

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Cref - Centre de recherches Éducation et  
Formation

### SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Paris Nanterre

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025**  
VAGUE E

Rapport publié le 05/03/2025



Au nom du comité d'experts :

Marie-Pierre Chopin, présidente du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Boulter, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Présidente :**

Mme Marie-Pierre Chopin, université de Bordeaux

**Expert(e)s :**

M. Cédric Fluckiger, université de Lille

Mme Nassira Hedjerassi, Sorbonne université (représentante du CNU)

M. Pierre Périer, université Rennes 2

## REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Élisabeth Bautier

## REPRÉSENTANTE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Mme Carole Brugeilles, université Paris Nanterre

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de recherches Éducation et Formation
- Acronyme : Cref
- Label et numéro : UR 1589
- Nombre d'équipes : 4
- Composition de l'équipe de direction : M. Gilles Séraphin (directeur) et Mme Fanny Salane (directrice adjointe).

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Les recherches menées au Cref portent sur les pratiques d'éducation, de formation et d'intervention et sont portées par l'analyse des processus éducatifs, de transmission et d'apprentissage et l'étude de dispositifs et de pratiques constituant les interventions éducatives, formatives et d'accompagnement. L'unité revendique des objets de recherche dits "d'interstices", se situant au cœur des sciences de l'éducation et de la formation (SEF). Deux objets transversaux ont été également travaillés au cours du contrat : la question des liens entre Capabilités, agency, actepouvoir, participation, émancipation et empowerment ; la question de l'engagement. Les thématiques se déclinent au sein des quatre équipes de l'unité.

L'équipe "Apprenance et formation des adultes" (Apford) analyse le rapport des adultes à la formation et l'optimisation des dispositifs d'apprentissage en formation d'adultes : dynamiques du rapport adulte à la formation (notamment obstacles résultants de la catégorisation scolaire) ; environnements et outils dits « innovants » ou « capacitants » (digitalisation, déploiement des formations à distance et des usages des IA), sociopédagogiques (organisation, influence des évolutions législatives et réglementaires), et ingénieriques (conception) ; autoformation des acteurs engagés dans des projets de formation ou dans des pratiques ou environnements générant des situations d'apprentissages informels (par exemple, l'expérience de la maladie chronique).

L'équipe "Savoir, rapport au savoir et processus de transmission" (SRSPT), ancrée dans l'histoire des idées et dans la clinique d'orientation psychanalytique, relie les sciences de l'éducation aux évolutions de la pensée (courants pédagogiques) et du contexte contemporain. Elle développe des travaux sur les enjeux actuels des phénomènes de transmission, notamment dans les métiers du lien. Deux objets sont travaillés : les conditions sociales et institutionnelles qui encadrent les actions et les gestes professionnels des individus ; le lien intersubjectif et la transmission psychique inconsciente en éducation et formation.

L'équipe "Crise, École, Terrains sensibles" (CETS) mène des recherches sur la crise en terrains dits "sensibles" et les institutions et les acteurs engagés dans des dispositifs d'intervention sociale, éducative, scolaire et pédagogique : les liens entre formes éducatives, logiques institutionnelles non éducatives (sanitaire, pénitentiaire...) et contextes sociétaux (conflits...) et les marges de manœuvre des acteurs et actrices dans des espaces physiques ou symboliques contraints ; les mises en crises (pédagogiques) et les évolutions des professionnalités de l'éducation et de la médiation ; le territoire et son développement à travers l'accompagnement de porteurs de dispositifs éducatifs et socioculturels en terrains sensibles.

Enfin, l'équipe "Éducation familiale et interventions sociales auprès des familles" (Efis) étudie les processus éducatifs au sein des familles ainsi que les dispositifs et pratiques d'interventions socio-éducatives auprès de ces mêmes familles.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Cref est un laboratoire historique des sciences de l'éducation sous la tutelle de l'université Paris Nanterre. D'abord intégré au Laboratoire de psychologie sociale et de sciences de l'éducation depuis le début des années 1970 puis autonome à partir de 1986 sous le nom de Laboratoire Éducation-Formation (LEF). Il devient le Centre de recherches Éducation et Formation (Cref) en 1992, autour de trois secteurs de recherche toujours présents : Savoirs et rapport au savoir ; Éducation familiale et Interventions sociales auprès des familles ; Crise, École, Terrains sensibles. Plusieurs créations ou subdivisions surviennent ensuite au sein du laboratoire, aboutissant à un fonctionnement en six équipes, de taille inégale, entre 2007 et 2012. Lors du contrat suivant quatre équipes ont été proposées : Apprenance et formation des adultes (AFA) ; Savoir, rapport au savoir et processus de transmission (SRSPT) ; Crise, École, Terrains sensibles (CETS) ; Éducation familiale et interventions sociales auprès des familles (Efis). Pour le contrat 2018-2023, cette organisation en quatre équipes a été reconduite, AFA devenant Apford (Apprenance, Formation, Digital) en 2020.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le Cref est affilié à la Fédération EPN-R « Éducation, Psychologie, Neurosciences » (EPN-R), qui regroupe depuis 2020 les sept unités de recherche des UFR SPSE et STAPS toutes spécialisées en sciences de l'éducation, psychologie et/ou neurosciences. Dans ce cadre, elle bénéficie de l'accès à une plateforme expérimentale (Espace Régine Scelles), comprenant des salles d'entretiens individuels et collectifs, une cabine réalité virtuelle, un Babylab, des salles d'expérimentation individuelle et collective. Elle est rattachée à l'École Doctorale 139 de l'université Paris Nanterre.

L'une des spécificités du Cref repose par ailleurs sur un adossement mutuel de chaque équipe à un parcours de Master de sciences de l'éducation et de la formation (CUEFR/Département des SEF). Les relations sont très importantes (cf. infra), au point d'avancer que ces formations constituent un réel environnement de recherche pour l'unité.

De façon usuelle, le Cref entretient des liens avec les instances scientifiques de son établissement, le Comité d'éthique de la recherche (CER) en particulier (un membre a été coprésident du CER SPSE de 2017 à 2020), et avec les activités liées au Label SAPS octroyé à l'UPN par le Ministère en septembre 2022. C'est dans ce cadre que le Cref a accompagné la création de la Chaire "Sciences avec la société pour le monde démocratique de demain" centrée sur la jeunesse, en partie adossée à la Fondation Paris Nanterre, et dirigée par deux membres du Cref.

### EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2023

| Catégories de personnel                                          | Effectifs  |
|------------------------------------------------------------------|------------|
| Professeurs et assimilés                                         | 7          |
| Maitres de conférences et assimilés                              | 18         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 0          |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 0          |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 2          |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>27</b>  |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 17         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0          |
| Post-doctorants                                                  | 0          |
| Doctorants                                                       | 59         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>76</b>  |
| <b>Total personnels</b>                                          | <b>103</b> |

### RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2023. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

| Nom de l'employeur      | EC        | C        | PAR      |
|-------------------------|-----------|----------|----------|
| U Paris Nanterre        | 25        | 0        | 2        |
| <b>Total personnels</b> | <b>25</b> | <b>0</b> | <b>2</b> |

## AVIS GLOBAL

Le Cref est une unité marquée sur la période évaluée par un renouvellement important de ses membres (départs de l'équipe ou en retraite, décès, recrutements de nouveaux enseignants-chercheurs). La période de l'évaluation coïncide ainsi avec une phase transitoire et transformatrice pour l'unité.

La question de l'*engagement dans la cité* caractérise les membres de l'unité, en accord avec la politique scientifique de l'établissement tournée vers la question de l'utilité sociale des sciences. Plusieurs actions ont été menées ou sont en cours pour faire exister l'unité de façon plus ferme, sans chercher à sortir du modèle pluri-équipe auquel tiennent les membres du Cref et qui ne nuit pas à la production scientifique. Parmi ces actions de transversalisation figurent la constitution de comités de suivi comprenant des membres de plusieurs équipes, l'organisation d'un colloque fédérateur pouvant être considéré comme un fait marquant sur la période évaluée ("Engagement dans la recherche, recherches engagées, recherches sur l'engagement : que nous disent les sciences de l'éducation et de la formation ?" 14-16 novembre 2023, université Paris Nanterre), le développement de projets de thèmes transversaux au cours du contrat (sur les liens entre Capabilités, agency, actepouvoir, participation, émancipation et empowerment et sur la question de l'engagement ayant abouti au colloque précité) et enfin la mise en oeuvre de projets qui associent des membres de plusieurs équipes (par exemple sur les enfants victimes de dérives sectaires). Ce travail du commun pourrait être renforcé dans les années à venir du fait que chaque équipe se confronte à des objets très contemporains (vulnérabilité, laïcité) susceptibles de permettre des coopérations scientifiques plus importantes et de porter des projets de recherches d'envergure, si le Cref en voyait la nécessité scientifique.

Sur la période évaluée, l'unité assume en effet davantage un développement de ses activités de recherche reposant sur des contrats reposant sur ses relations avec des partenaires de proximité (associations d'éducation populaire par exemple). Ce choix reste viable au plan financier, puisque le budget de l'unité est très confortable, particulièrement pour une équipe (Efis), et qu'il ne nuit pas à la production de l'unité au plan scientifique. Les publications de l'unité s'inscrivent dans des revues de qualités en SEF (*Revue française de pédagogie*, *Carrefours de l'éducation*, etc.) et se déploient au niveau international (à titre d'exemple, coordination d'un numéro spécial de la revue *Children & Society*, en langue anglaise). Tout en proposant des contributions scientifiques sur des thématiques originales (comme par exemple l'ouvrage de synthèse sur les savoirs francophones disponibles sur l'éducation en prison, publié en 2021 par les éditions électroniques de l'Unesco - <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-03388616>), les productions du Cref concernent aussi la transmission d'héritages académiques importants pour la discipline, à l'instar du cycle de six conférences sur la transmission (disponibles en ligne) témoignant de l'aboutissement de la carrière scientifique de Claudine Blanchard-Laville. Ces formats originaux sont également mobilisés à destination d'acteurs plus éloignés des espaces académiques, comme le site Internet [jeunesdequartier.fr](http://jeunesdequartier.fr) conçu pour accompagner la publication de l'ouvrage *Jeunes de quartier. Le pouvoir des mots* par une chercheuse de CETS.

L'activité de l'unité est ainsi qualitative et convaincante, le Cref est associé à des contrats importants : le projet Pop-Part (les quartiers populaires au prisme de la jeunesse), le projet COCOSO financés par l'ANR, le projet AtOri (accompagnement des personnes âgées handicapées) financés par le PPR Autonomie, ou un projet Horizon Europe par exemple. Le mode partenarial est cependant très développé au sein de l'unité et structurant pour le Cref, mais il peut être générateur d'usure ou cantonner les productions de l'unité à des périmètres qu'elle voudrait pouvoir dépasser.

Il reste que l'intensité de l'activité développée par les membres du Cref est manifeste et traduite par un fait marquant pour l'unité : le portage de quatre revues reconnues dans les SEF, dont une dite "d'interface" (*Cliopsy*, *Savoirs*, *Revue internationale d'éducation familiale* et *Spécificités*).

Au vu de cet ensemble d'éléments, le comité atteste la qualité du travail fourni au sein du Cref. Il indique néanmoins, signe du potentiel de développement de l'unité, que la spécificité revendiquée par l'unité autour du travail des marges et des interstices ne transparait pas aussi clairement que l'on pourrait l'attendre dans les objectifs plus opérationnels de l'unité. Au plan conceptuel, ces notions restent en effet peu questionnées au niveau du projet scientifique global, alors que nombre de productions (cf. domaine 3) pourraient y contribuer. De la même manière, il semble que l'expertise, du moins l'expérience, du Cref en matière de sciences participatives ne se traduit pas encore par la construction de savoirs ou de méthodes de recherche susceptibles d'être partagées au-delà de son périmètre.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

## A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le comité note le soin avec lequel l'unité a repositionné les recommandations réalisées et a indiqué comment elle les avait traitées.

