



HAL
open science

CICC - Civilisations et identités culturelles comparées des sociétés européennes et occidentales

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CICC - Civilisations et identités culturelles comparées des sociétés européennes et occidentales. 2008, Université de Cergy-Pontoise - UCP. hceres-02033456

HAL Id: hceres-02033456

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033456>

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 :

Civilisations et Identités Culturelles Comparées des
sociétés européennes et occidentales (CICC)- EA 2529

de l'Université de Cergy Pontoise

Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Civilisations et Identités Culturelles Comparées des
sociétés européennes et occidentales (CICC)- EA 2529

de l'Université de Cergy Pontoise

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 : Civilisations et identités culturelles comparées des sociétés européennes et occidentales

Label demandé :

N° si renouvellement : EA 2529

Nom du directeur : M. René Lasserre

Université ou école principale :

Université Cergy Pontoise

Autres établissements et organismes de rattachement :

Date de la visite :

28 novembre 2008



Membres du comité d'évaluation

Président :

M. Gilles LEYDIER (Université du Sud Toulon-Var)

Experts :

M. Fernando GALVAN (Université Alcalá, Espagne)

M. André KAENEL (Université Nancy 2)

M. Fabrice MALKANI (Université Lyon 2)

Mme Isabelle TAUZIN (Université Bordeaux 3)

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

M. André KAENEL (Université Nancy 2)

Mme Isabelle TAUZIN (Université Bordeaux 3)

Observateurs

Délégué scientifique de l'AERES :

M. Ronald Shusterman

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

M. François Germinet, Vice-Président du CS, Université de Cergy Pontoise

1 • Présentation succincte de l'unité

Effectif, dont enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, doctorants, techniciens et administratifs :

- 30 enseignants-chercheurs (dont 8 PR et 22 MCF), 22 doctorants, 1 administratif
- Nombre de HDR : 9 ;
- Nombre de thèses soutenues lors des 4 dernières années : 3 ;
- Nombre de thèses en cours 22, nombre de thésards financés : 8 (2 allocataires, 3 bourses étrangères, divers)
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 3
- Nombre de publiants : 25

2 • Déroulement de l'évaluation

La visite de l'EA s'est déroulée dans des conditions particulières. La prise en charge des experts a été tardive, et l'information sur l'accès à l'Université médiocre. Si les membres du comité ont été accueillis de façon cordiale, il a été indiqué de façon préliminaire par le directeur que la visite ne correspondait pas au calendrier prévisionnel de l'EA, qui achèvera son programme dans un an. Des enseignants-chercheurs avaient été conviés à cette rencontre, « les caciques, les nouveaux et la relève », selon les termes du directeur qui rappela son rôle de fondateur de l'équipe puis son passage par la présidence de l'Université avant de reprendre la direction de l'équipe, pour laquelle un projet de règlement venait d'être rédigé. Trois doctorants étaient présents, sur convocation de leurs directeurs de recherches. Le directeur de l'EA a commencé son intervention en expliquant le non-envoi des cinq publications recommandées, par la difficulté d'opérer un choix dans une production foisonnante forte de 360 titres. Cette position est regrettable car elle n'a pas permis de juger de la qualité des publications en amont.

La tonalité de la présentation, quelque peu défensive et à certains égards accusatrice vis-à-vis de l'AERES, semble avoir reposé sur une connaissance insuffisante du rôle du comité de visite et des modalités prévues pour cette rencontre. En conséquence l'échange a pâti de la présentation autoritaire du laboratoire par son directeur qui s'est, au début, substitué au président du comité. Une longue énumération des travaux et publications par le seul directeur a occupé une part importante du temps de parole qui a réduit les possibilités d'intervention des membres du comité ainsi que des réponses des autres membres du laboratoire présents.

