



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

Section des Unités de recherche

Évaluation de l'AERES sur l'unité :

Centre interuniversitaire de recherche

en éducation de Lille

CIREL

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université Lille 3 – Sciences Humaines et Sociales -

Charles de Gaulle

Université Lille 1- Sciences et Technologie - USTL



Novembre 2013



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

Section des Unités de recherche

*Pour l'AERES, en vertu du décret du 3
novembre 2006¹,*

- M. Didier HOUSSIN, président
- M. Pierre GLAUDES, directeur de la section
des unités de recherche

Au nom du comité d'experts,

- M^{me} Brigitte ALBERO, présidente du
comité

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



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 interuniversitaire de recherche en éducation de Lille
Acronyme de l'unité :	CIREL
Label demandé :	EA
N° actuel :	EA 4354
Nom du directeur (2013-2014) :	M. Mokhtar KADDOURI
Nom du porteur de projet (2015-2019) :	M. Mokhtar KADDOURI

Membres du comité d'experts

Président :	M ^{me} Brigitte ALBERO, Université Rennes 2
Experts :	M. Jean-Charles CHABANNE, Ecole Normale Supérieure de Lyon
	M ^{me} Anne JORRO, Université de Toulouse 2 Le Mirail
	M ^{me} Francia LEUTENEGGER, Université de Genève, Confédération helvétique
	M. Pascal MARQUET, Université de Strasbourg (représentant du CNU)
	M. Richard WITORSKI, CNAM, Paris
Délégué scientifique représentant de l'AERES :	M ^{me} Martine SCHUWER
Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :	M ^{me} Catherine DENYS, Université Lille 3
	M. Jean-François PAUWELS, Université Lille 1



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le CIREL (EA 4354) résulte de la fusion de trois équipes d'accueil des universités Lille 1 et Lille 3 en 2008 : Proféor (1995), Lille 3, spécialisée dans le travail éducatif ; Théodile (1991), Lille 3, spécialisée en didactiques des disciplines, particulièrement didactique du français ; Trigone (1988), Lille 1-CUEEP (Centre Université-Économie d'Éducation Permanente), spécialisée dans la formation d'adultes.

Les deux premières équipes sont localisées sur le Domaine universitaire du "Pont de Bois" de l'université Charles-de-Gaulle Lille 3 et la troisième est installée dans l'institut CUEEP de l'université Lille 1, également à Villeneuve d'Ascq.

Équipe de direction

Directeur de l'unité : M. Mokhtar KADDOURI

Directoire :

M^{me} Patricia CHAMPY-REMOUSSENAUD, directrice de l'équipe Proféor

M. Bertrand DAUNAU, directeur de l'équipe Théodile

M. Mokhtar KADDOURI, directeur de l'équipe Trigone

Nomenclature AERES

SHS4 3 Sciences de l'éducation

Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	53	51
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	8	8
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	8	9
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	3	4
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	5
TOTAL N1 à N6	75	77



Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	50	
Thèses soutenues	38	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *		
Nombre d'HDR soutenues	6	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	22	22



2 • Appréciation sur l'unité

Avis global sur l'unité

Grâce à un historique ancien de chacune de ces équipes en Sciences de l'éducation et grâce à un bilan d'activité varié et productif, le CIREL se positionne comme une unité de référence dans ses domaines d'investigation aux triple plan régional, national et international.

L'unité repose sur une double articulation en trois équipes (Proféor, Théodile, Trigone) et trois axes transversaux (Travail, activité, pratique ; Pratiques langagières, écrits et culture ; Professionnalisation). Ses évolutions récentes (fusion d'équipes d'accueil indépendantes, fort taux de renouvellement, structuration du travail scientifique et du pilotage) et ses perspectives de développement (rapprochement de l'équipe RECIFES - Recherche en Education Compétences Interactions Formations Éthique Savoirs - de l'Université d'Artois) permettent de comprendre que la dynamique du CIREL comporte des points forts, mais aussi des risques qu'il s'agit d'analyser pour en réguler au mieux les conséquences.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le choix d'une double articulation entre équipes (héritages des anciens contrats) et axes transversaux (liés à la création plus récente du CIREL) a permis d'accompagner les évolutions vers un plus grand maillage de l'activité scientifique entre les équipes, tout en sauvegardant des dimensions identitaires qui ont permis de repenser les spécificités et les perspectives de développement.

L'activité scientifique en termes de recherches sous contrat, de publications et de manifestations est dense, continue, pertinente et relève d'enjeux scientifiques et sociétaux. Le caractère novateur de certaines thématiques peu étudiées (rythmes de l'alternance, éducation à l'entrepreneuriat, recherches inter-didactiques) montre la vigilance des chercheurs à l'égard de leur environnement.

La contribution de cette unité à la vie scientifique est notable (comités de lecture ou de rédaction de revues de référence, manifestations internationales, réseaux de recherche, invitations de chercheurs étrangers) tout comme sa participation à la vie académique (conseils des établissements, CNU, AERES, AECSE Association des Enseignants Chercheurs en Sciences de l'Éducation).

Son engagement dans la formation des doctorants est avéré. La création d'un atelier d'accompagnement à l'écriture scientifique et la poursuite de la réflexion sur les occasions d'insertion professionnelle à l'issue de la thèse constituent des initiatives prometteuses.

La préparation du rapport de fin de contrat a été saisie comme l'opportunité d'un travail collectif d'analyse critique favorisant une meilleure synergie interne en abordant les questions délicates de la pluridisciplinarité, du projet scientifique commun et des modes de coopération entre équipes, mais aussi des difficultés du pilotage dans un moment de restructuration et de renouvellement.

Points faibles et risques liés au contexte

Le résultat actuel d'une structuration en trois équipes constitue un héritage porteur d'identité. Pourtant, le risque est de figer des formes de travail juxtaposées que l'unité tente pourtant de dépasser par la mise en œuvre de trois axes transversaux dont la coordination mériterait d'être davantage formalisée pour s'inscrire dans la durée. Deux problèmes se posent : a) De par leur histoire différente, les équipes présentent des déséquilibres entre leurs volumes respectifs de production s'exposant à une comparaison et courant le risque d'une mise en concurrence à l'interne ; b) Reconstructions *a posteriori* de collaborations occasionnelles inter-équipes ou constructions d'opportunité *a priori* en vue de répondre à des appels d'offre en occupant des espaces d'investigation stratégiques : les relations entre équipes et axes ne sont pas suffisamment lisibles en termes d'enrichissements et d'influences réciproques. En l'état, le travail scientifique semble se faire dans les équipes, les axes ne servant que de supports à la communication externe et à une activité d'expertise plus rémunératrice, alors qu'ils pourraient jouer un rôle bien plus structurant dans la vie de l'unité.

Les intitulés des axes transversaux pourraient souligner des convergences, en particulier la spécification de l'axe « Professionnalisation », notamment dans les relations que l'analyse des processus de professionnalisation pourrait avoir avec les travaux de l'axe « Travail, activité, pratique ».



Si la création d'un conseil scientifique apparaît comme une solution pour réguler l'activité et aider à identifier des priorités, le risque est d'alourdir les tâches d'administration-gestion qui ne reposent que sur quelques personnes et de déléguer en partie le pilotage scientifique sur des avis externes.

Le financement de l'unité provient des deux établissements (Lille 1, Lille 3) et de recherches relevant de réponses à appels à projet ou de commandes. Peu de précisions sont apportées sur un ensemble de points (gestion financière et clés de répartition inter-équipes et inter-axes ; accompagnement de projets de recherche innovants ; soutien à la publication en langue étrangère).

Malgré son organisation et sa productivité, l'unité pâtit d'une carence de soutien pour assurer les tâches d'administration-gestion (fonctionnement quotidien, organisation de manifestations et d'activités scientifiques, prise en charge de publications collectives, gestion des réponses à appels à projet, montage de demandes de financement pour les doctorants). Une unité de cette taille devrait bénéficier du soutien d'ingénieurs d'étude et de recherche.

