



# CERReV - Centre d'étude et de recherche sur les risques et les vulnérabilités

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CERReV - Centre d'étude et de recherche sur les risques et les vulnérabilités. 2011, Université de Caen Normandie - UNICAEN. hceres-02034332

**HAL Id: hceres-02034332**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034332>**

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 :

Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les  
Vulnérabilités (CERReV) - EA 3918

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université de Caen Basse-Normandie, école doctorale  
ED68 « Littératures, Cultures et Sciences Sociales »

Novembre 2010



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

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les  
Vulnérabilités (CERReV) - EA 3918

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université de Caen Basse-Normandie, école doctorale  
ED68 « Littératures, Cultures et Sciences Sociales »

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

**Pierre Glorieux**

Novembre 2010



# Unité

Nom de l'unité : Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les Vulnérabilités (CERReV)

Label demandé : équipe d'accueil universitaire

N° si renouvellement : 3918

Nom du directeur : M. Didier LE GALL

## Membres du comité d'experts

Président :

M. Patrick PERETTI-WATEL, INSERM, Marseille

Experts :

M<sup>me</sup> Marie PREAU, Université de Nantes

M. Norbert AMSELLEM, Institut National du Cancer

M. François DIEU, Université de Toulouse, France (représentant le CNU)

M. Claude GILBERT, CNRS, Grenoble

## Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Olivier GALLAND

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

M. Pierre DENISE, vice-président de l'Université de Caen Basse-Normandie.



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite a eu lieu le 26 novembre 2010, à la MRSH de l'Université de Caen. Du fait de la fermeture exceptionnelle de l'aéroport de Caen (consécutif à des chutes de neige), M. François DIEU n'a pas pu participer physiquement à la visite, mais le présent rapport tient compte de ses remarques. La matinée a été consacrée à la présentation du projet et des bilans de chacun des trois axes du CERReV. L'après-midi, les experts ont auditionné les doctorants et les personnels techniques et administratifs, puis ont délibéré à huis clos.

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

Le CERReV a été fondé en janvier 2008, ses crédits lui ont été alloués en juillet de la même année, et son fonctionnement a été presque totalement paralysé par la grève étudiante au second semestre de l'année universitaire 2008-2009. Dans les faits, ce laboratoire a donc seulement deux ans d'activité derrière lui. Basé sur le campus de l'Université de Caen, le CERReV est le produit de la rencontre de deux laboratoires : un laboratoire de sociologie et d'anthropologie (le Laboratoire d'Analyse Socio-Anthropologique du Risque) et un laboratoire de psychologie (le Laboratoire de Psychologie Cognitive et Pathologique).

Les activités du CERReV se déclinent autour de trois axes, en mobilisant les approches socio-anthropologiques et psychologiques :

- Axe Santé, Enjeux Humains et Sociétaux (SHES) : maladies somatiques, enjeux psychosociologiques et inégalités sociales ; troubles des conduites, répercussions psycho-sociales et prévention ; acteurs du soin, formation et santé des professionnels du secteur médico-social.
  - Axe Politiques et Symbolique (POLIS) : normes et rationalisation de la vie sociale, domination socioculturelle (crises, violences, anomie...), nouvelles formes de symbolisation et d'idéologie, résistances, actions collectives...
  - Axe Enjeux Technoscientifiques et Environnementaux (ETE) : il s'agit de problématiser les relations entre technosciences (dont le développement induit des risques systémiques, par exemple dans les domaines du nucléaire et des nanotechnologies), environnement (de plus en plus fragilisé : dérèglement climatique, pollution, épuisement des ressources naturelles...) et société dans un contexte de restructuration du lien social (avec une tendance à un recul de la protection des acteurs sociaux par recours à la solidarité collective, au profit d'une responsabilisation des individus).
- Equipe de Direction :

Directeur : M. Didier LE GALL.

Directrice-adjointe : Mme Anne GOLSE.



- Responsables des axes :

Mme Nadine PROIA-LELOUEY (SEHS), M. Salvador JUAN et M. Alexandre DORNA (POLIS),

M. Frédérick LEMARCHAND et M. Christian PAPILLOUD (ETE).

- 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)	25	25
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaire 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	20	4
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	1,5	1,5
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 2.8 du dossier de l'unité)	57	18
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	15	14

## 2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité:

Le CERReV est un laboratoire en transition, prometteur, qui dispose de nombreux atouts, mais qui a encore du chemin à faire pour réaliser son potentiel.

