



HAL
open science

CERTOP - Centre d'étude et de recherche travail, organisation, pouvoir

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CERTOP - Centre d'étude et de recherche travail, organisation, pouvoir. 2010, Université Toulouse 2 - Jean Jaurès - UT2J, Université Toulouse 3 - Paul Sabatier - UPS. hceres-02033579

HAL Id: hceres-02033579

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033579>

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 de l'AERES sur
l'unité :

CERTOP

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université de Toulouse II Le Mirail

CNRS

Juin 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :

CERTOP

sous tutelle des établissements et
organismes :

Université de Toulouse II Le Mirail

CNRS

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Juin 2010



Unité

Nom de l'unité : Centre d'étude et de recherche « Travail, Organisation, Pouvoir » (CERTOP)

Label demandé : UMR-CNRS

N° si renouvellement : UMR 5044

Nom du directeur : M. Jens THOEMMES

Membres du comité d'experts

Président :

M. François VATIN, Université Paris Ouest

Experts :

M. Ph. STEINER (Paris 4) n'a pu être présent pour des raisons personnelles.

M. Pierre MULLER, CNRS/CEE

M. Eric VERDIER, CNRS/Lest

Mme Catherine MARRY, CNRS/CMH

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

Mme Christine MUSSELIN, CNRS/CSO (représentante CoNRS)

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Jacques DE MAILLARD, science politique, Université de Rouen.

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

Mme Marie-Christine JAILLET, vice-présidente recherche, Université de Toulouse II

M. Bernard DUPRE, représentant du conseil scientifique, Université de Toulouse III,

M. Pierre DEMEULENAERE, directeur adjoint scientifique, INSHS CNRS

Mme Armelle BARELLI, Déléguée régionale CNRS.



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite : Le 20 janvier 2010

La visite débute à 9H30 par une réunion interne du comité, pour un bref échange de vues sur le rapport écrit et la mise en place du programme de la journée. Elle se poursuit par une rencontre d'environ trois-quart d'heure avec le directeur actuel (Jens Thoemmes) et le futur (Vincent Simoulin), au cours de laquelle sont présentés l'historique du laboratoire et les grandes lignes du projet. De 10H30 à 12H30, le comité reçoit l'ensemble de l'équipe pour une présentation plus détaillée des différents axes et une discussion générale. Suit une rencontre d'environ une heure avec les trois tutelles. Après une collation, le comité reçoit successivement le personnel ITA (13H30 à 14H30), puis les doctorants (14H30 à 15H30). Enfin, il se réunit à huis-clos pour établir les bases du présent rapport (15H30 à 17H30).

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

L'équipe est implantée sur le campus du Mirail de l'Université de Toulouse 2. Elle a été créée en 1994 et a connu une croissance régulière. Le présent projet marque un nouveau projet d'extension, notamment par l'intégration d'une sous-équipe issue de l'Université de Toulouse 3, qui deviendrait co-tutelle de l'équipe. Comme son nom l'indique, le CERTOP est d'abord spécialisé dans les domaines du travail et de l'action publique. Autour de ces spécialisations initiales se sont agrégées au fil du temps de nouvelles thématiques sans que cela nuise à la cohérence de l'ensemble : la question du genre, la sociologie économique, les problématiques environnementales, la question du risque industriel, la sociologie de l'alimentation et du tourisme

- Equipe de Direction :

La gouvernance de l'équipe repose sur le principe d'une rotation de la direction à chaque renouvellement de contrat. Le directeur sortant est Jens Thoemmes, le futur directeur, Vincent Simoulin. L'ancienne organisation était structurée en 6 « pôles de recherche », avec leurs responsables respectifs. Il n'y aura plus désormais que trois grands axes avec une équipe de direction par axe.



- Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

| | Dans le bilan | Dans le projet |
|---|---------------|----------------|
| N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité) | 36 | 46 |
| N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité) | 4 | 4 |
| N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité) | 3 | 3 |
| N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité) | 8,7 | 8,8 |
| N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité) | 0 | 0 |
| N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité) | 46 | 53 |
| N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 13 | 17 |

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Le Certop est un laboratoire dynamique, qui a crû régulièrement depuis sa création en 1994 et continue à croître par l'intégration de nouvelles équipes. La gouvernance y est bonne comme en témoigne la rotation consensuelle tous les quatre ans de la direction.

