



**HAL**  
open science

## LACES - Laboratoire cultures éducation sociétés

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. LACES - Laboratoire cultures éducation sociétés. 2010, Université Bordeaux 2, Université Bordeaux 4. hceres-02034121

**HAL Id: hceres-02034121**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034121v1>**

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 :

LACES

sous tutelle des établissements et  
organismes :

Université Bordeaux 2 – Victor Segalen

Université Bordeaux 4 – IUFM d'Aquitaine

Mai 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :

LACES

sous tutelle des établissements et  
organismes :

Université Bordeaux 2 – Victor Segalen

Université Bordeaux 4 – IUFM d'Aquitaine

Le Président  
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



## Unité

Nom de l'unité : Laboratoire Cultures, Education, Sociétés (LACES)

Label demandé : EA

N° si renouvellement : EA 4140

Nom du directeur : M. Eric DEBARBIEUX

## Membres du comité d'experts

Président :

M. Gérard SENSEVY, Université de Brest, Bretagne

Experts :

M. Ghislain CARLIER, Université de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique

M. Yves DUTERCQ, Université de Nantes

M. Christian ORANGE, Université de Nantes

M. Yves REUTER, Université de Lille 3

Expert proposé par des comités d'évaluation des personnels (CNU) :

Mme Laurence GAVARINI, représentante CNU

## Représentants présents lors de la visite

Déléguée scientifique représentante de l'AERES :

Mme Annie VINTER

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

M. Alain BLANCHARD (Vice-président du Conseil scientifique de Bordeaux 2)



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite a lieu le Lundi 9 Novembre 2009. Elle est organisée selon le déroulement suivant :

12h30 : Arrivée du comité au laboratoire et réunion du comité de visite

13h30 : Présentation du bilan d'activités et du projet du laboratoire par la direction (devant l'équipe entière, les enseignants chercheurs et personnels biatos)

- présentation des projets par les équipes
- questions et discussion

16h15 : rencontre avec la tutelle, Alain Blanchard, vice-président du conseil scientifique de l'université Bordeaux 2.

16h45/17h : rencontre à huis clos avec les doctorants

Est présente une diversité de doctorants, allocataires, salariés, provenant des trois équipes.

17h00 : Synthèse entre les membres du comité, élaboration de la première version du rapport.

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

L'EA LACES résulte de la « fusion » de quatre équipes indépendantes lors du précédent quadriennal : EA 498, Equipe VSTII, Vie sportive : trajectoires, interventions, innovations (responsable André Ménaut, CNU 74ème Section) ; EA 2025, Anglais de spécialité (responsable Michel Petit, CNU 11ème Section) ; EA 2694, DAESL, Didactique et Anthropologie des Sciences et Techniques (responsable Bernard Sarrazy, CNU 70ème Section) ; EA 2965, LARSEF, Laboratoire de recherches sociales en éducation et formation (responsable Eric Debarbieux, CNU 70ème Section).

Le regroupement de ces équipes avait pour but de créer « un grand laboratoire pluridisciplinaire s'inscrivant dans le domaine général des sciences de l'homme et des humanités ». La structure de la nouvelle EA s'étant calquée sur l'existant, l'EA LACES est maintenant composée de 4 « sous-équipes » : VSTII, Vie sportive : trajectoires, interventions, innovations ; ASPDA, Anglais de spécialité ; DAESL, Didactique et anthropologie des enseignements scientifiques et langagiers ; ERCEF, Equipe de recherches comparatives en éducation et formation.

Après accord de la déléguée scientifique représentante de l'AERES, l'équipe ASPDA ne présente pas son bilan avec celui du LACES mais avec celui de sa nouvelle EA, même si elle reste intégrée dans l'organigramme de l'unité jusqu'à la fin du quadriennal en cours.

Pendant ses deux premières années d'existence (2007-2009) le LACES a été dirigé par Michel Petit. Il est dirigé depuis le 1er Janvier 2009 par Eric Debarbieux.

L'EA LACES est localisée dans l'Université Bordeaux 2 (environ 500 m2 de surface).

Son domaine de recherche se rapporte à l'éducation scolaire et non scolaire, aussi bien pour ce qui concerne la transmission des savoirs que les actions de prévention et de remédiation des situations difficiles et des conduites à risque dans différents contextes culturels et sociaux.



