sur la période, celle du CNRS a diminué fortement, pour passer à 38 250€ en 2012 (- 27%). La dotation de l'Université Paris 10 s'est établie à 6383 euros depuis 2010. La dotation de base provenant des tutelles a donc baissé de 14% sur la période, pour s'établir à 113 385 € en 2012. Si les dotations des équipes qui rejoignent l'unité sont maintenues, l'association avec le Labtop se fait sur la base d'une dotation de 21 000€ (Université Paris 8) et l'association avec le CERPOS sur la base d'une dotation de 11 500€ (Université Paris Ouest Nanterre), soit un potentiel de 136 400€ pour la dotation du contrat 2014-2018.

Le principal point faible est celui de l'organisation de la gestion de l'unité et de l'appui à la recherche. La contrepartie de l'autonomie des équipes et du mode de gouvernance de l'unité dans le contrat 2009-2012 est le manque de prise en compte des responsabilités et des contraintes propres à la gestion de l'unité elle-même, que l'élargissement au CERPOS et au Labtop va encore accroître sans que cela n'ait été suffisamment anticipé.

Le CRESPPA reçoit le concours de 5 personnels CNRS : 2 gestionnaires, 1 responsable du centre de documentation, 1 ingénieur de recherche et 2 ingénieurs d'études. Sur ces 3 ingénieur-e-s, une est entièrement affectée à la gestion de la revue *Les Cahiers du genre* et les deux autres, très proches de la retraite, travaillent essentiellement à leurs propres recherches. De sorte que la gestion de la vie de l'unité en l'état (2 équipes, 60 chercheurs, 112 doctorants) ne repose que sur 2 personnes. Le CRESPPA ne dispose pas de secrétariat général ni de gestionnaire en propre, c'est la gestionnaire CNRS de l'équipe GTM qui assure à la fois la gestion de l'équipe et celle de l'unité, tout en secondant le gestionnaire titulaire CNRS fraîchement arrivé, de l'équipe CSU. Si elle peut avoir une vision claire des contrats gérés par le CNRS, ce n'est pas le cas des contrats gérés par l'Université Paris 8 ou des informations relatives aux enseignants-chercheurs de cette université - d'autant que les applications informatiques entre le CNRS et l'Université Paris 8 ne sont pas compatibles. Les difficultés de rassembler les données pour la réalisation du dossier d'évaluation AERES ont fait la démonstration de ce manque de visibilité et des contraintes entraînées par la nécessité d'avoir une vision globale de l'activité et de la composition de l'unité.

Pour le contrat 2014-2018, la situation apparaît encore plus problématique : passage à 3 équipes, 80 membres titulaires et 150 doctorants, un potentiel d'ANR et de contrats plus élevé, avec le même nombre de gestionnaire CNRS. L'Université Paris 8 a détaché un gestionnaire à 1/3 temps auprès du Labtop afin d'accompagner son entrée dans le CRESPPA, mais cette appui bienvenu (permettant sans doute de mieux collecter les données côté Université Paris 8) et sans doute insuffisant ne résoudra pas pour autant les difficultés déjà existantes. Outre un défaut d'anticipation auprès des tutelles dans le cadre de cette montée en charge du travail de gestion (pas de demande d'ITA auprès du CNRS), il apparaît qu'une véritable concertation avec les gestionnaires est nécessaire et que le maintien d'une gestion séparée des deux équipes, en sus de de la gestion de l'unité, est préjudiciable à l'organisation de l'unité et à la pleine reconnaissance du travail des gestionnaires.



Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Avec 112 doctorants pour 28 HDR, le taux d'encadrement moyen n'est pas élevé (4/HDR) et on n'observe pas d'anomalie dans la direction des thèses (sauf une exception où 1 HDR dirige 11 thèses et en co-dirige 6).

Les équipes ont une forte tradition collective d'intégration intellectuelle des doctorants et des jeunes docteurs sans poste, via la participation interne et le soutien pédagogique et matériel : participation aux AG avec droit de vote, représentation au conseils d'équipe et au « comité de trésorerie » qui alloue les soutiens financiers, soutien financier aux enquêtes de terrain et aux communications scientifiques (en complément ou en substitution des Ecoles doctorales), aide à la publication, préparation aux concours de recrutement universitaires et CNRS, intégration aux projets de recherche ou encore organisation de journées d'études.

Les doctorants et jeunes docteurs sans poste disposent de bureaux dédiés avec des ordinateurs sur le site Pouchet, ils ont accès au service de documentation : cette présence dans les locaux du CRESPPA participe de leur intégration à la vie formelle et informelle de l'unité.

Au sein de chaque équipe, les doctorants participent au séminaire interne et disposent par ailleurs de deux séminaires dédiés, qui sont communs aux deux équipes : l'un animé par les titulaires concernant des questions de recherche et de pratiques professionnelles, l'autre animé par les doctorants eux-mêmes concernant leurs travaux de thèse.

Les doctorants ont été intégrés à la préparation du projet, ils disposent d'une liste de diffusion commune aux deux équipes et les soutenances de thèse sont un moment fort d'intégration. Un séminaire doctorants commun aux 3 équipes de l'unité reconfigurée est prévu et souhaité par les doctorants.

Lors de la visite, les doctorants ont largement mis en avant le caractère très collégial de l'encadrement, leur possibilité de solliciter ponctuellement tel ou tel chercheur, en plus de leur directeur de thèse, pour une aide sur un projet de communication scientifique, d'article ou sur le montage d'une réponse à appel d'offres.

On observe également un investissement des membres de l'unité dans la formation des étudiants de 5 Masters recherche de l'Université Paris 8, avec la mise en place en 2009 d'un séminaire de méthode : "Décrire, explorer, raconter ses terrains d'enquête".

On observe cependant quelques points à améliorer.

Sur la durée des thèses : 1/3 des thèses non soutenue (38 sur 112) ont plus de 5 ans d'inscription (2007 et avant) : lors de la visite, cela a été mis sur le compte de pratiques anciennes qui n'ont plus cours.

Sur le financement des thèses : pendant le contrat, sur 153 thèses, 91 sont non financées, soit 60%. Ce taux ne s'améliore pas dans les dernières années : parmi les nouvelles inscriptions depuis 2010, soit 29 thèses, 20 ne sont pas financées, soit 70%.

Parmi les sources de financement, 5 doctorants ont bénéficié d'un contrat CIFRE pendant le contrat 2009-2012. Ces contrats sont difficiles à obtenir et surtout à conclure administrativement, et certains doctorants concernés ont regretté que les membres de l'unité ne soient pas assez conscients de ce cas spécifique, et souhaitent un meilleur accompagnement.

Concernant les Ecoles doctorales : les doctorants sont rattachés à 3 ED, deux à l'Université Paris 8 (« ED 401 Sciences sociales » et « ED 31 Pratiques et théories du sens ») et à une à l'Université Paris Ouest - Nanterre (« ED 396 Économie, Organisations, Société »). Les relations de l'unité avec ces ED ne sont pas précisées dans le rapport. Lors de la visite, des difficultés ont été signalées concernant les modalités de prise en charge financière des doctorants et les règles d'allocation des contrats doctoraux (seulement 12 pour la totalité de l'Université Paris 8). Il est signalé que le PRES Université Paris Lumières qui associe les Universités Paris 8 et Paris 10 devrait à l'avenir mieux structurer les ED et les contrats doctoraux.

Le volume et la qualité des productions scientifiques des doctorants n'ont pu être évalué pour les équipes GTM et CSU, le tableau n'étant pas renseigné.



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Fruit d'une véritable élaboration collective dans la définition de trois thèmes transversaux et d'une refonte en conséquence des axes internes aux 3 équipes, le projet présente un beau travail de continuité, d'articulation et d'émergence de ce qui fait l'originalité et l'expertise de l'unité et de ses équipes.

La nouvelle gouvernance affirme désormais l'unité fédérale de l'unité : non plus 2 équipes qui cohabitent mais 3 équipes autonomes dans leurs dynamiques internes qui produisent des effets de coopération transversales.

Formellement, le projet se présente comme un multiple de 3 : 3 thèmes transversaux pour 3 équipes structurées chacune autour de 3 axes.