Les premières pointaient les déséquilibres constatés dans le volume des productions des équipes et des chercheurs, dans les collaborations internationales et appelaient un développement des publications en langue étrangère. L'unité a pu s'engager dans le soutien aux publications en langue étrangère en finançant de l'aide à la traduction. Ainsi 61 articles ont été publiés dans des revues classées en langue étrangère (58 en anglais, trois en espagnol) et 25 chapitres de livres sur 96 publiés (22 en anglais, deux en allemand, un en italien). Le Cref a aussi tenté de renforcer son inscription dans des réseaux nationaux en organisant en novembre 2023 le colloque international intitulé : "Engagement dans la recherche, recherches engagées, recherches sur l'engagement : que nous disent les sciences de l'éducation et de la formation ?"

Le second domaine de recommandations concernait l'organisation et la vie de l'unité, au plan de sa capacité à disposer de supports administratifs lui permettant de gérer la progression des contrats obtenus. Sur ce domaine, bien que le nombre de contrats ait doublé, les supports administratifs n'ont pas évolué, ce qui a conduit les personnels en poste à des situations de surmenage. En revanche, l'importance de reconstituer le vivier d'enseignants-chercheurs de l'unité après une baisse des effectifs sur le contrat précédent s'est traduit, grâce au soutien de l'établissement, par l'obtention du renouvellement de postes vacants (départs en retraite) et la création de quatre nouveaux postes de maître de conférences.

Enfin, le troisième domaine de recommandations portait sur les perspectives scientifiques à cinq ans et la faisabilité du projet porté par l'unité, relativement au déséquilibre entre les effectifs des équipes et à la répartition des responsabilités. Sur ce point, le Cref revendique que l'organisation en quatre équipes a pu montrer son efficacité et a veillé à assurer le renouvellement des postes sur chacune. Alors que le précédent comité avait préconisé un resserrement des thématiques et des objets d'étude de chaque équipe, le Cref s'est engagé dans un processus de transversalisation autour des deux thèmes identifiés dans la section précédente (liens entre Capabilités, agency, actepouvoir, participation, émancipation et empowerment ; question de l'engagement), reconfigurés l'issue du contrat autour de quatre nouveaux thèmes transversaux : 1/ Celui des mutations contemporaines de la relation éducative et formative ; 2/ des enjeux de filiation(s), d'affiliation(s) et d'identité(s) ; 3/ Du care et de la vulnérabilité ; 4/ et des empreinte(s) de différentes formes de socialisation (cf. trajectoire).

L'unité favorise la communication par une liste de diffusion créée en 2020 et un bulletin d'information, *Le Cref en bref*, diffusé trimestriellement depuis 2022. Plus largement, les occasions de rencontre entre les membres du Cref se sont accrues, du fait de la mise en œuvre de comités de suivi de thèse inter-équipes, des formations doctorales ou des journées d'études, ouvertes aux étudiants et étudiantes de M2, et qui sont l'occasion de faire intervenir les EC de différentes équipes. Enfin, les démarches collectives ont aussi concerné la question des méthodes (analyses statistiques de données) et des épistémologies et ont conduit à la mise en œuvre de plusieurs recherches inter-équipes comme celle intitulée "Les enfants victimes de dérives sectaires : dénombrer et comprendre". L'ensemble de ces éléments a conduit les membres du Cref à ne pas mettre en œuvre la recommandation d'un double rattachement des enseignants-chercheurs sur une équipe principale et une autre secondaire.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

### DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

#### Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le Cref présente des objectifs scientifiques cohérents travaillés par quatre équipes aux thématiques bien identifiées et situées dans une perspective praxéologique revendiquée, tournée vers l'amélioration des pratiques éducatives et formatives. L'unité se distingue par un fort dynamisme éditorial et des collaborations académiques, renforçant sa visibilité. Toutefois, la faiblesse numérique de certaines équipes et le manque de soutien administratif pourraient limiter la pérennité de certaines dynamiques, mettant en danger certaines initiatives scientifiques prometteuses.

### Appréciation sur les ressources de l'unité

Le Cref démontre une forte capacité à obtenir des financements (1,469 M€ sur la période), en particulier en participant à des projets européens (Horizon, Erasmus+) et des collaborations locales et associatives, renforçant son ancrage sociétal. L'augmentation des contrats doctoraux illustre également ce dynamisme. Cependant, l'inégalité de répartition des ressources entre équipes, le manque de soutien administratif et l'insuffisance des locaux fragilisent sa capacité à porter lui-même des recherches plus ambitieuses.

### Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le Cref se distingue par un engagement important dans la gouvernance de l'université Paris Nanterre, ce qui garantit une cohérence entre sa politique scientifique et les directives institutionnelles en matière d'importance donnée à l'utilité sociale de la recherche, mais aussi en matière d'éthique, de science ouverte et de gestion des ressources humaines. Par ailleurs, l'unité respecte les principes de parité et de non-discrimination, renforçant son attractivité et son exemplarité institutionnelle.

## *1 / L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Comme dit précédemment, l'unité est organisée en quatre équipes aux thématiques et aux objectifs bien identifiés. Une telle organisation est vécue par les membres de l'unité comme efficace et dynamique, les objets et approches théoriques et méthodologiques sont bien identifiables, même si le déséquilibre entre les équipes fait courir un risque (détaillé dans la partie suivante) quant à la pérennité de cette structuration. La cohérence des travaux se lit dans l'analyse effectuée dans le DAE des classes de lexiques utilisés dans les titres des ACL. Ce dynamisme se manifeste encore par un fort investissement éditorial dans des comités de rédaction de revues notamment, qui sont bien en cohérence avec les thématiques des équipes. Les équipes jouent donc un rôle organisateur et structurant du travail scientifique de l'unité.

Dans leurs recherches, certaines équipes distinguent les enjeux de connaissance des enjeux praxéologiques, comme l'amélioration de dispositifs "innovants" ou "capacitants" pour Apford ou en comptant les acteurs de l'intervention sociale (familles, professionnels, pouvoirs publics) comme destinataires des recherches pour Efis. Mais c'est en réalité toute la politique scientifique de l'unité qui est pensée comme étant "tournée vers l'amélioration des pratiques éducatives et formatives". Plusieurs contrats financés par des partenaires institutionnels attestent cette orientation praxéologique, comme "Construire ensemble la politique parisienne de protection de l'enfance" (en partenariat avec la Ville de Paris), "Non scolarisation et déscolarisation à Mayotte : dénombrer et comprendre" (en partenariat avec quatre associations œuvrant dans le champ de l'accompagnement à l'enfance) ou encore la recherche-action "pauvreté et développement du jeune enfant, influence compensatoire d'un accueil en collectivité de qualité", menée avec la ville de Grigny. Le colloque "Engagement dans la recherche, recherches engagées, recherches sur l'engagement" participe encore de cette orientation. L'unité donne donc à voir une recherche "impliquée", en prise avec les attentes de la société, comme cela sera détaillé dans le domaine 4 de ce rapport d'évaluation.

Par ailleurs, suivant les recommandations du rapport précédent, les équipes collaborent autour d'axes transversaux (thématique CAPE et celle de l'engagement) qui se sont renforcés, favorisant des synergies et une visibilité collective des travaux au sein de l'unité. Les encadrements doctoraux inter-équipes ainsi que les recherches inter-équipes se sont renforcés, comme celle concernant "les enfants victimes de dérives sectaires". Quatre nouveaux thèmes ont ainsi émergé, qui doivent être mis en oeuvre dans le prochain contrat (Mutations contemporaines de la relation éducative et formative ; Enjeux de filiation(s), affiliation(s) et identité(s) ; Care et vulnérabilité et Empreinte(s) de différentes formes de socialisation).

Enfin, les objectifs scientifiques du Cref sont pensés en lien avec la stratégie de l'établissement sur l'innovation sociale, qui vise l'utilité sociale de la science en lien avec les acteurs et actrices de terrain, par ses objets (vulnérabilité sociale, engagement...), mais aussi ses démarches en matière de science ouverte, d'éthique, de science avec et pour la société, etc.

## Points faibles et risques liés au contexte

Si les équipes présentent l'avantage d'une cohérence, elles présentent un déséquilibre des forces important, qui avait fait l'objet d'une recommandation lors de la précédente évaluation, mais qui n'a pu être que partiellement comblé par une politique de répartition des recrutements. Les évolutions actuelles des effectifs rendent deux équipes très fragiles, notamment en termes d'encadrement, pour produire des thèses contribuant à atteindre les objectifs escomptés.

Le manque de soutien administratif, au niveau budgétaire ou juridique est identifié comme "la principale difficulté" par l'unité, en ce qu'elle engendre une surcharge de travail pour les chercheurs, risquant de freiner certaines initiatives scientifiques, en renonçant par exemple à porter certains projets faute d'un personnel d'appui suffisant.

Enfin, sur un mode plus strictement scientifique, la spécificité revendiquée par l'unité autour du travail des marges et des interstices (cf. section thématiques) ne transparait pas clairement dans les objectifs plus opérationnels de l'unité. Au plan conceptuel, ces notions restent en effet peu questionnées au niveau du projet scientifique global de l'unité, alors que nombre de productions (cf. domaine 3) pourraient y contribuer.

### *2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité dispose d'un budget récurrent d'environ 32 k€, que viennent compléter des ressources propres importantes, quoiqu'inégalement réparties entre les équipes (voir les points faibles et risques ci-dessous). Le Cref a obtenu un financement significatif de 1,469 M€ sur la période actuelle, illustrant sa capacité à obtenir des financements grâce à des projets pertinents et en lien avec les besoins sociétaux et son orientation praxéologique revendiquée. Les projets européens, tels qu'Horizon et Erasmus+ constituent la principale source de financements, suivis par des partenariats avec 14 associations et fondations (Œuvre de secours aux enfants, Jean Coctet Thiais protection de la jeunesse, plusieurs contrats avec la Direction Régionale de la cohésion sociale etc.). Notamment les contrats doctoraux ont fortement augmenté pendant le dernier contrat, avec 23 financements, dont 13 en contrat Cifre, ce qui est un nombre important comparativement à d'autres unités. Une grande partie des fonds provient de collaborations avec des collectivités locales, des associations et des institutions publiques, renforçant l'ancrage sociétal des recherches. Le rapprochement avec la fédération EPN-R a permis de bénéficier de ressources matérielles nouvelles, locaux ou outils (comme la plateforme Régine Scelles).

## Points faibles et risques liés au contexte

L'unité note le manque de ressources humaines, au niveau du suivi administratif, budgétaire, juridique, pointant notamment le fait que l'insuffisance de l'appui à la recherche l'a conduite à renoncer à porter des projets, obérant ainsi ses possibilités financières.

Les ressources propres, notamment liées aux projets, sont très inégalement réparties entre les équipes (par exemple, l'équipe Efis bénéficie d'une part importante des ressources).

Une partie importante des projets financés est liée à l'orientation praxéologique des travaux de l'unité qui double l'enjeu de production de connaissances. Ainsi, comme le rappelle le DAE, "une grande partie provient des collectivités locales et des associations". Existe dès lors un risque que les objets de recherches soient définis et imposés par les financeurs et non pas liés aux enjeux scientifiques plus fondamentaux que cherche à travailler le Cref. Cela peut aussi poser un risque de durabilité si ces collaborations diminuent ou s'interrompent ou si les travaux du Cref l'amenaient à adopter des points de vue critiques sur les discours ou les pratiques des institutions financeuses.

Bien que l'appartenance à la fédération EPN-R ait permis de bénéficier de ressources nouvelles, l'unité fait part d'une insuffisance de locaux, ceux actuels étant vétustes, mal isolés et inadaptés pour organiser des événements scientifiques d'envergure ou offrir des espaces de travail suffisants aux doctorants.

- 3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le Cref participe de manière importante à la gouvernance de l'Université : vice-présidence recherche, deux membres du CA, un du Service Formation Continue & Alternance (SFCA), etc. Cela lui permet de définir sa propre politique en cohérence avec celle de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines, mais aussi de science ouverte, éthique, science avec et pour la société.