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

L'équipe réunit des enseignants-chercheurs dans les domaines des études germaniques, anglophones et hispanophones, ainsi qu'en histoire et en didactique. Les travaux s'inscrivent dans une démarche pluridisciplinaire centrée sur l'analyse comparée des sociétés et des cultures occidentales contemporaines, en s'intéressant notamment à la dialectique mondialisation/identité nationale.

Le dynamisme de l'équipe est avéré par l'attractivité de certains axes thématiques reconnus au plan national et international.



L'équipe apparaît très bien implantée localement, et ses travaux de recherche s'inscrivent dans une logique de complémentarité et d'intégration avec l'offre de formation locale et régionale. Les autorités de tutelle, la Présidence de l'Université, sont parties prenantes des travaux de l'EA et un financement important est apporté en complément de la dotation ministérielle.

L'équipe est bien intégrée au sein de réseaux de chercheurs et a développé de nombreux partenariats et collaborations scientifiques. Elle organise régulièrement des colloques et manifestations scientifiques d'un bon niveau, avec invitation de chercheurs étrangers.

L'organisation de ces colloques implique une part importante du budget de l'EA, au détriment de missions à l'étranger qui sont une autre forme de rayonnement pour l'équipe. Le nombre des doctorants est en progression mais inégalement réparti entre les directeurs de recherche. On note la volonté d'attirer des doctorants extérieurs à l'UCP, dans un contexte très concurrentiel eu égard à la proximité d'universités parisiennes plus anciennes et plus prestigieuses.

Du point de vue des publications, l'EA présente un bon bilan quantitatif. Et le comité a pu constater *de visu* que la plupart des publications présentées semblaient d'une grande qualité scientifique. La politique d'édition met l'accent sur l'externalisation et sur l'édition des thèses.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Les travaux de l'équipe s'organisent autour de 6 axes thématiques.

L'axe 1 (enjeux et mécanismes de régulation socio-économique, gouvernance politique et sociale dans les sociétés développées) constitue un pôle original de recherche qui fait autorité et référence, notamment dans le domaine des études germaniques en France. L'université de Cergy-Pontoise fait notamment partie des membres fondateurs du GIP CIERA (Centre Interdisciplinaire d'Études et de Recherche sur l'Allemagne).

L'axe 2 (rapports et influences réciproques entre les cultures européennes et occidentales) permet de croiser les approches entre les aires culturelles représentées dans l'université.

L'axe 3 (recherche interdisciplinaires sur les Antilles hispaniques et l'Amérique latine) s'appuie sur un riche réseau de coopérations internationales.

L'axe 4 (histoire de l'Europe) prévoit plusieurs colloques internationaux pendant le prochain quadriennal et s'inscrit aussi dans la spécificité de Cergy (étude du monde contemporain).

L'axe 5 (approche linguistique et didactique de la différence culturelle), qui intègre à titre principal des enseignants-chercheurs de l'IUFM, est certainement appelé à jouer un rôle important dans le cadre de la mastérisation de la préparation aux métiers de l'enseignement.

Un sixième axe, consacré aux sociétés et cultures du Commonwealth, a été ajouté dans le projet scientifique, et est moins étoffé que les précédents.

Une disparité certaine apparaît entre les axes. Certaines réussites sont indubitables, dans le domaine des études germaniques et latino-américaines plus particulièrement. La qualité scientifique de la production est très forte concernant l'axe 1, forte pour l'axe 2, prometteuse pour l'axe 3.

Les recherches sur l'Amérique latine et les Antilles hispaniques, créées à partir de 2005, connaissent un essor appréciable, et s'avèrent attractives (5 doctorants). Plusieurs colloques de grande tenue ont été organisés par les enseignants-chercheurs latino-américanistes et hispanistes dans le cadre de réseaux culturels ou interuniversitaires (Institut Cervantès, Université de Rennes, Cerisy). Les coéditions avec le CSIC (2008) sont la marque d'un rayonnement intéressant en Espagne. Les projets émergents (« L'Espagne comme pays d'immigration », « Femmes et mondialisation ») portent sur des thématiques transversales et permettront à l'EA d'intégrer de nouveaux réseaux. On peut noter que sur les 9 enseignants-chercheurs de la 14^e section, aucun ne fait des recherches sur l'Espagne du Siècle d'Or, tant du point de vue culturel que littéraire. La représentation de ce domaine de recherches au sein de l'EA permettrait de renforcer l'attractivité de l'UCP pour les étudiants hispanistes.