Les thèmes transversaux combinent les domaines d'expertise scientifique des 3 équipes :

- « Genre et rapports sociaux de sexe » : un thème fort qui fera de cette unité un des plus grands laboratoires travaillant en France sur cette question.
- « Au croisement du travail et des classes sociales : dominations, exploitations, résistances » : un thème fort qui prend pleinement en compte la globalisation des rapports de travail et des marchés de l'emploi et de service.
- « Frontières et dynamiques de la citoyenneté » : un thème plus émergent qui bénéficie de l'apport du Labtop.

Par ailleurs, chaque équipe développe chacune, outre un séminaire propre, 3 axes propres, redéfinis pour l'occasion :

- pour le GTM : « Dynamiques socio-démographiques, famille et socialisation » (un nouvel axe, construit autour des compétences des membres de l'ex-CERPOS) ; « Migrations, mobilités et pays du Sud » ; « Le travail à l'articulation des relations entre métiers et expression différenciée des émotions ».

- pour le CSU : relance de l'axe « Ville : catégories et ségrégations urbaines » ; « Culture » ; « Santé ».

- pour le Labtop : « Représenter » ; « Circulations transnationales et asymétries de pouvoir » ; « Genre et bio-pouvoir ».

Ce projet est cohérent intellectuellement et valorise à la fois l'aquis et le nouveau potentiel. L'objectif d'interroger les concepts de la théorie politique et de la sociologie à travers la comparaison internationale et la perspective transnationale est intéressant, mais il apparaît peu opérationnalisé dans le projet.

La principale difficulté vient de l'indétermination du fonctionnement de ce projet. Il est clair que les équipes vont fonctionner comme à leur habitude : séminaire interne, équipes par projet autour des axes. Par ailleurs, le projet n'a pas retenu l'idée d'un séminaire commun à l'unité, ce qui peut sembler raisonnable compte tenu du nombre des membres, de l'intensité de la vie des équipes et de l'existence d'espaces communs que sont l'AG et le conseil de laboratoire.

Cependant, l'existence pratique des thèmes transversaux n'est pas précisée : pas de responsables d'animation désignés, pas de formule minimale définie (séminaire de thème par exemple). Lors de la visite, les membres de l'unité ont défendu de façon convaincante l'idée que la validité de l'existence de ces thèmes s'éprouverait chemin faisant, selon des modalités diverses de coopération transversales (préparation d'événements scientifiques, de numéro de revue, de journées d'étude...). C'est en raison de cette grande souplesse a priori du fonctionnement que le projet précise qu'il est prévu tous les 18 mois un bilan scientifique interne permettant les ajustements nécessaires.



4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 : Cultures et Sociétés Urbaines

Nom du responsable : M. Hervé SERRY

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	20	17	16
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	9	8	8
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1,5	1,5	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	2	2	
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	32,5	28,5	24

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	31	
Thèses soutenues	14	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	3	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	13	9



Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe CSU a maintenu un très haut niveau d'activité scientifique aussi bien quantitativement que qualitativement. Les publications sont nombreuses (17 ouvrages dont 5 en langues étrangères, 12 directions d'ouvrages, 16 directions de numéros dans des revues, 66 articles dans des revues référencées par l'AERES - 10 en langues étrangères dont 7 en Anglais - 106 chapitres d'ouvrages...). Elles paraissent dans des maisons d'édition et des revues diversifiées et de première importance (relevant aussi bien de la sociologie, de la science politique : *Sociologie du travail*, *Cahiers internationaux de sociologie*, *Revue française de science politique*...). Les recherches menées bénéficient d'une notoriété certaine (notamment « contrat ANR IMPACT en collaboration avec LabTop : Intermédiaires de production artistique, autonomie et organisation de la création. Analyse sociologique et prospective stratégies, 2008-2011 » ; « contrat ANR programme de recherche IPSO : L'industrie pharmaceutique sous observation, 2008-2011 » ; Programme Urban-Net de l'UE et du PUCA : « Dilemmas of Participatory Network Planning. Sustainability, Democracy and Planning in France, the Netherlands, Spain and Sweden, 2011-2013 »). En dépit d'un renouvellement conséquent au sein de l'équipe, celle-ci a su maintenir ses points forts concernant aussi bien une analyse des stratifications sociales au sein des relations économiques, une sociologie des pratiques culturelles, une sociologie politique du genre et plus largement de la domination politique. La thématique urbaine - constitutive de l'équipe initiale du CSU - qui était fragilisée a fait l'objet d'un certain investissement et les nouveaux recrutements (notamment un poste PR au département Science politique) favorisent une restructuration en cours dans une perspective pluridisciplinaire. La fluidité entre les axes et des recherches demeure également un acquis précieux. Le paradigme endossé articulant une analyse sociologique empirique et une théorie sociale critique continue donc d'être très productif et pertinent.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe est bien insérée dans des réseaux reconnus (PRATO d'EHESS, Ring pour le genre, RT 27 de l'AFS, GIP Justice, Mission Droit et Justice...) dans lesquels elle est reconnue comme active. Les membres du CSU participent à 17 comités au sein de revues dont 4 revues en langues étrangères ; il s'agit là d'un indice à la fois de l'importance de l'activité menée et de son ouverture. L'expertise scientifique des membres est parfaitement reconnue sur chacun des axes forts de l'équipe : le genre, le travail, le politique, la culture et bien, la ville et la santé.

En 2009, l'équipe CSU comptait 13 chercheurs CNRS, 8 enseignants-chercheurs. Pour les chercheurs CNRS, 5 départs à la retraite et 3 départs en mobilité sont partiellement compensés par 3 recrutements, 1 arrivée par mobilité et 2 éméritats. C'est le groupe des enseignants chercheurs au nombre de 20 aujourd'hui - 7 PR et 13 MCF - qui souligne le plus l'attractivité et le net rajeunissement de l'équipe (la moyenne d'âge de l'équipe est passée de 54 à 45 ans). Parmi ces nouveaux enseignants chercheurs, 5 sont nouvellement recrutés à l'Université Paris 8, 4 ont souhaité faire une mobilité interne à Paris 8, 2 de Paris 10 et 2 appartenant à une autre université (mais effectuant en accord avec leur université d'origine leur service recherche au CSU).

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

Le niveau global d'activités contractuelles (809K€ pour les partenariats nationaux et 100k€ pour les partenariats européens) sont corrects pour l'ensemble de la période considérée mais ils sont très concentrés sur quelques chercheurs (un seul représente 250k€). En outre, les partenariats locaux apparaissent assez faibles. En revanche, plusieurs chercheurs de haut rang ont une importante activité de valorisation des recherches qui n'est pas toujours correctement mise en valeur dans le dossier (par exemple les travaux sur la démocratie participative). Au vu de ses résultats et de l'investissement de ses membres, l'équipe aurait pu donner plus de précisions sur les collaborations et les projets favorisant la promotion d'une réflexion autour des usages politiques et sociaux des sciences, ainsi que sur les pratiques professionnelles et les engagements militants, notamment autour des thématiques liées au travail, au genre et à la ville.



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

Le CSU possède incontestablement une culture propre très forte et singulière constituée autour d'une démocratie ouverte et participative intense. L'équipe repose sur son fonctionnement collégial en assemblée générale qui fait place à toutes les catégories de personnel et qui affirme garantir une péréquation entre les différentes thématiques de recherche, les différentes générations et les différents statuts. En particulier, l'existence du « comité de trésorerie » et les règles de fonctionnement internes à l'équipe constituent une originalité contribuant à un soutien actif aux études de terrain. Cette culture constitue un atout important pour autant qu'il ne fasse pas obstacle à la collaboration fonctionnelle et intellectuelle avec les autres composantes au sein de l'unité. Le dossier et les témoignages indiquent une vie collective intense avec une intégration rare et réfléchie des doctorants et docteurs à la vie de l'équipe.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le rajeunissement du CSU s'est accompagné d'un léger infléchissement de sa capacité d'encadrement de thèses (35 en 2008, 32 aujourd'hui), mais l'équipe se mobilise afin de favoriser la réalisation d'habilitation à diriger des recherches (HDR) pour les plus anciens des jeunes membres du CSU (trois soutenances HDR affichées par l'équipe au 30 juin 2012).

