



HAL
open science

PRINTEMPS - Professions, institutions, temporalités

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. PRINTEMPS - Professions, institutions, temporalités. 2009, Université de versailles Saint-Quentin-En-Yvelines - UVSQ. hceres-02033169

HAL Id: hceres-02033169

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033169v1>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Laboratoire Printemps

de l'Université de Versailles Saint-
Quentin-en-Yvelines



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Laboratoire Printemps

de l'Université de Versailles Saint-
Quentin-en-Yvelines



Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mars 2009



Rapport d'évaluation

L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Laboratoire Printemps (Professions, Institutions, Temporalités)

Label demandé : Unité mixte de recherche CNRS

N° si renouvellement : UMR 8085

Nom du directeur : Charles GADEA

Université ou école principale :

Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Autres établissements et organismes de rattachement :

CNRS

Date de la visite :

25 novembre 2008



Membres du comité d'évaluation

Président :

Denis SEGRESTIN, CSO, Sciences Po Paris

Experts :

Claude DIDRY, IDHE, ENS Cachan

Guy GROUX, Cevipof, Sciences-Po Paris

Dominique MEDA, Centre d'études de l'emploi, Paris Descartes 1

Pierre-Michel MENGER, EHESS

Expert(s) représentant des comités d'évaluation des personnels :

Gérard BOUDESSEUL, CNU

Marc LORIOU, CoNRS

Observateurs

Délégué scientifique de l'AERES :

Pierre MULLER

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

Gérard CAUDAL, Vice-Président, Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Emmanuel BURY, Correspondant de l'AERES à l'UVSQ

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

Alain LAQUIEZE, CNRS



Rapport d'évaluation

1 • Présentation succincte de l'unité

Le laboratoire comprend 28 permanents, dont 16 enseignants-chercheurs (5 PU et 11 MCF), 6 chercheurs (1 DR et 5 CR) et 6 ITA/IATOSS (1 ingénieur de recherche, 3 IE, deux administratives). A cet effectif s'ajoutent 4 professeurs émérites (partis en retraite depuis 2006) et 15 autres membres associés (anciens doctorants, anciens permanents en retraite). En revanche, 2 des 4 ingénieurs sont affectées à des missions tangentes à l'activité du laboratoire : secrétariat de rédaction de la revue *Sociologie du travail* ; animation de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) de l'Université.

Le laboratoire accueille 23 doctorants, chiffre en léger recul du fait du grand nombre de thèses soutenues depuis 4 ans (17, soit 4 en moyenne par an) et des mouvements récents concernant les encadrants (départ de professeurs, nouveaux encadrants). La majorité des thésards sont financés, soit par des allocations de recherche (6 au cours de la période), soit par des conventions CIFRE (2), soit par des bourses pluri-annuelles (1). L'insertion professionnelle des docteurs est satisfaisante : parmi les 17, 7 ont intégré l'Université (par principe hors de l'UVSQ) et 2 la recherche publique. Les thésards bénéficient au moins indirectement de l'abondance des contrats (19 opérations sur les quatre ans). Les opportunités de prolongement comme ATER existent, mais sont plutôt rares.

On compte 10 HDR (dont 2 CR et 2 MCF). Quatre membres du Centre ont soutenu leur habilitation au cours des 4 années passées. Parmi les HDR, 6 encadrent effectivement des thèses (3 PU, 1 DR, 1 CR, 1 MCF), étant entendu que les 4 professeurs émérites sont encore encadrants. On notera qu'en réalité, un tiers des doctorants sont dirigés par un seul encadrant, directeur sortant. Cette concentration s'explique par les mouvements récents, mais pas seulement : seuls 2 PU (sur 5) bénéficient de la prime d'encadrement doctoral.

Selon les fiches individuelles, la quasi-totalité des chercheurs et enseignants-chercheurs permanents (21 sur 22) sont publiants, quoique de façon très inégale.

2 • Déroulement de l'évaluation

Les documents fournis par le laboratoire pour l'évaluation sont exemplaires : le rapport scientifique est abondant, rigoureux, clair et très bien présenté. Outre le compte-rendu des travaux conduits et de leur valorisation, il comprend des développements précis sur le fonctionnement de l'unité, sur sa participation à l'enseignement et à l'animation de la communauté scientifique. Le projet relatif aux années à venir a fait l'objet d'un véritable travail collectif.