Ses activités de recherche, au sein du domaine qui précède, concernent aussi bien la recherche « plus fondamentale » en éducation que la recherche socialement finalisée.

- **Equipe de Direction :**

Au 30 Juin 2009, l'organigramme de l'équipe était ainsi composé.

Directeur du laboratoire : Eric Debarbieux ; Directeur adjoint : Bernard Sarrazy

Bureau : il était constitué à parité de 4 EC de Bordeaux 2 et de 4 EC de Bordeaux 4 IUFM. Pour Bordeaux 2 : Debarbieux, Fauché, Petit, Sarrazy ; pour Bordeaux 4 : Blaya, Bloch, Bouthier, Deyrich.

Responsables des équipes : VSTII , Serge Fauché, CNU 74ème section ; ASPDA, Michel Petit, CNU 11ème section ; DAESL, Bernard Sarrazy, CNU 70ème section ; ERCEF, Eric Debarbieux, CNU 70ème section.

Lors de la visite, les trois équipes qui composent le LACES comportent les responsables suivants : VSTII , Lucie Lafont, CNU 74ème section ; DAESL, Bernard Sarrazy, CNU 70ème section ; ERCEF, Eric Debarbieux, CNU 70ème section.

La direction informe le comité que des élections vont avoir lieu prochainement pour assurer la représentation des doctorants au sein du bureau.

- Effectifs de l'unité (sur la base du dossier déposé à l'AERES, figurent en petits caractères la répartition par équipes, qu'on retrouvera plus bas, DAESL, VSTII, ERCEF) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	38	43
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	8	13
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	1,5	1
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	60	60
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	17	20

## 2 • **Appréciation sur l'unité**

- **Avis global :**

Le LACES est issu d'une restructuration importante et récente et ne fonctionne en tant qu'équipe d'accueil que depuis deux années. Ces deux années, aux dires mêmes de la direction de l'équipe, ont été nécessaires à l'établissement d'une certaine interconnaissance et à la construction de premières habitudes de travail communes. Désormais composée de trois équipes (DAESL, VSIT2I, ERCEF), l'équipe d'accueil produit des recherches au sein de



domaines variés. Ces raisons font qu'il est difficile de porter un avis global sur l'unité. L'étude du bilan, du projet, et la visite elle-même ont convaincu le comité des potentialités de cette équipe, tant au plan de la recherche fondamentale en éducation que pour ce qui concerne la recherche finalisée. Les conditions semblent réunies pour que le LACES, s'il résout certains problèmes, devienne une équipe de premier plan. Pour cela, il doit développer des dispositifs qui puissent à la fois construire des synergies profondes et réelles entre les trois équipes, et qui permettent en particulier à chacune d'elles de profiter des capacités et savoir-faire des deux autres. Mais il doit en même temps développer les spécificités des travaux accomplis dans chacune des équipes. Ce sont ces spécificités qui ont permis à certaines des recherches accomplies au sein de l'unité d'atteindre un excellent niveau : il ne faudrait pas que les injonctions au regroupement compromettent l'existant.

La collaboration entre les deux établissements de tutelle de l'unité (Bordeaux 2 et Bordeaux 4 IUFM) semble bonne. Le comité de visite voudrait souligner que la place d'une équipe d'accueil centrée sur la recherche en éducation, au sein d'un pôle « Santé Publique et Société » dans l'université de Bordeaux 2, ne va pas de soi.

- **Points forts et opportunités :**

- la qualité scientifique de certaines des recherches, spécialement dans l'élaboration théorique (en particulier DAESL),
- le développement des coopérations internationales dans certaines recherches dont l'envergure internationale est incontestable (en particulier OIVE/ERCEF),
- l'active implantation régionale de recherches finalisées (en particulier VST2I),
- la prise de conscience affirmée de la nécessité d'articulation entre les équipes, dans la sauvegarde de leur spécificité,
- l'enthousiasme déclaré et la perspective constructive de collaboration, après un début de fonctionnement parfois difficile.