L'attention portée par l'équipe du CSU aux doctorants est importante notamment par leur intégration exceptionnelle à la vie collective du laboratoire au plan institutionnel. L'intégration à la vie intellectuelle semble également conséquente et l'équipe semble particulièrement mobilisée sur le devenir de ses étudiants. Le soutien pour la construction d'un parcours professionnalisant pour les étudiants est une mission qui se veut assumée par une prise en charge collective au CSU. Les doctorants et les docteurs sans poste - ces derniers bénéficient du statut de docteurs associés durant 5 ans après la soutenance de thèse - sont représentés dans les différentes instances de décision et cette insertion a pour objectif de favoriser une socialisation aux enjeux de la vie scientifique et administrative. Des efforts importants sont déployés pour former à la recherche notamment par l'organisation de pré-auditions ou de pré-soutenances, par la participation à un séminaire doctoral. La nature très internationalisée des terrains d'enquête pourrait peut-être justifier un accompagnement à l'insertion dans les réseaux et à la publication dans les pays investis.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

La réorganisation du CRESPPA avec l'émergence d'axes transversaux a conduit à une refonte importante du projet de l'équipe du CSU. Ce dernier a choisi de privilégier 3 thèmes que sont la ségrégation urbaine, la sociologie de la production culturelle et la santé. L'argumentaire fourni à l'appui de chacun de ces thèmes est convaincant et solide. Il apparaît que l'intégration du CSU dans le nouveau projet d'ensemble a été particulièrement bien réfléchi et préparé au niveau de cette équipe.

Conclusion

● Points forts et possibilités liées au contexte :

Bonne implication dans des réseaux scientifiques.

Fonctionnement démocratique et participatif original constituant un élément identitaire fort.

● Points à améliorer et risques liés au contexte :

Faible développement de la recherche contractuelle à l'échelle locale comme internationale.

● Recommandations :

Favoriser le développement de la recherche contractuelle en impliquant l'ensemble des chercheurs de l'équipe.



Équipe 2 : Genre, Travail, Mobilités

Nom du responsable : M. Claude DARGENT

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	17	20	18
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	5	5	5
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3,5	4	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	3	3
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	6	3	3
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	34,5	35	29

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	81	
Thèses soutenues	27	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	15	15



Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe GTM, cofondatrice du CRESPPA avec l'unité CSU, est le fruit de plusieurs recompositions : le GEDISST, laboratoire propre du CNRS fondé en 1983 devient UMR avec l'Université Paris 8 sous le nom de GERS (Genre et Rapports sociaux). Le GERS est rejoint d'une part, en 2005 par une partie des membres du laboratoire GST de Nanterre ayant fondé T&M (Travail et Mobilité) en 1988, d'autre part en 2008 par le CEFG (Centre d'études féminines et de genre) de l'Université Paris 8.

Ses objets initiaux sont le genre et le travail, qui se déclinent à travers quatre positionnements : importance du travail de terrain à partir de méthodes variées ; une attention à l'imbrication des rapports sociaux ; un point de vue critique ; une internationalisation poussée.

Le contrat 2009-2012 est marqué par la diversification des recherches conduites par l'équipe et sa restructuration à travers l'élargissement du second axe et l'apparition d'un troisième axe. L'équipe est aujourd'hui organisée autour de trois axes : transformation du travail et division sociale ; genre, migrations, mondialisation ; citoyenneté, espace public et théorie sociale et politique.

L'activité de publication est à la fois soutenue et de très bon niveau. L'équipe a publié entre 2009 et 2012 : 65 articles dans des revues à comité de lecture répertoriées par l'AERES (dont 11 en anglais) ; 24 ouvrages ; 16 directions d'ouvrages, 17 directions de numéros de revues ; 121 chapitres d'ouvrage + 4 chapitres d'ouvrage de vulgarisation. On notera par rapport aux recommandations faites à l'occasion de la précédente visite AERES qu'un net effort a été fait vers la publication de davantage d'articles dans des revues à comité de lecture généralistes françaises de haut niveau (*Sociétés contemporaines*, *Revue française de sociologie*, *Cahiers Internationaux de sociologie*, *L'Année sociologique*, *Sociologie du travail*), ou spécialisées en dehors du genre (*Sciences sociales et santé*, *Population*, *Cultures et Conflits*). La liste des éditeurs pour les ouvrages s'est elle aussi diversifiée par rapport à ce qui avait été noté lors de la précédente visite. On peut noter toutefois que la publication en langue anglaise reste encore marginale (seuls 11 articles sont en anglais).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

La visibilité de l'équipe du GTM est très forte au niveau national où l'équipe joue un rôle central dans la recherche sur les questions du genre et du travail. Elle joue notamment un rôle majeur au sein du Réseau interuniversitaire et interdisciplinaire national sur le genre (RING) qu'elle a contribué à créer en 2011, devenu en 2009 la Fédération RING et qui bénéficie d'une reconnaissance par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche. Deux chercheuses du GTM font partie de son comité directeur et la responsable de la fédération est associée à GTM. Ses membres siègent au sein des comités des principales organisations impliquées dans les travaux sur le genre (fédération de recherche Institut Emilie du Châtelet, réseau MAGE, GIS Institut du Genre).

Le GTM contribue à l'animation de plusieurs réseaux de l'AFS (RT1 sur « savoirs, travail et profession », RT2 sur « migrations, altérité et internationalisation », RT24 « genre, classe, race », RT43 « sociologie et religions ») ou de l'AISP (réseau « religion et politique »).

L'équipe GTM possède une importante attractivité au sein de la communauté académique, comme en témoigne son fort renouvellement. Même si le nombre des membres de GTM reste constant sur la période (il passe de 22 à 21 membres), l'équipe a connu un important renouvellement : 9 personnes ont quitté l'équipe (promotions en tant que professeurs, départs en retraite), 8 nouveaux membres l'ont rejointe. L'équipe est constituée de 11 enseignants-chercheurs de Paris 8 (dont 9 professeurs), 3 de Paris 10 Ouest Nanterre, 5 d'autres universités françaises, 2 d'universités étrangères ; de 6 chercheurs au CNRS (4 CR dont deux HDR et 2 DR émérites). Par ailleurs l'équipe comprend un IR CNRS, 2 IE (1 du CNRS, 1 de Paris 8), et une secrétaire gestionnaire. Par rapport au précédent quadriennal, la structure démographique se caractérise par un certain rééquilibrage.



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

Les interactions avec l'environnement sont fréquentes et se manifestent par une activité contractuelle qui, sans être d'une très forte ampleur, apporte une certaine contribution financière au laboratoire (1/4 des ressources contractuelles du laboratoire environ). Six membres de l'équipe ont obtenu des contrats auprès de l'ANR, d'entreprises privées, de la Mairie de Paris ou de Ministères (Travail, Education). Des expertises sont également réalisées différentes institutions (CCAS d'EFD, Agence européenne des droits fondamentaux, Commission Européenne, Association nationale des centres d'interruption de grossesse et de contraception, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur du transport maritime). Par ailleurs, des membres du laboratoires produisent également des documents de vulgarisation scientifique et sont présents dans les médias. C'est cependant avec le territoire francilien que les interactions semblent moins fortes alors qu'elles pourraient l'être compte tenu des thématiques de recherche propres à l'unité.

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

La gouvernance de l'équipe s'organise autour du comité d'équipe, qui réunit des membres élus, mais également à l'occasion des AG. Le principe est celui d'un arbitrage collectif, n'importe quel membre de l'équipe pouvant venir assister au comité d'équipe. Le système de gouvernance du précédent contrat prévoyait que les responsables d'équipe prennent en charge à tour de rôle la direction du CRESPPA. C'est actuellement le responsable de l'équipe GTM qui est directeur de l'unité. Cette situation ne semble pas satisfaisante, plaçant le directeur de l'unité en conflit d'intérêt lorsqu'il s'agit d'arbitrer entre les deux unités. Le projet prévoit que le directeur de l'unité ne soit plus le responsable de l'une des équipes. Cette configuration semble effectivement préférable.

