

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :  
Développement Professionnel et Formation  
DPF

sous tutelle des  
établissements et organismes :

AgroSup Dijon - Institut national supérieur des sciences  
agronomiques, de l'alimentation et de  
l'environnement

COMUE Université Bourgogne Franche-Comté

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel COSNARD, président

*Au nom du comité d'experts,<sup>2</sup>*

Danièle PERISSET, présidente du comité

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

## Rapport d'évaluation

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous.

Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité.

Nom de l'unité :	Développement Professionnel et Formation
Acronyme de l'unité :	DPF
Label demandé :	Unité Propre du MAAF (Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt)
N° actuel :	
Nom du directeur (2015-2016) :	M. Paul OLRV
Nom du porteur de projet (2017-2021) :	M <sup>me</sup> Claire TOURMEN

## Membres du comité d'experts

Présidente :	M <sup>me</sup> Danièle PERISSET, Haute école pédagogique du Valais, Suisse
Experts :	M. Jean CORDIER, Agrocampus Rennes (représentant de la CNECA) M. Mokhtar KADDOURI, Université de Lille 1 M. Jean-François MARCEL, Université Toulouse Jean Jaurès M <sup>me</sup> Nicole TUTIAUX-GUILLON, COMUE Lille Nord de France (représentant du CNU)
Déléguée scientifique représentante du HCERES :	M <sup>me</sup> Chantal AMADE-ESCOT
Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :	M. Pierre-André MARECHAL, AgroSup Dijon M. François ROCHE-BRUYN, AgroSup Dijon
Directeur ou représentant de l'École Doctorale :	M. Patrick BOUCHET, ED n° 491, « Langages, Idées, Sociétés, Institutions, Territoires »

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

L'unité de recherche « Développement Professionnel et Formation » est une unité créée et labellisée « Unité Propre (UP) » depuis 2003 par le Ministère de l'Agriculture de l'Alimentation et de la Forêt (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche - DGER).

Elle est localisée dans l'institut AgroSup Dijon, institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement. A ce titre, elle est engagée dans des recherches concernant : 1) la formation professionnelle continue des professionnels des secteurs d'activités de son Ministère de tutelle, et 2) les questions de formation professionnelle des étudiants d'AgroSup Dijon.

### Équipe de direction

Dans le précédent contrat : M. Paul OLRÉ

Dans le futur contrat : M<sup>me</sup> Claire TOURMEN

### Nomenclature HCERES

SHS4\_3 Sciences de l'éducation

### Domaine d'activité

Le domaine d'activité de l'UP DPF (Unité Propre : Développement Professionnel et Formation) concerne la formation professionnelle. Ses travaux contribuent à une meilleure connaissance des apprentissages professionnels, tant au niveau des contenus qu'aux niveaux des conditions et processus d'apprentissage. Ils mobilisent majoritairement une démarche de didactique professionnelle, qui lie les registres de l'action et de la conceptualisation. Ils s'inscrivent dans une contribution au thème général des rapports entre savoirs d'expérience et savoirs issus de la science ou des techniques.

## Effectifs de l'unité

<b>Composition de l'unité</b>	<b>Nombre au 30/06/2015</b>	<b>Nombre au 01/01/2017</b>
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	6	7
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)	4	4
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1	
N5 : Autres chercheurs (DREM, post-doctorants, etc.)	1	
N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)		
N7 : Doctorants	10	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>22</b>	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	

<b>Bilan de l'unité</b>	<b>Période du 01/01/2010 au 30/06/2015</b>
Thèses soutenues	8
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	
Nombre d'HDR soutenues	1

## 2 • Appréciation sur l'unité

### Introduction

La thématique de l'unité propre DPF concerne le développement professionnel et la formation.

Les objectifs scientifiques annoncés relèvent de trois plans : 1) l'étude des apprentissages professionnels et du développement professionnel dans, par et à partir des situations de travail ; 2) l'étude des conditions favorisant ces apprentissages en situations de travail et en situations de formation professionnelle, ainsi que dans les parcours articulant les unes aux autres ; 3) l'étude des dispositifs d'apprentissage et de formation organisés et de l'activité d'apprentissage des individus, selon leurs caractéristiques (jeunes et adultes) et selon leurs dispositions à apprendre (expérience, capacités, aptitudes).

Le bilan est posé à partir de deux lignes de recherche et de trois thématiques transversales :

- la première ligne de recherche concerne les situations et le travail des enseignants et des formateurs, ainsi que les situations et l'activité des publics dans les dispositifs de formation professionnelle au niveau de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur. La seconde ligne de recherche concerne les métiers et les dispositifs en lien avec des préoccupations de formation professionnelle continue des professionnels des mondes agricoles et ruraux ;

- les trois thématiques transversales ont été consacrées à 1) l'évaluation comme activité pratique, 2) à l'orientation dans une perspective dynamique incluant la vie sociale et la vie professionnelle, et 3) à l'intervention comme pratique de recherche.

Une attention a été portée sur les points relevés lors de la précédente visite (AERES, 2011), notamment en ce qui concerne une meilleure dynamique globale de production scientifique portée par les membres de l'unité.

### Avis global sur l'unité

L'un des points forts de l'unité est son cadre de référence bien identifié et fédérateur autour de la didactique professionnelle. Au plan national, c'est l'une des équipes, si ce n'est la seule qui, non seulement se revendique ouvertement et fortement de la didactique professionnelle, mais se donne comme projet scientifique de produire des travaux de recherche qui s'y alimentent et en retour alimentent la didactique professionnelle.