- **Points à améliorer et risques :**

- améliorer l'articulation interéquipes,
- améliorer l'articulation intraéquipes,
- améliorer le dialogue entre les différents cadres théoriques,
- pour certaines équipes, développer les coopérations internationales,
- accroître la visibilité du LACES,
- améliorer la socialisation scientifique des doctorants (en particulier pour DAESL et OIVE/ERCEF),
- améliorer le taux de « producteurs »,
- pour certaines équipes (en particulier OIVE/ERCEF), la question se pose du maintien de leur potentiel d'enseignants-chercheurs au sein du prochain quadriennal.

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

- développer au sein de l'équipe des dispositifs de mise en synergie interéquipes (séminaires communs, journées scientifiques, etc.) qui puissent construire une culture théorique commune,
- développer au sein de chaque équipe des dispositifs du même type,
- élaborer des réponses communes (interéquipes et/ou intraéquipes) à des appels à projets susceptibles de dynamiser la pertinence et la cohérence scientifique des recherches du LACES,
- utiliser les capacités de certaines équipes - par exemple les savoir-faire en matière de coopération internationale - au profit de l'ensemble de l'unité,
- affecter les moyens humains et matériels nécessaires au développement et à la maintenance d'un site internet de l'équipe,



- élaborer conjointement avec les doctorants des trois équipes des dispositifs d'information et de formation qui permettent aux doctorants, dès l'entrée en thèse, de s'inscrire dans un devenir de chercheur,

- mettre en place des dispositifs d'aide à la publication, particulièrement dans le domaine des revues à comité de lecture international, en visant précisément certaines revues importantes du champ, parmi celles présentes dans la liste AERES /CNU,

- penser le développement dans la durée des équipes du LACES,

- faire de la diversité des recherches menées au LACES un moyen de constitution d'une originalité forte de l'unité.

- **Données de production :**

(cf. [http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres\\_Identification\\_Ensgts-Chercheurs.pdf](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	29
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	68%
Nombre d'HDR soutenues	3
Nombre de thèses soutenues	40
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	4 PEDR

### 3 • **Appréciations détaillées :**

Sont concentrées dans cette partie les appréciations générales portant sur l'ensemble de l'équipe. Il faut se reporter aux paragraphes suivants (4.1 ; 4.2 ; 4.3) pour les appréciations par composante.

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les recherches produites au sein du LACES sont pour certaines d'entre elles pertinentes et originales, avec des résultats de qualité dont l'impact est avéré, aussi bien pour ce qui concerne les élaborations théoriques « fondamentales » que pour les recherches plus finalisées.

Pour l'ensemble de l'équipe, la quantité de publications est tout à fait honorable : sur le quadriennal, environ 115 articles dans des revues référencées dans la liste AERES/CNU (soit environ 3 articles par EC sur 4 ans), environ une cinquantaine d'ouvrages scientifiques ou de contribution à des ouvrages scientifiques. Même si l'on peut noter au sein du document « Bibliographie des membres du LACES » un recensement et une présentation des publications parfois imprécis, on perçoit une assez grande hétérogénéité, comme en témoigne le contraste fort entre certaines publications et certaines autres au plan de la qualité scientifique intrinsèque et de celle des supports qui les ont accueillies.

Les soutenances de thèses ont été nombreuses, et certaines thèses remarquées. Trois HDR ont été soutenues depuis 2007.

Les relations contractuelles élaborées par l'équipe sont nombreuses aux plans international, national, et régional.





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

L'activité internationale de certains membres du laboratoire est remarquable, alors que celle de certains autres est très peu développée.

L'une des originalités de l'équipe réside dans le fait d'avoir intégré deux chercheurs étrangers.

L'unité, en particulier pour les équipes VTSII et ERCEF/OIVE, témoigne d'une très bonne capacité à obtenir des financements externes. La réponse à des appels d'offres n'est pas une activité systématiquement développée.

Avec L'OIVE et la participation au partenariat Hubert Curien, le LACES a une activité internationale reconnue.

La valorisation des recherches, ainsi que les relations socio-économiques constituent un pôle fort des activités de l'équipe (contrats européens pour l'ERCEF/OIVE ; contrats régionaux pour VSTII).

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

Comme le comité de visite l'a noté ci-dessus, les deux premières années du quadriennal ont avant tout consisté à créer des conditions favorables au déploiement d'une activité commune. Durant la visite, l'équipe a témoigné de dynamisme et de responsabilisation collective, bien au-delà de ce que pouvait laisser augurer le dossier. Pour ce qui est de l'organisation de l'unité en tant que telle et de l'animation scientifique, elles ne peuvent guère s'apprécier que dans une perspective projective.