Recommandations

Dans la perspective d'une structuration moins juxtaposée et plus homogène, le prochain contrat pourrait être mis à profit pour faire émerger un projet scientifique commun et des enjeux scientifiques partagés, selon trois ou quatre axes. Une telle restructuration permettrait un rééquilibrage des forces investies dans les axes (continuités et ruptures, priorités fédératrices, projets à majorer ou à suspendre), une meilleure répartition des responsabilités en accordant une plus grande visibilité aux fonctions de coordination, une plus grande lisibilité du projet en terme de programmation scientifique (construits, productions, financements, distribution des opérations de recherche et liens avec les séminaires - axes, inter-axes, doctorants).

Il serait utile de planifier les tâches d'administration-gestion et de les distribuer entre les membres de l'unité, en faisant jouer les complémentarités entre les orientations de recherche aisément ouvertes sur l'international et celles qui nécessitent de s'ancrer fortement sur le territoire régional.

La création d'un Conseil scientifique à ce stade serait une surcharge supplémentaire dont la plus-value n'apparaît pas au regard des étagements de bureaux et conseils déjà existants et de la diversité des séminaires qui sont en principe le lieu de la confrontation et de la structuration scientifique de l'unité.

Le rapprochement prévu de RECIFES, EA 4520, créée par l'université d'Artois au moment de l'intégration de l'IUFM, parallèlement à la création du CIREL, devrait pouvoir se concrétiser durant le prochain contrat. Les discussions devraient privilégier l'intégration dans des axes de recherche fédérés par un projet commun et non la juxtaposition de cette unité, en tant que quatrième équipe.

3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'activité de chaque équipe (Proféor, Théodile, Trigone) est structurée par des problématiques aux périmètres identifiés conduisant à développer une spécificité des objets épistémiques, des terrains et des approches autour des *sciences du travail* (Proféor), des didactiques et des sciences des objets et des jeux d'apprentissages (Théodile), des *sciences de la formation* (Trigone). Si l'ambition de porter de tels projets est grande, le risque est de conduire à un éclatement de l'unité par sur-spécialisation de ses équipes qui pourraient trouver des partenaires plus attentifs à leurs objets à l'externe qu'à l'interne. Si donc l'identité épistémique du CIREL, en tant qu'unité supérieure à la somme des trois équipes actuelles, n'apparaît pas encore de manière explicite, des lignes thématiques émergent cependant avec la formulation des axes transversaux dont la fonction structurante pourrait être mieux valorisée.

En ce qui concerne la productivité stricte, le volume d'enquêtes conduites durant le contrat débouche sur une production² scientifique largement conforme aux attendus. Le nombre d'articles de revues à comité de lecture (249), d'ouvrages scientifiques (35) et celui des chapitres d'ouvrages (209) est un indicateur significatif de la production de résultats. Les directions d'ouvrages (54) et de numéros de revues classées (59) indiquent la capacité à prendre des initiatives éditoriales. Les conférences invitées (73) traduisent la notoriété des chercheurs et les actes (255) et communications (218) témoignent de leur contribution à la dynamique du milieu.

Le classement des publications respecte les catégories conventionnelles. Les revues interfaces, significatives de l'activité de diffusion et de valorisation, sont clairement différenciées. Les publications dans des revues sans comité ou non classées sont limitées au cinquième des publications dans les périodiques. Il aurait été intéressant de donner une plus grande visibilité à la part de (co-)publications des doctorants et entre les équipes dans la mesure où l'unité accorde de nombreux efforts à ces deux aspects.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Le rayonnement régional, national et international des trois équipes du CIREL est important au regard de l'activité de ses membres dans plusieurs domaines, en particulier : publications internationales dont certaines en langue étrangère (24 articles, 17 chapitres d'ouvrages) ; collaborations de recherche (44 dont 9 avec des universités étrangères) et implication dans une diversité de réseaux nationaux et internationaux (18) ; organisation de manifestations scientifiques (23) dont des séminaires annuels et contributions aux nombreuses manifestations du milieu (présence dans les séminaires internationaux non francophones avec 40 communications) ; la direction de revues (12) et la participation à des comités scientifiques et de rédaction (107) ; la participation dans des instances scientifiques, académiques et professionnelles ; l'obtention du prix Fulbright décerné à la suite d'une recherche franco-britannico-américaine.

L'inscription interdisciplinaire qui fonde les travaux dans les trois équipes et l'organisation transversale qui permet d'envisager leur articulation contribue à la reconnaissance de la fécondité des travaux et, par conséquent, à leur rayonnement. L'attractivité de cette unité se mesure également par l'accueil de 5 chercheurs étrangers.

La présence des membres du CIREL dans de nombreuses instances et comités scientifiques (revues, manifestations scientifiques, conseils d'administration, etc.) et la politique d'ouverture et d'association de membres externes contribue également au rayonnement et à l'attractivité des activités. Dans cette dynamique, le CIREL a contribué à la création d'un consortium de recherche au niveau de l'euro-région Nord/Wallonie, étendue au Luxembourg et à l'Angleterre.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Le CIREL est fortement engagé dans son environnement par une diversité d'actions de différentes natures : 1) Des recherches répondant à des commandes de divers organismes (Fonds Social Européen, Inspection Générale de l'Éducation Nationale et Centre d'Études et de Ressources pour les Professeurs de l'Enseignement Technique-CERPET, Rectorats, Région Nord-Pas de Calais, Union Nationale des Syndicats Autonomes-UNSA) ; 2) L'organisation de manifestations à destination des milieux professionnels (enseignants dans l'entreprise, scolarisation des enfants et jeunes migrants, association *Childrens'Identity & Citizenship in Europe*, formation des adultes) ; 3) Des travaux d'expertise pour divers organismes (entreprises, délégation et mission ministérielle, Ministre délégué à la réussite

² La liste des publications ne permet pas d'identifier clairement les auteurs qui ne figurent pas tous dans les listes de membres, ni dans celles des docteurs ou doctorants. Il n'y a pas de liste des 29 chercheurs associés. Il est difficile de repérer leur contribution, présentée pourtant dans le rapport comme un élément-clé d'une « politique d'ouverture à des ressources humaines extérieures ».



éducative) ; 4) Une contribution importante à une diversité de conseils scientifiques ou d'administration d'organismes de recherche (22) et d'instances institutionnelles (42) ; 5) Une implication dans des partenariats institutionnels extérieurs (Agences, Associations, Fondations, forums).

Cet ensemble d'actions témoigne de l'utilité sociale des travaux et des compétences de l'unité et montre sa capacité de dialogue et d'adaptation à son environnement. La structuration par axes transversaux représente visiblement un moyen de répondre aux sollicitations externes transversales aux équipes (appel d'offres d'un CFA - Centre de Formation d'Apprentis - concernant l'étude des rythmes de l'alternance dans la formation d'ingénieurs ; organisation d'un séminaire en collaboration avec 4 autres unités régionales de la MESHS - Maison européenne des sciences de l'homme et de la société -, concernant plusieurs milieux professionnels - enseignement, santé, travail social - et leurs problématiques communes).

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'unité

La double articulation équipes/axes structure la vie scientifique de l'unité : le travail de chaque équipe repose sur des cadres théoriques partagés ; les axes transversaux regroupent des chercheurs dans des collaborations diverses. L'auto-évaluation est instituée en tant que processus continu de suivi des équipes et de l'unité et conduit à la rédaction de rapports intermédiaires. Une journée d'étude par an permet de confronter les cadres théoriques, problématiques et méthodes.

En vue de renforcer la spécificité scientifique et l'expertise de chaque équipe et consolider les transversalités inter-équipes, l'unité s'est dotée d'un mode de pilotage assuré par six instances coordonnées : trois par équipe (direction, bureau, Assemblée Générale) et trois pour l'unité (directoire, conseil, AG). Ce mode de pilotage est collégial même s'il impose une gouvernance emboîtée.

Le directeur de l'unité est « désigné par consensus » pour deux ans à l'intérieur d'un Directoire composé des trois directeurs d'équipe qui se relaient à cette responsabilité. Ce Directoire est assisté d'un Conseil d'unité composé de trois membres par équipe, représentant respectivement les professeurs, les maîtres de conférences et les doctorants, soit au total, douze membres ou leur suppléant. Le Directoire et son Conseil rendent compte annuellement des travaux du CIREL en assemblée générale d'unité.