Les doctorants sont représentés par l'un d'entre eux et sont fortement associés à la gouvernance de l'équipe. On notera que la gestionnaire du GTM assure également, visiblement plus par défaut que par une reconnaissance explicite du périmètre de ses missions, le secrétariat de l'unité. Cette double activité constitue une tâche particulièrement lourde dans une configuration où les différentes équipes sont autonomes et qu'il n'existe pas de centralisation des informations de gestion entre les équipes. Elle ne permet pas à la gestionnaire du GTM de travailler dans un contexte serein et avec une reconnaissance totale de son investissement pour le collectif de l'unité de recherche. Il paraît donc raisonnablement à court ou moyen terme qu'il existe une compétence de gestion reconnue pour l'ensemble de l'unité.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Le GTM compte 12 membres habilités à diriger des recherches (dont 3 émérites), il comptait 81 doctorants au 1^{er} octobre 2011. 27 thèses ont été soutenues pendant le contrat (14 docteurs ayant obtenu un emploi stable, majoritairement dans les métiers académiques). L'équipe anime un séminaire de doctorants annuel qui fait intervenir les spécialistes du genre en France et à l'étranger, ainsi qu'un séminaire accessible à tous les doctorants du CRESPPA pouvant être composé d'ateliers pratiques sur la conduite de la thèse ou d'exposés de doctorants. L'équipe a également organisé chaque année jusqu'en 2012 un séminaire à destination des doctorants du CRESPPA animé par les professeurs et directeurs de recherche qui peut porter sur les méthodes, sur les pratiques de la recherche, ou sur la conduite de la thèse. Par ailleurs, le GTM est équipe d'accueil pour cinq masters de recherche et un master professionnel « conseil en organisation et management du changement ».

Par ailleurs, les doctorants disposent d'un atelier qui leur est propre lors duquel ils échangent autour de leur thèse. Un deuxième atelier est par ailleurs organisé par les doctorants. Les doctorants disposent d'un espace de travail doté de 7 ordinateurs et peuvent aussi accéder aux bureaux des membres de l'équipe si nécessaire. Ils disposent également des moyens logistiques du site Pouchet et du service documentation du CRESPPA. Ils peuvent bénéficier de soutiens financiers pour leur participation à des colloques, aux campagnes de recrutement ou à la publication de la thèse. Il font l'objet d'une aide à l'insertion professionnelle, notamment via une aide à la préparation des concours.

Les doctorants ont largement mis en avant le caractère très collégial de l'encadrement, mettant en avant leur possibilité de solliciter ponctuellement tel ou tel chercheur, en plus de leur directeur de thèse, pour une aide sur un projet de communication scientifique, d'article ou sur le montage d'une réponse à appel d'offres. Le GTM conserve cependant un fort taux de thèses non financées (seule 1 thèse sur 2 environ est financée).



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Dans le contrat précédent, la réunion du GTM et du CSU a été décidée après la remise de leurs projets respectifs, ces deux équipes n'ont donc pas pu proposer de projet conjoint. Pour le contrat à venir, le CRESPPA propose un projet qui tient compte de la précédente fusion entre le GTM et le CSU, de l'intégration du LabTop et des 4 enseignants-chercheurs du CERPOS. Ce projet est construit autour de trois thèmes transversaux : genre et rapports sociaux de sexe ; travail et classes sociales ; frontières dynamiques de la citoyenneté. La spécificité du CRESPPA est de proposer une perspective critique autour de la question de l'analyse des rapports sociaux, de s'appuyer sur une diversité d'approches méthodologiques et d'envisager des comparaisons internationales.

Le nouveau projet de l'équipe GTM s'articule autour de trois axes : « Dynamiques socio-démographiques, famille et socialisation », « Famille et socialisation ; Migrations, mobilités et pays du Sud » ; « Le travail à l'articulation des relations entre métiers et expression différenciée des émotions ».

Le premier axe accueille les nouveaux collègues du CERPOS auxquels se joindront des chercheurs de GTM qui travaillaient aussi sur les migrations, notamment dans ses relations avec l'activité professionnelle, et bénéficieront des interactions avec le Labex iPOPs (Individus, Populations et Sociétés) dont le CERPOS fait partie. Il comprend une réflexion sur les dynamiques socio-démographiques, politiques, santé de la reproduction, avec des travaux dans les pays du Sud mais aussi en France et une réflexion sur le thème « Familles, socialisations et transmissions » qui permet plus précisément d'interroger le rôle de la famille dans les évolutions socio-démographiques.

Le deuxième axe vise à prolonger les analyses genrées des migrations conduites à GTM. Il s'appuie sur deux volets : un volet sur les transformations du monde arabe et un volet sur les migrations mettant en jeu la Méditerranée et les pays du Sud. Ces travaux s'appuient sur plusieurs projets de recherche collectifs ayant obtenu des financements, notamment de l'ANR.

Le troisième axe s'appuie notamment sur une réflexion initiée au sein d'un séminaire mensuel sur « le mal être du genre au travail » qui a débuté en 2012- et qui est financé par le Domaine d'Intérêt Majeur GESTES (réseau scientifique pluri-disciplinaire financée par la Région Ile-de-France). Il visera à interroger la subjectivité des individus face à leurs situations de travail, notamment à partir d'une approche en termes de genre.

L'ensemble de ces travaux bénéficiera des dispositifs de coopération et de financement dont dispose l'équipe GTM : Fédération RING, Institut Emilie du Chatelet, réseau MAGE, LIEGE, EFEG de Paris 8, Labex iPOPs, collaborations avec l'INED, avec le programme international CGP, réseau autour de l'enquête TeO, coopération avec le Mexique, Groupement international DREEM, Observatoire des transformations du Monde Arabe, DIM GESTES.

Le projet est construit de manière très robuste sur le plan scientifique. Il s'appuie bien sur les acquis du GTM et tente d'explorer des pistes qui viennent d'être ouvertes, comme celles autour des émotions et des subjectivités par exemple. A ce stade, les conditions d'opérationnalisation restent un peu indéterminées, mais il paraît raisonnable à ce stade de permettre à l'équipe de tester plusieurs optiques (ateliers de travail, publications communes, séminaires) avant de stabiliser les bonnes manières de faire vivre ces axes.

Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

La très bonne visibilité des travaux de l'équipe GTM ainsi que son insertion dans les collectifs et institutions majeures autour des travaux sur le genre ou en sociologie du travail est incontestablement un point fort. L'équipe apparaît aussi pour sa contribution à la structuration de ces champs de recherche, notamment par l'organisation de colloques ou la publication d'ouvrages de référence ou de numéros spéciaux de revue. La publication régulière d'articles dans des revues généralistes, à côté des articles publiés dans les revues spécialistes, permet aussi de donner une portée générique aux travaux de l'équipe.

Par ailleurs la question du genre apparaît davantage articulée à d'autres questionnements sociaux, notamment autour du travail et des professions et autour des processus de mondialisation et des trajectoires sociales. Ce point témoigne probablement d'une maturité dans le traitement de la problématique de genre qui n'est plus seulement un objet mais bien un questionnement susceptible d'être articulé aux autres problématiques traditionnelles de la sociologie.



Le GTM a également adopté dans plusieurs de ses recherches une perspective originale faisant une place importante à la question de la subjectivité des individus (face à leur situation de genre, de citoyenneté, d'activité au travail). Ces travaux pourront lors du prochain contrat se structurer autour d'un axe dédié à ces questions. Il pourrait alors être intéressant qu'ils débouchent sur une production collective originale sur ce thème.

L'implication de l'équipe dans l'accueil et l'encadrement des jeunes chercheurs en formation est très forte. Les doctorants sont largement associés à la vie du laboratoire, ils y apprennent l'exercice de la communication scientifique mais contribuent aussi à l'organisation de colloques, ils reçoivent un soutien financier du laboratoire pour réaliser leur terrain ou participer à des colloques.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Même si on note un effort non négligeable vers l'internationalisation de la publication (1 article en espagnol, 4 en portugais et 11 en anglais sur les 65 soit 23%), l'internationalisation de l'équipe pourrait être plus poussée.

Les déséquilibres démographiques doivent demeurer une préoccupation de l'équipe, toutefois celle-ci paraît être en mesure d'attirer de jeunes CR ou MCF.

- Recommandations :

Les démarches visant à valoriser collectivement les avancées du GTM sur les thématiques qui sont les siennes, notamment à travers la publication d'ouvrages collectifs doivent être poursuivies.



Équipe 2 bis : CERPOS

Nom du responsable : intégré à l'équipe GTM à compter de 2014

Effectifs : Pour le projet, les effectifs ont été globalisés dans le tableau de l'équipe GTM

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	4		
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)	1		
TOTAL N1 à N6	6		

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	17	
Thèses soutenues	15	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	



Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le CERPOS est une petite équipe de cinq personnes mais qui se révèle particulièrement dynamique. Elle développe des recherches sur deux axes. L'axe 1 s'intitule « Changements socio-démographiques, politiques démographiques, santé de la reproduction dans les pays du Sud », l'axe 2 « Famille, socialisation, transmissions, construction des identités ».