Par ailleurs, l'unité a engagé des actions pour promouvoir une démarche écoresponsable, avec un groupe de travail actif depuis 2022. Ces pratiques se manifestent par exemple dans l'organisation de manifestations scientifiques visant à réduire l'empreinte carbone et la mutualisation des ressources dans une logique de sobriété.

Le Cref est également activement impliqué dans le comité d'éthique de la recherche (CER) de l'université Paris Nanterre. L'unité veille à respecter les principes de parité et de non-discrimination dans ses recrutements et l'accueil de doctorants, notamment avec des financements diversifiés et inclusifs.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Aucun risque n'a été identifié pour cette référence.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Le Cref affiche une forte attractivité qui s'est renforcée sur plusieurs plans. C'est une unité qui montre sa capacité à obtenir des projets de recherche dont le nombre et le montant cumulé ont fortement progressé (doublement des contrats et quatre fois plus de dotations depuis le précédent mandat). Un tiers de ce budget porte sur des projets européens, témoignant de la dimension internationale des recherches, même si le Cref n'en est à l'heure actuelle pas porteur. Le colloque international "engagement" témoigne également de cette attractivité doublée d'un objectif de transversalité entre équipes, utile à la cohésion de l'unité. Cette montée en charge de l'activité et l'accroissement de l'attractivité a permis le recrutement de nombreux chargés de recherche (12 postes), bien que ce développement soit inégal selon les équipes.

- 1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.
- 2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.
- 3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.
- 4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.

## Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

Le Cref s'insère dans l'espace européen de la recherche en contribuant de façon significative à des projets d'envergure (pour le moment portés par d'autres unités mais grâce auxquels il obtient néanmoins des financements), comme, par exemple, une participation à un projet Horizon Europe (de près de 450 k€). Ce positionnement se traduit au travers notamment de publications internationales dans plusieurs langues (anglais, espagnol, portugais) et une diversité de revues (cf. domaine production). Son attractivité au niveau international s'est traduite également par l'accueil de quatre chercheurs invités (Brésil, Royaume-Uni, Italie, Québec) au cours de la période évaluée. Et c'est au niveau plus local que l'unité est très bien identifiée et sollicitée pour mener des projets de recherche, cette attractivité participant à l'augmentation significative (doublement) du nombre de contrats (au nombre de 31 sur la dernière période : trois contrats avec la Direction régionale de la cohésion sociale, huit avec des municipalités du territoire, en particulier dans le domaine de la protection de l'enfant et de la jeunesse, mais aussi des contrats nationaux avec l'Observatoire national de la protection de l'enfance) et à l'accroissement du budget de l'unité, puisque l'ensemble de ces contrats a permis le financement de 12 postes de chargés de recherches (post-docs) sur la période évaluée. L'unité manifeste également son attractivité par sa participation au projet Pop-Part (les quartiers populaires au prisme de la jeunesse) financé par l'ANR et au projet AtOri (accompagnement des personnes âgées handicapées) financés par le PPR (Plan Pluriannuel de recherche dans le cadre de France 2030).

Du point de vue de l'accompagnement de ses personnels, l'unité a développé une démarche dite de transversalisation et de renforcement des complémentarités, associant plus étroitement les différentes équipes autour d'objets et d'objectifs communs. Cette visée utile à la dynamisation interne de l'unité s'est traduite par l'organisation d'un colloque international : "Engagement dans la recherche, recherches engagées, recherches sur l'engagement : que nous disent les sciences de l'éducation et de la formation ?". Le Cref affiche sa volonté de poursuivre dans cette direction en développant, par exemple, le co-encadrement de thèses par des membres de différentes équipes ou les réponses collectives à des appels à projets. Concernant ces derniers, un projet ANR (ANR Pop-Part « Les quartiers populaires au prisme de la jeunesse ») et un projet ONPE (Observatoire National de la Protection de l'Enfance) sont deux projets dits sélectifs portés par l'unité au cours de ce mandat. Ce travail de transversalisation pourrait permettre à l'unité de se positionner de façon plus systématique sur de tels AAP.

Enfin, le soutien apporté aux doctorants s'est quant à lui traduit par le financement de thèses pour un tiers d'entre eux (20 sur 58), en progression sensible sur les dernières années. L'intégration des chercheurs et doctorants au sein de l'unité a été renforcée : journée d'accueil des nouveaux, liste de diffusion pour les doctorants, une Brève bi-mensuelle (*Le Cref en bref*) permettant d'informer sur la vie du laboratoire, ses projets et activités.

## Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

On note un fort déséquilibre de l'activité scientifique basée sur l'obtention de contrats au profit d'une seule équipe (85 % des contrats et du budget pour l'équipe Efis). La démarche de transversalisation, si elle se poursuit, pourrait contribuer à lisser cet effet. De même, le co-encadrement de thèse progresse au sein de l'unité, mais la préparation et promotion de collègues HDR semble relativement en retrait et pose la question des conditions données pour y accéder.

Comme déjà pointé pour le domaine 1, l'unité dispose de personnels d'appui et de gestion efficaces mais elle juge ces moyens insuffisants pour faire face à l'activité de l'unité et répondre de manière satisfaisante aux nombreuses sollicitations qui lui sont adressées. L'accueil de chercheurs invités est une préoccupation clairement affirmée du Cref mais le déficit logistique limite cette ambition. De même, l'absence d'espaces collectifs équipés (bureaux) pour les chercheurs et les doctorants en particulier limite les opportunités d'échanges et de rencontres sur un mode plus informel et nécessaire à la socialisation et à l'intégration au monde de la recherche.

En outre, il a été difficile pour le Cref d'assurer pleinement l'accompagnement de ses membres les plus en difficulté (abandon de doctorants, enseignants-chercheurs en disponibilité...). Ce point est mis à l'ordre des priorités du prochain contrat. Il s'agit notamment de faire preuve d'une vigilance accrue quant aux signes d'usure professionnelle de collègues.

Enfin, en lien avec son identité scientifique marquée par la logique d'utilité sociale et de sciences participatives, le Cref n'a pas la possibilité dans le cadre des réglementations de sa tutelle de reconnaître le statut de "chercheur associé" à ses membres qui participent pourtant aux productions collectives ; ce qui ne lui permet pas de rendre justice au travail de chacun ni de rendre visible l'ensemble de la production scientifique du Cref. L'équipe fait également face, en lien avec cet enjeu, à une attente de validation du Règlement intérieur déposé en novembre 2020.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

### Appréciation sur la production scientifique de l'unité

Le Cref est caractérisé par une dynamique de publication tout à fait satisfaisante pour chacune des quatre équipes, même si ces dernières investissent parfois de façon importante leurs propres revues. Les productions renvoient clairement aux thématiques annoncées dans chaque équipe. Les publications en langue étrangère sont plus nombreuses que dans le précédent contrat, conformément aux recommandations du précédent rapport et l'équilibre trouvé entre production de savoirs à destination des mondes académiques et des mondes socio-économiques est à saluer.

- 1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.
- 2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.
- 3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

L'unité présente un travail d'analyse lexicale intéressant, effectué sur les titres des articles ACL publiés par les membres du Cref. Ce dernier montre la place de la réflexivité de l'unité sur sa production (posture originale et intéressante pour orienter sa politique scientifique). Il permet aussi de faire apparaître la singularité thématique de chaque équipe de façon convaincante, chacune d'elle se positionnant comme dominante dans une (parfois deux) classe(s) statistique(s) identifiée(s) par l'analyse lexicométrique : Apford ("adulte" et "formation"), SRSPT ("clinique" et "orientation psychanalytique"), CETS ("quartier populaire", "jeune", "école", "laïcité"), et Efis ("enfance", "accueil", "protection", "social", "travail"). L'analyse laisse aussi apparaître une dernière catégorie de publications, bien moins importante en nombre, caractérisée par des mots clés jugés plus transversaux.

Au plan quantitatif, les productions du Cref, doctorants inclus, sont équitablement distribuées (relativement à leurs effectifs) entre les équipes, avec une moyenne légèrement supérieure pour SRSPT (23 articles ACL pour Apford, 51 pour SRSPT, 41 pour CETS, 66 pour Efis). Il est à noter qu'une part importante (40 %) de ces publications est réalisée dans le cadre des revues portées par l'unité. Il s'agit en un sens d'un point fort de l'unité, qui se dote des moyens permettant de diffuser ses résultats de recherche, dans chaque équipe : la revue *Savoirs* pour l'équipe Apford, *Cliopsy* pour SRSPT, la revue d'interface *SpécificITÉS* pour CETS, et les *Revue Internationale de l'éducation familiale* et *Recherches Familiales* pour Efis. Ces cinq revues (quatre revues ACL, une revue « Interface ») sont répertoriées dans les listes du CNU en sciences de l'éducation.

Un point fort de l'unité concerne le mouvement d'internationalisation de ces publications, entrepris conformément aux précédentes recommandations du Hcéres. À titre d'exemple, un numéro spécial de la revue *Children & Society*, en langue anglaise, sur la place des émotions en foster care, auxquels plusieurs enseignants-chercheurs du Cref ont participé, a été codirigé par une membre d'Efis. Un article en langue anglaise sur la manière dont les nationaux-populismes saisissent l'institution a également été publié par un membre de CETS, dans le cadre d'un projet de publication européen interdisciplinaire (non porté par l'unité) sur les extrêmes-droites et l'éducation. Le sujet étudié ici est jusqu'à aujourd'hui un angle marginal des SHS sur ce champ politique (notion d'*education gap*). Il fait ainsi écho à la revendication de l'unité de travailler dans sur les interstices en éducation et en formation.

L'un des points forts de l'unité est de poursuivre deux objectifs du point de vue de sa production. D'une part, l'unité entend de façon pertinente contribuer à la production et diffusion de savoirs académiques. À titre d'exemples : un article d'épistémologie portant sur la conception relationnelle de la connaissance chez le sociologue allemand Karl Mannheim a été publié (équipe SRSPT) pour étayer une approche clinique pensant conjointement socialisation et création de connaissance tacite et explicite ; un ouvrage de référence de la formation des adultes en France (*Traité des sciences et des techniques de la formation*) a été retravaillé au sein de l'équipe Apford pour une cinquième édition, sous la direction de deux membres et d'un ancien docteur de l'équipe ; un cycle de six conférences sur la transmission a été réalisé au sein de SRSPT (disponibles en ligne) pour témoigner de l'aboutissement de la carrière scientifique de Claudine Blanchard-Laville et en réaliser une

synthèse à destination du plus grand nombre ; enfin un ouvrage de synthèse sur les savoirs francophones disponibles sur l'éducation en prison a été publié en 2021 par les éditions électroniques de l'Unesco - <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-03388616>). D'autre part (et en lien avec ce dernier point), les productions du Cref se traduisent sur différents supports, marquant l'enjeu d'utilité sociale bien identifié dans les objectifs de l'unité (cf. D1 mais aussi D4). À titre d'exemples : deux rapports d'accompagnement recherche ont été publiés en 2023 par SRSPT pour restituer le travail effectué dans le cadre de la recherche "Fragile(s)", l'un avec le dispositif « Cité Éducative » de La Courneuve, l'autre avec l'OMAC (office municipal d'action citoyenne) de la commune de Torcy ; un site Internet ([jeunesdequartier.fr](http://jeunesdequartier.fr)) a été conçu pour accompagner la publication de l'ouvrage *Jeunes de quartier. Le pouvoir des mots* par une chercheuse de CETS, dans le but de rendre les résultats de la recherche accessibles à un public diversifié (académique et non académique).

### Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Si la gestion de plusieurs revues reconnues en SEF est un réel atout de l'unité, le risque serait d'augmenter le part déjà significative (40 %) de publications sur de tels supports.

Par ailleurs certaines publications investissent plus clairement que d'autres la question des marges et interstices présentée comme centrale dans l'identité de l'unité. L'on ne voit pas à ce stade clairement comment de telles productions nourrissent concrètement le projet de l'unité au sens où leurs résultats par exemple ne semblent pas réinvestis dans le projet global de l'unité.

## DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

### Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

Le Cref se caractérise par une préoccupation, partagée par les quatre équipes, d'inscription dans la société. Historiquement, l'unité développe des interactions fortes et soutenues avec la société civile et le monde non académique (secteur social, collectivités, secteur culturel, économique). L'ancrage territorial fort se traduit par de nombreuses demandes d'interventions qui vont jusqu'à des financements de recherches (cité éducative de Saint-Denis, hôpital Sainte-Anne, associations caritatives). Le Cref expérimente des démarches de recherches ancrées (participatives/collaboratives/co-construites) et des modalités de présentation qui se veulent innovantes (théâtre, clown, webséries). Le Cref est également très engagé à l'échelle de l'université dans le projet « Science avec et pour la société » (une membre chargée de mission).

- 1/ *L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non-académique.*
- 2/ *L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 3/ *L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

### Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Les interactions avec l'environnement local constituent historiquement l'ADN du Cref et l'un de ses points forts, d'autant plus que l'unité privilégie des recherches participatives, des recherches actions, des interventions-recherches, des accompagnement-recherches, pour lesquelles une attention particulière est accordée aux sujets, qui par définition ne sont pas des objets de recherche voire co-construisent les recherches. Cette attention se matérialise par la co-rédaction de rapports de recherche (par exemple le rapport co-écrit avec un groupe de parents dont les enfants sont suivis par les services de l'aide sociale à l'enfance de Paris), qui constitue même une politique de signature pour l'équipe CETS. Cette attention aux interactions avec le monde social se matérialise également par une intense et systématique activité de retour sur les recherches menées auprès des acteurs et terrains concernés. De plus, depuis septembre 2022, le Cref participe au développement de l'axe « Partager » du projet "Sciences in Cité" de l'UPN, à la création de la Chaire "Sciences avec la société pour le monde démocratique de demain" centrée sur la jeunesse.

Comme déjà évoqué dans le domaine 3, outre les supports classiques de diffusion vers le grand public (média audio/télévisuels, presse écrite), l'unité expérimente d'autres formats de présentation : création théâtrale, production d'audio-séries (une web-série consacrée à la prévention de la délinquance, l'homophobie, le trafic de drogue, la violence intrafamiliale, le harcèlement scolaire et les rivalités inter-quartiers), mise en ligne de vidéos d'un cycle de six conférences sur la transmission, création d'une mallette contenant des outils d'enseignement de l'interprofessionnalité dans le champ social.

En cohérence avec ses objets et ses approches de recherches, le Cref intervient de manière significative auprès des sphères professionnelles, militantes, scolaires, plus largement auprès du grand public sur des débats de société tels la laïcité, objet de nombreuses invitations médiatiques.

### Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Si le CREF a travaillé à trouver un équilibre pour ne pas se couper de l'ADN de cette unité de recherche (par son histoire, sa préoccupation de l'utilité sociale de ses recherches, ses objets, ses choix d'approches) tout en répondant aux exigences des productions scientifiques, aux normes académiques, aux questions éthiques, les sollicitations importantes du terrain, les forces humaines inégalement partagées entre les équipes exposent à des difficultés à maintenir cette ligne.

La préoccupation de faire des retours aux terrains et acteurs concernés, de faire des recherches avec (et non sur) le monde non académique est très coûteuse sur le plan temporel, alors que des postes d'appui à la recherche sont limités pour cette unité. Enfin, l'exploitation scientifique des recherches avec est inégalement réalisée par les quatre équipes. Il apparaît par ailleurs au comité que le Cref pourrait aller plus loin que ce qu'il produit actuellement pour identifier la pleine plus-value scientifique de cette façon de faire de la recherche.

## ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

La période évaluée a constitué une phase de transition importante, comme cela a été dit dans l'avis global, du fait d'un fort renouvellement de l'unité, et du souci de consolider chaque équipe tout en travaillant à identifier ce qui peut faire unité : le colloque "Engagement" est à ce titre indice de la transition. Pour la suite, le Cref dessine trois perspectives interdépendantes. La première concerne l'organisation de l'unité du point de vue du bien-être au travail de ses membres et du soutien aux doctorants du point de vue des publications et des communications notamment. La seconde, plus directement scientifique, concerne le développement de recherche sur les quatre thématiques transversales émergentes (les mutations contemporaines de la relation éducative et formative dans le cadre des grands enjeux contemporains sociétaux, écologiques et technologiques actuels ; l'empreinte (scolaire, familiale, territoriale, formative, des pairs) des différentes formes de socialisation et d'éducation; les enjeux de filiation(s), d'affiliation(s) et d'identité(s) ; et enfin, le care et les vulnérabilités. Cette perspective scientifique devrait engager de façon pertinente le renforcement des réflexions éthiques au sujet de la participation d'acteurs non scientifiques aux recherches menées au sein du Cref et la poursuite du partage des connaissances dans le cadre de la science ouverte. Ces deux éléments permettront à l'unité de continuer à faire du Cref, selon leur expression, "un espace de recherche commun et partagé". Enfin, la troisième perspective concerne l'articulation entre recherche et formation, dans le cadre notamment du déploiement d'un doctorat européen (COCOSO - financement Marie Curie).

## RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

### *Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité*

Les équipes présentant un déséquilibre important des forces et certaines équipes se disant dans l'incapacité de mener leur activité de recherche dans une situation de pénurie, l'unité devra continuer à veiller à ce que les forces investies reflètent ses priorités scientifiques. Les recrutements de cette année vont dans ce sens et le comité encourage l'unité à poursuivre les années suivantes.

Le manque de soutien administratif est une entrave réelle au travail scientifique, et des moyens devront être trouvés de surmonter cette difficulté, soit par des financements pérennes, soit par des financements sur projets. Cela pourrait par ailleurs permettre des formes de mutualisation des ressources entre les équipes, qui sont très diversement impliquées dans les projets financés.

Pour éviter que l'activité de recherche ne soit dictée par les nombreux financeurs de l'activité du Cref, il convient de maintenir une distinction nette entre ce qui relève de la posture de recherche et de la posture d'expertise. Ces questions faisant déjà l'objet d'un travail au sein de l'unité, le comité encourage le Cref à poursuivre les discussions et à profiter de sa place dans la recherche socialement impliquée pour contribuer à la production de connaissance dans ce domaine.

### *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

La production scientifique s'est renforcée et diversifiée, mais la part importante des publications hors revues qualifiantes du champ peut constituer un point de vigilance pour le prochain mandat afin de gagner en visibilité et reconnaissance au plan national et international. La poursuite de la démarche de transversalisation, sans être exclusive d'une autonomie de chacune des équipes, peut permettre l'identité scientifique du Cref. Une telle démarche peut également contribuer à atténuer les déséquilibres entre équipes, en termes notamment de portage des contrats de recherches et d'encadrement de doctorants. S'agissant de ces derniers, la question des conditions d'accueil et de socialisation au monde de la recherche reste posée et l'allocation de moyens matériels et logistiques (salle, bureaux...) pour les activités et liens au sein de l'unité s'impose comme une nécessité. Cet enjeu de moyens (espaces partagés) et de lien peut constituer un levier afin de mieux prévenir, par cette intégration collective, les différentes formes d'épuisement professionnel signalées sur le précédent mandat.

### *Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique*

L'unité, et partant chacune de ses équipes, est invitée à tirer profit comme elle le fait des revues scientifiques et d'interface dont elle assure le portage, mais en restant vigilante pour diversifier les supports de ses propres publications et réguler ainsi le recours important (40 %) à ses propres revues pour diffuser ses productions.

En lien avec le domaine 1, certaines publications investissant plus clairement que d'autres la question des marges et des interstices (présentée comme centrale dans l'identité de l'unité), le comité recommande de mieux examiner comment ces productions nourrissent concrètement le projet du Cref au sens où les conceptualisations qu'elles proposent, voire les résultats qu'elles présentent, pourraient consolider (du moins rendre plus visibles) les objectifs et les positionnements scientifiques originaux de l'unité.

### *Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société*

Les quatre équipes développent de manière séparée et inégale des actions en direction de ou avec la société, qui peuvent s'avérer chronophages alors que les personnels en appui sont jugés en nombre insuffisant. La vigilance doit être maintenue pour tenir l'équilibre entre les exigences d'une production scientifique et les réponses aux nombreuses sollicitations dont le Cref fait l'objet de la part des mondes professionnels, militants et associatifs. L'unité gagnerait à penser de manière transversale et articulée ces activités.

# ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

**Équipe 1** – Apford : Apprenance, Formation, Digital (Apford)

Nom du responsable : M. Olivier Las Vergnas

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe Apford se consacre à l'étude des rapports des adultes à la formation et à l'apprentissage, avec un double objectif : comprendre les dynamiques qui sous-tendent ces rapports et optimiser les dispositifs de formation. Elle s'appuie sur le cadre théorique issu de la convergence de la psychologie sociocognitive, de la sociologie dispositionnelle et de l'ergonomie de langue française. Trois axes principaux structurent ses recherches : le premier ("Dynamiques individuelles et sociales de la formation") explore les attitudes, motivations et déterminants biographiques des adultes en formation, en tenant compte de facteurs comme l'empreinte scolaire, les obstacles liés à la catégorisation scientifique scolaire et les influences sociales. Cette approche vise à éclairer les mécanismes favorisant ou freinant les parcours de formation, notamment dans des contextes de reconversion professionnelle ou de formation continue ; le deuxième ("Innovations technopédagogiques et environnements capacitants") porte sur l'impact des outils numériques et des dispositifs dits *capacitants* sur les apprentissages, sur les évolutions technopédagogiques (digitalisation, IA), les dimensions sociopédagogiques (organisation et cadre législatif) et les approches ingénieriques (conception et déploiement des dispositifs) ; le troisième enfin ("Analyse des pratiques d'apprentissage informelles et formelles") s'appuie sur la notion d'autoformation pour étudier les pratiques d'apprentissage informelles dans divers contextes, comme les environnements familiaux ou professionnels, mais aussi dans des situations spécifiques comme celles liées à la gestion d'une maladie chronique, pour mieux comprendre les apprentissages concrets des individus et ouvrir des perspectives pour des dispositifs plus inclusifs et adaptatifs.

Depuis 2005, l'équipe a développé et élargi la notion d'*apprenance*, qui structure une grande partie de ses travaux. L'apprenance englobe à la fois les dimensions formelles et informelles de l'apprentissage, tout en intégrant une perspective thématique qui enrichit les pratiques éducatives et les environnements formatifs. Les recherches de l'équipe Apford nourrissent des réflexions interdisciplinaires et produisent des résultats concrets pour la conception de dispositifs de formation plus efficaces. En intégrant des dimensions technologiques, pédagogiques et sociales, ses travaux apportent des réponses pertinentes aux défis contemporains de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe Apford a pris des mesures pour répondre aux recommandations formulées dans le rapport d'évaluation précédent, en particulier dans le cadre de l'amélioration de rapports entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Tout d'abord, elle a renforcé ses collaborations interdisciplinaires, en veillant à ce que les chercheurs de différents domaines puissent échanger de manière plus fluide et bénéficier de perspectives variées. L'équipe a également pris des mesures pour mieux soutenir les jeunes chercheurs et renforcer leur participation à des projets compétitifs, en leur offrant des opportunités de formation et de mentorat. Enfin, la politique de publication a été révisée afin d'encourager la visibilité internationale des travaux réalisés au sein du laboratoire, tout en assurant une meilleure diffusion des résultats auprès des parties prenantes externes.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

| Catégories de personnel                                          | Effectifs |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Professeurs et assimilés                                         | 1         |
| Maitres de conférences et assimilés                              | 4         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 0         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 0         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 0         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>5</b>  |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 1         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |

|                                                         |           |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| Post-doctorants                                         | 0         |
| Doctorants                                              | 16        |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b> | <b>17</b> |
| <b>Total personnels</b>                                 | <b>22</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Avec un professeur et quatre maîtres de conférences, l'équipe Apford est une unité de taille modeste qui travaille dans le domaine de la formation des adultes à partir de la notion d'apprenance. Articulant enjeux théoriques et praxéologiques, l'équipe produit de la connaissance sur les pratiques et dispositifs "innovants" et "capacitants" en formation des adultes, et cherche à optimiser les dispositifs d'apprentissage. Cela conduit à des partenariats renforcés avec des acteurs du domaine, comme une collaboration avec le Service de Formation Continue. Elle affiche une forte cohérence conceptuelle autour de l'apprenance, lisible dans les publications ou les thèses encadrées et un bilan de publications dense.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le changement de nom de l'équipe en 2020 témoigne d'un changement d'objet, de l'autoformation (qui demeure un objet de l'équipe) à la notion d'apprenance et la prise en compte du numérique, avec une attention d'une part au rapport à la formation et aux parcours de formation, d'autre part aux environnements et dispositifs technopédagogiques. Les objectifs de l'équipe sont pensés comme articulant enjeux de connaissance et enjeux praxéologiques, avec la mise en avant de l'enjeu d'optimisation des dispositifs d'apprentissage. Cela a conduit à renforcer la politique partenariale de l'équipe, avec des professionnels de l'ingénierie et de Recherche & Développement. Le rapprochement actuel avec le Service de Formation Continue de l'Université et la nomination d'un membre de l'équipe en tant que chargé de mission du Learning Lab vont dans ce sens.