- Points forts et opportunités :

Le CERReV dispose de nombreux atouts :

- une bonne gouvernance et une animation scientifique dynamique,
- -une interdisciplinarité prometteuse,
- un ancrage local fort,
- des réseaux internationaux,
- des thématiques de recherche porteuses.



- Points à améliorer et risques :

- Une valorisation insuffisante des recherches menées dans les meilleures revues françaises ou internationales,
- une moindre présence dans les réseaux de recherche et d'expertise nationaux (au regard de l'ancrage local et de la présence dans des réseaux internationaux),
- et surtout un risque d'implosion au regard de l'insuffisance des locaux et des personnels administratifs et techniques mis à disposition par l'Université d'accueil.
- A un moindre degré, des thèses qui durent trop longtemps, le plus souvent parce qu'en l'absence de financement adéquat les doctorants doivent se partager entre leur recherche et des activités « alimentaires ».

- Recommandations :

Le CERReV doit mener auprès de son Université d'accueil une action volontariste pour obtenir les locaux et le personnel administratif qui lui font cruellement défaut : le règlement de ce problème est urgent, en particulier s'agissant des locaux, qui existent.

Le CERReV doit non seulement continuer à cultiver ses points forts, mais il pourrait aussi concentrer ses efforts dans trois directions :

- mieux valoriser ses recherches dans les meilleures revues françaises et internationales (au besoin en mettant en œuvre des ateliers d'écriture),
- compléter le « maillage » des réseaux dans lesquels il s'insère au niveau national,
- enfin intensifier et diversifier les recherches de sources de financement pour les doctorants.

- 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	16
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	1
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	64%
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	3
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	16



### 3 • Appréciations détaillées :

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

Les recherches menées par le CERReV sont très diverses, mais s'articulent pour la plupart autour d'un fil rouge, en centrant l'analyse sur les acteurs sociaux qui sont les plus affectés par les risques contemporains, ce qui renvoie aux deux mots clés qui donnent sa cohérence à l'activité de ce laboratoire : *risques* et *vulnérabilités*. Les objets abordés sont très divers (accidentalité routière ; jeunes en rupture familiale, scolaire et institutionnelle ; cancer et vie professionnelle ; jeux d'acteurs face aux transformations du littoral normand ; enjeux sociétaux autour des nanotechnologies ; dégâts dus au loup et représentations associées... pour n'en citer que quelques-uns).

Certains de ces thèmes et de ces projets semblent très porteurs (par exemple, les recherches sur les nanotechnologies), et devraient permettre d'impulser une dynamique favorable au développement du CERReV. Il est toutefois dommage que ces travaux ne soient pas mieux valorisés, en particulier lorsqu'il s'agit de recherches menées à l'échelon local, dont les résultats auraient mérité d'être portés à l'attention de l'échelon national, en raison de leur impact potentiel.

De même, en termes de publications scientifiques et autres productions, les recherches menées au CERReV pourraient être mieux valorisées, d'autant que leur qualité le justifierait tout à fait. Ainsi, dans le bilan du CERReV, sur 860 publications et autres productions, moins de 10% (73) sont des articles publiés dans des revues répertoriées par l'AERES ou dans les bases de données internationales. En particulier, les articles parus dans les meilleures revues françaises ou internationales, en psychologie, comme en anthropologie ou en sociologie, sont assez rares, notamment dans les revues généralistes (revue française de sociologie, ethnologie française, etc.). Un effort devrait donc être fourni, non pas pour faire de meilleures recherches, mais pour mieux les positionner dans la littérature scientifique (par exemple en mettant en place des ateliers d'écriture d'articles en anglais, pour les doctorants et les jeunes chercheurs).

Au niveau des relations contractuelles, elles sont très bonnes, et inscrites dans la durée, avec bon nombre d'acteurs institutionnels locaux (au niveau du département - le Calvados - comme de la région - la Basse Normandie), avec également des contrats financés au niveau européen, mais relativement peu de contrats avec les principaux financeurs de la recherche en SHES en France.