La publication se fait à un rythme soutenu. 4 ouvrages ont été publiés en nom propre (PUF, Editions du Ceped, L'Harmattan, Cahiers de l'INED) dont 1 en anglais, 3 ouvrages ou numéro de revues ont été co-dirigés par des membres de l'unité (*Revue d'Etudes Comparatives*, Cédérom de la collection numériques du Ceped, *El Colegio de la Frontera Norte*) dont un en espagnol, 38 chapitres d'ouvrages ont été publiés dont 8 en espagnol (certains chapitres ont été publiés en français et en espagnol), 29 articles ont été publiés dont 2 en espagnol et 1 en anglais. 41 communications avec actes ont été faites dans des colloques internationaux et 2 dans des colloques nationaux, 13 rapports et 9 recensions d'ouvrage, 13 posters dans des colloques nationaux ou internationaux.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le rayonnement du CERPOS est important tant en France qu'à l'étranger. Le CERPOS comprend 4 MCF (dont 1 HDR) et 1 PREM, un enseignant-chercheur a quitté l'unité sur la période et une autre l'a rejointe. L'unité compte sept chercheurs français et quatre chercheurs étrangers associés.

Le CERPOS s'inscrit dans de nombreux réseaux et a stabilisé des relations partenariales avec l'INED, l'IRD, l'EHESP, l'ENAP tant pour le montage de projet que pour l'encadrement doctoral.

Il a également su nouer des relations avec des partenaires étrangers : 15 conférences invitées ont été réalisées à la demande de comités d'organisation de colloques nationaux ou internationaux, elles concernent trois chercheurs du laboratoire. Neuf chercheurs ou doctorants étrangers et trois délégations municipales étrangères ont pu être accueillis par le laboratoire dans la période, témoignant d'une certaine visibilité internationale de l'unité.

L'unité a participé à 5 reprises à l'organisation de colloques, principalement internationaux. Le laboratoire a accueilli environ une vingtaine de doctorants et 2 à 3 post-doctorants par an.

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

L'unité conduit de nombreux projets collaboratifs avec un partenaire privilégié l'INED, mais également avec des partenaires nationaux et internationaux (18 projets ou programmes engagés ou réalisés sur la période, 10 partenaires nationaux et 12 partenaires internationaux majoritairement académiques mais aussi institutionnels). Il n'est pas toujours facile d'identifier le rôle des membres du laboratoire dans ces projets (participation ou coordination), mais il est indiqué que les projets sont majoritairement portés par les autres institutions. On compte la participation à deux projets ANR et les chercheurs du laboratoire participent à des expertises scientifiques pour des programmes de coopération internationale (ECO-Sud, programme avec le Chili, France-Amérique Latine), ainsi que pour des instances nationales (IEA, Cifre, FNRS) et internationales (ERC) de financement de la recherche et pour l'évaluation d'enseignements-chercheurs d'universités étrangères (Genève, Montréal).

Les interactions avec l'environnement socio-économique passent essentiellement par des activités de vulgarisation (5 publications) ou de diffusion des résultats scientifiques via les médias mais aussi de quelques autres membres de l'unité (14 interventions dans les médias ou dans des conférences de vulgarisation).

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

La vie de l'unité est rythmée par deux séminaires et par une assemblée générale réunie une à deux fois par an. Il n'y a ni conseil laboratoire, ni règlement intérieur, les permanents se concertant pour prendre les décisions en raison de leur petit nombre.

La gouvernance est assurée par une directrice et une directrice adjointe, l'unité est structurée en deux axes mais la plupart des membres s'inscrivent dans les deux axes.



Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Sur la période 2007-2012 20 thèses et 1 HDR ont été soutenues (plus trois autres HDR de chercheurs associés). Deux allocations post-doctorales ont été attribuées au Cerpos. Actuellement 16 thèses sont en cours, presque toutes sous la direction d'une professeur émérite, ce qui pose la question de la continuité. Ce taux d'encadrement est en réalité artificiellement élevé, car l'encadrement est collégial et les doctorants peuvent aussi largement s'adresser aux autres chercheurs de l'unité. Par ailleurs, les chercheurs et enseignants-chercheurs encadrent des étudiants de master et des doctorants, parfois en collaboration avec des directeurs de recherche extérieurs associés à l'unité (appartenant à l'EHESP, INEDS, IRD, ENAP) et la formation doctorale est placée sous la responsabilité d'un professeur émérite. Les chercheurs et les étudiants en master disposent d'un local de six bureaux avec une affectation par planing. Ils sont intégrés aux projets de recherche. Ils peuvent être aidés financièrement pour leur participation à des colloques nationaux ou internationaux. L'école doctorale de rattachement est l'école doctorale « Economie, Organisations, Sociétés » (EOS) de l'Université Paris Ouest Nanterre.

L'unité organise depuis 2000 à échéances régulières (tous les deux ou trois ans) un colloque jeune chercheurs en démographie à Nanterre. Ce colloque permet non seulement de donner la parole aux doctorants du champ, mais de permettre aux doctorants de développer une expérience en matière d'organisation de colloque. Les doctorants disposent d'un séminaire d'échange mensuel. Ils peuvent également participer au séminaire de recherche bi-mensuel qui est l'occasion en général d'inviter un chercheur extérieur à l'unité à présenter ses recherches. Les membres du CERPOS participent également ponctuellement à des formations doctorales au sein de l'ED EOS ou d'autres écoles doctorales.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

En raison, de son intégration au projet de l'équipe GTM, en charge plus spécifiquement du nouvel axe « Dynamiques socio-démographiques, famille et socialisation », le projet a été évalué dans le cadre de GTM.

Conclusion :

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CERPOS a intégré en février 2012 le Labex iPOPS « individus, populations, sociétés » qui rassemble autour de l'INED des laboratoires des Universités Paris 1, Paris 5, Bordeaux 4 et Strasbourg. Cette intégration constitue un élément important pour la structuration d'une équipe très largement axée sur les questions démographiques. Elle constituera un élément fort dans le contexte de l'intégration du CERPOS au sein de l'équipe GTM du CRESPPA.

Le CERPOS est très investi dans de nombreux projets de recherche collectifs, aussi bien avec des partenaires nationaux qu'internationaux. Il a su nouer par ailleurs des relations avec des institutions et des chercheurs étrangers.

Il s'attache à aider, notamment financièrement, les doctorants dans leurs activités de publication, à les accueillir au sein du laboratoire et à les associer aux activités de recherche (projets, montage de colloques).

Son activité de publication est dynamique et productive.

Points à améliorer et risques liés au contexte

L'équipe comporte un déficit d'encadrants (2 HDR dont une récente et une PREM), et les doctorants sont quasiment exclusivement sous l'encadrement d'une personne (PREM). L'intégration à l'équipe GTM devrait aider à résoudre ce problème d'encadrement.

Si les chercheurs participent à de très nombreux projets, ils n'en sont presque jamais les coordinateurs. Il est probable que l'absence d'ITA dans l'équipe ne facilite pas cette prise en charge. On peut là aussi supposer que l'intégration au sein de GTM qui dispose d'une gestionnaire pourrait résoudre ce problème.

La publication à l'international pourrait être plus importante au regard de l'importance des implications dans les projets et les collaborations internationales.

Recommandations

La fusion avec l'équipe GTM du CRESPPA paraît être une solution favorable à la résolution des risques identifiés.



Équipe 3 : Laboratoire Théories du Politique

Nom du responsable : M. Bertrand GUILLARME

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	15	15	15
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		2	0
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
TOTAL N1 à N6	15	17	15

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	33	
Thèses soutenues	17	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues		
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	12	11



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Une solide production scientifique avec une grande variété de travaux en particulier en termes de publication, ouvrages et articles dans des revues de renom au niveau national et international. Parmi ces articles, 43 ont été publiés dans des revues à comité de lecture relevant de la science politique, la sociologie et la philosophie politique, 65 chapitres d'ouvrages, 14 directions d'ouvrages et 14 ouvrages spécialisés dont plusieurs à l'étranger. L'équipe entretient des relations avec d'autres laboratoires sur les mêmes champs de recherche en France et dans l'espace anglo-saxon en particulier qui ont donné lieu à des colloques et séminaires internationaux. La recherche contractuelle reste néanmoins peu développée même si individuellement plusieurs chercheurs participent à de grands programmes (6 participations ANR dont 2 directions ou co-directions, 1 contrat européen).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Une forte implication dans des réseaux de production scientifiques en France et à l'étranger. Le rayonnement et l'attractivité académiques se traduisent notamment par le rattachements de doctorants étrangers et l'invitation de chercheurs étrangers (10 invités entre octobre 2011 et juillet 2012). Le Labtop compte depuis 2009, 7 contrats doctoraux, 2 bourses doctorales et 1 bourse Fulbright. Les membres du Labtop participent à 10 comités de revues dont 6 revues en langues étrangères ; par ailleurs plusieurs chercheurs participent aussi à des instances d'expertise scientifique (Jury d'agrégation de Science politique, jury de bourses, etc...).