Les recherches en didactique des langues ont été également fructueuses, mais on peut craindre une perte du potentiel dans ce domaine, du fait du départ d'un PR vers une autre équipe d'accueil.

Concernant l'axe thématique « Sociétés et cultures du Commonwealth », celui-ci existait naguère mais on peut se demander si sa réactivation n'est pas simplement la résultante d'un recrutement récent au niveau PR plutôt que d'une réflexion sur les orientations de l'équipe. Une logique d'accrétion semble l'emporter sur la définition d'un projet scientifique ou, à tout le moins, d'un travail véritablement collectif autour de concepts fédérateurs ou de problématiques transversales -et non de thèmes, la prolifération thématique étant un des corollaires inévitables d'équipes pluridisciplinaires.

A ce titre, le colloque organisé en septembre 2008 (« Femmes et stratégies transnationales, XVIIIe-XXIe siècles »), sous l'impulsion de trois de ses jeunes membres, pointe une direction transversale que l'équipe gagnerait à asseoir en situant ses travaux dans un champ transdisciplinaire ou critique précis (dans le cas présent, les études de genre, mais on pourrait songer aussi à l'anthropologie ou à l'histoire culturelle).

5 • Analyse de la vie de l'unité

– En termes de communication externe :

Les travaux de l'EA semblent bien diffusés. On peut cependant regretter l'absence de site électronique dédié au CICC.

– Au plan du management :

Le fonctionnement de l'équipe apparaît pyramidal et manque de transparence. La direction de l'EA semble assurée par le seul directeur, sans précision sur les modalités d'élection ou de désignation actuelles. Un projet de règlement intérieur de l'EA, actuellement en discussion, a été présenté au comité lors de la visite. Les doctorants rencontrés par les experts ont indiqué le soutien reçu pour leurs travaux mais leur intégration à l'EA apparaît limitée.

6 • Conclusions

– Points forts :

- L'équipe s'appuie sur un ancrage institutionnel fort au plan local.
- L'articulation enseignement (offre de formation locale)/recherche est satisfaisante.
- La production scientifique est régulière et soutenue.
- Les publications sont nombreuses, diversifiées et de qualité.
- L'équipe bénéficie d'une bonne visibilité dans les milieux de la recherche universitaire française.
- Sur certains créneaux spécifiques, l'équipe a démontré son niveau d'excellence et sa capacité d'innovation, de par son approche civilisationniste à la fois pluridisciplinaire, contemporaine et comparée qui est originale et pertinente.
- Dans le domaine des études germaniques, la participation au CIRAC fait de l'EA un foyer de rayonnement sur l'économie et la société contemporaines en Allemagne.
- Les recherches sur le domaine latino-américain sont attractives et en plein essor.



- L'intégration d'enseignants-chercheurs de l'IUFM dans l'un des axes de recherche est un élément intéressant qui contribue à la force de l'équipe, notamment pour le proche avenir où la préparation aux concours doit être maîtrisée : la logique, recherchée désormais, d'une synergie entre formation des maîtres et recherche, existe déjà ici.