On peut noter que les membres de l'unité sont impliqués activement dans les activités d'enseignement, en particulier dans l'élaboration des masters d'enseignement.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet présenté est intéressant, puisqu'il réunit la pérennisation de l'existant, avec la conservation bienvenue d'équipes et donc d'activités et de domaines de recherche où des capacités réelles se sont construites, et le développement par la mise en synergie, au moyen de l'élaboration de deux axes de fondamentaux intégrant des thématiques. Cependant, il n'apparaît pas toujours clairement de quelle manière les axes proposés vont parvenir à échapper à la seule reconduction de l'existant sous une autre dénomination.

La politique d'affectation des moyens a été définie par la direction de l'équipe au prorata des membres considérés comme « producteurs », l'accent ayant été mis par la direction sur le manque d'ampleur de ces moyens lorsqu'on les compare aux financements externes.

L'originalité du « paysage de recherche » composé par le LACES est réelle, et la variété représentée par l'association de trois équipes au départ fort différemment orientées pourrait être considérée comme une richesse.



## 4 • Analyse équipe par équipe

**Intitulé de l'équipe :** Didactique et anthropologie des Enseignements Scientifiques et langagiers (DAESL)

**Nom du responsable :** M. Bernard SARRAZY

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (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)	17	24
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	4	6
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	19	19
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	11

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les recherches produites sont pertinentes. Pour chacun des domaines didactiques abordés (didactique des sciences et des mathématiques, didactique du français et des apprentissages langagiers), les recherches du DAESL ont abouti à des résultats effectifs, dont l'influence est réelle dans la communauté française de didactique. Le DAESL développe en outre, avec le cadre anthro-didactique d'une part et l'approche historico-culturelle d'autre part, une conception originale de la didactique.

Les publications sont relativement nombreuses et scientifiquement pertinentes. Certaines thèses soutenues ont constitué de vraies avancées dans le champ. Certains enseignants-chercheurs de l'équipe, toutefois, ne peuvent être considérés comme « producteurs ».

Les relations contractuelles sont limitées, mais de qualité, au sein de l'hexagone (réseau RESEIDA, projet ViSA), et au-delà (Universités étrangères).

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

Le DAESL est dans le prolongement de l'ancienne équipe et à ce titre, il hérite d'une figure emblématique et fondamentale de la didactique des mathématiques. Cette équipe possède ainsi une valeur symbolique forte, en particulier dans la communauté francophone de didactique des mathématiques, comme le montrent ses coopérations nationales et internationales.

La capacité du DAESL à recruter des chercheurs étrangers est réelle, comme en témoigne le rattachement à l'équipe de deux chercheurs de l'Université de Prague et de l'Université du Québec à Montréal.

Le DAESL obtient assez peu de financements externes et répond assez peu à des appels d'offre. Il participe toutefois à un programme international (partenariat Hubert Curien avec l'Université de Prague).



Un effort de valorisation des recherches a été accompli, notamment en liaison avec l'UOH (Université Ouverte des Humanités). Les relations socio-économiques ou culturelles apparaissent peu marquées.

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

Le DAESL résulte de l'association, en deux temps, de trois équipes. La structuration en cours semble pertinente, et on constate un effort réel de l'équipe et de son responsable pour dynamiser l'activité commune, effort dont on peut souhaiter qu'il porte rapidement ses fruits. Les doctorants apparaissent individuellement bien accompagnés, mais cet accompagnement ne semble pas compenser un certain cloisonnement entre équipes.

- **Appréciation sur le projet :**

Le DAESL joue un rôle majeur dans le premier Axe du projet du LACES (Invariance et spécificité dans les phénomènes de diffusion et de production des savoirs).

A l'intérieur de cet axe, les relations entre les thèmes n'apparaissent pas très clairement, même pour ce qui concerne les trois thèmes issus du DAESL proprement dit. En particulier, on ne saisit pas bien comment les trois grandes thématiques (Les hétérogénéités et leurs régulations dans les systèmes d'enseignement, la praxéologie de la pratique professorale, et la contribution des didactiques à la question des inégalités scolaires) vont pouvoir fédérer des activités communes aux diverses didactiques.