Le Certop mène une activité contractuelle importante, ce qui lui assure une bonne autonomie financière (90 % de recettes propres), mais aussi une excellente insertion dans les milieux socio-économiques locaux.

Les chercheurs du Certop sont également bien intégrés dans leurs universités de rattachement grâce à la participation à de nombreux masters.

Le Certop prend en charge de façon remarquable les doctorants qui y mènent leur thèse, en leur fournissant, dans les 2/3 des cas, un financement, mais aussi en les aidant matériellement (disponibilité d'un bureau) et scientifiquement (riche activité de séminaires). Citons aussi l'atelier d'encadrement d'H.D.R. qui s'est révélé très efficace.

Les points faibles de l'équipe sont de deux ordres :

- Démographique avec un personnel CNRS vieillissant, ce qui fait craindre pour son renouvellement ; citons aussi la fragilisation de la sous-équipe spécialisée dans les questions de genre, avec le départ à l'étranger, provisoire mais à durée indéterminée de sa fondatrice et animatrice principale, ainsi que celle de l'axe action publique, en raison des responsabilités institutionnelles lourde de son animateur ; il y a donc un problème général de renouvellement des cadres scientifiques.
- Scientifique, avec un taux trop important de non-produisant (30 %) ou faiblement produisant. Les publications de qualité du laboratoire sont pour l'essentiel le fait de quelques excellents chercheurs.



Enfin, ce qui fait la qualité du laboratoire (son insertion locale, son investissement dans la formation) présente aussi le risque d'une insuffisante ouverture sur le monde académique national et international. Un équilibre est à trouver en la matière.

- **Points forts et opportunités :**

- Présence de chercheurs nationalement et internationalement reconnus qui génère un dynamisme scientifique.
- Excellente insertion dans environnement socio-économique local.
- Importance de l'activité contractuelle.
- Qualité de l'encadrement des doctorants pour la grande majorité financés.
- Bonne articulation de la recherche et de l'enseignement, via notamment des masters professionnels.
- Bonne attractivité comme le montre l'intégration de nouvelles équipes.
- Très bonne gouvernance : bilan et projet soignés et de qualité, volonté de décloisonnement entre les équipes.
- Opportunités nouvelles ouvertes par la collaboration avec l'université de Toulouse 3 : liens avec les sciences « exactes » et les pôles de compétitivité.
- Opportunités nouvelles aussi résultant de l'intégration de chercheurs issus de Toulouse 1 et de la coopération avec le CEREQ, dont le CERTOP va devenir un centre associé, dans le domaine de l'économie du travail et l'exploitation de grosses enquêtes statistiques.
- Fort soutien de la tutelle principale du Mirail qui reconnaît l'importance du CERTOP pour « désenclaver » une université à dominante SHS : ouverture vers les sciences exactes, l'IEP, la gestion, l'économie.

- **Points à améliorer et risques :**

- Pyramide des âges vieillissante du côté du personnel CNRS, pour les chercheurs comme pour les ITA.
- Taux élevé de non-productifs ou peu productifs. Beaucoup d'activités contractuelles ne se traduisent pas en publications académiques.
- Insuffisance de l'ouverture vers l'extérieur en termes de recrutements, comme en termes de supports de publication. Publicisation insuffisante des recherches menées dans le monde académique.

- **Recommandations au directeur de l'unité :**

- Un effort doit être fait pour pousser l'ensemble des chercheurs à publier sur des supports à bonne visibilité académique.
- Le laboratoire devrait s'ouvrir un peu plus sur le monde académique national et international et mieux valoriser les recherches de grande qualité qui s'y mènent.