— Points à améliorer :

- Le nombre de thèses soutenues au cours des quatre dernières années est insuffisant au vu du potentiel d'encadrement et ce en dépit du contexte parisien très concurrentiel.
- Le nombre de publications des membres de l'équipe dans des revues internationales à comité de lecture est limité.
- La capacité de l'équipe à se renouveler et à intégrer des chercheurs plus jeunes dans ses thématiques actuelles apparaît incertaine et aléatoire.
- La pyramide des âges de l'équipe est déséquilibrée, et l'équipe présente un fossé générationnel préjudiciable à son développement.
- La gouvernance de l'équipe apparaît comme un point faible en l'état actuel des choses (absence d'un règlement et d'un organigramme clairs, interrogations sur l'intégration des doctorants, mode de fonctionnement pyramidal et peu participatif).
- La coopération scientifique entre les différents axes est pratiquement inexistante.
- Le projet scientifique reproduit pratiquement à l'identique le bilan des quatre années passées, à l'exception de l'ajout d'un sixième axe. Il manque d'innovation et de cohésion. A cet égard le non envoi des cinq articles représentatifs demandés est symptomatique de la difficulté à dégager une cohérence au-delà de l'assemblage principalement de circonstance de spécialités et de chercheurs divers. Le risque de dispersion scientifique et d'atomisation de l'équipe, reconnu par le directeur de l'EA dans son bilan et lors de la visite, apparaît bien réel. La réflexion de l'EA est embryonnaire sur ce point.

— Recommandations :

- Une logique qualitative plus systématique doit se substituer à celle, souvent quantitative, que l'équipe met en avant.
- Une amélioration de la gouvernance est vivement recommandée. Une plus grande consultation et participation de l'ensemble des membres à la prise de décision s'avère souhaitable. Une meilleure intégration de l'ensemble des doctorants aux travaux de l'équipe est conseillée, ainsi que la mise en œuvre de moyens de communication électroniques qui donneront une visibilité internationale à l'ensemble de l'EA.
- La réduction du nombre des axes thématiques devrait être envisagée. L'axe 6 pourrait être intégré dans l'un des autres existants. L'axe 4 pourrait converger avec les axes 1 et/ou 2. Des synergies devraient être favorisées sur les thématiques envisagées qui sont parfois proches (axes 2 et 3). La mise en place d'un véritable travail en commun de l'ensemble des membres, tous axes confondus, à l'occasion de séminaires réguliers, devrait permettre de développer l'articulation entre les axes et conforter la faible dimension collective et transversale de l'EA.
- En parallèle avec l'organisation de manifestations locales, la politique scientifique de l'équipe gagnerait à encourager la publication des travaux de ses membres dans des revues scientifiques à comité de lecture reconnues au plus haut niveau international.
- La politique de recrutement de l'équipe doit envisager l'accueil de chercheurs performants dans la tranche d'âge 40/50 ans, afin de développer l'innovation scientifique, d'attirer des doctorants de qualité et d'assurer la transmission des savoirs et le passage de témoin entre les générations.



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

LA PRESIDENCE

33 BOULEVARD DU PORT
95011 CERGY-PONTOISE CEDEX

téléphone 01 34 25 61 25
télécopie 01 34 25 61 27

M. Gilles LEYDIER
Université du Sud Toulon-Var
Président du comité d'évaluation AERES

Réf. : FMC/FG/RL 09 - 500331

Cergy, le 31 mars 2009

Affaire suivie par : Pauline Dreux-Palassy
Tél : 01 34 25 72 68
pauline.dreux-palassy@u-cergy.fr

Objet : Remarques de fond sur le rapport de l'AERES du laboratoire CICC - EA 2529

Cher collègue,

Nous vous remercions de votre rapport et vous transmettons ci-après la réponse du directeur de l'unité, René Lasserre.

Pour sa part, l'université précise qu'un management plus participatif s'est mis en place au sein de l'unité depuis la rentrée 2009 (direction adjointe, bureau et règlement intérieur sur proposition du conseil scientifique). En accord avec les recommandations de l'AERES l'université veillera à ce que cette inflexion se traduise en termes concrets dans la vie de l'unité.

Les autres recommandations du comité sont également précieuses tant pour l'université que pour l'unité et nous l'en remercions.

