

HCERES

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

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :
Centre Interdisciplinaire d'Analyse des Processus
Humains et Sociaux
CIAPHS

sous tutelle des
établissements et organismes :
Université Rennes 2

HCERES

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

Entités de recherche

Pour le HCERES,¹

Michel COSNARD, président

Au nom du comité d'experts,²

Jean-Yves TREPOS président du comité

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

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

² 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 : | Centre Interdisciplinaire d'Analyse des Processus Humains et Sociaux |
| Acronyme de l'unité : | CIAPHS |
| Label demandé : | EA |
| N° actuel : | EA 2241 |
| Nom du directeur (2015-2016) : | M. Jean-Yves DARTIGUENAVE |
| Nom du porteur de projet (2017-2021) : | M. Jean-Yves DARTIGUENAVE |

Membres du comité d'experts

| | |
|---|---|
| Président : | M. Jean-Yves TREPOS, Université de Lorraine |
| Experts : | M ^{me} Maryse BRESSON, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (représentante du CNU) M. Alain BRIOLE, Université Paul-Valéry Montpellier 3 M. Jean CARTIER-BRESSON, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines M. Jean-Luc VIAUX, Université de Rouen |
| Déléguée scientifique représentante du HCERES : | M ^{me} Chantal BORDES |
| Représentant des établissements et organismes tutelles de l'unité : | M. Leszek BROGOWSKI, Université Rennes 2 |
| Directeur ou représentant de l'École Doctorale : | M ^{me} Gaït LE MANNER-IDRISSI, École Doctorale Sciences Humaines et Sociales, ED n° 507 SHS |

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le Centre Interdisciplinaire d'Analyse des Processus Humains et Sociaux (CIAPHS) a été créé en 2012 par la fusion de trois unités de recherche préexistantes : le LAS (Laboratoire d'Anthropologie et de Sociologie), le CRESS (Centre Régional de Recherches en Sciences Sociales) et une équipe de criminologie. Cette fusion visait à renforcer le potentiel de recherche interdisciplinaire qui émergeait de ces équipes. La restructuration, soutenue par la direction de l'établissement, n'a rien de précipité puisqu'elle avait fait l'objet d'une préparation au sein de ces unités de recherche, qui est mentionnée telle quelle dans le précédent rapport d'évaluation de l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) (novembre 2010). L'Unité de Recherche (UR) CIAPHS est sous la tutelle de l'Université Rennes 2, où sont principalement situés ses membres (les autres sont à l'Université Rennes 1, à Sciences Po Rennes et à l'École Militaire de Saint-Cyr-Coëtquidan).

Équipe de direction

La direction du CIAPHS est assurée par M. Jean-Yves DARTIGUENAVE (directeur), assisté de M. Alain AMINTAS (directeur-adjoint), et de M^{me} Astrid HIRSCHMANN (directrice-adjointe).

Nomenclature HCERES

Domaine principal : SHS2_4 Sociologie, démographie.

Domaines secondaires : SHS1_1 Économie ; SHS4_2 Psychologie.

Domaine d'activité

Sociologie et gestion des dispositifs d'intégration sociale (économie sociale et solidaire, travail social).

Études économiques et politiques du développement territorial et sociétal.

Psycho-criminologie et sociologie des déviances et des violences.

Études linguistiques des formes de prise en charge ordinaires et politiques de la communication.

Effectifs de l'unité

| Composition de l'unité | Nombre au 30/06/2015 | Nombre au 01/01/2017 |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 54 | 52 |
| 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) | 3 | 3 |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.) | 3 | |
| N5 : Autres chercheurs (DREM, post-doctorants, etc.) | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche) | | |
| N7 : Doctorants | 38 | |
| TOTAL N1 à N7 | 98 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 12 | |

| Bilan de l'unité | Période du 01/01/2010 au 30/06/2015 |
|---|--|
| Thèses soutenues | 14 |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité | |
| Nombre d'HDR soutenues | 5 |

2 • Appréciation sur l'unité

Introduction

Selon ses propres termes, l'unité s'attache - de manière interdisciplinaire - à l'analyse de « la construction sociale des modes de développement et d'intégration socio-économique à l'échelle globale ou locale », en prêtant attention à la fois aux « processus de déstructuration » qui leur font obstacle, aux « traitements sociaux » qui les soutiennent ou les réparent et aux « processus anthropologiques sous-jacents » à ces phénomènes. Quatre thèmes (Développement et société ; Intégration et société ; Violence et société ; Langage et sociétés) regroupent les différents travaux sur ces questions.