Le travail du Directoire et de son Conseil est préparé en amont par les bureaux de chaque équipe pilotés par le directeur, un directeur-adjoint et entre 6 et 8 membres représentant trois statuts (PR, MCF, doctorants). Ils rendent compte annuellement des travaux en assemblée générale d'équipe.

La politique de recrutement de l'unité, prévisionnelle en raison de cinq départs à la retraite, est reliée aux travaux des équipes et des axes transversaux. Elle traduit la volonté d'équilibrer l'intégration de nouveaux membres (recrutement externe) et de conserver les forces vives en les promouvant (recrutement interne). L'unité encourage la montée en qualification de ses membres (6 HDR soutenues et 3 en cours).

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Chaque année, le CIREL anime pour l'École Doctorale « Sciences de l'homme et de la société » (ED SHS 473) des séminaires de spécialité fondés sur les travaux de ses axes transversaux. Il y est très actif témoignant ainsi d'un souci affirmé pour la formation des doctorants.

En continuité avec le niveau master (mention Sciences et métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, spécialités DEFF (didactique, enseignement, formation de formateur) et TES (travail éducatif et social), la formation doctorale est assurée par l'unité sous des formes diverses : séminaires annuels autour des axes transversaux, organisation de doctorales franco-belges, offre interne aux équipes telle que la participation aux recherches en cours et l'animation de séminaires doctoraux (entre 5 et 7 / an). L'encadrement doctoral est donc à la fois individuel (directeur/trice de thèse) et collectif au niveau de l'unité. Le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs est très précisément assuré. Sur 38 thèses soutenues, un tiers des docteurs (11) a obtenu un poste de maître de conférences, la plupart des autres étant déjà insérés dans les milieux professionnels de l'éducation et de la formation et visant des évolutions de carrière.

Le CIREL participe activement aux travaux de l'Institut Européen de Recherche en Formation des adultes et Analyse de l'activité (IERFA) contribuant ainsi à donner une dimension européenne à la formation à et par la recherche. De manière cohérente avec cette ouverture, la participation de doctorants à des manifestations scientifiques est soutenue par l'unité. Les doctorants, pour leur part, sont proactifs : ils s'organisent collectivement et contribuent à la vie de l'unité par des élus aux Bureaux d'équipe et au Conseil d'unité ; un groupe (Formaqual) travaille sur la qualité en formation.



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Basé sur une auto-évaluation de type SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces), le projet reconduit la double structuration en équipes et en axes justifiant la pertinence du construit par la productivité globale. Les axes sont décrits dans leur fonction structurante actualisant les capacités d'investissement scientifique de l'unité qui justifie les évolutions :

a) l'axe « Pratiques langagières, écrits et culture » est renommé « Pratiques langagières, milieux, méthodes » en vue de mieux prendre en compte les contraintes contextuelles des pratiques observées et de confronter les choix de méthodes qui varient d'une équipe à l'autre et d'un contexte à un autre ;

b) un quatrième axe est proposé au projet (Médiation, accompagnement et transmission), particulièrement pertinent compte tenu des évolutions constatées dans les pratiques sociales relevant du champ de l'éducation et de la formation.

Les dimensions transversales sont renforcées par une mise en dialogue épistémologique, théorique et méthodologique portée par des séminaires et par des travaux conjoints entre les quatre revues de l'unité.

L'ouverture à l'international est majorée dans le domaine de la recherche (participation à divers réseaux et recherches internationales afférentes, contribution des quatre revues de l'unité à cette dynamique) et de la formation doctorale (contribution à un programme Erasmus Mundus, à l'organisation d'eurodoctoriales) conduisant à une majoration du budget alloué à la mobilité des étudiants.

La formation doctorale devrait donc continuer d'être consolidée également par la généralisation de l'atelier d'accompagnement à l'écriture scientifique à tous les doctorants de l'unité et l'engagement d'une réflexion sur la diversité des occasions d'insertion professionnelle des doctorants après la thèse.

Pour certains de ces projets, l'objectif du CIREL est de se constituer en moteur du développement de champs de recherche novateurs (par exemple l'éducation à l'entrepreneuriat) en s'inscrivant dans des partenariats élargis déjà amorcés avec la Guadeloupe, le Québec et la Suède. Cette unité envisage de fédérer largement des chercheurs du territoire nord par un rapprochement de deux unités dont les modalités restent à accorder : RECIFES (EA 4520), université d'Artois ; SCité (Sciences, sociétés, cultures dans leurs évolutions), unité émergente à Lille 1. Dans cette perspective, la création d'un conseil scientifique externe est envisagée pour soutenir le pilotage d'une telle entité, ainsi que l'obtention d'un poste d'ingénieur d'études et la réaffectation des 9 postes redéployés à l'occasion de l'intégration de l'IUFM à l'université d'Artois.

Dans ce contexte, l'unité prend utilement conscience de la nécessité de se doter de critères conduisant à dresser des priorités afin de limiter suractivité et dispersion.



4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 : Proféor - CIREL

Nom du responsable : M^{me} Patricia CHAMPY-REMOUSSENARD

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	11	16
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)		1
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	1	
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)		
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)		
TOTAL N1 à N6	12	17

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	15	
Thèses soutenues	12	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	3	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	7



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe Proféor oriente ses recherches sur deux thématiques : 1) la relation école/entreprise et l'orientation ; 2) la mise en mots de l'expérience et l'approche biographique. L'importance accordée au concept de « travail éducatif » a fait l'objet de réflexions et de travaux collectifs dont les résultats sont en cours de publication. La lecture des titres des ouvrages et des revues dirigés ou édités fait état d'un travail consistant qui s'élargit à d'autres problématiques dans une diversité de champs. Les productions scientifiques sont substantielles, plurielles quant aux thématiques abordées.

La production de l'équipe se situe dans la moyenne de la production totale de l'unité, en représentant environ 22% du volume total avec des recherches sur contrat (ANR 2009-2013 ; 2 BQR, IFE Institut Français d'Education, ONED Observatoire National de l'Enfance en Difficulté) et de nombreuses publications : 53 articles dans des revues de référence et une quarantaine dans d'autres types de revues, 10 ouvrages, 15 directions d'ouvrages et 14 directions de revues, 15 conférences invitées, 77 actes et 65 communications, une centaine de publications de vulgarisation dont 3 ouvrages.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

La participation à des projets de recherche collaboratifs est attestée par une politique d'ouverture à des ressources extérieures nationales et internationales, notamment par l'invitation de plusieurs chercheurs étrangers. Cinq recherches en partenariat aux niveaux régional et national, la contribution à un groupe de pilotage et à 6 réseaux scientifiques internationaux européens et canadiens attestent d'un investissement important mais aussi d'une reconnaissance du secteur de recherche du domaine (15 conférences invitées).

L'équipe montre sa capacité à mobiliser les chercheurs du milieu avec l'organisation de manifestations scientifiques (Journées d'étude, cycles de séminaires annuels), ainsi que la participation à 4 colloques internationaux entre 2009 et 2012 (Lille, Dijon, Florianopolis et Porto Alegre) avec l'organisation de symposiums internationaux.

Le secteur éditorial fait appel à l'expertise de cette équipe dans des comités de rédaction (Education comparée, Le sujet dans la cité, Recherches et Educations, Spirale), des comités scientifiques ou des comités de lecture de revues scientifiques et de collections. Cette reconnaissance s'étend aux demandes de contribution à diverses instances scientifiques ou d'expertise (conseils scientifiques, AERES, CNU 70). Le volume de conférences invités et de publications en langue étrangère constitue un indicateur de notoriété.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

La diffusion des résultats de la recherche se fait aussi pour des publics de professionnels ou pour le grand public : revues à caractère professionnel (12) ou autres types de revues (28), ouvrages de vulgarisation (3) ou chapitres (11), autres publications (101).