Recevez, Cher collègue, mes salutations distinguées,

La présidente



Françoise Moulin Civil

Observations sur le rapport du Comité d'experts sur l'Unité de recherche :

Civilisations et identités culturelles comparées des sociétés européennes et occidentales
(CICC) – EA 2529

Ces observations portent sur deux points principaux : 1) les appréciations du rapport relatives au déroulement de la visite et à la gouvernance de l'unité ; 2) l'évaluation de l'activité scientifique de l'unité et de son évolution.

1. Observations sur les appréciations du rapport relatives au déroulement de la visite et à la gouvernance de l'unité

a. Déroulement de la visite

Dans sa présentation initiale du déroulement de la visite, le rapport du Comité dresse un compte-rendu de l'intervention introductive du Directeur de l'unité qui ne rend pas compte de façon précise et objective des propos tenus par ce dernier. Dans son propos préliminaire, le Directeur a pris soin de justifier le non-envoi des cinq publications demandées par des arguments intellectuels et matériels tangibles en relation avec la brièveté des délais impartis. De ces arguments, le rapport ne fait nullement mention et encore moins les prend-il en considération. Le directeur a en effet tenu à préciser qu'il n'avait été informé directement que dans la première semaine de novembre de la demande inopinée, puisque non annoncée antérieurement par les instances de l'AERES, et spécifique au seul comité de visite n° 7, de fournir, en plus du dossier contractuel, cet échantillon de cinq publications. Que par ailleurs il n'avait obtenu l'intégralité des adresses postales des membres du comité que dans la semaine du 10 novembre, soit un peu plus de deux semaines avant la date effective de la visite fixée au vendredi 28 novembre. Dans ces délais extrêmement serrés, on comprend aisément que cette sélection eût été quelque peu improvisée et arbitraire et que la demande tardive de devoir y procéder dans de telles conditions ait reçu au sein de l'unité un accueil plus que mitigé de la part des responsables des différents axes thématiques. C'est fort de ce consensus interne que le Directeur a cru pouvoir s'exprimer sur ce point devant le Comité, avec peut-être, il est vrai, une fermeté quelque peu appuyée, estimant à bon droit qu'il est pour le moins discutable d'introduire de nouvelles modalités de l'évaluation, sur un point aussi important, à une échéance aussi tardive. Que le Président du Comité n'ait pas souhaité engager la discussion sur ce point peut se comprendre, d'autant que le délégué scientifique de l'AERES auprès du Comité, initiateur de cette procédure, n'était pas présent lors de la visite. Inférer de ces considérations d'ordre circonstanciel, pourtant tout à fait recevables, que le Directeur de l'unité se refuse à toute évaluation qualitative ou nourrisse une position hostile à l'AERES relève du procès d'intention, d'autant que ce dernier, tout au long de son mandat de président d'université et de membre de la Commission permanente de la CPU, a toujours pris position publiquement en faveur d'une évaluation menée par une instance indépendante.

Tout aussi regrettables sont les inexactitudes et les imprécisions de cette partie initiale du rapport. Parmi celles-ci, on relèvera tout particulièrement l'assertion selon laquelle le Directeur aurait présenté un projet de règlement intérieur venant tout juste d'être rédigé, alors que ce texte portait explicitement mention qu'il avait été soumis, discuté et approuvé par un conseil de laboratoire qui remontait au printemps précédent. De même, la présentation de l'équipe par le Directeur est-elle qualifiée d'exagérément longue alors qu'elle n'a pas dépassé la norme d'une heure autorisée dans le carnet de visite de l'AERES, s'articulant autour d'une dizaine de diapositives très concises. Que sa tonalité ait en outre été interprétée comme défensive, est sans doute dû au fait que le Directeur se soit attaché – et il avait quelque légitimité et crédibilité pour le faire – à montrer combien la construction de l'équipe avait été conditionnée par les contraintes spécifiques de développement d'une université nouvelle, faiblement dotée et située en périphérie parisienne. De ces contraintes spécifiques fortes, notamment de la faiblesse persistante des taux d'encadrement, principalement au niveau professoral, et de leur incidence sur les conditions de l'activité scientifique de l'équipe, on ne

retrouve pratiquement pas trace dans le contenu du rapport, si ce n'est lorsqu'est évoquée la question des thèses.