L'évaluation de l'AERES en novembre 2010 mentionnait des recommandations d'ordre organisationnel (réduire la complexité organisationnelle, intensifier l'intégration des différentes parties, unifier davantage) et scientifique (harmoniser les perspectives et objets scientifiques, publier davantage dans des supports majeurs). La politique scientifique de l'unité pendant la période évaluée a clairement été un effort pour y répondre, notamment en privilégiant une organisation par thèmes plutôt que par équipes et en développant les réflexions épistémologiques requises par la coopération entre différentes disciplines.

Avis global sur l'unité

L'unité donne à voir une réelle activité qui résulte, de toute évidence, de l'instauration réussie d'un climat de travail positif et, dans une moindre mesure, de la circulation des personnes entre les différentes thématiques. La dimension interdisciplinaire y est à la fois un outil de recherche et une préoccupation scientifique : elle est perceptible au travers de l'organisation de séminaires et de colloques, largement facilitée par l'action d'un personnel ITA-BIATSS (Ingénieurs, Techniciens, Administratifs - Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, ouvriers, personnels Sociaux et de Santé) compétent et motivé.

La poursuite et la diversification des collaborations académiques nationales et internationales et des partenariats avec le tissu économique et social régional sont incontestablement l'un des atouts de la consolidation de l'unité. Pour autant, cette entreprise est en partie bridée par plusieurs limites : étroitesse de l'offre d'encadrement des thèses (manque de PR (professeurs) et d'enseignants-chercheurs titulaires d'un HDR (Habilitation à Diriger des Recherches), alors même que l'unité est présente dans de nombreux masters ; difficulté à pratiquer effectivement l'interdisciplinarité (plus présente dans les séminaires que dans les projets ou les publications) ; manque de visibilité des travaux (peu de publication dans des supports majeurs) et inégale répartition des publications parmi les membres de l'unité. Par ailleurs, on note un certain flou dans l'énoncé de la stratégie à cinq ans : si des projets sont explicitement désignés, on ne voit pas bien comment tous les membres pourront s'y retrouver, faute de préciser les dispositifs de facilitation et les étapes de la mise en œuvre de la politique scientifique annoncée. La direction de l'unité et la présidence de l'université de tutelle sont d'accord sur la nécessité de resserrer les objectifs stratégiques du CIAPHS, mais il n'est pas certain qu'ils en aient la même vision. Comme à l'évidence, il est de leur intérêt mutuel de parvenir à une conception partagée, la mise en place d'un dispositif de travail en commun serait incontestablement utile.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les points forts se situent d'abord dans le domaine de l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel : l'unité y dispose d'une solide expérience et continue à développer et à diversifier les projets de recherche, les expertises et évaluations et les opérations de formation au service des organismes régionaux, voire en collaboration avec eux (notamment dans l'économie sociale et solidaire, dans le travail social et dans le secteur de la justice et du monde carcéral).

Un deuxième point fort émerge de la vie de l'unité : le climat de travail y est bon et permet non seulement une circulation de l'information mais aussi la coopération pour l'organisation de colloques. On pourrait ici tout à fait parler de « gouvernance vertueuse » (illustrée par la réunion hebdomadaire de la direction et des personnels d'appui).

Un troisième point fort tient à la configuration actuelle du CIAPHS : la présence d'un groupe interdisciplinaire construit autour d'une psycho-socio-économie de l'intégration sociale (saisie tantôt du côté des publics et tantôt du côté des experts et des professionnels) est un atout pour l'Université Rennes 2.

A un degré moindre, on peut aussi considérer comme un atout la formation par la recherche pratiquée dans l'unité (présence des doctorants dans les séminaires et les projets de recherche).

Enfin, le rayonnement académique est un cinquième point fort, si l'on se restreint à deux de ses aspects : les coopérations académiques avec d'autres structures scientifiques nationales ou internationales et les manifestations scientifiques.

Points faibles et risques liés au contexte

Un premier point faible concerne les publications : leur volume global est satisfaisant mais leur répartition entre les membres de l'unité, tout comme les supports retenus (un nombre assez faible de revues bien référencées) ne le sont pas. C'était déjà une critique émise par le rapport d'évaluation de l'AERES en 2010. Cette carence relative (se traduisant soit par un déficit de publications, soit par des publications dans des supports assez confidentiels) frappe notamment les sociologues et les économistes, les plus nombreux dans l'unité.

Le deuxième point faible est structurel : le manque de PR et d'HDR conduit à une concentration des doctorants sous la responsabilité de quelques directeurs de thèse, un phénomène largement alimenté par le fait que ces enseignants-chercheurs assument des responsabilités dans de nombreux masters.