Cette équipe a conduit plusieurs recherches sous contrat répondant à des besoins d'organismes divers de l'environnement socio-économique (relation écoles / entreprise avec la question de l'orientation et de l'insertion professionnelle ; dispositifs relatifs à l'éducation à entreprendre). Par exemple, dans le cadre d'un consortium régional sur l'entrepreneuriat associant l'université Lille 3 et la Région, Proféor a été interpellé pour piloter l'accompagnement scientifique d'un dispositif de création d'activité par des étudiants en SHS porteurs de projets entrepreneuriaux (hubhouse).

Outre ses contributions dans les réseaux scientifiques, l'équipe Proféor est impliquée dans la vie institutionnelle tant au niveau local que national avec la participation à divers conseils d'administration et instances décisionnelles.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Entre le renouvellement à trois reprises de la direction de l'équipe et celui d'une partie de ses membres, l'équipe a vécu depuis 2008 des transformations importantes tant du point de vue de son pilotage, que de ses chercheurs et donc de son activité scientifique. Dans le développement du prochain contrat, les ressources humaines de l'équipe s'étoffent avec l'intégration de quatre enseignants-chercheurs. Ces mouvements justifient un pilotage collégial qui vise la stabilisation, pris en charge par la direction et la direction-adjointe assistée d'un bureau composé de six membres dont des représentants des professeurs, maîtres de conférences et doctorants de l'équipe. Certains de ces membres représentent l'équipe Proféor au Conseil d'unité. Ils rendent compte des travaux lors d'une assemblée générale annuelle.



Cette équipe participe activement aux travaux réalisés dans les axes transversaux du laboratoire, en particulier l'axe « Pratiques langagières, écrits, culture » étudiées sous l'angle des écrits professionnels et l'axe « Professionnalisation » par ses travaux sur les relations école-entreprise.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les chercheurs contribuent à plusieurs masters et dans certains cas les coordonnent.

Dans le prolongement de cet investissement, cette équipe réunit, pour 5 HDR, 15 doctorants qui participent aux journées d'études et séminaires annuels de l'équipe. Ils sont également soutenus dans leur participation à des manifestations scientifiques externes et ont co-signé des publications avec leur directeur(trice) de thèse en lien ou non avec la participation à des recherches communes, ce qui témoigne d'un suivi attentif et continu, tout au long de la formation.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Les perspectives de travail de l'équipe sont clairement explicitées pour le prochain contrat et constituent un prolongement qui vient consolider l'orientation scientifique commune. Les travaux sont poursuivis sur les thèmes centraux pour cette équipe (relation école/entreprise ; processus d'orientation/insertion scolaire et professionnelle ; formalisation de l'activité et récit de l'expérience formative et professionnelle). L'équipe envisage également de s'engager plus fortement dans les travaux transversaux liés aux problématiques de santé dans le travail éducatif.

Conclusion

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

En se centrant sur l'action éducative en tant que «travail», l'équipe met en place des méthodologies permettant d'observer finement l'activité. L'enjeu, notamment dans les relations écoles/entreprises et dans l'orientation professionnelle est d'importance.

La production scientifique est abondante et de qualité et témoigne d'un fort ancrage régional quant aux retombées sociales des recherches en matière de liens avec le tissu socio-économique, un investissement national significatif dans l'animation des milieux de la recherche et une ouverture internationale en matière de partenariat.

Malgré l'important renouvellement de l'équipe ces dernières années, une dynamique collective soutenue a pu être entretenue notamment grâce à une politique régulière de recherches sur contrat.

Au titre du projet, il est envisagé la mise en place de 2 opérations de recherche supplémentaires.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

La visibilité des avancées de la recherche sur la notion conceptualisée par l'équipe de «travail éducatif» reste un objectif à atteindre.

La stabilité de l'équipe et de ses formes de pilotage devrait permettre de fixer des priorités et de distribuer davantage les responsabilités et investissements.

▪ *Recommandations :*

Il apparaît important de rendre visibles, par des publications intermédiaires, les travaux en cours, de manière à construire progressivement les réseaux et partenariats et permettre à la communauté d'identifier et d'exploiter les avancées. Cette mise en visibilité doit pouvoir constituer des éléments d'identité structurants pour l'unité.

Dans le projet de rapprochement des travaux sur l'orientation de ceux portant sur les relations école/entreprise, il serait préférable de ne pas limiter l'orientation à un moment de la transition école/entreprise et de prendre en considération sa dimension large en tant que processus continu tout au long de la vie. Il pourrait être utile, dans cette perspective, d'articuler les problématiques de l'orientation à la thématique de l'accompagnement dans l'axe transversal projeté : médiation, accompagnement et transmission.



Équipe 2 : Théodile - CIREL

Nom du responsable : M. Bertrand DAUNAY

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	24	18
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	6	5
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	3
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	3	4
N6 : Autres personnels contractuels(n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	5
TOTAL N1 à N6	39	35

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	14	
Thèses soutenues	14	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	7



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Connue pour ses travaux en didactique du français, l'équipe a élargi sa perspective et apporte une contribution appréciée aux approches comparées en didactique (ARCD Association pour des recherches comparatistes en didactique). L'actualisation régulière du Dictionnaire des concepts fondamentaux des didactiques (3^e éd.) traduit l'ambition d'inviter les chercheurs du domaine à des confrontations épistémologiques entre théories et méthodes. Cette équipe s'est également fait connaître par ses travaux sur les Littéracies universitaires (ANR internationale) et sur des travaux en linguistique de l'acquisition (ANR et colloque), en français langue étrangère (FLE) et en didactique des langues avec une dimension internationale (colloque de Bombay), mais aussi sur le sujet apprenant (projet de recherche spécifique). Les nombreuses opérations de recherche (16 recherches en partenariat aux niveaux régional et national, 9 projets de recherche avec différentes équipes internationales conduisent à une production substantielle de résultats avec un volume important d'articles dans des revues à comité de lecture (136), des ouvrages (20), directions de revue (36) et d'ouvrages (33). La contribution à des manifestations ne l'est pas moins avec des publications d'actes (83) et communications (93).

L'équipe contribue en outre à de nombreux comités scientifiques et à une cinquantaine de comités de rédaction ou de lecture de revues scientifiques. Plusieurs chercheurs assument des fonctions de rédacteurs ou co-rédacteurs en chef ou sont directeurs de collections.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Publications et contributions font référence et la notoriété nationale et internationale de cette équipe est incontestable dans son domaine dont rendent compte le volume de conférences invitées (45) et le taux de publications en langue étrangère (27 % des directions d'ouvrage, 18 % des articles et chapitres d'ouvrages). Outre les nombreuses responsabilités éditoriales, Théodile contribue à l'animation de 12 associations de chercheurs dans divers secteurs des didactiques disciplinaires et de la didactique comparée. Ces collaborations se traduisent également par l'organisation de colloques internationaux et l'animation de 9 réseaux nationaux et internationaux (par exemple, le projet VISA - vidéos de situations d'enseignement et d'apprentissage - en tant que structure fédérative de recherche constituée en réseau de 12 unités de recherche françaises et d'une américaine). La co-organisation de colloques ou symposiums internationaux (7), certains bilingues ou multilingues montrent sa capacité à mobiliser les chercheurs du domaine. Ainsi le contrat ANR Littéracies universitaires a réuni trois unités (américaine, britannique, française) donnant lieu à des publications (en anglais et en français), à l'organisation d'un colloque international et à l'obtention d'un prix (Fulbright 2009).

L'attractivité de l'équipe est également attestée par une augmentation notable des membres associés participant activement au séminaire mensuel et aux recherches de l'équipe (14 en 2008 ; 30 en 2013) et par l'accueil de 3 chercheurs étrangers qui contribuent aux travaux. Par ailleurs, la participation de ses membres à l'administration-gestion des espaces de travail scientifique permet de conclure à la reconnaissance de leur expertise : conseils d'associations de recherche (CS, CA, CEVU des établissements, UFR et départements) (12) ; instances institutionnelles (AERES, CNU 70^e et 7^e) (22), conseils d'école (6), conseils d'administration ou membre d'équipes de direction (4).