b. Gouvernance de l'unité

Il est enfin regrettable que ce rapport « à charge » dressé dès le départ à l'encontre du Directeur de l'unité, nourrisse par la suite, en contrepoint, et parce qu'il est alors facile de lui en imputer la responsabilité, une évaluation systématiquement négative de la gouvernance de l'unité, dont le fonctionnement, aux termes du rapport, « apparaît pyramidal et manque de transparence ». Ceci alors même que le règlement intérieur déjà évoqué, le dossier-bilan de l'équipe, ainsi que la visite proprement dite, ont permis de présenter nommément la Directrice-adjointe, les différents responsables d'équipe ainsi que les animateurs/trices de nouveaux projets et clairement indiqué que la direction de l'unité faisait largement place à l'initiative individuelle et collective de ses membres. On voit d'ailleurs mal comment le gouvernement « autoritaire » de l'unité que croit pouvoir suggérer le rapport permettrait de générer le dynamisme reconnu de ses équipes, si ce n'est par l'efficacité indéniable d'un mode de management fondé sur la concertation et l'autonomie dans le cadre de règles du jeu clairement définies et d'une stratégie de développement partagée.

2. Evaluation de l'activité scientifique de l'unité et de son évolution

a. Points forts et points à améliorer

Aussi, une fois relevée et nuancée la tonalité initialement critique du rapport à l'égard du Directeur, peut-on d'autant mieux apprécier l'évaluation équilibrée que le Comité d'experts dresse de l'activité collective de l'unité, et notamment de ses *points forts* qui sont très précisément identifiés et objectivement soulignés. Ceci est vrai, sans qu'il soit nécessaire d'entrer dans le détail, aussi bien de la productivité scientifique de l'unité, de son rayonnement national et international, de l'importance qu'elle accorde à la publication et à la valorisation de ses travaux.

Au chapitre des *points à améliorer*, si l'on met de côté la question déjà évoquée de la gouvernance sur laquelle l'appréciation du Comité ne nous semble pas équitable, le rapport met le doigt sur quelques faiblesses incontestables. D'une part le nombre de thèses soutenues, qui reste insuffisant, avec toutefois le signe d'une amélioration tangible intervenue à la rentrée 2008 et l'accroissement très sensible du nombre des doctorants, deux points qui ne sont pas d'ailleurs pas mentionnés. D'autre part le nombre des publications individuelles des membres de l'unité dans les revues internationales à comité de lecture reste-t-il effectivement modeste, encore que les scores soient variables selon les disciplines et que, d'une aire culturelle à l'autre, l'identification des publications relevant de cette catégorie dans le secteur des SHS continue à faire débat.

b. Evolution de l'unité

L'appréciation qui est faite de la pyramide des âges de l'unité, qualifiée de déséquilibrée, mérite elle aussi d'être nuancée sur la base d'une analyse statistique précise des données fournies au bilan. Sur l'effectif des 30 EC retenus par le Comité (alors que le bilan en fait figurer 37 qui participent effectivement aux travaux de l'équipe sur la base d'une association contractualisée), on compte une répartition quasi égale entre les quatre groupes d'âge : 7 enseignants-chercheurs (dont 5 PR) de plus de 60 ans, 9 de plus de 50 ans, 8 de plus de quarante ans, 6 de plus de 30 ans (ATER non compris). Peut-on alors vraiment parler de « fossé générationnel préjudiciable au développement de l'équipe » et sous-entendre par là que l'EA serait une unité vieillissante par le seul fait qu'elle compterait 5 professeurs de plus de 60 ans ? Si tel était le cas, il s'agirait d'une assertion collégialement peu charitable au regard du dynamisme et de l'expérience dont la plupart d'entre eux font encore preuve.