Le troisième point faible concerne la stratégie dont l'énoncé ne semble pas à la hauteur de l'ambition (justifiée) de renforcer l'homogénéité scientifique - et notamment théorique - de l'unité : d'une part, l'énoncé de la stratégie à cinq ans n'est pas affecté d'un échéancier, ni de la description de dispositifs d'implication et, d'autre part, les quatre projets privilégiés par l'unité (assez clairement définis quant aux thématiques) ne mobilisent qu'un nombre limité de membres. Le traitement de cette zone de fragilité est essentiel, car il se rapporte non seulement au rapprochement des personnes, mais encore à la coopération des disciplines : les atouts de l'unité en vue d'une pratique réussie de l'interdisciplinarité sont certains (les membres de l'unité ont d'ailleurs déclaré, au cours de la visite du comité d'experts, tirer un vif plaisir des occasions qui leur ont été données d'y avoir recours), reste à trouver les dispositifs de travail pour en faire un point fort.

Le quatrième point faible est lié au précédent. En l'état, la relation entre les quatre thèmes et les quatre projets porteurs n'est pas absolument claire et on ne voit pas bien comment les membres de l'unité qui ne sont pour l'instant pas directement concernés pourraient, d'une part, en tirer profit pour leur propre recherche et, d'autre part, préparer les projets futurs. Il paraît difficile de réduire la vie de l'unité aux quatre projets, mais on peut davantage tirer parti de leur dynamique en les distinguant un peu plus des personnes singulières qui les portent.

Enfin, si la criminologie est très active au sein de l'unité, c'est au prix du surinvestissement d'un petit nombre de chercheurs, ce qui apparaît comme extrêmement fragile : il serait pourtant hasardeux, au nom de la parenté disciplinaire, d'orienter ces chercheurs (relevant de la 16^e section du CNU), vers les autres enseignants-chercheurs en psychologie au niveau local, dont ils se distinguent fortement par leurs orientations épistémologiques.

Recommandations

On ne peut qu'inciter l'unité à resserrer ses objectifs (projets de recherche et colloques) sur des thématiques plus transversales et fédératrices, en soulignant les parentés qu'elles présentent, ce qui permettrait à un plus grand nombre de ses membres de s'y impliquer et par contrecoup de parvenir à un niveau de publication satisfaisant. L'une des voies d'accès pourrait être une recombinaison des thèmes pour rapprocher des thématiques voisines jusqu'ici traitées séparément, notamment l'intervention sociale et la criminologie.

Par ailleurs, on peut tout à fait prendre au sérieux la volonté affirmée d'accentuer la réflexion théorique et méthodologique au sein de l'unité, considérée comme garante de la construction d'un espace rigoureux d'interdisciplinarité. Mais ce souci aura d'autant plus de chances de dépasser les épistémologies hors-sol et les enthousiasmes ponctuels suscités par les colloques, qu'il disposera d'un réseau de dispositifs de travail à la fois dans les séminaires et dans les recherches plus appliquées.

En lien direct avec ces deux premiers points, le comité d'experts attire l'attention de la direction de l'unité sur un phénomène dont elle a bien conscience, mais qu'il lui faudra traiter de manière plus vigoureuse : les effets de génération. Le comité d'experts recommande une meilleure intégration à court terme des jeunes chercheurs dans la définition des politiques scientifiques. Ce qui leur permettrait, à moyen terme, de tirer parti de l'expérience des chercheurs chevronnés pour aller vers l'HDR.

Une quatrième recommandation concerne la relation de l'unité avec son environnement institutionnel de tutelle (université, ED (École Doctorale)). Etant donné le nombre limité de personnes actuellement habilitées en son

sein, il paraît vital qu'un effort soit fait en matière de recrutements de PR, et de traduction des recherches en habilitations à diriger des recherches. De même il serait souhaitable de voir augmenter le nombre de contrats doctoraux.

Sur l'ensemble de ces points, il s'agit plutôt d'inciter les membres de l'unité à plus d'audace et à moins d'autocensure (ce qui vaut aussi pour les publications). Par ailleurs un effort de communication entre l'unité et l'établissement permettrait de mieux ajuster les politiques scientifiques de l'une et de l'autre. Lors de la visite en effet, un manque d'information sur les objectifs de l'établissement a été signalé. Il est donc souhaitable que l'unité s'emploie à mettre sur pied des relations de travail comme celles qu'elle a entamées avec l'ED.