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

La production scientifique débouche sur une contribution avérée à l'environnement social, économique et culturel en termes d'ouvrages de vulgarisation (11) ou de chapitres (12), de publications dans des revues destinées aux milieux professionnels (32) et autres productions (138). Certaines productions (le Dictionnaire des concepts fondamentaux des didactiques par exemple) constituent une référence pour la communauté scientifique, mais aussi pour le secteur professionnel et celui de la formation. La coproduction avec des partenaires extra-académiques contribuent à l'émergence de nouvelles problématiques de recherche, inscrivant l'équipe dans une tradition de recherche constitutive des sciences de l'éducation par l'élaboration de questions de recherche à partir de questions de professionnels du domaine.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Le pilotage est pris en charge par la direction et la direction adjointe assistée d'un bureau composé de huit membres dont des représentants des professeurs, maîtres de conférences et doctorants de l'équipe. Certains de ces membres représentent l'équipe Théodile au Conseil d'unité. Ils rendent compte des travaux lors d'une assemblée



générale annuelle qui vient compléter l'assemblée générale annuelle de l'unité. Cette structuration est considérée comme permettant une prise de décision collégiale tant sur le plan scientifique, qu'administratif et budgétaire.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Les formations à l'initiative des enseignants-chercheurs de l'équipe (2 Masters) ou auxquelles ils contribuent (un quart d'entre eux, soit 6 membres sur 24, enseignent à l'Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education, ESPE) sont adossées à la recherche par la diffusion des connaissances scientifiques les plus récentes.

L'équipe (9 HDR) a suivi 26 doctorants en les plaçant dans de bonnes conditions : espace de travail spécifique, possibilité de participer aux recherches de l'équipe, au séminaire doctoral qui comporte sept séances dans l'année, ainsi qu'aux journées d'études de l'équipe et aux manifestations de l'unité. Cette équipe a ainsi obtenu un très bon taux d'insertion de ses docteurs dans l'enseignement supérieur : sur 14 thèses soutenues durant le contrat précédent (3 étrangers et 1 thèse récente), 9 ont été qualifiés aux fonctions de maître de conférences. Parmi ces 9 docteurs, 6 ont été recrutés sur des emplois de maîtres de conférences et 1 en tant qu'ingénieur de recherche.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Les orientations de recherche de cette équipe sont clairement explicitées. Elles portent sur les enseignements et les apprentissages disciplinaires et sur les didactiques des disciplines scolaires selon une approche comparatiste, critique et ouverte aux autres champs des sciences de l'éducation.

Les opérations de recherche projetées poursuivent et approfondissent les travaux engagés d'une manière bienvenue pour le milieu, et stimulante pour les spécialistes.

La question se pose cependant de savoir ce que la collaboration avec les chercheurs des deux autres équipes, en particulier grâce aux axes transversaux, apporte à la conception scientifique des objets auxquels s'intéresse l'équipe et en quoi ces échanges infléchissent le projet scientifique. Tel qu'il est énoncé, on pourrait penser que cette équipe pourrait conduire le même projet en dehors du CIREL.

Conclusion

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

Cette équipe solide s'appuie sur un héritage épistémologique et conceptuel qu'elle sait faire fructifier et régulièrement actualiser en ne craignant pas la controverse et l'ouverture aux apports d'autres approches.

Sa capacité de production est attestée en termes de publications et de manifestations scientifiques, de diffusion et d'animation du champ, de formation et d'engagement dans la vie du milieu.

Son apport théorique et méthodologique est apprécié, en termes d'approche comparatiste en didactique qui contribue aux débats inter-didactiques actuels en France et à l'étranger et qui permet de dialoguer avec le champ de la didactique comparée, domaine pour lequel plusieurs chaires professorales ont été créées depuis quelques années en France, en Suisse et en Belgique notamment.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

Le ratio de PR (4 pour 14 MCF titulaires) est faible au regard du volume et de la qualité de la production, de l'engagement dans des responsabilités et des actions d'expertise et du volume de thèses (20). L'équipe est, de ce fait, dépendant des ressources humaines externes (professeurs émérites et HDR associés).

Cette équipe risque de rencontrer des difficultés de recrutement dès lors qu'elle recherche des spécialistes de didactique qui travaillent selon des orientations proches de celles du CIREL (ouverture au dialogue inter-didactique, intérêt au-delà des contenus aux problématiques de l'action enseignante et de l'activité de l'élève, dans des contextes divers, intérêt pour les approches comparatistes, etc.).

▪ *Recommandations :*

La spécialisation et l'identité forte de cette équipe repose la question de l'identité épistémologique de l'unité et engage à une structuration qui mette davantage en jeu les relations inter-équipes, en envisageant une évolution importante des modalités d'organisation du travail scientifique.

L'intérêt scientifique des travaux produits par l'équipe et le nombre limité d'applications numériques, de publication de matériel pédagogique ou de propositions de formation ouvre une interrogation sur la pertinence de la



collaboration plus soutenue avec d'autres secteurs de recherche, à l'interne avec une équipe telle que Trigone, à l'externe avec des secteurs de développement d'environnements informatiques pour l'apprentissage humain (EIAH) de manière à promouvoir l'exploitation des résultats de la recherche sur des supports et des ingénieries de formation.



Équipe 3 : Trigone-CIREL

Nom du responsable : M. Mokhtar KADDOURI

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	18	17
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	4	6
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)		
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)		
TOTAL N1 à N6	24	25

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	21	
Thèses soutenues	12	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	8



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe Trigone produit de longue date (1988) des recherches sur la formation d'adultes en rendant compte des transformations et des mutations du domaine. Les travaux se centrent sur la conception, les usages et l'évaluation de dispositifs de formation en lien avec le développement professionnel (alternance, professionnalisation, validation des acquis de l'expérience - VAE -, environnements numériques), avec une attention particulière portée aux questions d'accompagnement et de formation des formateurs (écriture réflexive, rapport au métier). Les productions croisent le souci pragmatique de l'appropriation des résultats de la recherche par les terrains de la formation et celui d'une réflexion plus théorique, mais aussi éthique dans le domaine.

La production scientifique marque un saut quantitatif et qualitatif entre le contrat en cours et le précédent. En valeur absolue, le nombre d'articles à comité de lecture (60), d'ouvrages (5) et de chapitres (57) par rapport aux nombres de publications dans des actes (95) et de communications (93) témoigne d'une augmentation de la production orientée vers des supports qualifiants.

Par ailleurs, cette équipe a pris en charge l'organisation de 2 colloques internationaux francophones au cours des cinq dernières années, l'un portant sur des objets scientifiques travaillés par l'équipe, l'autre sur les méthodes qualitatives. Cette équipe contribue également à l'animation scientifique du domaine avec la création récente d'une nouvelle revue qualifiante (TransFormations-Recherches en éducation et formation des adultes) et la participation à des comités de rédaction ou de lecture de revues scientifiques (19).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Les travaux transdisciplinaires de cette équipe sont reconnus de longue date au niveau régional et national. Depuis quelques années, les activités nationales et internationales sont majorées. Le financement de deux professeurs invités atteste de son attractivité avec, en outre, le recrutement de 5 enseignants-chercheurs externes. L'obtention de divers financements externes et de partenariats divers ont permis de faire aboutir 14 opérations de recherche dont une subvention ANR attestant d'un rayonnement au-delà du bassin lillois et confortant la crédibilité de l'équipe sur ses objets de spécialité au plan national. L'équipe Trigone participe en outre au Réseau Intelligence de la Complexité qui regroupe l'Association pour la Pensée Complexe (APC) et le programme européen MCX (modélisation de la complexité). Un colloque international francophone en 2010, « Complexité, enjeux pragmatiques, théoriques et scientifiques de la conception d'artefacts à des finalités humaines » a fait l'objet d'un soutien important de l'université Lille 1 et a regroupé plus de 250 participants. Il a donné lieu à un ensemble de publications dont un ouvrage collectif.

Au niveau international, l'équipe est engagée dans 3 projets de recherche en partenariat avec des équipes d'établissements étrangers et 5 réseaux scientifique européens qui ont conduit en particulier à la co-organisation de 12 colloques ou symposiums internationaux entre 2008 et 2013.