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

Les membres de l'unité participent individuellement à une valorisation de la recherche dans des ouvrages de vulgarisation et dans des espaces culturels, médiatiques ou citoyens. L'équipe a développé des partenariats en particulier aux Etats-Unis : programme « How Arts Does Politix » avec UCLA, « Global Justice » avec l'USC. Toutefois, ces partenariats restent trop liés à quelques individualités et mériteraient d'être développés collectivement sur les différents axes de recherche. Par ailleurs l'équipe n'affiche pas de ressources financières depuis 2010 relatives à des crédits sur programmes, des contrats de recherche et autres opérations particulières.

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

L'équipe a une forte identité collective.

L'équipe s'est recentrée sur des séminaires communs en lieu et place des séminaires par axes qui impliquaient une forte disparité en termes de régularité et de mobilisation des chercheurs.

L'équipe souffre d'un sous encadrement administratif : absence de soutien administratif durant le contrat précédent et 0,5 ETP partagé depuis le début 2013 alors que le niveau d'activité de cette équipe nécessite désormais un soutien logistique conséquent. En conséquence, une réorganisation des fonction supports au sein du laboratoire semble être nécessaire, surtout si l'équipe souhaite développer des recherches financées, notamment type ANR. Par ailleurs, l'équipe ne dispose que d'un petit local situé à l'Université Paris 8 (15m2).

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Il existe une vraie cohérence entre les orientations des axes de recherche thématiques de l'équipe et le parcours de formation du master science politique de l'Université Paris 8. Le LabTop se caractérise par une forte implication des étudiants de M2 et des doctorants, un suivi et une forte mobilité internationale des doctorants (7 cotutelles internationales).

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Dans la perspective de son intégration au CRESPPA, l'unité a réorganisé son travail autour de trois axes de recherche qui s'articulent à des thématiques développées également au sein du CSU et du GTM : « La représentation à travers ses mécanismes cognitifs », « Les Circulations transnationales et asymétries de pouvoir », « Le Genre et le bio-pouvoir ». Il faut souligner la cohérence de la démarche conforme au programme scientifique et épistémologique du LabTop qui permet de mobiliser plusieurs disciplines autour des questions thématiques correspondant à des enjeux de transformations sociales, politiques et culturelles.



Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Une production scientifique importante pour une petite équipe en termes de publications et de participations à des réseaux nationaux et internationaux

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Trop peu de chercheurs sont impliqués dans des projets de recherches contractuels.

- Recommandations :

Diversifier les ressources de l'équipe par une plus forte implication collective dans des projets de recherche contractuels afin de se donner les moyens de préserver son identité collective au sein de l'unité.



4 – Bis • Analyse thème par thème

Thème 1 : Genre et rapports sociaux de sexe

Nom du responsable : En projet, non précisé

Effectifs : Non précisés en raison de la réorganisation de l'unité

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires		
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.)		
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		
TOTAL	Non précisé	Non précisé

• Appréciations détaillées

Ce thème s'organise autour d'un projet ambitieux, légitime et pertinent de fédération des points forts de chaque équipe qui fera du CRESPPA un des plus grands laboratoires en France travaillant sur ces questions, en associant la sociologie, la science politique, mais aussi l'histoire, la littérature et l'esthétique. Ce thème est structuré autour de 4 axes.

1. « Epistémologie et théorie féministes et du genre » : Approches critiques (féministes) du genre et des dimensions genrées de la connaissance. Un support est annoncé, celui d'un projet éditorial interdisciplinaire « Épistémologies du genre » (édition et réédition de classiques), avec le soutien du GIS Institut du Genre.

2. « Corps, genre, sexualité » : au delà des classiques « rapports sociaux de sexe », prolongement de l'analyse sur le genre et la sexualité via les approches critiques queer et trans et d'un programme de réflexion sur la « division du travail sexuel reproductif et non reproductif » (GPA, PMA).

3. « Travail, profession, carrières » : cet axe articule les rapports sociaux du travail du genre et de la « race », notamment dans le domaine de la culture ; de la féminisation du travail et des migrations au sud ; de la politiques du care ; de la politiques du genre. La dimension internationale est ici forte, avec des terrains et des comparaisons dans une perspective globale.

4. « Culture, nation et colonialité du pouvoir » : cet axe recouvre l'articulation des questions de genre et de race dans les pratiques culturelles populaires ; le questionnement de la francité, de la blancheur et de l'universalité ; l'observation de la géo-politique de l'instrumentalisation du genre.



Conclusion

- Avis global sur le thème :

Le thème apparaît pertinent car il est fédérateur des traditions de recherche des différentes équipes composant l'UMR. L'apport de l'ex-CERPOS et de l'équipe Labtop est bien mis en évidence.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Bon appuis éditoriaux et réseaux scientifiques.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Pas de précision du fonctionnement du thème.

- Recommandations :

Veiller à mettre en œuvre l'auto bilan annoncé tout les 18 mois du prochain contrat.



Thème 2 : Au croisement du travail et des classes sociales : dominations, exploitations, résistances

Nom du responsable : En projet, non précisé

Effectifs : Non précisés en raison de la réorganisation de l'unité

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires		
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.)		
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		
TOTAL	Non précisé	Non précisé

• Appréciations détaillées

Ce thème s'appuie sur un des points fort des équipes CSU et GTM qui est d'interroger les relations de travail et les relations de service sous l'angle des classes sociales, à la fois comme rapport social et comme expérience. La dimension internationale de l'approche, relative à la globalisation accrue des marchés du travail et des migrations de la main-d'œuvre (notamment l'internationalisation du care) prend une place de première importance dans le projet.

Ce thème se structure en 4 axes, organisés autour de numéros de revue et de journées d'étude annoncées.

1. « Santé-travail » : études sur les déterminations sociales des inégalités de santé (dont le genre), sur la base de grandes enquêtes.
2. « Secteur privé, secteur public » : observation des transformations des catégories, des statuts et croisement des méthodes de RH dans ces deux catégories d'emploi.
3. « Syndicalisme, résistances collectives et engagement » : observation des recompositions syndicales et des nouvelles formes de lutte et de conflit
4. « Crises, permanences et temporalités » : analyse des transformations des catégories socioprofessionnelles, carrières, temps de travail et hors travail.



Conclusion

- Avis global sur le thème :

Pertinent car fédérateur des équipes.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Bon appuis éditoriaux et réseaux scientifiques.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Pas de précision du fonctionnement du thème.

- Recommandations :

Veiller à mettre en œuvre l'auto bilan annoncé tout les 18 mois du prochain contrat.



Thème 3 : Frontières et dynamiques de la citoyenneté

Nom du responsable : En projet, non précisé

Effectifs : Non précisés en raison de la réorganisation de l'unité

Effectifs du thème en Équivalents Temps Plein	Au 30/06/2012	Au 01/01/2014
ETP d'enseignants-chercheurs titulaires		
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.)		
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		
TOTAL	Non précisé	Non précisé

Appréciations détaillées

Ce thème transversal fédère les 3 équipes autour de la question explicite du politique et de la politique, c'est le thème où les apports de la sociologie politique et de la philosophie politique sont les plus présents.

Ce thème est décliné en 5 axes, moins développés et moins explicitement adossés à des réseaux et à des enquêtes que les 2 premiers thèmes.

1. « la citoyenneté politique dans les démocraties représentatives à ses différents niveaux d'expression, ses formes et ses facteurs »

2. « Les crises structurelle et conjoncturelle de la citoyenneté et les expérimentations cherchant des voies de « sortie de crise » et/ou de transformation du système politique »

3. « les conditions sociales d'accès à des citoyennetés dites post-nationales ou transnationales »

4. « la citoyenneté sociale envisagée à la fois sous l'angle de l'étude des mouvements sociaux et sous celui d'une mise à l'épreuve des théories politiques contemporaines, en particulier des théories de la justice ». Cet axe s'inscrit dans la relation de coopération avec des chercheurs de l'University of Southern California (Etats-Unis) autour des enjeux d'une « Global justice ».

