



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

Section des Unités de recherche

# Rapport d'évaluation

Unité de Recherche :

Centre Pierre Naville - EA 2543

de l'Université d'Evry-Val d'Essonne



Février 2009



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

Section des Unités de recherche

## Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Centre Pierre Naville - EA 2543

de l'Université d'Evry-Val d'Essonne

Le Président  
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Février 2009



# Rapport d'évaluation



## L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Centre Pierre Naville

Label demandé : EA

N° si renouvellement : 2543

Nom du directeur : M. Jean-Pierre DURAND

## Université ou école principale :

Université d'Evry

## Autres établissements et organismes de rattachement :

## Date(s) de la visite :

1er décembre 2008



# Membres du comité d'évaluation

## Président :

Mme Catherine BIDOU (IRISES - Paris Dauphine)

## Experts :

M. Olivier BORRAZ (CSO - Paris)

Mme Annie COLLOVALD (CENS - Université de Nantes)

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

Mme Martine MESPOULET (CNU)

# Observateurs

## Délégué scientifique de l'AERES :

M. Jean-Louis BRIQUET

## Représentant de l'université ou école, établissement principal :

Mme Janine TORTAJADA (1ère vice-présidente du Conseil scientifique)



# Rapport d'évaluation

## 1 • Présentation succincte de l'unité

Le CPN réunit : 16 enseignants-chercheurs (13 maîtres de Conférence et 3 professeurs) dont 5 HDR et 9 chercheurs associés (dont 3HDR) ; 1 secrétaire à ½ temps (ADT) ; à noter qu'un ingénieur d'étude a quitté l'unité en octobre 2008. Aucun enseignant de l'unité ne bénéficie d'une PEDR.

Il compte 28 doctorants au 1er octobre 2008. 12 doctorants ont été financés sur la période du dernier contrat comme ATER ou allocataires, 4 étaient salariés du privé, 3 salariés du public, 9 non financés. Le nombre de doctorants encadrés par un même enseignant peut être élevé : l'un d'eux en encadre 14 (dont 2 en co-tutelles), un autre 6. Sur les 28 doctorants, 11 prévoient de soutenir avant le 1er janvier 2010. Au 1er octobre 2008, le doctorant le plus anciennement inscrit l'est depuis 2001 ; 2 sont inscrits depuis 2002, 6 depuis 2003, les autres ont été inscrits en 2004 et postérieurement. Le nombre d'inscription en thèse est de 5 par an en moyenne.

9 thèses ont été soutenues durant le précédent quadriennal : 1 avait duré 3 ans ; 3 avaient duré 4 ans ; 2 avaient duré 5 ans ; 1 avait duré 6 ans ; 1 avait duré 7ans ; 1 avait duré 9 ans. La moyenne des thèses soutenues étant de 2,5 par an, le taux d'abandon peut être estimé à 50% (mais ce taux est difficile à évaluer, car le nombre d'inscrit a augmenté ces dernières années 11 soutenances sont envisagées avant début 2010).

**Publications** : 14 enseignants-chercheurs « publiants » (rubriques : ACL, OS, ou DO) ; 2 n'ont publié que de la littérature grise (rapports) ou des articles de vulgarisation dans des revues sans comité de lecture, en plus des communications à des colloques et séminaires.

**Nombre de publications (y compris les doctorants)** : 28 articles dans des revues (dont 11 dans des revues à comité de lecture) ; 9 ouvrages scientifiques et 10 directions d'ouvrages scientifiques ; 67 chapitres dans des ouvrages scientifiques ; 53 communications dans des colloques avec actes publiés ; 66 communications dans des colloques sans actes publiés ; 14 conférences (invités).

## 2 • Déroulement de l'évaluation

La visite s'est déroulée dans de très bonnes conditions. Il est à noter que la majorité des membres du centre, y compris les doctorants, ont participé à la réunion de présentation. Cette réunion avait été préparée avec soin au moyen d'un Power-point et d'un support papier, qui ont de plus permis de clarifier certains éléments du dossier très complet que les évaluateurs avaient à leur disposition.

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

Le Centre Pierre Naville regroupe 16 enseignants-chercheurs (dont 5 HDR), 28 doctorants, une secrétaire à mi-temps, 9 chercheurs associés. Il jouit d'une bonne réputation dans le champ de la sociologie du travail et des organisations. Le bilan d'activité est tout à fait convenable étant donné qu'il s'agit d'une équipe universitaire qui ne dispose d'aucun chercheur plein temps.