Cette équipe fait état de la participation de ses membres à divers conseils (CS et CA) d'associations de recherche (6) et à plusieurs instances institutionnelles (AERES, CNU) (12).

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Depuis sa création (1988), l'équipe Trigone est connue pour ses recherches-actions et recherches-développements proches des terrains et conduites en partenariat avec les professionnels, le plus souvent en lien avec des commandes d'organismes publics ou privés ou en partenariat avec des institutions professionnelles régionales ou nationales. Cette équipe est donc, de longue date, fortement ancrée dans le territoire et connue de tous les acteurs de la formation des adultes en région. Ses travaux ont une audience nationale certaine et le récent recrutement (2013) d'un professeur dont les travaux sont en relation avec les réseaux nord-américains de la formation d'adultes montre le souci d'une ouverture à l'international. Elle est donc reconnue pour son expertise dans son champ de compétence et se trouve en conséquence souvent sollicitée par des organismes du domaine et des bailleurs de fonds de la recherche francophone.

Outre ses publications scientifiques, les chercheurs produisent également des articles dans des revues à destination de professionnels (18) ou d'autres types de revues (23), des ouvrages de vulgarisation (3) et une diversité d'autres publications (63).



Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Comme les autres équipes, le pilotage est pris en charge par la direction et la direction adjointe (membres élus par les membres de l'équipe) assistée d'un bureau composé de sept membres dont des représentants des professeurs, maîtres de conférences et doctorants de l'équipe. Certains de ces membres représentent l'équipe Trigone au Conseil d'unité. Ils rendent compte des travaux lors d'une assemblée générale annuelle qui vient compléter l'assemblée générale annuelle de l'unité.

Le directeur du CIREL actuel se trouve être également le directeur de l'équipe Trigone. Le comité souligne la clarté de l'organisation de l'équipe, fidèle à l'organisation de l'unité de recherche.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'encadrement de 21 doctorants est assuré par une équipe de 7 PR (dont 3 émérites), 1 MCF HDR et 5 MCF non HDR qui, sous la responsabilité des PR, participent au co-encadrement. Un séminaire doctoral réunit l'ensemble de l'équipe et de ses doctorants 5 fois dans l'année. L'équipe tient à jour des statistiques sur le devenir de ses doctorants : 7/10 sont salariés et occupent des fonctions dans le milieu de l'éducation ou de la formation d'adulte ; une petite moitié d'entre-eux a connu une évolution professionnelle significative à la suite de la soutenance ; sur les 29 thèses soutenues entre 2002 et 2009, 6 docteurs ont obtenu un poste de MCF.

Les doctorants sont très actifs et s'organisent de manière collective. Certains d'entre eux sont élus au bureau de l'équipe et au Conseil d'unité ; d'autres contribuent au groupe Formaqual sur la qualité en formation auquel ont été attribués un local et un soutien financier. Une politique d'aide financière a également été mise en place en 2011-2012 pour prendre en charge la participation de doctorants à des colloques, et plusieurs publications ont été co-signées avec un encadrant.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet scientifique de l'équipe reste centré sur sa spécialité. Quatre pôles structurent la vie scientifique pour le prochain contrat. Si l'analyse et la compréhension des dynamiques de transformations, de continuité et de rupture constituent le thème fédérateur des chercheurs, le projet ne dégage pas de concepts-clés qui feraient l'originalité de Trigone dans le paysage national. La dimension praxéologique et l'ambition théorisante demanderait de plus amples développements afin de mieux identifier les enjeux scientifiques et sociétaux annoncés, ainsi que la singularité de ce travail dans la communauté nationale et plus largement francophone en Sciences de l'Éducation.

Conclusion

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

L'activité de financement sur contrats est régulière sans pour autant minorer la production scientifique puisque l'organisation d'un colloque international a été suivie de publications dont un ouvrage collectif.

Héritière d'une culture de travail pragmatique fortement liée aux méthodes d'une recherche-action très engagée sur les terrains de la formation, l'équipe a su se mobiliser ces dernières années pour augmenter une production de résultats empiriques et conceptuels publiables dans des revues à comité de lecture, pour créer une revue aux normes de l'AERES et elle a renforcé l'accompagnement scientifique de ses doctorants.

Trigone a tissé des liens étroits avec de nombreux partenaires scientifiques et socio-économiques et participe à l'animation de plusieurs réseaux. Il est fait appel à cette équipe sur des terrains de recherche variés ainsi que pour des expertises, ce qui en fait un acteur incontournable du milieu de la formation des adultes du nord de la France, mais aussi du territoire français dans son ensemble.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

Cette équipe prend la mesure du fort renouvellement de ses membres entre 2014 et 2016 avec le renouvellement complet de ses PR (4) et d'un quart de ses MCF (3). Le risque est donc grand d'une déstabilisation du projet tel qu'il est formulé dans le dossier.

La proposition dans le projet de mise en place de 4 pôles permettant de consolider des thématiques de recherche à enjeux et la création de 2 séminaires communs pour travailler les transversalités entre les pôles serait judicieuse si Trigone était une équipe d'accueil autonome. Etant elle-même équipe dans une unité, le risque est celui d'une accumulation de subdivisions du travail scientifique (unité et ses axes ; équipe et ses pôles) et de niveaux différents d'engagement des personnels produisant dispersion et surcharge (multiplication des séminaires doctoraux,



des conseils et AG, des réunions de concertation et des niveaux de production). Cette situation apparaît d'autant plus préoccupante que l'équipe se projette en même temps dans une ouverture à l'international.

▪ *Recommandations :*

Les avancées réalisées ces dernières années en termes de conceptualisation des résultats empiriques, de publications scientifiques dans des revues qualifiantes et d'encadrement de doctorants dans ce sens sont à consolider, en particulier grâce à la qualité des recrutements prévus.

Des ajustements raisonnables du programme de travail entre le niveau de l'unité et celui de l'équipe sont à formuler clairement. Il s'agirait par exemple de prendre des mesures pour anticiper et accompagner les effets du renouvellement sur l'économie de fonctionnement de l'équipe, par exemple en étudiant la possibilité que les pôles ne soient pas coordonnés uniquement par des EC futurs retraités comme cela semble être le cas pour 3 d'entre eux.

L'identification ou la réaffirmation de l'identité épistémologique de l'équipe reste à expliciter, en vue d'augmenter sa visibilité nationale et internationale, et de faciliter, plus concrètement, le renouvellement de ses emplois ou bien en vue de mieux négocier l'articulation du travail scientifique avec les autres équipes en cas de restructuration importante (fusion des équipes autour d'un projet commun, et trois ou quatre axes).



4-bis • Analyse thème par thème

Cette partie présente les axes transversaux aux équipes de l'unité. En réunissant de manière opportuniste les membres de l'unité autour de projets de recherches qui concernent au moins deux équipes, le pilotage se fait davantage dans une logique de gestion de projet. Ils ne comportent donc ni responsables attitrés, ni effectifs stables (raison pour laquelle les tableaux de décomptes ont été supprimés de ces pages).

Les thématiques des axes et les travaux qui leur sont attachés sont l'occasion pour les membres de l'unité d'organiser des séminaires transversaux aux travaux de chaque équipe qui permettent les échanges en vue de produire des constructions partagées dépassant la réponse ponctuelle à des commandes.

Ces axes sont l'occasion de conduire chaque équipe à repenser ses frontières, ses objets et ses méthodes dans ses relations, confrontations, controverses avec les autres équipes. Ils sont un levier de production épistémologique, mais aussi de réflexion partagée et d'analyse sur les orientations communes à consolider ou à faire évoluer.

Thème 1 : Axe transversal « Pratiques langagières, écrits, cultures »

• Appréciations détaillées

L'objet qui définit cet axe transversal est justifié par un intérêt pour l'analyse des processus (enseignement, apprentissage, formation) sous l'angle des pratiques langagières définies selon une perspective anthropologique. Cette perspective transversale structure l'activité de chercheurs inscrits dans les trois équipes de l'unité autour de trois orientations principales : 1) le langage comme vecteur de transmission (2 opérations de recherche et un séminaire) ; 2) les pratiques langagières au travail dans les écrits d'acteurs et la mise en mots de l'expérience en tant qu'instruments de développement ou objet d'étude (3 opérations de recherche et plusieurs publications, des doctorales bi-nationales) ; 3) le rôle du langage dans la construction du sujet (1 opération de recherche, 1 colloque international et plusieurs publications).