- **Conclusion :**

Le DAESL est une équipe composée de certaines individualités marquantes. Elle détient un potentiel collectif remarquable, notamment au plan spécifique de chacune des didactiques représentées, et au plan des possibilités de mise en synergie de ces didactiques.

- **Avis :**

Équipe de qualité, à grand potentiel

- **Points forts et opportunités :**

Des recherches pertinentes et originales ; des résultats scientifiques tangibles ; certaines coopérations nationales et internationales potentiellement fructueuses ; des recrutements pertinents ces dernières années.

- **Points à améliorer et risques :**

Un effort à faire pour ce qui concerne la réponse à des appels à projets ; un risque d'insuffisante synergie entre les différentes didactiques au sein de l'équipe ; certains enseignants-chercheurs (notamment des jeunes chercheurs et des chercheurs récemment recrutés) non « producteurs ».

- **Recommandations :**

- construire des réponses d'équipe à des appels à projets (du type « appels blancs » de l'ANR), par exemple sur l'une des grandes thématiques de l'axe 1 du projet, qui permettent en particulier de développer le travail théorique

- développer, au moyen de dispositifs spécifiques, des relations scientifiques fortes entre les didactiques (mathématiques, sciences, français et apprentissages langagiers) au sein de l'équipe

- intégrer fortement les doctorants et les étudiants de master 2 au développement de ces relations scientifiques entre didactiques, en leur attribuant une place importante et spécifiée dans les dispositifs élaborés

- favoriser la dynamique de production d'articles dans des revues référencées AERES/CNU, en particulier pour ce qui concerne les jeunes chercheurs et les chercheurs récemment recrutés.



**Intitulé de l'équipe :** Vie Sportive et Territoires (VST2I)

**Nom du responsable :** Mme Lucile LAFONT

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (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)	12	12
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	2	4
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	20	20
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	5

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les recherches sont pertinentes et originales, souvent en réponse à la demande sociale.

Les publications sont souvent de qualité, la quantité est honorable, mais certains enseignants-chercheurs ne sont pas « producteurs ».

L'équipe est réellement intégrée dans de nombreux réseaux, plus souvent associatifs, ou fédératifs qu'à proprement parler scientifiques.

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

L'équipe paraît assez peu présente dans l'activité internationale.

Sa capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau (en particulier étrangers) semble pour l'instant limitée.

L'équipe obtient des financements externes importants, surtout concentrés au niveau régional.

La participation à des programmes internationaux semble limitée, ainsi que ses collaborations avec des équipes étrangères.

L'effort de valorisation des recherches est réel, des relations socio-économiques et culturelles denses ont été tissées.

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

L'équipe semble avoir réussi à construire des relations intéressantes avec les autres équipes du LACES. L'activité d'encadrement et d'accompagnement des étudiants semble réellement productive.



- **Appréciation sur le projet :**

Le projet montre bien une grande force de l'équipe, qui consiste dans sa capacité à établir des collaborations inter-axes avec les autres équipes du LACES. Cette capacité tient en partie à la diversité de ses centres d'intérêt et de ses compétences (politique et activités physiques et sportives, l'éducation et/à la santé et son histoire, les interactions sociales d'apprentissage et l'intervention en éducation physique et sport à l'école). Il faut toutefois souhaiter que cette diversité ne favorise pas une trop grande hétérogénéité aux dépens de la cohérence d'ensemble de l'équipe.

- **Conclusion :**

VST2I dispose d'un potentiel important, en particulier dans les synergies qu'elle est capable de mettre en œuvre, et bénéficie de la présence d'individualités marquantes.

- **Avis :**

Bonne équipe

- **Points forts et opportunités :**

Une intégration forte dans des réseaux régionaux ; une réelle capacité de mise en synergie des différentes équipes du LARES ; certains chercheurs à fort potentiel

- **Points à améliorer et risques :**

Une présence internationale qui semble insuffisante ; une diversité de thématiques et de préoccupations qui ne doit pas affaiblir la cohérence ; certains enseignants-chercheurs ne sont pas « producteurs »

- **Recommandations :**

- travailler à l'établissement systématique de coopérations internationales.
- poursuivre et développer les synergies élaborées à l'intérieur de l'équipe, et avec les autres équipes du LACES, par exemple dans l'élaboration concertée de réponses à des appels à projet
- veiller à la cohérence interne de l'équipe, en élaborant des dispositifs destinés à cette fin
- favoriser la dynamique de production d'articles dans des revues référencées AERES/CNU.