5. « L'étude du corps et ses attributs sociaux comme lieux de production de nouvelles citoyennetés et de nouveaux assujettissements »



Conclusion

- Avis global sur le thème :

Pertinent car fédérateur des équipes, l'apport de l'équipe Labtop est ici évident.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Actualité de la dimension politique des rapports sociaux et de leur globalisation.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Pas de précision du fonctionnement du thème ; thème le moins développé dans le projet, le moins explicite sur ses adossements à des programmes de recherche, à des réseaux, à des coopérations.

- Recommandations :

Veiller à mettre en œuvre l'auto bilan annoncé tout les 18 mois du prochain contrat.



5 • Déroulement de la visite

Date de la visite : Mercredi 20 mars 2013
Début : Mercredi 20 mars 2013 à 9h00
Fin : Mercredi 20 mars 2013 à 18h00

Lieu de la visite :
Institution : Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis
Adresse : 2 rue de la Liberté, Saint-Denis, 93

Locaux spécifiques visités : en raison d'une autre visite AERES à l'UPS Pouchet, la réunion n'a pu se tenir dans les locaux de l'unité mais dans la salle du conseil de l'Université Paris 8.

Déroulement ou programme de visite :

9h00 - 9h45 : Réunion à huis clos du comité d'experts
9h50 - 12h15 : Réunion plénière
(Présentation de l'unité par son directeur et discussion avec le comité ; présentation du bilan et du projet des équipes et discussion avec le comité)
12h15 - 13h00 : Réunion avec les doctorants
13h00 - 14h00 : Déjeuner
14h00 - 15h00 : Réunion avec les personnels d'appui à la recherche
15h00 - 16h00 : Réunion avec les représentants des tutelles (Université Paris 8 ; Université Paris Ouest ; CNRS)
16h00 - 16h45 : Réunion avec les représentants des équipes et l'équipe de direction
16h45 -18h00 : Réunion à huis clos du comité d'experts



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

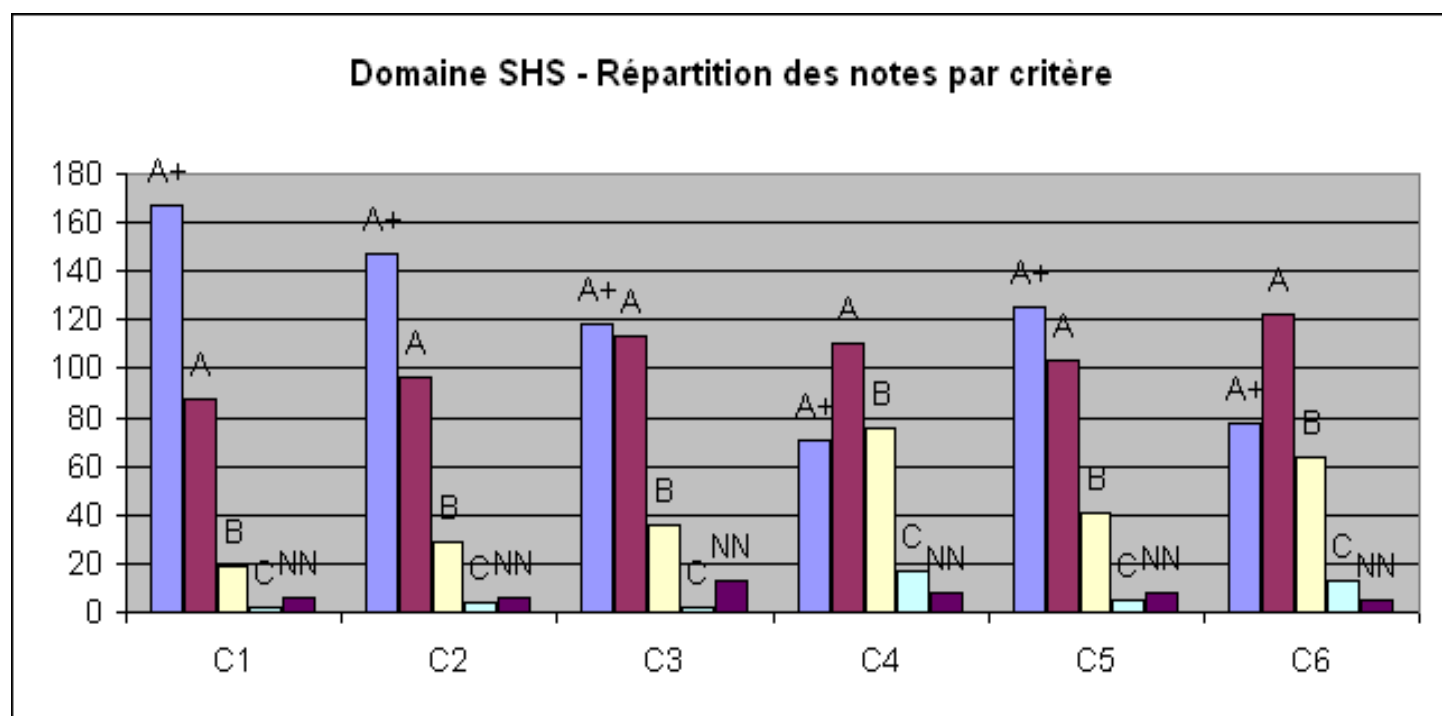
Notes

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

Pourcentages

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

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





7 • Observations générales des tutelles

La présidente de l'université

à

Monsieur Pierre Glaudes
Directeur de la section des
unités de recherche
AERES
20 rue Vivienne
75002 Paris

Danielle TARTAKOWSKY
Présidente de l'université

Saint-Denis, le 6 mai 2013

Objet : Rapport d'évaluation d'unité de recherche n° S2PUR140007292 - Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) - 0931827F -

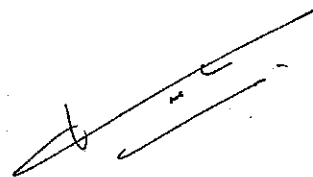
Monsieur le Directeur,

Nous avons pris connaissance du rapport d'évaluation de l'EA 7217 «Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris» et vous en remercions.

Je vous prie de trouver ci-joint, la réponse de Monsieur Claude Dargent, directeur de l'unité de recherche.

Vous souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma haute considération.

Danielle Tartakowsky



Réponse de l'UMR 7217 CRESPPA

Monsieur le Président,

Nous remercions le comité de visite pour le travail d'analyse approfondi qu'il a fourni. Le rapport qu'il nous a adressé nous apparaît refléter fidèlement la réalité de l'unité, sa politique scientifique, la qualité de sa production et les caractéristiques de son fonctionnement.

Conformément à ce qui nous est demandé, nous voudrions cependant apporter les précisions suivantes dont le contenu a été discuté au sein du Comité de laboratoire de l'unité.

S'agissant du sous-encadrement administratif du Cresppa, il provient de sa montée en puissance progressive, passée et à venir. Mais ses responsables - à commencer par son directeur - ont bien conscience des conséquences administratives de la constitution d'une UMR caractérisée par une taille et une activité importantes. Contrairement à ce qui est indiqué p. 8, nous avons anticipé cette évolution en demandant et obtenant à l'automne 2011 la nomination d'un 2^e secrétaire gestionnaire par le CNRS, affecté à l'équipe CSU¹.

Au niveau de l'unité, la première réponse à cette augmentation du volume des tâches administratives a consisté à reconnaître depuis 2012 à la secrétaire gestionnaire de l'équipe dont le directeur dirige l'unité la fonction de secrétaire gestionnaire de l'unité, comme en témoigne l'organigramme. Mais, pour importante qu'elle soit, cette reconnaissance symbolique (essentielle cependant en matière de progression de carrière) n'enlève rien au volume de la charge administrative que doit assumer la collègue concernée - une charge appelée à s'accroître avec l'arrivée du LabTop dans le Cresppa.