L'organisation de la visite de Comité fut irréprochable : les deux directeurs (sortants et entrants) ont présenté des exposés très synthétiques, en présence du Conseil de laboratoire. Ils ont très bien préparé les phases suivantes : échange sur les programmes du Centre (en séance plénière, plus de 30 participants) à partir de brefs rapports des responsables d'axes ; rencontre avec le personnel administratif et technique ; rencontre avec les doctorants. Ces réunions (ainsi que le déjeuner) se sont déroulées dans une ambiance positive et dans de très bonnes conditions matérielles.

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

Le Printemps, créé en 1995 et associé au CNRS en 1998, s'est identifié depuis l'origine à une combinaison originale de concepts clés (professions, institutions et normes, trajectoires et carrières, engagements,



temporalité) par laquelle il entend saisir les dynamiques de la socialisation, de la différenciation sociale et de l'inscription des individus dans la sphère publique. Ce programme de sociologie généraliste a été constamment redoublé par l'ambition de promouvoir des démarches propres (qui ont beaucoup contribué à l'image de marque du Printemps) - à commencer par les entretiens biographiques et les analyses du discours, entendus comme vecteurs de classement, d'argumentation et de construction des identités. Le laboratoire préconise aussi la recherche comparative et la réunion des approches qualitatives et quantitatives (il a contribué au développement de l'outil d'analyse lexicométrique Alceste). Sur ces bases, le laboratoire a adopté une stratégie volontariste, qui mise sur l'esprit d'équipe, la réflexivité et l'échange collectif de portée théorique, sans compromettre l'indépendance des chercheurs et la variété des objets étudiés - très grande.

La mise en œuvre de ce programme a été globalement remarquable. Le procédé quasi-général de la recherche est celui du va-et-vient entre l'enquête empirique et la problématisation, très communément pratiqué dans le cadre d'opérations contractuelles (19 opérations contractuelles en 4 ans). Les fiches qui présentent les opérations de recherche attestent de la qualité générale des travaux réalisés et de l'unité de style de ce corpus, malgré la forte dispersion des objets. Les fiches relatives aux thèses en cours ou achevées s'élèvent au standard général, en gage de bonne insertion des thésards. L'existence de ce standard s'explique par l'intensité des échanges au sein du Centre : la vie collective a été rythmée par les séminaires du vendredi matin (séminaires mensuels associés à chaque pôle et cellule de recherche ; séminaire des doctorants, autogéré). Elle a aussi passé par les 4 assemblées générales annuelles, les réunions du bureau (avec des représentants des doctorants) et un séminaire résidentiel de 2 jours par an. Au final, le bilan des publications est avantageux, quoique hétérogène et inégalement réparti dans l'équipe : 35 ouvrages ou directions d'ouvrages, 96 articles dans des « revues à comité de lecture » (sans distinction, selon le vœu exprimé de l'équipe) 119 contributions à des ouvrages, 93 communications avec actes dans des colloques significatifs.

Le laboratoire a affronté durant le dernier contrat un tournant démographique critique. Depuis 2005, il y a eu 11 départs ; quatre professeurs ayant largement contribué au profil de l'unité sont partis en retraite. Le laboratoire a effectué à cet égard un remarquable rétablissement : en 4 ans, sont arrivés 3 PU, 3 MCF, 4 CR CNRS, 4 ITA (dont 2 expressément dédiés à l'Unité), essentiellement par recrutement externe (aucun universitaire n'a fait l'objet d'un recrutement local).

Dans ce contexte, l'héritage scientifique et le « style de recherche » de l'équipe initiale ont été préservés et valorisés. D'un côté, le nouveau projet est resserré autour de 3 thématiques (mondes professionnels, engagements publics, carrières et temporalités) avec une inflexion accrue en faveur de l'action publique. En contrepartie, le propos est de décloisonner ces thèmes (qui n'ont d'ailleurs jamais correspondu à des équipes circonscrites) et de réinvestir tous les acquis passés par le biais de séminaires et de groupes de travail transversaux : aux séminaires spécialisés se substitueront un séminaire de laboratoire (instance mensuelle de capitalisation) ; un séminaire de suivi des thèses, et « cinq séminaires de projet », ateliers à géométrie variable et finalisés au cas par cas. Au programme de ces ateliers, on retrouve les pratiques discursives, l'approche biographique, mais aussi les questions du genre, la comparaison internationale et la recherche méthodologique.