La notion d'apprenance, au centre du travail scientifique de l'équipe, fait l'objet d'un travail théorique qui se lit dans les publications et les thèses encadrées au sein d'Apford. Elle agrège les trois perspectives identifiées par l'équipe : les dynamiques du rapport adulte à la formation, les environnements et outils « innovants » ou « capacitants » et l'analyse des pratiques d'apprentissage « concrètes » des acteurs engagés dans ces environnements.

L'équipe est numériquement resserrée, ce qui est à la fois un avantage pour organiser un travail cohérent, mais comporte un risque (identifié comme principale faiblesse dans l'analyse SWOT du DAE), notamment en termes d'encadrement, qui sera détaillé dans la partie suivante. On peut toutefois saluer le fait qu'en ce qui concerne le renouvellement du potentiel d'encadrement de l'équipe, un maître de conférences est en train de réaliser son HDR et l'équipe l'a engagé dans des co-encadrements doctoraux.

Une dimension méthodologique nouvelle est annoncée, autour de l'instrumentation des méthodes de recherche et d'analyse automatisée des données, qui a donné lieu à un travail important au sein de l'équipe (15 séances de travail par an).

L'équipe présente un bilan de publications important en termes quantitatifs (avec presque cinq articles ACL par enseignant-chercheur). Elle assume la direction de la revue savoirs. En revanche, les colloques scientifiques et les ouvrages scientifiques ont été moins investis, avec six communications seulement.

Malgré sa taille modeste, l'équipe parvient à entretenir des liens internationaux, essentiellement francophones avec le Québec, plusieurs pays africains, mais on note aussi des participations, collaborations et invitations dans des pays non francophones (comme l'implication dans le "International Hall of Fame of Adult Education" de l'université d'Oklahoma, des séminaires en Afrique du Sud, Uruguay, Grèce, Niger, Japon ou encore un travail de relation et de formation avec les universités palestiniennes (dans le cadre d'un projet Erasmus + porté par les universités de Lille, Berlin et Manheim).

Plusieurs membres de l'équipe font l'objet de sollicitations pour des expertises (Hcéres, jury PIA3...) ou des responsabilités ou organisations de manifestations scientifiques. L'équipe contribue aussi à la structuration du champ disciplinaire, en participant à des sociétés savantes comme l'AECSE (Association des enseignants-chercheurs en sciences de l'éducation : une enseignante-chercheuse de l'équipe est membre du CA) et le FFFOD (forum des acteurs de la formation digitale), mais aussi des engagements spécifiques, comme l'implication dans le bureau de l'association de la Revue *Savoirs*.

Enfin, les thèses encadrées au sein de l'équipe reflètent les thématiques de l'unité, avec des travaux doctoraux portant sur les "pratiques réflexives de personnes vivant avec une maladie chronique", "l'apprenance [comme] facteur de résilience", "la place de l'utilisateur dans la professionnalisation des infirmiers...", les "difficultés individuelles d'accès aux mathématiques", "de l'employabilité à l'apprenance", "innovation pédagogiques dans la formation professionnelle", "l'engagement du sujet adulte [...], paradoxe de l'apprenance" ou encore "apprenance et équipes de travail". Cela confirme une cohérence conceptuelle et une orientation claire et structurée de l'équipe autour de questions partagées et le rôle central de la notion d'apprenance.

## Points faibles et risques liés au contexte

Avec un professeur et un professeur émérite, l'équipe encadre 14 doctorants, ce qui est beaucoup et pose la question d'une sur-sollicitation des encadrants, même si l'équipe ne considère pas la situation comme une contrainte mais comme une nécessité liée à sa stratégie d'intégration des anciens étudiants en Master présentant des projets pertinents. De même, l'équipe note que l'instabilité de ses membres et sa petite taille limite les capacités de proposer et mener des projets de recherche d'ampleur. Le recrutement prévu lors du départ en retraite prochain du directeur d'équipe ainsi que le passage de l'HDR d'un maître de conférences au sein de l'équipe sont des signes encourageants, mais l'équipe demeure structurellement fragile. L'approche de l'équipe Apford possède une cohérence théorique importante, mais la question se pose de l'apport spécifique de cette approche aux questions centrales traitées par le Cref sur les questions des marges et interstices des situations éducatives.

Des participations à la vie des sociétés savantes sont annoncées, mais, par ces responsabilités, le comité se demande quelle est leur participation effective à la structuration de la recherche.

L'équipe travaille principalement avec des partenaires locaux et internationaux francophones (Québec, Afrique). Elle développe des relations via Erasmus+. Si l'équipe présente un bilan de publication important en termes quantitatifs, les colloques scientifiques et les ouvrages scientifiques ont été moins investis, avec six communications seulement.

Un dernier risque est à signaler : les enjeux de l'équipe sont pensés comme articulant production de connaissance et enjeux praxéologiques, avec la mise en avant de l'enjeu d'optimisation des dispositifs d'apprentissage. Cela pose la question des articulations entre ces deux enjeux et les postures de recherche et d'expertise, notamment les risques d'instrumentalisation ou de minoration des enjeux de recherche. Les réflexions partagées au sein du Cref sur les questions d'engagement constituent une opportunité pour l'équipe de penser plus collectivement ces questions.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

S'appuyant sur le cadre théorique issu de la convergence de la psychologie sociocognitive, de la sociologie dispositionnelle et de l'ergonomie de langue française, l'équipe mettra l'accent sur ce qu'elle identifie comme étant les dimensions endogènes, exogènes et pratiques des apprentissages des adultes.

Les principales priorités de recherche incluront l'ingénierie pédagogique hybride, l'apprentissage expérientiel en situation de travail, ainsi que les problématiques liées à la santé et à la vulnérabilité sociale. En lien avec ses formations (DU et Master), les doctorants seront impliqués dans des projets autour de thématiques telles que l'efficacité de la formation des adultes, les environnements personnels d'apprentissage, l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la formation, et l'e-learning informel.

L'équipe mettra également en place des stratégies de coordination pour favoriser la mutualisation des travaux, notamment à travers des séminaires annuels, des ateliers en ligne et des mini-communautés thématiques.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Si la cohérence des objets et cadres théoriques mobilisés pour les travailler sont bien explicités, il conviendra que l'équipe clarifie ce qu'elle entend apporter au projet global du Cref, notamment en ce qui concerne le travail sur les marges et les interstices de la formation dès lors que le Cref, en tant qu'unité, souhaite créer des objets transversaux de recherche.

Étant donné le faible nombre de communications dans des colloques scientifiques, l'équipe pourrait cibler quelques colloques francophones ou internationaux afin de contribuer à faire connaître ses approches et résultats au sein de communautés scientifiques qui partagent ses intérêts.

L'articulation entre les enjeux et les postures de recherche et d'expertise sont une question travaillée au sein du Cref, l'équipe Apford pourrait rendre plus visible sa participation à ces réflexions sur les objets qui lui sont propres.

**Équipe 2 - SRSPT :** Savoir, rapport au savoir et processus de transmission

Nom de la responsable : Mme Françoise Hachtuel

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe SRSPT a pour objet central le rapport au savoir, approché selon deux directions : une approche historique et philosophique des conditions, contextes et enjeux épistémologiques de la circulation des idées et de la transmission au sein des institutions ; et une approche clinique d'orientation psychanalytique des mécanismes psychiques individuels et groupaux, à l'œuvre dans les pratiques de transmission et d'accompagnement, dans les métiers du lien.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La question des effectifs était posée, avec le départ à la retraite de plusieurs professeurs. À la faveur du soutien de l'établissement, et du mode de fonctionnement du Cref, l'équipe a pu bénéficier de la création d'un poste de maître de conférences. L'équipe a reposé sur trois enseignants-chercheurs statutaires, trois professeurs émérites (dont deux encore très actives au sein de l'équipe), deux MAST et un support d'ATER. Le recrutement d'un professeur a eu lieu en septembre 2024. La question des financements était également posée par les recommandations précédentes, car la répartition de la dotation récurrente du Cref est au prorata des membres statutaires. L'équipe a su trouver des sources de financement propre, notamment par son réseau de professionnels (des MAST, des personnes en lien avec le parcours Clinique de la formation du Master adossé à cette équipe). Cela s'est traduit par la participation à deux projets : le projet « Interventions Autonomisantes dans l'Accompagnement des Personnes âgées et Handicapées » (« AtOri ») en réponse à l'APP ANR « Autonomie, vieillissement et handicap » dans le cadre du programme "France 2030" ; l'autre projet, « EducEurop », bénéficie d'un financement européen (programme Erasmus+). À cela s'ajoutent des conventions de recherche établies avec des partenaires associatifs ou institutionnels (tels que la Cité éducative de La Courneuve, l'office municipal d'action citoyenne de la commune de Torcy, un établissement de l'ADAPEI 53 situé à Laval), ainsi qu'un financement plus modeste obtenu de la MSH Paris Nord dans le cadre d'une réponse à AAP.

La production des doctorants et docteurs s'est sensiblement améliorée. Un accompagnement a été mis en place pour soutenir cette activité. Le comité invitait également l'équipe à encourager ses doctorants à demander la qualification. Cette recommandation a été partiellement entendue en raison du profil des doctorants, déjà en activité professionnelle. Pour autant, six demandes de qualifications ont été obtenues et une docteure a été recrutée comme maîtresse de conférences dans une autre université.

En réponse à la question de la diffusion auprès du grand public, deux membres de l'équipe ont assuré l'expertise de deux expositions à destination des jeunes publics — *Contraires et Fragile(s)* — à la Cité des sciences et de l'industrie. Dans le cadre du projet ANR, une auteure-metteuse en scène a été recrutée pour la mise en forme théâtrale des résultats. Faute de ressources humaines, les autres pistes envisagées (podcasts et fascicules, pages Wikipedia, article de vulgarisation dans des médias tels AOC ou *The Conversation*) n'ont pas pu être mises en œuvre.