Conclusion

▪ *Avis global sur le thème :*

La productivité scientifique de l'axe est indéniable, de même que son caractère fédérateur entre les équipes de l'unité car il permet de répondre à des demandes sociales et des mises en complémentarité de compétences au sein de l'unité. Il pourrait, plus que l'unité ne l'a fait dans le contrat précédent, être un levier de partenariats de recherche sur une thématique largement partagée dans la communauté.

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

Le travail de l'axe a suscité un questionnement épistémologique, utile à la construction identitaire de l'unité au-delà de la seule juxtaposition des équipes, du fait de la pluralité conceptuelle et de la diversité des usages induits par les trois notions principales qu'il aborde.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

Il n'est pas fait référence à la mise en réseau des orientations de recherche de l'axe avec ce qui se fait dans d'autres unités en France, voire à l'étranger, alors même que ces thématiques sont partagées.

▪ *Recommandations :*

Durant le prochain contrat, il s'agira d'accorder une fonction structurante plus importante à l'axe en faisant apparaître les opérations de recherche qui s'y inscrivent dans le programme de travail des équipes concernées, y compris en listant les chercheurs impliqués et en évaluant la part de leur temps de travail qu'ils réservent à ces opérations. Cette présentation devrait permettre d'éviter que l'organisation en axes apparaisse moins structurante que l'organisation en équipes, alors même que le rapport du CIREL s'efforce de montrer que les synergies entre équipes sont une réelle plus-value en ne se réduisant pas à des proximités occasionnelles dégagées *a posteriori* entre des opérations de recherche en réalité parallèles.



Thème 2 : Axe transversal « Professionalisation »

• Appréciations détaillées

Le travail scientifique conduit dans cet axe vise à comprendre les processus de professionnalisation au regard des phénomènes de déprofessionnalisation et/ou de perte de professionnalité. Plusieurs échelles d'analyse (micro, méso, macro) sont prises en charge dans l'étude des projets institutionnels, des projets collectifs, des projets personnels liés à un environnement de formation. Trois orientations de travail sont définies : 1) la professionnalisation des praticiens investis dans les activités éducatives (accompagnement du handicap) ; 2) l'étude des dispositifs de professionnalisation (analyse des rythmes de l'alternance) ; 3) les usages de la notion de professionnalisation dans les activités sociales (colloque sur l'expérience et la professionnalisation dans les champs de la formation, de l'éducation et du travail). Un colloque international en anglais a été organisé sur les limites de la formalisation de l'expérience professionnelle.

Conclusion

▪ *Avis global sur le thème :*

La mise en œuvre de ces orientations de recherche s'avère pertinente et a déjà produit des publications et des manifestations de qualité. Pourtant la désolidarisation des thématiques liées à la « professionnalisation » de celles qui sont attachées aux problématiques du « travail » plaide pour le rapprochement des deux axes concernés.

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

Cette thématique a une position stratégique au carrefour de préoccupations empiriques et théoriques présentes dans les 3 équipes de l'unité. Etant donnée la forte mobilisation dans l'espace social de la formation et du travail du concept de professionnalisation, cet axe transversal devrait continuer à donner lieu à des recherches liées à des commandes institutionnelles locales et nationales dans les années à venir.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

Isoler les problématiques de la professionnalisation par rapport à celles relatives au monde du « travail » n'apparaît pas pertinent.

▪ *Recommandations :*

Etant donnée la place importante que peut avoir cet axe au regard des activités de recherche conduites dans l'unité, la mise en visibilité d'une coordination formelle soutiendrait sa fonction structurante de l'unité en termes par exemple de : mise en complémentarité des compétences dans des travaux communs ; orchestration des initiatives (recherche, partenariats, publications) visant à rendre lisibles leurs conclusions. Un rapprochement avec l'axe « Travail, activité, pratiques » semble indispensable, dans la mesure où la professionnalisation traverse les trois thématiques de cet axe.



Thème 3 : Axe transversal « Travail, activité, pratiques »

• Appréciations détaillées

Cet axe regroupe des travaux qui puisent aux trois concepts énoncés avant de relever du domaine de spécialité de l'une des équipes de l'unité. Trois entrées d'analyse sont définies : 1) Le « faire » dans un champ éducatif qui recoupe plusieurs métiers (2 opérations de recherche dont une en partenariat avec une université chilienne, 1 séminaire doctoral sur le travail enseignant dans le cadre de l'école doctorale) ; 2) le « faire » des élèves ou apprenants (jeunes ou adultes) (recherche sous contrat) ; 3) les apprentissages, savoirs et compétences sous toutes leurs formes (plusieurs opérations de recherche, doctorales bi-nationales).

Conclusion

▪ *Avis global sur le thème :*

Plus que les trois concepts énoncés, la notion du « faire » est centrale dans cet axe, en se déclinant selon une diversité d'acteurs, englobant les concepts d'apprentissage, de savoir et de compétence, et se rapprochant ainsi des intérêts de l'axe « Professionnalisation ». Ces deux axes devraient structurer conjointement les travaux qui en relèvent.

▪ *Points forts et possibilités liées au contexte :*

Comme les autres axes, celui-ci répond au besoin de réunir des chercheurs des différentes équipes pour répondre à des demandes d'enquêtes ou d'expertises. Ces rapprochements autour d'objets sociaux et de questions pragmatiques conduisent à croiser différentes épistémologies en regroupant trois concept-clés susceptibles d'être mobilisés pour la compréhension des différentes modalités d'actions des protagonistes des situations éducatives au sens large, ce que des commanditaires locaux ou essentiellement territoriaux peuvent rechercher. A cet égard, l'affichage de cet axe constitue un attracteur de projets.

▪ *Points faibles et risques liés au contexte :*

Par sa thématique englobante, le thème de cet axe peut concerner la quasi-totalité des phénomènes qui se déroulent sur le terrain de l'action éducative. La conséquence est que la théorisation à partir des matériaux empiriques recueillis sur les terrains d'enquête pourrait s'en trouver affaiblie (par exemple, les apprentissages incidents et les formes d'éducation informelle justifieraient un axe). L'enjeu, en réalité, est de savoir si les axes transversaux doivent rester marginaux et donner l'occasion de conduire des recherches rémunératrices ou s'ils doivent prendre plus d'importance en contribuant à forger un projet scientifique pour l'unité.

▪ *Recommandations :*

La dimension prospective de cet axe doit être plus affirmée. S'il constitue une grille de lecture pertinente, mais *a posteriori* seulement, d'un certain nombre d'opérations de recherche et de valorisation des travaux de l'unité, l'axe ne permet pas encore d'indiquer de véritables directions de travail ou de formuler un programme de recherche. Les trois domaines couverts par les concepts de travail, d'activité et de pratique confèrent à cet axe un spectre large qu'il conviendrait de mieux délimiter, soit en retirant l'un des concepts, soit en complétant les trois concepts d'une expression explicative. La solution pourrait consister à le fusionner avec l'axe « Professionnalisation » sous un intitulé du type « Travail éducatif et professionnalisation » à affiner au cours du prochain contrat quinquennal.