L'Unité est globalement peu portée par son environnement scientifique, du fait du très vaste spectre disciplinaire couvert par le site de Saint-Quentin et des orientations très « sciences dures » du PRES UniverSud auquel il est rattaché. A contrario, le Printemps est très fortement impliqué dans les formations de l'Université. Il est le principal appui du Master Sociologie et démographie (avec le CESDIP, UMR rattachée à l'UVSQY depuis 2 ans, dédiée aux questions de la justice). Il a la tutelle directe de sa mention Recherche « Sociologie des professions et de l'action publique ». Toutes les autres formations diplômantes de sociologie de l'UVSQY sont dirigées par des membres du Printemps : licence, masters professionnels « Développement social urbain et action publique », « Conduite du changement », « Traitement des données quantitatives et démographie ».

La force et la notoriété du laboratoire s'attachent aussi à sa visibilité institutionnelle et à la part peu commune que plusieurs chercheurs ont prise ou prennent à l'animation de la communauté scientifique. L'équipe développe une activité éditoriale intense. La revue *Temporalités*, fondée et encore dirigée par l'ancien directeur, et prise en charge par un ITA du Centre, place de facto le Printemps en tête d'un réseau national, même si la revue est désormais éditée par Octarès et n'a pas vocation à rester attachée au labo. Le directeur sortant préside la rédaction de *Sociologie du travail* depuis 2004, tandis que le laboratoire héberge son secrétariat de rédaction.



D'autres revues, mais aussi des collections d'ouvrages sont dirigées ou co-dirigées par des membres ou ex-membres du laboratoire : Les Cahiers du genre ; Knowledge, Work & Society ; Langage et Société ; collection Perspectives Sociologiques de Belin ; séries thématiques de La Dispute ; série Sociologie de la gestion de L'Harmattan. Une dizaine de membres ou ex-membres siègent dans d'autres comités éditoriaux. Parallèlement, plusieurs membres ou anciens membres siègent ou ont siégé dans des Comités scientifiques (à l'INED, au CEREQ, à l'IRD), dans des instances professionnelles (CNU, Comité national de la recherche scientifique) ou dans des réseaux thématiques d'associations professionnelles notables (Association française de sociologie, ASES, Association internationale de sociologie, AISLF, Society for the Advancement of SocioEconomy).

Les relations nouées de cette façon dessinent les réseaux dans lesquels est inséré le Printemps, notamment dans les milieux francophones. Enfin, les contrats de recherche et les formations à l'UVSQ nourrissent ses liens avec beaucoup d'organismes et d'entreprises.

Tous ces éléments décrivent une équipe cohérente, vivante, productive, d'une qualité certaine, et fort bien inscrite dans le paysage de la recherche francophone en dépit d'une installation locale et universitaire plutôt inconfortable. Les revers relatifs de ces atouts décisifs concernent à la fois la production scientifique et le rayonnement international. S'agissant de la production scientifique, le Printemps se distingue davantage par ses démarches que par ses résultats, faute d'identification à un éventail de questions sociales bien arrêtées et discriminantes, d'ouverture interdisciplinaire nette, et de percée intellectuelle qui lui vaudrait de se poser en leader dans tel ou tel champ de la discipline. A cet égard, l'appétence de l'équipe pour la transversalité, comme son glissement, encore peu lisible, vers l'action publique ne convainquent pas totalement. Quant au rayonnement international, il trouve paradoxalement ses limites dans le maillage serré de la toile scientifique, éditoriale et institutionnelle que l'équipe de Printemps a tissé autour d'elle, et des investissements lourds que celle-ci appelle. Il en résulte un certain confinement des publications et des coopérations dans ces réseaux et dans l'aire francophone. Le Comité d'experts enregistre l'intention affichée par l'Unité d'aller plus avant, notamment par le biais d'une aide à la traduction des textes vers l'anglais.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Les pôles thématiques du Printemps (redéfinis désormais en programmes) n'ont jamais donné lieu à des équipes autonomes. Le projet actuel est aussi de stimuler les échanges entre thèmes.