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

Le CERReV est très bien implanté dans son paysage local. Il collabore avec de nombreuses institutions, il accueille souvent des doctorants venant de ces institutions (CHU de Caen par exemple), ce qui en retour lui donne un accès plus facile à ses terrains d'investigation. Le nombre de doctorants, les recrutements de chercheurs ces dernières années, comme les contrats de recherche obtenus, tout cela atteste du rayonnement et de l'attractivité de ce laboratoire.

Toutefois, curieusement, ici aussi les membres du comité d'experts ont observé que cet excellent rayonnement local se combinait avec une certaine visibilité internationale (avec des collaborations sur presque tous les continents : Amérique du Nord et Amérique Latine, Afrique du Nord, Europe du Sud, Moyen Orient..., ainsi que des doctorants en provenance de plusieurs pays étrangers, comme par exemple la Syrie et le Venezuela), mais une moindre intégration au niveau intermédiaire, c'est-à-dire dans le paysage scientifique national, aussi bien du point de vue des contrats obtenus, des rapports avec la communauté scientifique, ou des participations à des missions d'expertise.

Enfin, s'agissant de l'intégration du CERReV dans son environnement le plus immédiat, à savoir l'Université de Caen, deux points faibles doivent être soulignés.

D'abord, ce laboratoire est très à l'étroit : pour une centaine d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et de doctorants, la superficie totale disponible est de 186 m<sup>2</sup>, soit moins de 2 m<sup>2</sup> par personne. C'est très faible, même si les enseignants-chercheurs font beaucoup d'effort pour donner le maximum d'espace aux doctorants, lesquels de leur côté sont suffisamment disciplinés pour partager cette ressource très rare.





Ensuite, ce laboratoire manque de personnel administratif : depuis sa création, il bénéficie théoriquement de deux postes à temps plein, mais l'un des deux n'a jamais été concrétisé suite à un arrêt maladie longue durée. C'est donc une seule personne qui tient à bout de bras, et il faut le dire avec beaucoup de courage, de générosité et d'abnégation, l'ensemble des tâches administratives que requièrent la gestion et l'animation d'un laboratoire qui réunit une centaine de chercheurs et de doctorants. Cette personne a été rejointe depuis peu par une personne à mi-temps pour les tâches comptables. Il serait nécessaire de pourvoir *a minima* un second mi-temps, ou idéalement un second temps plein, pour soulager le personnel en place, et permettre au CERReV de continuer à bien fonctionner.

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

Dans un contexte difficile (un laboratoire issu de la fusion de deux laboratoires eux-mêmes éclatés après une histoire mouvementée), l'un en psychologie, l'autre en socio-anthropologie), l'actuelle équipe de direction fait un très bon travail de transition, y compris dans le domaine de l'animation de la recherche, et cela malgré les problèmes structurels (le déficit d'espace et de personnel souligné plus haut) ou conjoncturels (les mouvements de grève très suivis dans cette Université). Les récents aménagements organisationnels, qui visent à soulager le conseil de laboratoire de la gestion des affaires courantes, pour qu'il puisse mieux se consacrer à l'animation de la recherche, semblent tout à fait pertinents.

Concernant les doctorants, malgré les ressources limitées du laboratoire, en termes spatial et budgétaire, ils semblent très bien accueillis et satisfaits de leur suivi. Il faut dire qu'ils bénéficient de nombreux séminaires de recherche, de soutenances de thèse « à blanc », avec des jurys mixant sociologues et psychologues, ou encore d'un portail numérique permettant de visionner à distance les nombreuses conférences invitées auxquelles ils n'ont pas toujours pu assister. Deux bémols toutefois : d'une part, la mixité entre apprentis sociologues et apprentis psychologues peut encore progresser (ils dépendent de deux UFR distinctes, et cela se ressent, y compris dans leur occupation de l'espace) ; d'autre part, les directeurs de thèse doivent essayer d'obtenir des financements systématiques pour leurs élèves, ce qui contribuerait à réduire la durée des thèses, souvent fort longue. En effet, si certaines situations sont spécifiques (par exemple un médecin ou un enseignant en exercice qui, en parallèle à sa profession, décide de réaliser un doctorat, ce qui a pour effet d'étaler la thèse dans le temps), beaucoup de doctorants ne bénéficient pas d'une bourse de thèse ou d'un financement équivalent.