En conclure par ailleurs que la « capacité de l'unité à se renouveler et à intégrer des chercheurs plus jeunes dans ses thématiques actuelles apparaît incertaine et aléatoire » ou encore affirmer plus loin tout aussi abruptement que « la coopération scientifique entre les différents axes est pratiquement inexistante » ne résiste guère mieux à l'analyse si l'on examine et croise précisément la liste des publications collectives et la liste des publications individuelles. Pour peu qu'on y procède attentivement, cet examen fait au contraire apparaître incontestablement une forte implication réciproque et un nombre très appréciable de participations croisées entre les différents axes. Et ce, indépendamment des initiatives novatrices que souligne antérieurement le rapport.

Là encore, l'assertion selon laquelle l'unité aurait peine « à dégager une cohérence au-delà de l'assemblage circonstanciel de spécialités et de chercheurs divers » est pour le moins sévère et en contradiction avec le bilan globalement laudatif de la pertinence des approches et de la qualité des travaux. Cette assertion n'est-elle d'ailleurs pas explicitement motivée, dans la même phrase, par le rappel du désaccord initial sur la possibilité de fournir en temps utile l'échantillon de cinq articles représentatifs demandés ? En quoi un échantillon de cinq articles « représentatifs » parmi quelques centaines de publications serait-il mieux à même de démontrer la réalité d'un travail pluridisciplinaire et de l'intégration des approches que l'examen méthodique d'une liste de publications soigneusement établie et raisonnée telle qu'elle figure à notre bilan ? Nous ne contestons d'ailleurs nullement qu'un échantillon significatif soit utile à l'évaluation qualitative et nous aurions eu de quoi en établir un, de bonne facture, sous réserve d'avoir eu le temps de le constituer correctement, c'est-à-dire dans des conditions scientifiques et démocratiques satisfaisantes..

Au chapitre des *recommandations*, nous retiendrons celle d'une réduction des axes thématiques, notamment par la réintégration envisageable de l'axe 6 dans l'axe 2, si tant est qu'elle n'hypothèque pas le développement potentiel d'un axe Commonwealth qui pourrait éventuellement, à l'expérience, s'avérer prometteur, ce qui reste effectivement à démontrer. Les convergences suggérées entre les autres axes continueront d'être explorées et seront systématiquement recherchées. En revanche, la suggestion de développer des recherches sur le Siècle d'Or espagnol ne semble pas devoir être retenue, car elle ne paraît que faiblement congruente avec l'approche transnationale et transdisciplinaire du monde contemporain qui est la marque de l'unité. Enfin nous faisons pleinement nôtre l'objectif de développer le travail en commun régulier des membres de l'équipe, lequel a été réellement amorcé au cours du présent contrat, mais dont l'intensification se heurte aux limites de capacité qu'impliquent, dans l'état actuel des règles et des pratiques, les charges d'enseignement et d'encadrement fort lourdes de la plupart des collègues les plus productifs.

Quant à l'objectif de recruter des chercheurs de qualité dans la tranche d'âge des 40-50 ans, il est bien entendu au centre de nos préoccupations, pour autant que nous aurons des emplois en création, ce qui sera le cas cette année avec deux emplois de PR en 11^e et 14^e sections, ou en renouvellement avec les départs à la retraite prévisibles d'ici 3 à 5 ans. Mais encore faudrait-il que le déficit générationnel qui, lui, est bien réel au plan national dans certaines disciplines, notamment dans les études anglophones, nous permette de les pourvoir. A défaut, nous disposons d'un capital suffisant de contacts relationnels au sein du CICC pour pouvoir procéder, avec quelques chances de succès, à un recrutement de qualité à l'échelle européenne.



René LASSERRE,
 Directeur de l'EA 2529
 25 mars 2009