Entre 2005 et 2008, le pôle Groupes professionnels est resté le plus central. Il a alimenté la réalisation d'environ 30 opérations, dont 10 thèses. Il a donné lieu à deux livres collectifs. Le bilan de ce pôle est le plus discriminant, y compris en termes de publications de haut niveau. Sa refonte en 2008 en Mondes professionnels est pertinente, au risque d'une certaine dilution (en rapport avec le souci d'ouvrir le concept à toutes les formes d'expertise et de responsabilité professionnelle).

Le pôle Collectifs d'engagement a suscité 10 opérations, dont 3 thèses. Il a abouti à deux livres collectifs et un numéro thématique de revue. Sa refonte en 2008 en programme Engagements publics ne convainc pas tout à fait, malgré l'importance de certains projets (projet ANR sur les élus). On attend des terrains mieux arrêtés, un cadre problématique plus élaboré, et des interfaces interdisciplinaires plus nettes. On regrette le retrait des questions sur l'emploi et le chômage.

Le pôle Temporalités sociales a suscité environ 10 opérations, dont l'exploitation d'une enquête de l'Insee. Il a donné lieu à deux livres collectifs et à 2 numéros thématiques de revue. Sa refonte en 2008 en programme Carrières et temporalités est intéressante et source d'une certaine clarification. Son inflexion méthodologique est notable (projets sur les nomenclatures).

La cellule (transversale) Langage a contribué à la réalisation d'au moins 10 opérations, de plusieurs thèses et d'une HDR (à venir). Son retrait en 2008 (au profit d'ateliers sur les pratiques discursives) fait l'objet d'appréciations divergentes au sein du Comité d'experts.

La cellule (transversale) de comparaison internationale a contribué à la réalisation de près de 10 opérations, de plusieurs thèses et d'ouvrages collectifs ou individuels. Il s'agit d'un point fort du laboratoire, et il est souhaité que la préoccupation comparative demeure, malgré son redéploiement diffus dans les nouveaux programmes.



5 • Analyse de la vie de l'unité

Management

Le Printemps s'est doté d'une vie collective très volontariste, déjà décrite. La totalité des permanents et des doctorants participent aux décisions institutionnelles et scientifiques, via les assemblées générales, les réunions du conseil de laboratoire et le séminaire résidentiel annuel. Le déroulement de l'évaluation a révélé l'efficacité de ce mode de gouvernance et la mobilisation qui en résulte. Ces pratiques, associées à l'abondance des séminaires et ateliers, ont aussi pour vertu de mettre en tension des actions de recherche très diverses et laissées à l'initiative de chacun. Le Comité s'est néanmoins interrogé sur les risques d'un surinvestissement dans les instances collectives et sur certains excès (la participation des doctorants aux décisions de recrutement).

La personnalité des deux directeurs de laboratoire successifs a jusqu'alors joué un rôle certain dans la cristallisation de l'équipe. Par définition, ce rôle d'entrepreneur scientifique est remis en jeu du fait de la relève qui vient d'être opérée, créant de l'incertitude. Du moins le nouveau directeur bénéficie-t-il d'une légitimité indiscutée, encore renforcée par sa volonté d'assumer l'héritage.

Le budget du laboratoire, alimenté par l'Université, le CNRS (sous forme de dotations de base et spécifiques, de type BQR) et par la Communauté d'agglomération, est plus que complété par les financements contractuels, qui représentent en moyenne 70% des recettes. Cela permet à l'équipe de développer des moyens communs significatifs, notamment de documentation. Cependant, les locaux (répartis en deux espaces disjoints) et les ressources administratives sont insuffisants.

Ressources humaines

On a indiqué le beau rétablissement démographique de l'équipe, après une vague de départs. La situation est moins favorable au plan administratif : la responsable en titre (UVSQ, officiellement « adjointe ») se retire à la fin 2008, et n'est à ce jour remplacée qu'à titre précaire. Il faudra assurer une relève pérenne et à temps plein (la collaboratrice partante gèrerait une autre équipe de l'UVSQ), d'évidence nécessaire pour la gestion courante et le suivi des contrats.

Quant à l'intégration des doctorants à l'équipe, très volontariste, elle trouve sa limite dans la modestie de la logistique de l'Unité, d'autant que le financement des thèses n'est pas systématique. Le laboratoire leur offre 6 postes de travail permanents, répartis en 2 bureaux, ce qui nécessite une rotation que les intéressés organisent. Il y a là un vrai handicap, qui dessert notamment l'intention de l'Unité de banaliser les méthodes quantitatives, donc l'accès aux équipements informatiques.