L'équipe a également cherché à développer les collaborations internationales, celles nouées de longue date avec le Brésil et l'Argentine ont été ralenties par le contexte Covid et la situation politique de ces pays. De nouvelles pistes se dessinent avec l'Allemagne, portées par l'un des Mast germanophones et une doctorante binationale : codirection de thèse avec la Freie Universität de Berlin, traduction d'un texte historique de K. Mannheim. Enfin, sur le plan des publications, l'équipe a également ciblé des revues internationales.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

| Catégories de personnel                             | Effectifs |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| Professeurs et assimilés                            | 1         |
| Maitres de conférences et assimilés                 | 2         |
| Directeurs de recherche et assimilés                | 0         |
| Chargés de recherche et assimilés                   | 0         |
| Personnels d'appui à la recherche                   | 0         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b> | <b>3</b>  |

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 6         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |
| Post-doctorants                                                  | 0         |
| Doctorants                                                       | 11        |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>17</b> |
| <b>Total personnels</b>                                          | <b>20</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Avec une professeure et deux maîtres de conférences, l'équipe est une unité de très petite taille qui travaille sur le rapport au savoir sous l'angle psychanalytique et historico-philosophique. Cette équipe a contribué à la structuration de l'approche clinique d'orientation psychanalytique sur le plan national, à sa consolidation et à son renouvellement sur le plan théorique et méthodologique. L'activité de publication est soutenue, ainsi que l'implication dans les revues de ce champ. Malgré sa petite taille, l'équipe a su varier les sources de financements de ses recherches et de ses doctorants, en réponse aux recommandations du précédent rapport.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe SRSPT est l'une des héritières du Cref, qui travaillait le rapport au savoir, selon une approche clinique. Malgré les reconfigurations et les problèmes d'effectifs, l'équipe poursuit le travail de structuration du champ de la clinique d'orientation psychanalytique en sciences de l'éducation et de la formation, en participant à la création de l'association et de la revue *Cliopsy*. Ce champ de recherche, très pointu, est maintenant bien installé dans la communauté SEF. C'est dans ce champ que l'équipe est reconnue et rayonne. Le recrutement dans d'autres universités de personnes formées dans cette équipe contribue à son essaimage et à son développement au-delà de l'UPN.

Plus largement, l'équipe est bien insérée dans les réseaux de recherche en France et à l'international développant des approches cliniques en lien avec les champs connexes (psychosociologie et sociologie) : centre international de recherche et de formation à l'intervention psychosociologique (Cirfip, dont la présidence est assurée par des membres de l'équipe), réseau de sociologie clinique sud-américain.

L'activité de publication est soutenue, d'une part dans les revues du champ (notamment la revue de référence *Cliopsy*, que l'équipe a créée), d'autre part dans d'autres revues renommées en SEF (*Nouvelle Revue de Psychosociologie*, *Télémaque*, *Penser l'éducation*).

SRSPT a démontré sa capacité à trouver des financements pour la plupart de ses projets, ce qui compense la faible dotation récurrente : on peut citer le projet Habitat (financé par la MSH Paris Nord), ou encore la recherche (financée par l'ANR) sur les pratiques d'accompagnement à l'autonomisation des personnes en situation de vulnérabilité handicap et/ou vieillissement.

Point particulièrement remarquable, sur la période évaluée, 15 soutenances ont été organisées, ce qui représente près de la moitié des soutenances du Cref pour le contrat.

De nouvelles perspectives ont été développées, en lien avec les questions sociétales actuelles et les recrutements réalisés : crise environnementale, inclusion, fragilité, vulnérabilité. Outre les partenariats, elles ouvrent des sources de financement et ces perspectives croisent le nouvel objet de transversalisation envisagé, la vulnérabilité.

Sur le plan méthodologique, outre l'entretien clinique de recherche, marqueur historique de l'équipe, l'équipe a développé les dispositifs groupaux d'orientation psychanalytique comme outils de recueils des données ainsi que l'accompagnement-recherche et elle propose une méthodologie ancrée (le pendant de la théorie ancrée).

## Points faibles et risques liés au contexte

Le développement de l'équipe au cours du contrat est très lié à la professeure émérite, pionnière du champ clinique d'orientation psychanalytique qui continue à être très active. Il serait important de considérer la façon dont l'équipe pourra poursuivre et/ou renouveler ces approches.

De même, la perspective philosophique (histoire des idées) est portée par une professeure émérite. La pérennisation de cet axe de travail se pose.

Par ailleurs, les ressources de l'équipe sont très limitées en termes d'encadrement : la professeure suit déjà sept thèses.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

SRSPT continue de placer la notion de rapport au savoir, selon de nouveaux développements, en termes d'objets, de terrains, de méthodologies au centre de ses travaux. Elle s'intéresse à la fois aux processus de transmission, et aux effets de ces pratiques et des recherches sur ces processus sur les personnes impliquées. L'équipe a intégré de nouvelles problématiques sociétales (environnement, inclusion...), le tout intriqué avec l'histoire des idées. Le contexte (post-)covid a ouvert une piste jugée prometteuse par cette équipe : la question de la vulnérabilité y compris pour le développement de projets transversaux inter-équipes.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

La question de la viabilité de cette équipe avec des forces vives si limitées se pose, même si des ressources humaines ont été obtenues — notamment la mise au concours sur un poste de MCF qui a permis la mise au concours d'un des postes de professeur vacant occupé par deux MAST.

L'activité conséquente repose sur les trois membres statutaires, et sur l'investissement de personnels non permanents, voire précaires : d'une part les émérites, d'autre part les ATER, les MAST, les professionnels en lien avec le Master adossé à l'équipe.

Au regard de ces forces limitées (même en anticipant le recrutement d'un professeur), le projet annoncé paraît très ambitieux. Un resserrement serait souhaitable, en attendant de disposer des ressources (humaines) suffisantes, pour effectivement permettre aux maîtres de conférences de se lancer dans le processus de l'HDR, pour éviter le risque d'épuisement, d'usure observée par ailleurs au sein du Cref.

Il y aurait lieu de ne pas démultiplier les chantiers et de ne pas en ouvrir de nouveaux, de prioriser des orientations, des projets envisagés pour préserver les forces et s'assurer d'un socle stable et solide.

**Équipe 3 - CETS :** Crise, École, Terrains sensibles (CETS)

Nom du responsable : M. Laurent Gutierrez

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe "Crise, École, Terrains sensibles" (CETS) mène des recherches sur la crise en terrains dits "sensibles" et les institutions et les acteurs engagés dans des dispositifs d'intervention sociale, éducative, scolaire et pédagogique. Si deux orientations sont assumées par l'équipe ("Compréhension des phénomènes de crise en éducation et en formation"; et "Étude des institutions et analyse du rôle des acteurs engagés dans des dispositifs d'intervention sociale"), les travaux se répartissent selon trois thématiques: 1/ celle des liens entre formes éducatives, logiques institutionnelles non éducatives (sanitaire, pénitentiaire...) et contextes sociétaux (conflits...) et des marges de manœuvre des acteurs et actrices dans des espaces physiques ou symboliques contraints ; 2/ celle des mises en crises (pédagogiques) et des évolutions des professionnalités de l'éducation et de la médiation ; 3/ celle du territoire et de son développement, à travers l'accompagnement de porteurs de dispositifs éducatifs et socioculturels en terrains sensibles dans des démarches d'évaluation et de recherche commanditées. Ces recherches sont en phase avec la signature « innovation sociale » de l'établissement par les analyses qu'elles produisent sur les innovations et les expérimentations éducatives, sociales et pédagogiques.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La première recommandation visait à réduire les différences de volume de publications entre chercheurs de l'équipe. Le comité indique que l'ensemble des membres de l'équipe produit de façon tout à fait satisfaisante et convaincante.

La seconde portait sur le fait que l'équipe CETS était entrée dans une période de transition due à l'arrivée récente d'un professeur et au prochain départ d'un professeur en 2019. Le comité d'experts recommandait qu'une attention soit portée par le Cref dans son ensemble à la viabilité de cette équipe. Le dynamisme de cette équipe, à soutenir, en termes de capacité d'encadrement doctoral notamment, montre que cette dernière est viable.

Enfin, concernant les perspectives scientifiques à cinq ans et la faisabilité du projet, le rapport de 2019 indiquait que le projet de l'équipe CETS s'inscrivait globalement et de façon pertinente dans la continuité du précédent projet, mais que les trois axes du projet de cette équipe risquaient de conduire à une diversité thématique plus importante. Il recommandait de limiter la trop grande hétérogénéité des recherches eu égard à la taille de l'équipe. De ce point de vue, les lignes de convergences autour de la question du sensible ont été esquissées en fin de contrat malgré le maintien de trois axes. Elles pourraient être renforcées par des formes de travail partagées à l'œuvre dans des codirections de thèses en cours ou à venir.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

| Catégories de personnel                                          | Effectifs |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Professeurs et assimilés                                         | 2         |
| Maitres de conférences et assimilés                              | 4         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 0         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 0         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 0         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>6</b>  |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 2         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |
| Post-doctorants                                                  | 0         |
| Doctorants                                                       | 12        |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>14</b> |
| <b>Total personnels</b>                                          | <b>20</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

CETS a connu une transformation significative dans la période évaluée du point de vue du renouvellement de ses membres et de certaines de ses approches. Si une stabilisation des bénéfices de cette évolution est à produire sur le prochain contrat, l'équipe a néanmoins maintenu une implication très forte, voire remarquable, dans les institutions scientifiques, pédagogiques et professionnelles de l'établissement et des SEF. Son atout principal pourrait être celui de l'ancrage dans les terrains de recherche, et son expertise pour développer des recherches locales et des partenariats, tout en s'engageant dans des projets sélectifs (ANR Pop-Part par exemple). Son niveau de publication est tout aussi bon au niveau national (*Revue française de pédagogie*, *Education & Sociétés*, *Carrefours de l'éducation*) mais aussi international (*Educação e Pesquisa*, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*). Enfin, le portage par CETS de la revue d'interface *SpécificITÉS* (six numéros + un Hors-Série depuis 2018) témoigne de son souci de diffuser les résultats des travaux de recherche en dehors des espaces strictement académiques.

### Points forts et possibilités liées au contexte

CETS est une équipe de petite taille, cinq puis six enseignants-chercheurs, qui a connu une transformation significative au cours de la période évaluée avec le départ de deux enseignants-chercheurs (un maître de conférences et un professeur) et l'arrivée de trois nouveaux enseignants-chercheurs (deux maîtres de conférences et un professeur). Si ce renouvellement a conduit l'équipe à accueillir de nouveaux ancrages disciplinaires (histoire ou science politique), il a aussi permis de maintenir une implication forte, voire remarquable, dans les institutions scientifiques, pédagogiques et professionnelles de l'établissement et de la section des SEF (par exemple, une membre de l'équipe est directrice adjointe du Cref, deux membres de CETS ont été président et membre du CA de l'AECSE de 2018 à 2023). Cette implication assure à CETS une visibilité nationale propice à la valorisation de ses travaux de recherche.

L'atout de l'équipe pourrait être celui de l'ancrage dans les terrains de recherche. Ses enseignants-chercheurs s'appuient sur une expertise de terrain pour développer des recherches locales et des partenariats avec plusieurs associations d'éducation populaire. Sur la période évaluée, deux thèses sous convention Cifre ont ainsi pu être négociées avec la Ligue de l'enseignement Paris et la mairie de Saint-Denis (93). Les recherches participatives tiennent, ici, une place importante.

Si certains membres de l'équipe ont pu fonctionner sur les crédits d'un contrat ANR (Pop-Part) et d'un contrat du Conseil de recherches du CRHS du Canada (Tryspaces), l'équipe souligne l'existence d'autres modalités de recherche se revendiquant explicitement de la gratuité et, renvoyant pour elle à des enjeux de responsabilité sociale des universités. Ce positionnement est important pour le maintien de la pluralité d'objets de recherche en SEF, non directement liés aux besoins des commanditaires de la recherche, aussi légitimes puissent-ils être. Du point de vue de sa production, le niveau de publication est très bon (24 articles ACL), avec deux lignes de force relativement aux thèmes de publication : l'école et les scolarisations / la jeunesse des quartiers populaires. Les supports de revue sont de qualité au niveau national (*Revue française de pédagogie*, *Education & Sociétés*, *Carrefours de l'éducation*) mais aussi international (cinq articles ACL) dans *Educação e Pesquisa*, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Des publications en dehors du domaine des SEF montrent enfin la capacité de l'unité à dialoguer avec d'autres espaces disciplinaires (urbanisme, sociologie, géographie). Deux directions d'ouvrages collectifs s'ajoutent à ce bilan, témoignant de projets collectifs portés par les membres de l'équipe. Enfin, le portage par CETS de la revue d'interface *SpécificITÉS* (six numéros + un Hors-Série depuis 2018) témoigne de son souci de diffuser les résultats des travaux de recherche en dehors des espaces strictement académiques.