- Données de production :

(cf. http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)

| | |
|---|------|
| A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet | 35 |
| A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet | 4 |
| A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/ (N1+N2)] | 70 % |
| Nombre d'HDR soutenues | 6 |
| Nombre de thèses soutenues | 16 |
| Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...) | |

3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Il s'agit d'une équipe bien connue dans le paysage français des sciences sociales, qui a mené des recherches importantes et originales dans les différentes orientations qui sont les siennes : notamment, sociologie du travail et des organisations, sociologie de l'action publique, sociologie économique, sociologie des genres, sociologie de l'alimentation.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Le bilan du laboratoire est très positif en matière de production de thèses. Un effort important et couronné de succès est effectué dans l'accompagnement des doctorants. Un effort particulier a été fait aussi pour encourager la soutenance d'HDR et permettre le renouvellement du laboratoire en encadrants de thèse.

Les résultats sont plus mitigés en matière de productions académiques de référence : ouvrages, articles scientifiques. L'équipe dispose d'un petit groupe d'excellents « publiants ». En revanche, le taux de « non-producteurs » (30 %) apparaît manifestement trop élevé. Les espaces de publication sont par ailleurs trop souvent locaux, avec seulement 53 articles dans des revues référencées par l'AERES, dont 5 en anglais. Il en est de même pour les ouvrages ou les directions d'ouvrage, avec un recours important aux éditeurs locaux, notamment Octares et les Presses du Mirail.

Des remarques similaires peuvent être faites en ce qui concerne la valorisation de la recherche sous forme de colloques, séminaires, journées d'études. L'activité est riche et abondante, mais malheureusement souvent peu visible en dehors de l'espace régional.

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :

La capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers semble plutôt faible. Il faut noter toutefois l'invitation ponctuelle de chercheurs étrangers de haut niveau et la présence d'un post-doctorant qui a fait sa thèse aux Pays-Bas.



Il faut souligner pour autant le dynamisme du laboratoire qui a pu procéder à beaucoup de recrutements au cours de ces dernières années, notamment via des postes de maîtres de conférences. Mais ces recrutements sont restés à dominante locale.

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

L'équipe témoigne en la matière d'un très fort dynamisme : 90 % de ses financements (hors salaires) sont constitués de ressources propres, avec des contrats européens (PCRD), nationaux (ANR) et locaux. Des perspectives nouvelles de collaboration avec des pôles de compétitivité apparaissent avec l'intégration au laboratoire des équipes provenant de l'Université de Toulouse 3, prévue dans le nouveau contrat.

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux.

Le laboratoire entretient des collaborations approfondies avec des laboratoires étrangers. Il bénéficie de quatre contrats ANR, et d'1 PCRD, qui lui fournit 13 % de ses ressources propres.

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

L'activité du laboratoire est marquée par une excellente intégration dans l'environnement socio-économique local. En témoigne le financement de 8 thèses par des bourses CIFRE. Le laboratoire publie un nombre impressionnant de rapports, et d'articles dans des revues tournées vers les milieux socio-économiques. Il semble avoir aussi une importante activité d'expertise. La catastrophe d'AZF constitua notamment une occasion pour le laboratoire de répondre aux différentes dimensions de la demande sociale en matière d'expertise des sciences sociales sur les causes et les effets sociaux des risques industriels.

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:

- Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

Depuis sa création, le laboratoire respecte le principe d'une direction tournante et les passations de relais semblent s'effectuer dans d'excellentes conditions. Les rencontres séparées qu'a eues le comité de visite avec les ITA d'une part, les doctorants de l'autre, témoignent de bonnes relations sociales au sein du laboratoire. Il faut souligner la capacité manifestée par le laboratoire à accueillir de nouvelles équipes, ce qui témoigne de son attractivité et de son ouverture.

Un prélèvement de 4 % sur les recettes de l'activité contractuelle témoigne d'une capacité de mutualisation des moyens au sein du laboratoire.

Lors de la rencontre avec les ITA, une certaine inquiétude s'est manifestée sur les modalités de gestion budgétaire entre le CNRS et l'université, ainsi que sur les nouvelles contraintes résultant de l'intégration au sein du laboratoire d'équipes de Toulouse 3, sans, apparemment, d'attribution de moyens administratifs de la part de cet établissement.