Une des conditions mises à cette arrivée du LabTop dans l'unité a été que l'université Paris 8 renforce les personnels d'appui à la recherche affectés à cette UMR. L'attribution à cette équipe par l'université d'un secrétaire gestionnaire pour un temps partiel constitue une première réponse. Mais elle n'est pas suffisante. La quasi-totalité des autres ITA de l'unité étant des personnels CNRS, nous demanderons donc aux tutelles universitaires de bien vouloir affecter à l'unité un Ingénieur d'études. Dans le cadre de la remise à plat de « l'ensemble des dispositifs administratif et de gestion afin d'avoir une visibilité sur les opérations de gestion à l'échelle de l'unité et non plus seulement à celle des équipes » que recommande le rapport (p. 6), cet emploi permettra de créer une fonction de secrétariat général du Cresppa comme le comité l'a souhaité. Il n'est cependant pas souhaité par l'unité qu'une telle fonction fasse disparaître le principe d'autonomie financière et de gestion de chaque équipe, conformément au projet adopté en AG des trois équipes.

Enfin, pour en terminer avec ce domaine, nous avons bien conscience que l'absence d'un accès direct à l'application informatique à Paris 8 pour la gestion complique considérablement le travail administratif des secrétaires gestionnaires. Mais il faut reconnaître qu'il y a là une difficulté hors du champ de compétence de l'unité.

Indépendamment de ces questions liées à l'administration de l'unité, nous souhaitons porter à l'information du comité quelques remarques complémentaires :

- Les modalités de l'intégration des collègues du Cerpos, unité importante de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense et qui va enrichir le potentiel de l'UMR, est parfois insuffisamment précise (p. 6 notamment). Si le Cerpos a été une équipe autonome, dont le bilan est présent dans les documents fournis, les collègues qui

l'animent rejoignent l'UMR par le biais de l'équipe GTM dont ils deviennent membres. De la même manière, durant le quadriennal précédent, des collègues de l'équipe « Etudes féminines » ont intégrés le GTM sans pour autant constituer une « équipe bis » de l'UMR. Le projet de l'UMR, tel qu'il est soumis aujourd'hui, s'appuie donc sur 3 composantes.

- Si on peut toujours souhaiter son augmentation, il nous apparaît que la part de financement obtenue par contrat est tout de même substantielle pour une unité de sociologie et science politique – que l'on raisonne en niveau absolu ou en part relative au sein du total des ressources.
- Les documents que nous avons transmis, peut-être d'ailleurs à cause du plan qui nous était proposé, ne soulignent probablement pas assez le degré d'internationalisation des activités de l'unité. Les coopérations internationales que nous avons nouées sont pourtant nombreuses. C'est a fortiori le cas si l'on tient compte du fait que l'insertion dans les réseaux internationaux demande du temps, et que le Cresppa connaît un fort rajeunissement, comme cela a d'ailleurs été souligné par le comité de visite.

Pour le Comité de laboratoire
et le Comité de direction du Cresppa

Claude Dargent

L'équipe CRESPPA – CSU dirigée par Anne-Marie Devreux et Hervé Serry – se félicite des appréciations très positives que le rapport apporte tant pour les activités de l'UMR que de la composante CSU. Pour cette dernière, ces appréciations soulignent la qualité scientifique du bilan, l'efficacité de son organisation interne collégiale et l'attention soutenue à l'intégration de la formation et de la professionnalisation des doctorant.e.s et docteur.e.s sans poste à nos activités. Le renouvellement générationnel réussi de notre équipe, la croissance de la présence universitaire en son sein et la stabilité de ses effectifs CNRS – autant d'éléments qui confortent ses thématiques scientifiques –, attestent de la dynamique collective et assoient l'avenir de l'équipe au sein d'une UMR en mutation. Ceci dans le contexte extrêmement contraint de l'E.S.R. qui est notre quotidien.

Deux points soulevés par le rapport pour la partie concernant notre équipe méritent de courts commentaires arrêtés par l'Assemblée générale du CSU.

La multiplicité et la diversité des sources de financements par contrat participent de la stratégie scientifique de notre équipe. Les jeunes collègues prennent une part très active dans l'obtention de ces financements qui représentent un volume conséquent si il est redéployée annuellement. La concentration dont il est fait mention dans le rapport concerne un collègue senior, mais elle ne prend pas assez en compte que d'autres contrats conséquents, dont 3 ANR, ont rassemblé plusieurs chercheurs du CSU durant le dernier quinquennal. Le montant des contrats est un élément du jugement. Une concentration relative peut être référée à une unité contractuelle importante. Elle est relativisée par le nombre conséquent des contrats portés par l'équipe (chaque année une dizaine de contrats sont gérés sous la responsabilité de 5 à 6 collègues). La reconnaissance désormais acquise par plusieurs de nos (jeunes) collègues

est la condition nécessaire pour que les financements contractuels soient tout aussi solides, diversifiés et plus encore internationalisés dans les années à venir. La question des réponses aux appels d'offres européens est intégrée à notre politique. Plusieurs chercheurs de l'équipe participent ou ont participé à cette forme de recherche et l'expertise administrative et scientifique en ce domaine est une réalité. Ce type de dispositif nécessite une mobilisation et des moyens techniques dont il faut estimer avec précision l'apport afin de conserver intact notre potentiel de recherche, notamment dans le déploiement de ses dimensions critiques.

L'intégration des stratégies de soutien aux doctorants de l'équipe dans le cadre de l'UMR fédérative à trois composantes permettra sans aucun doute de renforcer les efforts et les moyens déjà consacrés à l'accompagnement de l'insertion des doctor.e.s pour la valorisation de leurs travaux dans des réseaux et des revues internationales. Le rayonnement international reconnu de notre équipe et de l'UMR participe nécessairement de cette dynamique.

Pour l'équipe CSU,
Anne Marie Devreux, Hervé Serry

L'équipe Cresppa-GTM se félicite des appréciations très positives portées par le comité sur la visibilité de ses travaux, sur leur originalité, ainsi que sur la place que nous accordons aux doctorants. Nous nous limiterons donc dans cette réponse à quelques précisions largement factuelles :

- S'agissant de la recommandation concernant les équilibres démographiques dans l'équipe, il faut noter que le pronostic qui suit sur sa capacité à attirer des jeunes chercheurs est confirmé par l'arrivée en octobre 2012 (donc non prise en compte dans les effectifs au 30 juin) d'une CR nouvellement recrutée.
- Sur la reconnaissance de la gestionnaire de GTM (p. 16), un premier pas majeur a été d'obtenir qu'elle soit mentionnée dans l'organigramme non seulement au niveau de l'équipe mais également au niveau du Cresppa. La remise à plat mentionnée plus haut permettra de donner davantage de visibilité aux fonctions d'administration et de gestion de l'unité et de ses équipes et donc de reconnaissance aux collègues qui les assument.
- Le fait qu'une thèse sur deux ne soit pas financée (p. 16) est une réalité. Malgré l'appoint que constitue le recours aux contrats CIFRE, elle provient du caractère limité des financements publics aujourd'hui disponibles. Mais au nom de quoi un collègue HDR peut-il refuser l'inscription d'un étudiant qu'il sait capable de rédiger une thèse dans un laps de temps raisonnable pour la seule raison qu'elle n'est pas financée ?
- Le rapport indique que les chercheurs du Cerpos restent à Nanterre. Il nous semble toutefois nécessaire de dégager des postes de travail, même mutualisés, à Pouchet pour faciliter les entreprises communes avec le reste de l'équipe et de l'unité.

Pour l'équipe GTM
Claude Dargent, Fatiha Talahite

Le comité de visite recommande au **Labtop** une plus forte implication dans des projets de recherche contractuels. La gestion au sein de l'équipe des projets contractuels a été rendue difficile par le passé par l'absence de gestionnaire affecté au laboratoire. Cette situation est en cours d'évolution favorable grâce à l'entrée du Labtop dans l'UMR Cresppa. Des demandes ont également été adressées aux tutelles pour permettre de pallier ce sous-encadrement administratif.

Il reste cependant à noter que nombre de chercheurs de l'équipe se sont activement impliqués dans des projets contractuels au cours de la période écoulée (13 chercheurs engagés dans des contrats nationaux et internationaux dont 6 à des programmes ANR). Des contrats européens (7^e PCRD) ont été obtenus entre le dépôt du dossier d'évaluation et la visite AERES (contrat Marie Curie IOF localisé au Cresppa; contrat INTERCO-SSH auquel 3 chercheurs du Labtop sont associés). Des projets restent enfin en cours d'examen à l'heure actuelle (deux projets ANR). Ces derniers prévoient une gestion des moyens au sein de l'équipe Labtop

Pour l'équipe LabTop,
Bertrand Guillaume et Violaine Roussel