L'implication de ses membres dans une revue de référence en didactique professionnelle ("*Travail et Apprentissage*", revue reconnue par le HCERES pour les sciences de l'éducation) est à relever ; tout comme la capacité qu'ont les membres de l'unité à s'inscrire dans des réseaux internationaux francophones.

### Points forts et possibilités liées au contexte

La thématique traitée par l'unité est originale et pertinente tant au plan national qu'international.

Les nombreuses publications recensées en Sciences de l'éducation, la place de la revue « *Travail et Apprentissage* » dans le paysage éditorial du champ et le rayonnement international des chercheurs dans le réseau francophone des Sciences de l'éducation est un point fort de l'unité.

La dimension collective de l'unité, favorisée par sa petite dimension, la proximité et la convivialité qui unit ses membres, l'intégration des nouveaux arrivants, le haut niveau de socialisation des doctorants et leur implication très forte dans l'unité sont autant d'atouts que le comité de visite a pu constater.

En outre, l'unité a cultivé une forte synergie avec son environnement régional. L'interaction avec un environnement favorable et porteur permet à l'unité DPF, non seulement une présence visible dans le tissu socio-économique et institutionnel régional, mais lui permet également de disposer de terrains et de financements d'une partie de ses recherches et de financement de thèses d'une partie des doctorants.

### Points faibles et risques liés au contexte

La petite taille de l'équipe, qui est un point fort au regard de son fonctionnement informel et collégial, peut aussi devenir un risque. Le départ à la retraite dans peu d'années des deux professeurs, le fait que les doctorants, tout impliqués qu'ils soient, vont aussi s'en aller, sont autant de points de vigilance dont les responsables de l'unité sont conscients.

Par rapport aux doctorants, l'importante place qu'ils prennent dans la production scientifique de l'unité et la forte articulation de leurs objets de thèses avec les thématiques de recherche de l'unité est un point fort, qui pourrait devenir un risque au regard de leur départ prévisible après leur soutenance de thèse. En effet, certains thèmes de recherche mobilisent essentiellement les travaux de thèses. Il s'agit là d'un paradoxe qui nécessite d'être géré de façon stratégique.

La transition intergénérationnelle, entre le porteur du projet dans l'ancien contrat et le porteur du nouveau contrat doit tenir compte des risques liés aux possibilités de maintien de la thématique originale et du rayonnement de l'unité.

L'équipe a connu, ces 5 dernières années, une forte modification au niveau des membres qui la composent (5 départs en retraite, 1 mutation d'un enseignant-chercheur, ainsi qu'un congé recherche). L'arrivée de nouveaux collègues est assez récente puisque plus d'un tiers de l'effectif de l'unité ne date que de 2013.

Par ailleurs, le projet de regroupement, en cours du contrat à venir, sous forme d'une unité mixte de recherche avec deux autres unités parisiennes, bien que fortement soutenu par les tutelles (Établissement Agrosup Dijon ; Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt) porte en lui plusieurs risques : celui de la dilution de la spécificité sciences de l'éducation, qui est le point fort de DPF aujourd'hui, au profit du domaine de la psychologie ; celui de l'affaiblissement de l'esprit collégial, qui fait la force de cette petite équipe, au regard d'une structuration plus formelle et de règles institutionnelles plus précises rendues nécessaires du fait de l'accroissement important des effectifs, couplé à un éloignement géographique des sites pressentis.

### Recommandations

Le comité d'experts recommande de :

- resserrer les thématiques de recherches, notamment celles identifiées par l'unité, afin de valoriser l'identité propre de l'unité DPF dans le champ des sciences de l'éducation. Il convient de les stabiliser et de les conserver dans la perspective du regroupement projeté ;
- poursuivre la confirmation du rayonnement international de l'unité en faisant fructifier les contacts existants avec notamment le Québec, la Suisse, le Brésil et les États-Unis ;
- poursuivre l'effort de publication dans des revues reconnues, notamment en anglais, tout en renforçant l'implication des membres de l'équipe dans des comités scientifiques de colloques et de revues dans le champ ;
- veiller à augmenter la visibilité internationale des travaux conduits par l'unité DPF ainsi que la diversification des supports éditoriaux aux niveaux francophone et anglophone, mais aussi en espagnol et en portugais, langues des contacts et partenariats universitaires établis ;
- poursuivre la politique de formation doctorale, et notamment l'accompagnement à la publication des doctorants et jeunes chercheurs, tout en accompagnant les maîtres de conférences pour l'obtention de leur habilitation à diriger les recherches et en les impliquant dans des encadrements de thèses ;
- veiller à l'équilibre entre les différentes formes de recherche. Si l'unité revendique, en l'assumant fortement, l'ancrage de ses travaux dans le cadre d'une recherche appliquée en sciences de l'éducation, force est de constater que les alliances internationales et nationales entre unités de recherche se font sur la base de recherche non toujours directement finalisées par l'action. D'où l'importance de tenir un équilibre entre les différents types de recherche et entre les orientations qui peuvent osciller entre universitarisation et professionnalisation des recherches, en lien avec la politique de l'établissement (écoles d'ingénieurs) ;
- maintenir un équilibre entre financement de recherche provenant de soumission à appel d'offres de l'équipe et des subventions provenant de la tutelle.