En ce qui concerne les doctorants, il faut noter le taux remarquablement élevé de thèses financées (2/3) et la bonne distribution des directions de thèse entre les personnels habilités (maximum 8). Les doctorants ont souligné le soutien de leur directeur et du laboratoire dans son ensemble pour la recherche de financements de thèse. Ils ont souligné aussi la possibilité qui leur était offerte de circuler au sein de l'ensemble du laboratoire et de ne pas être cantonnés à une relation duale avec leur directeur et son équipe rapprochée. Il faut souligner aussi que tous les doctorants bénéficient de bonnes conditions matérielles d'accueil dans le laboratoire et notamment d'un bureau, souvent partagé avec un personnel statutaire, parfois leur directeur. Les seules inquiétudes émises ont concerné la situation de doctorants géographiquement éloignés du laboratoire.



La communication interne au sein du laboratoire semble assez satisfaisante. Les séminaires d'équipe sont vivants et permettent un brassage entre les équipes. Un séminaire transversal fournit un espace scientifique commun à l'ensemble du laboratoire. On peut regretter en revanche la relative faiblesse de la communication externe, à l'intention du milieu scientifique, national et international.

Les membres du laboratoire sont fortement impliqués dans les activités d'enseignement, notamment de niveau master professionnel, et dans la structuration de la recherche dans la région. Il faut noter aussi l'activité originale de création de masters à l'étranger, notamment au Vietnam et plus récemment en Malaisie. Ce fort dynamisme conduit toutefois à générer de lourdes charges de gestion pédagogique, qui peuvent freiner la dynamique de recherche.

- **Appréciation sur le projet :**
 - **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Le projet est d'abord marqué par l'intégration de nouvelles équipes, qui ouvrent des perspectives nouvelles au laboratoire, en termes disciplinaires (intégration d'économistes et de spécialistes d'information-communication) et en termes institutionnels : collaboration avec l'Université de Toulouse3, permettant des ouvertures vers les autres sciences, ce qui est particulièrement important pour certaines thématiques du laboratoire, comme celle du risque industriel ou celle des liens alimentation/santé.

Le projet est ensuite caractérisé par une volonté de simplification des structures scientifiques, avec le regroupement des 6 pôles actuels et des deux équipes entrantes en 3 grands axes de recherche. Le premier axe proposé, organisé autour d'une approche interdisciplinaire du travail est tout à fait convaincant. La composition des deux autres axes apparaît moins cohérente. Cette structure tend notamment à diluer une des orientations fortes du laboratoire au cours du précédent contrat : la sociologie économique.

Le laboratoire dispose d'un grand patrimoine scientifique et d'un dynamisme institutionnel certain qui devraient lui permettre de poursuivre son développement et de maintenir une recherche originale et de qualité. Il souffre toutefois peut-être d'un excès de modestie dans son affirmation sur la scène scientifique nationale et internationale. Un effort de meilleure mise en visibilité des recherches qui y sont menées serait nécessaire.

Centre d'Etude et de Recherche Travail, Organisation, Pouvoir (CERTOP)

| 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 | B | A | A+ | A |



Toulouse, le 17 mars 2010

PRESIDENCE

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des
unités de recherche - AERES

BLAGNAC

IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073
31703 BLAGNAC CEDEX
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

CAHORS

ANTENNE DE L'UTM

273, AVENUE H. MARTIN - BP 282
46000 CAHORS CEDEX
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

FIGEAC

IUT TOULOUSE II

AVENUE DE NAYRAC
46100 FIGEAC
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

FOIX

ANTENNE DE L'UTM

4, RUE RAOUL LAFAGETTE
09000 FOIX
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

MONTAUBAN

ANTENNE DE L'UTM

116, BOULEVARD MONTAURIOL
82017 MONTAUBAN CEDEX
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

CAMPUS DU MIRAIL

TELEPHONE : 05 61 50 44 99
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99
FAX : +33 5 61 50 43 50
E.MAIL : Presidence@univ-tlse2.fr

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : www.univ-tlse2.fr

**Objet : Observations de portée générale sur le rapport d'évaluation
de l'unité CERTOP UMR 5044**

Monsieur le Directeur,

Je vous prie de trouver ci-dessous les observations formulées par Messieurs Jens THOEMMES (Directeur actuel de l'unité) et Vincent SIMOULIN (Porteur du projet) pour le CERTOP :

L'évaluation est un exercice difficile visant à alerter les équipes sur des points à améliorer et à permettre un classement. Face aux différents points évoqués, nous avons pris le parti, non pas de répondre sur tel ou tel aspect pour nous justifier ou pour exprimer un désaccord, mais de préciser le programme d'action que nous allons entreprendre pour répondre à ces remarques. En effet, avec les membres du conseil du laboratoire nous avons analysé les différents points évoqués, nos forces et nos faiblesses. Globalement, l'évaluation nous paraît juste et nous en avons apprécié les principaux points.