La qualité de l'animation scientifique du CERReV est également illustrée par son activité éditoriale, puisqu'il dispose de deux revues (*Mana*, en sociologie et en anthropologie, et *Les C@hiers de psychologie politique*). Toutefois, il est possible que l'animation de ces revues ait un impact sur la production scientifique du CERReV, en captant une partie des articles qui auraient pu être publiés ailleurs.

Enfin, pas moins de cinq Masters s'adosent au CERReV : deux Masters de recherche (un en sociologie, un en psychologie), trois Masters professionnels (deux en psychologie, un en « Management du Social et de la Santé »). A cela s'ajoute un Diplôme d'Université nouvellement créé.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet du CERReV articule des thématiques et des approches très hétérogènes, articulées en trois axes qui ont des degrés de cohérence variés. Bien sûr, la cohérence d'ensemble n'est pas figée, elle reste à forger au cours des prochaines années. Ainsi, si l'axe POLIS a pu sembler lors de la visite un peu à part, ses responsables ont montré de façon convaincante qu'au contraire il pouvait être central, et seule l'activité concrète de cette axe permettra de vérifier cette centralité affirmée.

Quant aux objets de recherche choisis par le CERReV, ils sont également très variés, ils explorent des thèmes souvent originaux et potentiellement très porteurs dans les années à venir (changement climatique, nanotechnologies).

Par ailleurs, même si elle est encore loin d'être achevée, en particulier parce que ce laboratoire n'a que deux années « réelles » d'activité derrière lui, l'articulation des approches anthropologiques, sociologiques et psychologiques s'annonce prometteuse. Précisons que là où d'autres laboratoires se contentent d'afficher une pluridisciplinarité (plusieurs disciplines juxtaposées mais ne travaillant pas réellement de concert), le CERReV revendique explicitement une ambition interdisciplinaire, visant à confronter et combiner les approches disciplinaires. Cette ambition constitue une véritable prise de risque.

Enfin, la politique d'affectation des moyens affichée par l'équipe de Direction semble tout à fait pertinente (par exemple s'agissant d'encourager les doctorants à « communiquer », en laissant à leur charge un seul tiers de leurs frais), même si les moyens en question sont relativement limités.



Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les Vulnérabilités (CERReV)	B	B	A	A	B

C1 Qualité scientifique et production

C2 Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement

C3 Gouvernance et vie du laboratoire

C4 Stratégie et projet scientifique

### Statistiques de notes globales par domaines scientifiques (État au 06/05/2011)

#### Sciences Humaines et Sociales

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>276</b>
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Intitulés des domaines scientifiques

#### Sciences Humaines et Sociales

**SHS1** Marchés et organisations

**SHS2** Normes, institutions et comportements sociaux

**SHS3** Espace, environnement et sociétés

**SHS4** Esprit humain, langage, éducation

**SHS5** Langues, textes, arts et cultures

**SHS6** Mondes anciens et contemporains

Caen, le 25/03/2011

La Présidente de l'Université  
de Caen Basse-Normandie

à

Monsieur le Directeur  
Section des Unités de Recherche  
AERES

V/Réf. : Evaluation - S2UR120001239 – de l'unité « Centre d'Etude et de Recherche sur les Risques et les Vulnérabilités (CERReV) » - 0141408E

Monsieur le directeur,

Nous avons pris connaissance du rapport établi par le Comité de visite AERES dont nous tenons à remercier les membres pour la qualité de leur écoute et la pertinence de leurs recommandations que, bien sûr, nous prendrons en compte, notamment en ce qui concerne les publications des chercheurs dans des revues classées.

Concernant les moyens en personnel et en locaux, l'établissement a pris acte des remarques du Comité. Une solution sera ainsi recherchée pour améliorer l'hébergement de l'unité dans les locaux qui seront libérés, au cours du second semestre 2011, par les services et les équipes qui rejoindront le bâtiment, actuellement en construction, destiné à accueillir la Maison des Langues et de l'International (MLI).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération distinguée.

La Présidente de l'Université  
de Caen Basse-Normandie

  
Josette TRAVERT