Communication

La communication de l'Unité, notamment le site Web, est prise en charge par une assistante de gestion du CNRS, en lien avec un comité ad hoc. Le dispositif est récent et encore rudimentaire. En dépit de sujétions complexes (liées au site d'accueil et à l'intégration des bases), de nets progrès sont prévisibles, avec la mise en place programmée d'un site dynamique.

6 • Conclusions

— Points forts :

- Programme original de sociologie généraliste. Promotion de démarches typées : entretiens biographiques, analyse du discours, comparatisme, traitement informatique de données.



- Relève de génération réussie. Transmission de l'héritage scientifique, avec des inflexions élaborées collectivement : programmes resserrés, transversalité accrue.
- Gouvernance volontaire, cadre commun. Abondance des activités collectives, esprit d'équipe.
- Production de haut niveau. Le standard élevé des exigences associées aux travaux empiriques et à la réflexion problématique est élargi aux doctorants.
- Nombre de publications très avantageux ; qualité très satisfaisante des textes dans l'ensemble.
- Investissement collectif notable dans les formations universitaires.
- Forte visibilité institutionnelle de l'équipe : activité éditoriale intense ; inscription dans les réseaux, engagement notoire de beaucoup dans l'animation de la communauté scientifique.

— Points à améliorer :

- Dispersion contestable des objets de recherche. Celle-ci est encouragée par un usage ouvert et totalisant des concepts qui structurent les programmes, et par l'initiative individuelle des opérations.
- Confinement relatif des publications et des collaborations scientifiques, au sein des réseaux investis et à l'intérieur de l'aire francophone.
- Répartition insuffisante des directions de thèses entre les titulaires d'une HDR.
- Risque de surinvestissement dans les séminaires et ateliers collectifs. Excès de la gouvernance collective : implication des doctorants dans les décisions de recrutement.

— Recommandations :

- Le Printemps devrait se situer plus nettement dans les débats scientifiques et intellectuels de la discipline. Sa transversalité affirmée tend à le priver d'une identification forte à des questions sociales discriminantes. Paradoxalement, elle le retient d'une ouverture interdisciplinaire nette.
- Le programme sur les engagements publics est typique de ce problème de réglage : les enjeux manquent de clarté ; il faudrait une connexion plus explicite avec la sociologie de l'action publique.
- La préoccupation comparative doit être maintenue.
- Le Comité encourage l'unité à ouvrir le champ de ses publications, en visant les revues de référence et les titres anglophones. Il approuve le principe d'une aide à la traduction vers l'anglais.
- Le laboratoire mérite un soutien logistique accru de l'Université (ressources administratives, locaux). C'est la condition de pérennisation d'une unité qui participe à sa renommée et s'investit beaucoup dans les formations. Le poste d'adjointe administrative est impérativement à reconduire.
- L'espace dédié aux doctorants doit être élargi, condition (entre autres) d'une valorisation des savoir-faire méthodologiques et quantitatifs.

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



UNIVERSITÉ DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES

LA PRESIDENCE

Versailles, le 25 mars 2009

La Présidente de l'Université de
Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Affaire suivie par :
Monique COHEN
Tél. 01 39 25 78 41
Fax. 01 39 25 78 94
Mél. : monique.cohen@uvsq.fr
Réf : SF/MC/DB/DREVal 09-114

à

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des unités
de recherche à l'AERES

Objet : Evaluation UMR 8085 – Laboratoire PRINTEMPS

Monsieur,

Ayant pris connaissance du rapport d'évaluation de l'AERES communiqué le 18 mars 2009 concernant le laboratoire PRINTEMPS, je vous adresse ci-dessous les commentaires du Charles GADEA, directeur de cette unité de recherche et du professeur Gérard Caudal, vice-président de la Recherche à l'UVSQ :

➤ **Commentaires du directeur de laboratoire :**

Nous remercions le comité de visite pour ce rapport très positif et encourageant. Le laboratoire prend acte des points forts soulignés et entend bien maintenir ses efforts pour garder ce niveau de qualité.