5 • Déroulement de la visite

Date(s) de la visite :

Début : Vendredi 8 novembre 2013 à 08h30

Fin : Vendredi 8 novembre 2013 à 17h

Lieu(x) de la visite

Institution : Université Lille 3

Adresse (n° voie ville) : Domaine Universitaire du Pont de Bois BP 60149, 59653 Villeneuve-Cedex

Locaux spécifiques visités :

Laboratoire CIREL - UFR DECCID Départements Sciences Education et Sociologie (B3 306)

Bâtiment B - Niveau Forum +1

Déroulement ou programme de visite

8h 30 - 10h	Réunion à huis clos du comité
10h - 11h 30	Bilan Présentation générale, (y compris les axes transversaux) puis discussion Présentation par équipe, puis discussion
11h 30 - 12h 30	Projet Présentation générale, (y compris les axes transversaux) puis discussion Présentation du projet des 3 équipes puis discussion conclusive
12h 30 - 12h 45	Rencontre à huis clos avec les doctorants
12h 45 - 13h15	Rencontre avec les vice-présidents des Conseils scientifiques de Lille 1 et Lille 3
13h 15 - 13h 30	Rencontre avec la Direction de l'École Doctorale
13h 30 - 7h	Déjeuner et travail à huis clos du comité



6 • Observations générales des tutelles

Présidence

Fabienne Blaise

Présidente de l'université Lille 3

à

Monsieur Pierre Glaudes

Directeur de la section des unités de recherche de l'AERES

Villeneuve d'Ascq, le 29 janvier 2014

Objet : Observations des universités Lille1 et Lille 3 sur le rapport d'évaluation de l'unité de recherche CIREL (EA 4354) S2PUR150008140 - CENTRE INTERUNIVERSITAIRE DE RECHERCHE EN ÉDUCATION DE LILLE 0593561A

Monsieur le Directeur,

Les universités Lille3 et Lille1, ainsi que les membres du laboratoire CIREL, remercient le comité de visite AERES pour l'attention qu'ils ont portée aux travaux du laboratoire et pour le rapport d'évaluation provisoire reçu le 8 janvier.

Les membres du laboratoire souhaitent transmettre une réponse collégiale et par équipe aux remarques qui leur ont été faites, en espérant que celle-ci ne paraîtra pas trop longue mais qu'on saura y voir la volonté de poursuivre le dialogue engagé avec le comité. Elle est intégralement communiquée ci-dessous.

1- *La double articulation entre équipe et axes* constitue un enjeu stratégique dans la structuration du CIREL. Elle a fait l'objet d'un débat important au sein de l'unité durant le précédent quinquennal et tout le long de la préparation du rapport AERES. Elle a fait également l'objet d'un dialogue constructif avec les experts du comité pendant la visite d'évaluation. En cohérence avec les recommandations du comité, la discussion de ce point fera partie des ordres du jour des différentes instances du CIREL. Une attention particulière sera prêtée aux relations entre équipes et axes transversaux non seulement en termes de lisibilité mais également en termes de fécondation et d'enrichissement réciproques. Le rapport entre spécialisation par équipe et transversalité au niveau de l'unité sera fortement interrogé dans la perspective d'une structuration encore plus unifiée du laboratoire. Dans cette perspective, si le conseil de rapprochement des axes

« Professionnalisation et Travail, activité, pratique » nous paraît pertinent à mettre en œuvre, nous sommes interpellés par la phrase à la page 5 « les axes ne servant que de supports à la communication externe et à une activité plus rémunératrice ». En effet, de nombreuses activités (séminaires, symposiums, réponse à appels d'offre et recherches collectives, publications, formation doctorale) attestent d'un travail collaboratif intense entre chercheurs des différentes équipes.

2- Les remarques concernant la *gestion du financement de l'unité* trouveront leurs réponses dans les efforts déployés actuellement par les trois universités lilloises pour harmoniser les règles communes de financement et de gestion budgétaire des laboratoires en co-tuelles. Nous remercions vivement le comité AERES pour sa recommandation concernant la nécessité pour nous de « bénéficier du soutien d'ingénieurs d'études et de recherche » afin d'« assurer les tâches d'administration-gestion (fonctionnement quotidien, organisation de manifestations et d'activités scientifiques, prise en charge de publications collectives, gestion des réponses à appels à projet, montage de demandes de financement pour les doctorants ». Ce soutien va de pair avec l'importance pour l'unité de « se doter de critères conduisant à dresser des priorités afin de limiter suractivité et dispersion ».

3-Concernant les éléments propres aux équipes :

- - équipe Proféor-CIREL:
- En p. 12, dans la partie recommandation, les collègues soulignent que l'orientation est bien, comme le suggère le comité, envisagée comme phénomène social majeur, dans ses différents registres (social, politique, philosophique, individuel...). Celui-ci est bien saisi, dans une perspective large, comme un processus continu tout au long de la vie et comme éléments de l'intention sociale de professionnalisation. La suggestion d'articulation avec le quatrième et nouvel axe nous paraît judicieuse.
- Concernant la visibilité de la notion du travail éducatif, plusieurs parutions ont, comme cela avait été annoncé, succédé immédiatement à la visite : l'ouvrage coordonné par P. Champy-Remoussenard, *En quête du travail caché : enjeux scientifiques, sociaux, pédagogiques*, paru en janvier 2014 aux Editions Octares, le numéro des *Dossiers des Sciences de l'éducation*, « Le travail en évolution », coordonné par S. Labbé et P. Champy-Remoussenard, paru fin 2013, notamment.

- équipe Théodile-CIREL:

P.7 : L'équipe ne se retrouve pas dans la description succincte faite des spécificités de Théodile-CIREL, dont l'identité est présentée « autour [...] des didactiques et des sciences des objets et des jeux d'apprentissages ». Il y a là une référence à un paradigme théorique auquel les membres de l'équipe n'adhèrent pas collectivement, même s'ils peuvent le juger intéressant et qu'ils dialoguent avec ses promoteurs. Théodile-CIREL se définit et est reconnue plutôt comme une équipe spécialisée *autour des didactiques des disciplines, concernant particulièrement l'enseignement et l'apprentissage scolaires*.

En p. 14 (« Appréciation sur la production et la qualité scientifiques ») : il y a une ambiguïté dans la phrase suivante : « Connue pour ses travaux en didactique du français, l'équipe a élargi sa perspective et apporte une contribution appréciée aux approches comparées en didactique (ARCD Association pour des recherches comparatistes en didactique) ». La parenthèse donne à penser que les « approches comparées en didactiques » de Théodile-CIREL relèvent de l'approche de l'ARCD :

or, si l'équipe contribue aux travaux de l'ARCD, dont elle a organisé un colloque en 2011, ses approches divergent parfois, ce qui est normal dans le débat scientifique.

- équipe Trigone-CIREL

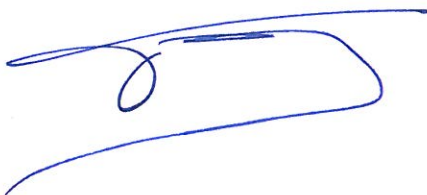
En p.18 « Interaction avec l'environnement » puis en p. 19, « conclusion », le comité de visite met de façon frappante l'accent sur le fait que l'équipe Trigone est fortement connue pour ses recherches-actions et recherches-développements. Certes, une partie des collègues (actuellement, une seule collègue MCF) se reconnaît de façon assumée dans cet héritage. En revanche, depuis le précédent quinquennal et plus particulièrement depuis les deux dernières années, l'équipe a confirmé son choix d'inscription dans des activités scientifiques dont l'objectif est triple : produire des recherches contribuant à alimenter en connaissances les sciences de l'éducation ; renforcer la formation scientifique de ses doctorants ; répondre à la demande sociale pour aider les praticiens et les décideurs dans leurs prises de décision.

Par ailleurs, il faudrait noter que durant le précédent quinquennal, l'équipe a fortement renforcé son ancrage international ce dont témoigne le nombre de colloques et de symposiums internationaux (12), des recherches avec des équipes étrangères (3) et de réseaux européens et québécois (5). C'est dans le cadre de ce renforcement déjà à l'œuvre que s'inscrit le recrutement de notre collègue PU en 2013.

Voilà la réponse que l'EA CIREL souhaitait donner aux membres du comité. En vous remerciant d'avance pour l'attention que vous y apporterez, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération la plus distinguée,

Fabienne BLAISE

Présidente de l'université de Lille3

A blue ink signature of Fabienne Blaise, consisting of a series of fluid, overlapping strokes.

Philippe ROLLET

Président de l'université de Lille1

A blue ink signature of Philippe Rollet, featuring a large, circular initial 'P' followed by several sweeping horizontal strokes.