Le programme scientifique se propose d'articuler deux champs scientifiques, travail et organisations d'une part et territoires d'autre part, c'est-à-dire le travail et l'urbain, avec l'intention de « mettre en tension les paradigmes dominants ». Sur la dernière période, l'unité s'est ainsi efforcée de regrouper les enseignants-chercheurs au sein d'une même équipe, travaillant autour de 5 axes : 1) Formes et enjeux des organisations du travail ; 2) Politiques publiques et politiques sociales ; 3) Mondialisation et localisation ; 4) Biotechnologies en société ; plus un cinquième axe transversal : documentaire et sciences sociales.

Le programme scientifique se trouve soutenu par un certain nombre de contrats engagés avec divers types de partenaires (entreprises, syndicats, établissements publics...). Ces contrats de recherche (2005-2008) ont été signés : 1 avec la SNCF ; 2 avec la MIRE ; 1 avec la DARES ; 1 ACI Ministère de la Recherche ; 2 avec un syndicat ; 1 avec le MEN ; 1 avec la DATAR.

Le Centre Pierre Naville jouit d'une bonne implantation locale, tant dans le monde universitaire que dans celui de l'entreprise. Sa bonne insertion scientifique se manifeste par son appartenance à de nombreux réseaux, au premier rang desquels la récente Fédération de Recherche du CNRS : Travail, Emploi, Politiques Publiques dont le Centre Pierre Naville est une des composantes.

#### 4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Si la réputation du centre s'est surtout construite sur la thématique du premier axe, il nous a semblé que les thématiques des axes 2 et 3 correspondaient à la fois à une volonté d'ouverture scientifique et de collaboration avec son environnement local. L'axe 4 est récent et interroge le procès de travail scientifique dans les entreprises liées à l'innovation. Mais c'est aussi la question de l'émergence des territoires technoscientifiques qui est posée. Dans ce cadre, un séminaire a été organisé en commun avec Génopole. L'axe 5 nous a semblé proposer une approche originale et complémentaire des phénomènes sociaux (par l'image et le son).

Le centre a regroupé ses équipes en une seule, mais qui de fait continue de fonctionner selon 5 sous-équipes correspondant aux 5 axes. Les recherches y sont plus ou moins développées et le programme destiné à être accompli en fonction des opportunités de contrat. Peut-être conviendra-t-il de renverser la perspective et de rechercher les contrats en fonction des besoins de renforcement des thématiques des différents axes, s'engageant pour ce faire à répondre à des appels d'offres de types ANR.

Les recherches accomplies dans la dernière période ont donné lieu pour la plupart à des valorisations à travers des publications dans différents types de supports. Les thèmes traditionnels sur le travail et les organisations sont bien couverts, mais on aurait aimé que des travaux de synthèse prennent en compte des recherches plus spécifiques, par exemple sur les services. Si les publications des dernières années sont nombreuses, il s'agit cependant pour la majorité d'ouvrages collectifs, de responsabilités éditoriales, de chapitres d'ouvrages. Les articles dans des revues à comité de lecture concernent des revues non centrales de la discipline. Il serait bon qu'un effort soit accompli dans ce domaine. L'auto-censure qui consiste à anticiper des refus, ne doit pas induire un abandon des propositions d'articles à de revues plus « reconnues », démarche en outre très formatrice pour les jeunes enseignants-chercheurs et les doctorants.

#### 5 • Analyse de la vie de l'unité

Le centre Pierre Naville dispose de locaux confortables et bien équipés, ce qui constitue une situation favorable à la présence fréquente des enseignants-chercheurs et des doctorants. Mais c'est aussi le dynamisme interne de l'équipe qui impulse une ambiance stimulante et de bonnes conditions de travail intellectuel. Cette situation doit sans doute beaucoup à la forte implication de son directeur. Il conviendrait à ce propos que durant la prochaine période le sujet de la succession de ce dernier soit pris en compte à l'avance afin qu'une transition soit opérée dans de bonnes conditions.



Le centre organise des séminaires de recherche mensuels et des journées scientifiques annuelles. Il s'efforce d'avoir une politique de diffusion et de communication à travers des publications internes (La Lettre du CPN, Les Cahiers d'Evry...).

Des structures classiques de fonctionnement sont en place, comme un conseil de laboratoire qui assure la représentation des membres de différents statuts. Structure de gouvernance : un directeur d'unité et un directeur adjoint, élus pour 4 ans ; un conseil de laboratoire élu pour 4 ans et composé de 3 professeurs et assimilés, 4 maîtres de conférences, 1 personnel IATOS, 2 doctorants, 2 enseignants chercheurs associés.

Les crédits propres comme les crédits de contrats offrent au centre une relative aisance financière. Cette situation est à mettre à profit pour alterner de façon équilibrée les phases de valorisation et de recherche de contrats.

La gestion et le secrétariat du centre deviennent cependant problématiques dans la situation actuelle d'un seul poste à mi-temps. Le recours à la structure administrative du département ne peut constituer qu'une solution provisoire.