Nous sommes bien sûr sensibles aux points forts reconnus et soulignés (présence de chercheurs nationalement et internationalement reconnus, excellente insertion dans l'environnement socio-économique local, importance de l'activité contractuelle, qualité de l'encadrement des doctorants, bonne articulation de la recherche et de l'enseignement, bonne attractivité, très bonne gouvernance, opportunités nouvelles ouvertes par le CEREQ et l'équipe de Toulouse III, fort soutien des tutelles). Nous avons aussi pris bonne note des risques identifiés par le comité de visite et des limites que rencontrent encore nos efforts pour les surmonter. Quelques précisions et l'exposé de notre programme d'action pourront cependant conforter utilement cette évaluation. Nous voudrions en particulier insister sur notre stratégie vis-à-vis des points à améliorer (pyramide des âges vieillissante du côté du personnel du CNRS ; taux élevé de non- ou peu producteurs, plus grande ouverture vers l'extérieur en termes de recrutement et de support de publication).

Avant tout il faut rappeler la place de notre laboratoire au sein de l'université de Toulouse Le Mirail en relation avec un important département de sociologie : le laboratoire a avant tout servi de laboratoire d'accueil tant pour les doctorants venant se former à la recherche par la recherche que pour les enseignants-chercheurs venant participer à l'animation de groupes de recherche : lieu d'échange et de production scientifique, d'insertion dans une communauté professionnelle et de diffusion de recherches, le CERTOP a un rôle structurant majeur de la communauté des sociologues en Midi-Pyrénées.

PRESIDENCE

BLAGNAC

IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073
31703 BLAGNAC CEDEX
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

CAHORS

ANTENNE DE L'UTM

273, AVENUE H. MARTIN - BP 282
46000 CAHORS CEDEX
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

FIGEAC

IUT TOULOUSE II

AVENUE DE NAYRAC
46100 FIGEAC
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

FOIX

ANTENNE DE L'UTM

4, RUE RAOUL LAFAGETTE
09000 FOIX
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

MONTAUBAN

ANTENNE DE L'UTM

116, BOULEVARD MONTAURIOL
82017 MONTAUBAN CEDEX
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

CAMPUS DU MIRAIL

TELEPHONE : 05 61 50 44 99
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99
FAX : +33 5 61 50 43 50
E MAIL : Presidence@univ-tlse2.fr

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : www.univ-tlse2.fr

Le choix d'orientation de notre laboratoire est une tentative d'articulation entre une logique d'excellence scientifique et une logique de structuration du milieu de la recherche en sociologie articulée à des formations. Dans ce cadre nous allons :

D'une part, mettre davantage en valeur les éléments d'excellence de notre laboratoire : thématiques novatrices, publications d'excellence, manuels qui font autorité (sociologie économique, sociologie de la santé et du risque, par exemple). D'autre part, nous voudrions conforter la réorganisation de notre laboratoire caractérisée par (a) une intégration des axes dans les priorités mises en avant par les tutelles nationales et régionales (Université, PRES, CNRS), (b) un renforcement de la thématique liée aux opportunités nouvelles ouvertes (Toulouse III, CEREQ), (c) une volonté de formation à la recherche par la recherche.

Nos approches se caractérisent d'abord par une articulation étroite de la sociologie du travail, des organisations, économique et de l'action publique. Elles se sont ouvertes ensuite sur des thématiques fortes concernant le genre, l'alimentation et l'environnement. Cette articulation est à l'origine d'une certaine vision des axes dont l'expérience est inégale, mais qui ont l'avantage de se répondre les uns aux autres et de faciliter un dialogue scientifique extrêmement précieux. Nous chercherons à modifier la perception de nos évaluateurs en fonction d'une part des échanges scientifiques et des publications à venir, d'autre part en renforçant l'intégration des recherches dans une formalisation et une théorisation plus poussée.