### Points faibles et risques liés au contexte

La revendication de recherches non financées (par des commanditaires extérieurs) est pertinente dans un certain sens, mais elle pose la question des modalités de redistribution des ressources issues des dotations et leur caractère suffisant ou non pour supporter de telles activités.

L'évolution de l'équipe pourrait laisser apparaître deux pôles thématiques et/ou théoriques au sein de l'équipe. Cette tension peut-être soit déstabilisante pour CETS au vu de sa petite taille, soit dynamisante dans la perspective où les enseignants-chercheurs sauraient tirer profit de cette spécificité (par exemple des co-directions de thèse déjà amorcées entre professeurs et maîtres de conférences).

La nécessité d'obtenir au niveau de l'unité, de nouveaux supports pour renforcer l'équipe dont en particulier un support de PU paraît vitale à l'équipe.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

CETS a connu une transformation significative au cours du quinquennal 2018-2024, avec l'arrivée de nouveaux membres et l'intégration de nouveaux profils et compétences. Un événement significatif dans l'histoire et l'identité de l'équipe au cours de ce contrat fut le décès, en janvier 2021, de Jacques Pain, fondateur de cet axe du laboratoire de sciences de l'éducation en 1993. Le CETS se confronte ainsi pour l'avenir à la mise en valeur de cet héritage qui passe par sa retraduction dans le contexte actuel des questions d'éducation et de formation.

Le comité confirme le constat fait par l'équipe qu'un point de convergence émerge dans cette nouvelle configuration autour de la recherche dite "sensible", telle que définie par Lee et Renzetti (1990), qui concerne les études portant sur des sujets potentiellement menaçants, pour reprendre l'expression des enseignants-chercheurs, qui les distribuent en trois catégories : les "menaces intrusives", qui concerne les questions touchant à la sphère privée, sacrée ou pouvant générer du stress chez les participants (recherches portant sur la religion, la laïcité, ainsi que sur la santé des individus vivant dans des conditions précaires) ; les "menaces de stigmatisation", sur les contextes stigmatisants ou incriminants (travaux menés dans les domaines des prisons, des bidonvilles, ou des recherches menées auprès de jeunes vivant dans des quartiers populaires) ; et enfin les menaces plus politiques (c'est ici le comité qui choisit ce terme) concernant le pouvoir et les pratiques établies (recherches portant sur le domaine de l'éducation nouvelle, des alternatives pédagogiques ou encore de la participation citoyenne). C'est dans cet esprit que CETS propose de poursuivre le travail de ces trois axes, à travers une variété de méthodes et d'approches, des études historiques aux analyses quantitatives et qualitatives. La mise à l'avant plan par certains membres de l'équipe des approches participatives favorisant l'implication des communautés dans la construction des connaissances et des solutions sera maintenue, parallèlement à la participation à des collaborations et à des publications à l'échelle internationale pour inscrire les recherches de CETS dans une perspective globale.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le comité encourage l'équipe à clarifier et/ou définir, en lien avec l'unité dans son ensemble, la question des modalités de redistribution des ressources issues des dotations et/ou d'une mutualisation des ressources sur projet en vue de supporter des activités de recherches qui ne pourraient pas faire l'objet de financements extérieurs.

Il invite les enseignants-chercheurs de CETS à tirer profit tout à la fois de leur héritage scientifique et des perspectives de renouvellement permises par les nouveaux projets et/ou les nouvelles approches composant l'équipe, en poursuivant en particulier le travail de codirection de thèse déjà amorcé entre professeurs et maîtres de conférences.

Il recommande enfin de dialoguer avec l'unité et les autres équipes afin de tenter d'obtenir de nouveaux supports pour renforcer l'équipe au plan numérique et pour maintenir un taux d'encadrement doctoral satisfaisant. Le cas échéant, la prise en compte des enjeux de parité homme/femme pourront être considérés par l'équipe et les responsables de l'unité.

**Équipe 4 - Efis :** Éducation familiale et interventions sociales auprès des familles  
**Nom du responsable :** M. Gilles Séraphin

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe Efis articule ses recherches autour de ses deux axes fondateurs avec d'un côté, l'éducation familiale et les processus intrafamiliaux et de l'autre, les politiques et pratiques d'intervention socio-éducative auprès des familles. L'ensemble de ces recherches peut se réclamer d'une approche écologique attentive à la diversité et la complexité des environnements (social, économique, culturel, institutionnel) des familles et des enfants, notamment les publics en situation de vulnérabilité.

Différentes perspectives disciplinaires et théoriques sont mobilisées en fonction des objets de recherche (théoriques épigénétiques, interactionnistes, psychologie, sociologie et anthropologie de l'éducation, de la famille et de l'enfance), et en multipliant également les échelles d'analyse, les méthodologies et les modes de recueil et d'exploitation des données.

De façon plus détaillée, on peut identifier différents thèmes au sein des deux axes : l'étude des processus éducatifs intrafamiliaux d'une part ; l'étude des interventions sociales en direction des familles d'autre part.

Sur le premier axe, quatre thèmes sont abordés : 1/ l'éducation des enfants et des parentalités renouvelées: les recherches menées sur les familles appartenant à des milieux sociaux diversifiés questionnent, par exemple, les injonctions relatives à l'autonomie de l'enfant et à la performance en matière de développement, le stress parental, les formes contemporaines de l'engagement parental (les pères aujourd'hui, les mères engagées dans des collectifs) ; 2/ les cultures et l'interculturalité : que ce soit à propos des couples mixtes, des normes de parentalité de mères immigrées, ou de la transmission religieuse au sein de familles immigrées ; 3/ la parole des jeunes : citons notamment dans le cadre de doctorats les travaux sur l'expérience des jeunes mineurs non-accompagnés, la vie quotidienne et l'expérience scolaire d'adolescents-élèves sur l'île de Mayotte ; 4/ la famille, les jeunes et les enjeux écologiques : les recherches s'intéressent ici aux enjeux posés par la dégradation des écosystèmes et leurs impacts en termes d'inégalités sociales ou d'éco-anxiété sur la vie quotidienne des familles, l'éducation des enfants et leur rapport à l'avenir.

Le second axe regroupe pour sa part trois thèmes : 1/ la participation des enfants, familles et acteurs professionnels et institutionnels et les processus de co-construction des interventions : étude du statut des enfants et de leur participation dans un certain nombre d'instances au sein, par exemple, d'assemblées de collectivités locales, dans une perspective de prévention ou de protection ; 2/ les interventions socio-éducatives en protection de l'enfance (pratiques, dispositifs et politiques publiques) avec des recherches qui interrogent plus particulièrement les trajectoires et parcours institutionnels d'enfants accompagnés ou placés et permettent d'étudier les dispositifs émergents et les interactions entre les différents acteurs en charge de ces publics ; 3/ les interventions sociales auprès des enfants et des familles (pratiques, dispositifs et politiques publiques): les recherches analysent notamment les contextes politiques, institutionnels culturels, religieux dans lesquels se déroulent les interventions auprès des enfants en situation de vulnérabilité ou de danger.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a renforcé son activité au niveau international, à travers des publications plus nombreuses en langue anglaise, l'accueil de chercheurs étrangers ou le projet de réseau doctoral international Cocosso (co-construire dans le champ de la protection sociale). Elle a diversifié ses thèmes et méthodologies de recherche (recherche participative) et a développé parallèlement sa réflexion sur les questions d'éthique en recherche ("l'éthique comme méthode").

Les publications sont plus nombreuses, mais une majorité d'entre elles ne sont pas qualifiantes dans le champ des SEF et les disparités de production persistent entre membres de l'équipe. La question de l'accueil des doctorants représente un point de vigilance de l'équipe qui a donné lieu à différentes actions (accueil et information, place dans les séminaires...) mais les moyens logistiques freinent leur développement.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

| Catégories de personnel                                          | Effectifs |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Professeurs et assimilés                                         | 3         |
| Maitres de conférences et assimilés                              | 8         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 0         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 0         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 0         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>11</b> |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 6         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |
| Post-doctorants                                                  | 0         |
| Doctorants                                                       | 20        |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>26</b> |
| <b>Total personnels</b>                                          | <b>37</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Avec onze titulaires enseignants-chercheurs et 20 doctorants, l'équipe Efis est largement majoritaire au sein du Cref et son activité lui permet de concentrer 85 % du budget de recherche (en forte progression) sur le mandat écoulé. Les recherches historiquement orientées d'un côté, vers l'éducation familiale, de l'autre vers l'intervention sociale auprès des familles, se sont renouvelées à partir d'autres objets ou problématiques (interculturalité, santé, care, numérique). Cette diversification s'est accompagnée de nouvelles démarches de recherche, impliquant davantage les "participants", ce qui ne va pas sans poser des questions épistémologiques et éthiques quant à la posture du chercheur et le type de connaissances ainsi produites. Cette dynamique a été favorisée par le renouvellement partiel des membres de l'équipe et les travaux de doctorants (20 en cours). Les publications sont nombreuses (y compris en langue étrangère, un peu moins de 20 %) et la participation des membres de l'équipe à différentes instances de la vie universitaire ou organismes partenaires (ONPE) apparaît comme un atout. Toutefois, la proximité avec certaines institutions dans le champ de l'action sociale et des interventions éducatives s'accompagne de nombreuses sollicitations qui nécessitent de sélectionner et de hiérarchiser davantage les types de recherche scientifique dans lesquelles l'équipe peut réellement s'engager. La question se pose dans un contexte de difficultés rencontrées par l'équipe (selon le DAE) qui fait face à une nette insuffisance des moyens logistiques et administratifs pour accompagner la montée en charge de son activité. On pourra également souligner que le nombre de professeurs reste relativement faible sans être compensé par des maitres de conférences HDR, ce qui peut interroger sur la politique de soutien en la matière.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe Efis a une activité de recherche soutenue qui s'est étendue et diversifiée au-delà de son ancrage historique dans le champ d'une part, de l'éducation familiale et de la parentalité et, d'autre part, des interventions socio-éducatives auprès des enfants, des jeunes et des familles. Les enjeux écologiques, d'interculturalité, de développement du numérique, du care ou de la santé sont pris en compte dans le renouvellement des objets de recherche, mais aussi des méthodologies de recherche (participation des acteurs à la recherche) et perspectives disciplinaires plurielles (sciences de l'éducation, sociologie psychologie du développement, philosophie politique). Le renouvellement au travers des départs et recrutements d'enseignants-chercheurs ainsi que l'accueil de nombreux doctorants/doctorantes (20 + 6 soutenances) contribue à cette dynamique.

Efis a noué des liens avec un certain nombre de partenaires, associations et fondations (Association nationale du placement familial, Fondation de France), collectivités territoriales (ville de Paris, département des Yvelines), qui lui permettent de développer des recherches financées (et aussi d'en refuser), liens favorisés par la présence de ses membres dans un certain nombre d'instances et d'organismes (Observatoire National de la Protection de l'Enfance).

L'équipe diffuse et valorise largement ses travaux de recherche, auprès notamment des acteurs et institutions du travail social (accueil familial, services de protection de l'enfance de collectivités territoriales) et d'un certain nombre d'associations et d'organismes au contact des publics vulnérables (Observatoire national de protection de l'enfance, association nationale du placement familial). Elle remplit de ce fait une fonction d'utilité sociale que le label SAPS (science ouverte avec et pour la société) contribue à promouvoir, soutenue par des méthodologies participatives.