Nous souhaitons porter à la connaissance de l'AERES que certaines mesures qui vont dans le sens des recommandations du comité de visite ont déjà été mises en œuvre, avant même que le rapport nous soit communiqué :

- l'orientation vers la dimension internationale a été renforcée en définissant pour la chaire UVSQ/CNRS attribuée au laboratoire un profil qui privilégie la recherche comparative dans le domaine de la sociologie du travail et des professions ;

- l'aide du laboratoire à la traduction de textes vers l'anglais n'est plus un principe mais une réalité : des aides ont commencé à être accordées à des projets sélectionnés par le bureau ;

- la distribution des directions de thèse est en train de se rééquilibrer après une conjoncture particulière causée par le départ à la retraite de 5 PU entre 2006 et 2009. Les nouveaux professeurs recrutés en 2007-08 et 2008-09 ont pris immédiatement part à l'encadrement doctoral et ce sont eux qui dirigent les trois nouveaux doctorants inscrits après la visite de l'AERES ;

- l'approfondissement de la réflexion autour de l'articulation entre le programme « engagements publics » et la sociologie de l'action publique fait déjà l'objet d'un séminaire spécifique. La question sera reprise lors du séminaire résidentiel du laboratoire en juin 2009 car il s'agit d'un aspect essentiel du renouvellement des questions abordées par le laboratoire avec ses nouveaux membres.

Par ailleurs, sur le plan des jugements et appréciations et non plus des faits constatés, nous aimerions que l'AERES prenne en considération les points suivants :

- les objets de recherche ne sont nullement dispersés.

Ils s'organisent autour de problématiques précises, approfondies depuis la création de l'équipe : tout particulièrement la sociologie des groupes professionnels (où le laboratoire a acquis une reconnaissance internationale), et l'analyse des carrières et des biographies (où le laboratoire a acquis une originalité et une visibilité évidentes).

De plus, les objets étudiés s'inscrivent dans un cadre analytique qui a été, comme le note le rapport du comité de visite, resserré et partagé, ce qui favorise la cumulativité des travaux.

Enfin, les objets sont investis sur la base de projets collectifs, plutôt que d'initiatives individuelles. En témoignent (en 2008-2009) l'ANR sur les élus locaux (obtenue), l'ANR sur les nomenclatures européennes (soumise), l'ANR (soumise) sur l'enquête Elfe, le contrat sur les cadres à la SNCF...

- l'animation collective « volontariste » est un atout.

Le renforcement des séminaires et de l'animation collective répond à un besoin issu de l'important renouvellement des membres titulaires (la moitié en 4 ans) qui exige de redoubler d'efforts pour transmettre l'héritage scientifique et garder la cohésion de l'équipe.

L'implication des doctorants dans tous les aspects du fonctionnement du laboratoire, y compris dans le vote sur les entrées dans le laboratoire, est un des principes fondateurs du PRINTEMPS. C'est aussi un signe de cohésion et de haut degré de confiance entre ses membres, que nous nous employons à entretenir avec constance.

➤ **Commentaire de l'UVSQ :**

Une lecture rapide du rapport du comité d'experts de l'AERES pourrait laisser à penser que le soutien de l'UVSQ n'est pas à la mesure de la qualité de cet excellent laboratoire. L'UVSQ souhaite apporter les quelques éléments suivants, propres à remettre en cause une telle lecture, et qui concernent des actions mises en œuvre ces dernières années par l'UVSQ pour ce laboratoire :

- augmentation de la surface des locaux du laboratoire PRINTEMPS de 63% effectuée par l'UVSQ en 2004,
- remplacements de tous les postes d'enseignants-chercheurs suite aux nombreux départs en retraite ou promotions de ces dernières années, dans un contexte pourtant de tassement des effectifs étudiants,
- passage de 0,5 ETP à 1 ETP de la gestionnaire, dont le remplacement suite à son départ en retraite en 2008 s'est effectué dans de bonnes conditions,
- mise en place d'une chaire d'excellence université-organisme avec le CNRS, dont le recrutement est en cours en 2009.

Tous ces éléments parmi d'autres témoignent du soutien de l'UVSQ, que l'on aurait apprécié de voir mieux reconnu dans le rapport, soutien que l'UVSQ poursuivra au regard de la qualité de cette UMR.

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

Sylvie FAUCHEUX
Professeur des Universités