Les doctorants, contrairement à de nombreux cas, sont partie prenante du centre et bien intégrés aux opérations de recherche comme à la vie de laboratoire. Ils prennent en main de façon autonome des séminaires et journées d'études. Les encadrements de thèses sont à l'heure actuelle trop centrés sur quelques personnes. Pour y remédier, il serait important que des HDR soient soutenues prochainement.

## 6 • Conclusions

### — Points forts :

- La poursuite d'un programme de recherche sur le travail et les organisations qui place le Centre Pierre Naville parmi les unités de référence en sociologie du travail.
- Les liens qui se tissent avec le Génomole d'Evry et l'occasion de développer un programme de recherche sur les biotechnologies.
- Le pôle vidéo et sciences sociales.
- La place des doctorants dans l'unité.
- Le dynamisme de la vie interne du laboratoire.

### — Points à améliorer :

- Un niveau insuffisant de publications dans les revues majeures de la discipline.
- Une absence de préparation de la succession du directeur actuel.

### — Recommandations :

- Un projet scientifique à resserrer à la fois autour de l'approfondissement théorique de son champ scientifique traditionnel et d'une poursuite des recherches engagées sur ses thèmes plus récents.
- Il importe que les enseignants-chercheurs du CPN publient plus fréquemment dans les revues centrales de la discipline et encouragent les doctorants à faire de même (en les accompagnant dans cette démarche).
- L'équipe de direction doit engager sans tarder une réflexion sur la succession de son directeur et l'installation durable des instances de gouvernance dans la vie de l'unité.
- Les maîtres de conférence doivent être encouragés à passer leur HDR afin de renforcer le potentiel d'encadrement des doctorants.



- Un effort doit être fait pour étoffer le pôle biotechnologies, en raison des attentes très fortes en ce domaine de la part de l'université et du Génopole, des opportunités de recherche qu'offre le partenariat avec ce dernier, et des possibilités d'ouvrir un domaine de recherche très prometteur.

| 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   | A  | B                      |





UNIVERSITÉ D'EVRY  
VAL D'ESSONNE

**Université d'Evry-Val-d'Essonne  
Cabinet de la Présidence**

Affaire suivie par :

Emery Olivier

Téléphone :

01.69.47.80.46

Evry, le 8 avril 2009

Le Président de l'Université

à

Monsieur Jean-François DHAINAUT  
Directeur de l'AERES

*Objet : Rapport d'Evaluation du CENTRE PIERRE NAVILLE (CPN, EA 2543)*

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez transmis le rapport d'évaluation du CPN dirigé aujourd'hui par le Professeur Jean-Pierre DURAND, qui lui a été adressé.

Vous trouverez ci-joints, en réponse à ce rapport, les remarques, les corrections demandées et les commentaires du Directeur de ce laboratoire.

Je souscris à l'ensemble de l'analyse de cette Unité et prends note des recommandations formulées. Sur la base des points à améliorer, l'université s'efforcera d'accompagner au mieux ce laboratoire. Elle mise sur la structuration de sa recherche dans le domaine des SHS, par le développement d'une l'Ecole Doctorale centrée sur la thématique, travail, emploi, entreprise et politiques publiques, dans laquelle le CPN jouit d'une bonne réputation dans le champ notamment de la sociologie du travail et des organisations. Elle soutiendra aussi le virage Biotechnologies en société et l'axe documentaire et sciences sociales.

Je vous remercie pour la qualité de ce travail d'expertise et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président de l'Université  
d'Evry-Val-d'Essonne

Richard MESSINA

Jean-Pierre Durand  
Directeur du Centre Pierre Naville

## **COMMENTAIRES SUR L'ÉVALUATION DU CPN PAR L'AERES**

Les membres du Centre Pierre Naville (enseignants-chercheurs, secrétaire et doctorants) ont pris connaissance avec satisfaction des avis des experts de l'AERES. Ils proposent cinq remarques en réponse au rapport et aux recommandations de l'AERES :

- il y a un enseignant-chercheur qui bénéficie de la PEDR (omission dans nos tableaux Excel),
- les chercheurs et les doctorants s'engagent à être plus présents dans les meilleures revues scientifiques de la discipline (en France et en Europe),
- le remplacement du directeur est une préoccupation présente dans tous les esprits : la solution retenue et partagée par tous est d'inscrire dans la fiche de poste du prochain PR à recruter (deux départs de PR en 2009) la fonction de directeur du laboratoire,
- parmi les MCF du Centre Pierre Naville, 7 HDR sont en cours dont 4 sont avancées et au moins 2 devraient être soutenues en 2009,
- un poste d'IGE serait effectivement en mesure de décharger significativement les enseignants-chercheurs de certaines tâches administratives ou d'animation, indispensables à la vie scientifique du laboratoire.