La question des non ou peu publiants est une préoccupation de notre laboratoire depuis quatre ans. Nous avons ainsi pu améliorer notre taux de publication/production de 57 % à 70 % en quatre ans. Compte tenu de l'implication forte de nos membres dans la formation (10 masters sont adossés au CERTOP dont 9 professionnels et 5 à l'étranger), le taux de produisants pourrait même être vu comme plus important. Ainsi, notre politique d'encadrement des étudiants ne se limite pas aux doctorants, mais porte sur l'ensemble de ceux qui suivent nos formations et cela engendre une charge administrative et pédagogique très lourde.

Mais il est incontestable que nous devons poursuivre notre effort de publication en direction des doctorants/docteurs (on passe de 4 à 16 thèses soutenues), mais surtout en direction des maîtres de conférences pour lesquels deux ateliers « stratégiques de publication » sont mis en place (l'un dirigé par Gilbert de Terssac, l'autre par Vincent Simoulin). Ces ateliers servent de lieu de production scientifique en vue de la préparation de leur HDR. En effet, souhaitant augmenter notre potentiel d'encadrement, le vieillissement du potentiel du collègue A de notre laboratoire est un vrai problème. Pour y faire face, nous avons mis en place une politique offensive de création de postes d'enseignants-chercheurs (maître de conférences, professeurs) : en 2010 un poste de professeur de sociologie et un poste d'ergonomie ont été octroyés. De plus, nous avons une politique d'accueil de candidats chercheurs CNRS : cette année quatre candidats ont choisi le CERTOP comme laboratoire d'accueil. Par ailleurs, nous avons pris contact avec des chercheurs dans d'autres laboratoires pour venir nous rejoindre. Enfin, nous allons poursuivre l'accueil des enseignants-chercheurs étrangers pendant plusieurs mois dans l'année. Dans les quatre années passées, des chercheurs italiens (Bologna), anglais (Londres) et québécois (Montréal) ont été régulièrement accueillis pendant plusieurs mois au CERTOP. Sur le plan international et au-delà des recherches comparatives (F/GB, F/ES, F/D, F/I/P), nous comptons mettre à profit le réseau international

PRESIDENCE

BLAGNAC

IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073
31703 BLAGNAC CEDEX
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

CAHORS

ANTENNE DE L'UTM

273, AVENUE H. MARTIN - BP 282
46000 CAHORS CEDEX
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

FIGEAC

IUT TOULOUSE II

AVENUE DE NAYRAC
46100 FIGEAC
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

FOIX

ANTENNE DE L'UTM

4, RUE RAOUL LAFAGETTE
09000 FOIX
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

MONTAUBAN

ANTENNE DE L'UTM

116, BOULEVARD MONTAURIOL
82017 MONTAUBAN CEDEX
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

CAMPUS DU MIRAIL

TELEPHONE : 05 61 50 44 99
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99

FAX : +33 5 61 50 43 50

E MAIL : Presidence@univ-tlse2.fr

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : www.univ-tlse2.fr

des laboratoires construits à l'occasion des 4 projets européens menés au cours du dernier quadriennal. Nous préparons actuellement un séminaire international et tournant qui implique des sociologues de la Technische Universität München et de la London Metropolitan University.

Quant au support des publications, nous avons des marges de progression incontestables notamment en ce qui concerne les revues les mieux classées de notre discipline. Pour ce qui concerne les publications locales, notamment avec l'Editeur Octarès, le message est bien reçu et les correctifs seront apportés.

Qu'il nous soit permis de dire que la collection « travail et action humaine », dont le taux de refus dépasse les 50%, a reçu des manuscrits d'excellence dans le domaine du travail (Boussard, Leplat, Maurice, Montmollin, Reynaud, Rot, Tripier, Vatin, etc.) qui font honneur à cette collection

Pour terminer, nous voudrions souligner l'intérêt que nous accordons à cette phase d'évaluation qui nous permet de mieux ajuster notre projet aux exigences formulées par la communauté scientifique.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Daniel FILÂTRE