**Intitulé de l'équipe :** Observatoire International de la Violence à l'École/Recherches Comparatives en Education et formation (OIS/ERCEF)

**Nom du responsable :** M. Eric DEBARBIEUX

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (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)	9	7
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	2	3
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	22	22
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	4

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

L'ERCEF se distingue notamment par la création de l'Observatoire International de la Violence à l'École (OIVE), par la constitution d'un champ de recherche original (enquêtes de victimation), et par la diffusion de ses résultats à l'échelle internationale.

Les productions de l'équipe ERCEF sont nombreuses même si tous les enseignants-chercheurs ne peuvent être considérés comme « producteurs ». Par ailleurs, une bonne partie des publications est davantage orientée sur la valorisation et la médiatisation de la recherche, plutôt que sur les publications scientifiques au plein sens du terme.

Les relations contractuelles sont nombreuses et diverses, tout spécialement dans le cadre de l'OIVE.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

La réputation des travaux de l'OIVE conduit ses responsables à être invités dans diverses manifestations internationales dont beaucoup ont été d'ailleurs impulsées ou organisées par eux.

Contrastant avec le dynamisme de son responsable et avec le rayonnement international de l'OIVE, l'équipe est demeurée une petite unité dans laquelle seuls certains membres semblent fortement investis. L'ERCEF en effet ne s'est pas fortement développée dans sa globalité en tant que structure universitaire ces dernières années.

Plusieurs contrats autant publics que privés assurent à l'équipe une forte autonomie financière.

L'OIVE et la revue en ligne International Journal on Violence and Schools assurent à l'équipe de nombreuses collaborations internationales.



La valorisation de ses recherches est un point fort de l'activité de l'OIVE profitant au rayonnement de l'équipe.

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :**

L'équipe effective est petite et pâtit de la faible activité de plusieurs de ses membres, compensée jusqu'à maintenant par le dynamisme de la structure OIVE, qui en est le noyau organisateur, et de ses deux têtes de pont. Le départ pour une promotion de l'une d'entre elles, devenue professeur dans une autre université, est un problème qui n'est pas encore réglé. La recherche de nouvelles synergies au sein de l'ERCEF (rapprochement d'un EC pouvant assurer une meilleure transversalité des problématiques scientifiques, au-delà de l'OIVE) devrait servir de base aux réagencements devenus nécessaires, mais ne compensera pas immédiatement ce départ.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet, au-delà de l'identification de nouveaux thèmes de recherche plus en phase avec les axes prioritaires de l'université et du PRES, s'inscrit structurellement dans la continuité du précédent et, malgré sa qualité, ne permet pas d'envisager l'ouverture pourtant souhaitable pour assurer la pérennité de l'équipe et de son champ de compétences au-delà de son actuel responsable, certes très engagé.

- **Conclusion :**

- **Avis :**

L'équipe ERCEF est constituée autour d'un projet fort (incarné par l'OIVE) mais très pointu et de la personnalité d'un responsable dynamique et très entreprenant. Elle bénéficie de quelques points forts incontestables mais n'a sans doute pas encore suffisamment préparé son avenir et son renouvellement.

- **Points forts et opportunités :**

Champ de compétence reconnu dans le domaine des violences à l'école et des enquêtes de victimation, forte ouverture sur l'international, bonne autonomie financière et bons soutiens institutionnels.

- **Points à améliorer et risques :**

L'équipe est trop étroite et pâtit de la très faible activité d'une partie de ses membres, par ailleurs assez peu intégrés au projet global. La recherche de nouvelles synergies thématiques au sein de l'ERCEF (au-delà de l'OIVE) doit être saluée, même si certains thèmes ou terrains choisis ont déjà été beaucoup travaillés depuis de nombreuses années.

- **Recommandations :**

Pour renforcer l'équipe et assurer sa pérennité il est indispensable de l'élargir, de procéder à des rapprochements ou à des recrutements dans la mesure du possible, ce qui suppose d'ouvrir le projet dans ses assises à la fois scientifiques et structurelles sans pour autant renier l'expertise acquise .

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	B	A	B	B