La production scientifique est riche et diversifiée, dont 16 % en langue étrangère. Précisément, 70 articles ont été publiés dans des revues "reconnues en SEF" dont 30 dans des supports de la liste 70 du Hcéres, notamment *La Revue internationale de l'éducation familiale* qui occupe une place importante. Sur la période, trois ouvrages ont été dirigés ou co-publiés et six dossiers thématiques de revue dont deux dans des revues étrangères, comme *Children & Society*. S'ajoutent au bilan 34 chapitres d'ouvrage dont un cinquième environ en anglais. Enfin, l'équipe contribue activement à la valorisation et diffusion des travaux scientifiques au travers de *La revue internationale de l'éducation familiale* dont elle assure la direction. Les séminaires d'équipe sont fréquents (mensuels) et s'attachent à valoriser la recherche doctorale.

## Points faibles et risques liés au contexte

Si les budgets collectés sont importants et permettent de financer des postes de chargés de recherche ou des achats d'équipements (23 contrats et 1,3 M€), la progression est aussi marquée sur le dernier mandat par une multiplication de "petits" contrats et le cumul de fortes contraintes inhérentes à la période du Covid.

En outre, le soutien administratif est jugé (très) insuffisant et la surcharge d'activité et de responsabilités se traduit par des états de "saturation" voire de *burn out* de quelques membres de l'unité, quand d'autres ne parviennent plus à mener des recherches et à publier. Des mesures ont été prises pour tenter d'atténuer ces effets mais la préoccupation reste forte.

La production scientifique est relativement importante (trois ouvrages, six numéros thématiques de revues, 34 chapitres d'ouvrages, 70 articles), mais on note que plus de la moitié des articles (39) ne sont pas publiés dans des revues qualifiantes de la discipline.

Le niveau d'implication des membres dans les activités de recherche et de publication scientifique est (et demeure) inégal, mais il semble difficile, eu égard à l'alourdissement de la charge de travail, d'y remédier.

Dans le champ de l'éducation familiale, l'encadrement doctoral semble reposer principalement sur une ou deux personnes. Ce déséquilibre pose la question des conditions d'accès d'autres membres de l'équipe à l'HDR.

Si les doctorants sont davantage associés au travail de l'équipe, il demeure le point noir de l'absence d'espaces collectifs dédiés (salle équipée, bureaux) permettant leur socialisation et acculturation au monde la recherche ou l'accès plus informel à des informations et relations utiles (opportunités de missions, soutien à des étudiants en difficulté).

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe a diversifié ses objets de recherche en élargissant le champ des interventions sociales et socio-éducatives à ceux notamment de la santé, des conduites addictives, de l'accès aux soins, de la religion et des dérives sectaires, et en s'appuyant sur de nouveaux cadres théoriques et méthodologiques de recherche. C'est une évolution marquante qui semble appelée à se poursuivre et suggère une réflexion sur l'identité scientifique de l'équipe et son positionnement éthique. Par ailleurs, l'équipe fait face à une multiplication des sollicitations pour des prises de parole publique. Cette inscription forte dans la vie de la cité ouvre la voie, déjà engagée, d'une régulation plus collective permettant un meilleur accompagnement des réponses individuelles. Par ailleurs, les doctorants sont désormais davantage associés aux travaux et séminaires d'équipe (pré-séminaire d'équipe, journée des doctorants) et mieux informés de la vie de l'unité. Cette approche s'inscrit dans une démarche de liens renforcés entre Efis et les différentes équipes avec notamment des co-encadrements de thèse.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Il semblerait important de favoriser la préparation d'HDR des membres de l'équipe de manière à permettre une meilleure répartition des directions de thèse et une diversification des approches et des objets de recherche, dans la ligne des évolutions qui se dessinent (recherche participative, discriminations, usages numériques dans la famille). L'encadrement et l'accompagnement des doctorants nécessitent sans doute d'être mieux ajustés à leurs besoins et contraintes spécifiques. Ainsi, en l'absence d'espace collectif dédié, une attention particulière pourrait être apportée aux conditions de leur socialisation et participation régulière aux activités de l'équipe, en lien avec le Cref. L'âge des doctorants (85 % ayant plus de 30 ans et sont donc en emploi) pose également la question des conditions matérielles et de temps dont ils disposent pour mener et financer les activités de recherche. Un soutien plus affirmé aux doctorants fait d'ailleurs partie des priorités mentionnées dans le projet d'équipe.

Les nombreuses sollicitations et opportunités de "petites missions" venant des partenaires et réseaux dans le champ de l'action sociale et des interventions socio-éducatives posent la question de la régulation en équipe des réponses à apporter, de leur pertinence scientifique, et de la capacité à accompagner les projets sur le plan administratif.

En outre, ces nouvelles perspectives et méthodes de recherche, associant davantage les participants, posent des questions épistémologiques et éthiques dont l'équipe Efis pourrait s'emparer de façon encore plus nette afin de clarifier les postures (le projet d'équipe parle de "chercheur impliqué et engagé") et la nature des faits scientifiques ainsi produits. Des séminaires (ouverts à l'ensemble des équipes) pourraient aborder et discuter spécifiquement ces questions et enjeux de recherche.

Enfin, si elles sont nombreuses, les publications pourraient gagner en visibilité et reconnaissance en privilégiant plus fortement les revues qualifiantes du champ (ce qui implique de bien les identifier et de les présenter auprès de l'ensemble des membres) et de contribuer, ce faisant, à affirmer l'identité scientifique de l'équipe.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 06 décembre 2024 à 08h15

**Fin :** 06 décembre 2024 à 18h30

**Entretiens réalisés : en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

|                     |                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La veille           | Réunion de travail du comité                                                                                                                                                                       |
| 08h15-08h30         | Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs                                                                                                                                       |
| 08h30-08h45         | Début de la plénière : présentation par la conseillère scientifique du processus d'évaluation                                                                                                      |
| 08h45-10h30         | <b>Réunion plénière</b> en présence des personnels de l'unité, échanges avec le comité                                                                                                             |
| <b>Huis Clos</b>    |                                                                                                                                                                                                    |
| 10h30-11h15         | Entretien à huis clos avec les personnels chercheur e s et enseignant e s-chercheur e s statutaires. <a href="#">Les émérites et les associé e s statutaires peuvent assister à cette réunion.</a> |
| PAUSE : 11h15-11h30 |                                                                                                                                                                                                    |
| 11h30-12h15         | Entretien à huis clos avec les doctorants                                                                                                                                                          |
| 12h15- 13h          | Entretien à huis clos avec le représentant de la tutelle                                                                                                                                           |
| 13h-14h             | <a href="#">Déjeuner du comité</a>                                                                                                                                                                 |
| 14h-14h40           | Entretien à huis clos avec la direction de l'unité                                                                                                                                                 |
| 14h45-18h           | Huis clos du comité d'expert e s en présence de la conseillère scientifique                                                                                                                        |

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES



Carole Brugeilles  
Vice-présidente chargée de la recherche  
[cbrugeilles@parisnanterre.fr](mailto:cbrugeilles@parisnanterre.fr)

Objet : réponse de l'établissement tutelle à l'évaluation par le HCERES de  
l'unité de recherche Centre de recherches Éducation et Formation - Cref

Madame, Monsieur,

L'université Paris Nanterre et les membres du Centre de recherches Éducation et Formation (Cref) adressent leurs sincères remerciements au comité de visite du HCERES ainsi qu'à la conseillère scientifique, Mme Élisabeth Bautier, pour l'attention portée à l'évaluation de l'unité de recherche. L'université Paris Nanterre remercie notamment le comité d'avoir valorisé le dynamisme scientifique de l'unité, salué l'équilibre entre production de savoirs à destination des mondes académiques et des mondes socio-économiques, ainsi que l'internationalisation de ses publications. Elle rappelle que, par ses thématiques et ses approches, le Cref, unique centre de recherches en sciences de l'éducation de l'établissement, s'inscrit parfaitement dans l'ambition de l'université de promouvoir des recherches sur l'innovation sociale et solidaire et des recherches avec et pour la société. L'université Paris Nanterre remercie également les experts pour les points d'attention formulés auxquels elle portera une vigilance particulière.

Le rapport pointe le manque de personnel d'appui à la recherche au regard des besoins du Centre de recherches Éducation et Formation et de ses ambitions scientifiques. L'université Paris Nanterre a commencé une réorganisation de son service de valorisation de la recherche afin de renforcer son appui à chaque unité, notamment dans le montage et le suivi de projets. Cette démarche est cependant contrainte par la situation budgétaire de l'établissement et le marché de l'emploi peu favorable – très concurrentiel – en Île-de-France. Par ailleurs, au cours des dernières années, l'université Paris Nanterre a déployé différents services qui participent, selon des thématiques variées, à l'accompagnement de la recherche (Science ouverte, Atelier de la donnée, label Sciences avec et pour la société, accès à des IR\* portées par le MSH-Mondes, etc.). Elle intensifie actuellement la communication sur ces différentes opportunités qui participent de l'aide au montage et au suivi de projets auprès des unités de recherche.

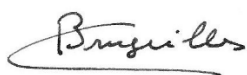
L'université Paris Nanterre prend note des constats relatifs à la vétusté des locaux et au manque d'espace pour un déploiement optimum des activités du Centre de recherches Éducation et Formation et notamment l'accueil des doctorants dans de meilleures conditions et l'aménagement d'espaces d'échanges. L'université Paris Nanterre a établi un schéma pluriannuel de stratégie immobilière et mène une réflexion afin d'améliorer l'installation de ses unités de recherche. Cependant, les différentes initiatives sont très contraintes par un budget restreint, un espace limité et par l'ampleur de la tâche dans un campus des années 1960 dont certains bâtiments sont effectivement dégradés.

Une révision des règlements intérieurs des unités de recherches est en cours à l'université Paris Nanterre. Des propositions seront faites afin de les aider à stabiliser la définition des personnes sans statut universitaire impliquées dans leurs activités scientifiques.

Le Centre de recherches Éducation et Formation a d'ores et déjà entamé une réflexion à partir des remarques et suggestions du comité d'experts relatives à son organisation interne, à sa production et à son positionnement scientifique. La présentation de cette réflexion est jointe ci-dessous.

En vous remerciant à nouveau pour l'évaluation réalisée, je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Carole Brugeilles



### Message des membres du Cref

Les membres du Cref remercient les membres du comité pour sa lecture et son écoute attentives, son rapport qui pointe avec justesse notre réalité et pour ses suggestions, que nous mettons d'ores et déjà au travail.

Nous souhaitons cependant apporter ici des précisions sur certains éléments. Par facilité de présentation, puisque les éléments à préciser concernent des points répartis tout au long du rapport, dans la partie concernant spécifiquement le Cref mais aussi dans celles concernant chacune des équipes, mais parce qu'ils sont par ailleurs tous mentionnés en synthèse dans « Les recommandations au Cref » (p. 16), nous exposons ces précisions sur la base de ce texte de synthèse.

Dans les recommandations concernant le **domaine 1 (Profil, ressources et organisation de l'unité)**, le HCERES mentionne que *« les équipes présentant un déséquilibre important des forces et certaines équipes se disant dans l'incapacité de mener leur activité de recherche dans une situation de pénurie, l'unité devra continuer à veiller à ce que les forces investies reflètent ses priorités scientifiques. Les recrutements de cette année vont dans ce sens et le comité encourage l'unité à poursuivre les années suivantes »*.

En effet, les évolutions historiques de l'unité ont conduit à une répartition inégale des effectifs, avec création de deux « petites » équipes (ApForD et SRSPT), et maintien de deux autres, moyenne (CETS) ou plus conséquente (Efis). Malgré l'obtention de nouveaux postes, et par l'arrivée d'un collègue par la mise en concours en 2024 d'un poste de PU dans l'équipe SRSPT, les besoins sont encore importants, notamment en ce qui concerne la répartition des responsabilités internes à chaque équipe, l'investissement dans les champs de recherche propres à chaque équipe et surtout en ce qui concerne les possibilités d'encadrement doctoral par des HDR. Aussi, le Cref a élaboré un groupe de travail pour construire dans l'avenir les principes de répartition de tous nouveaux postes.

Sur le plan des membres HDR, le Cref aimerait apporter les précisions suivantes aux remarques indiquées dans une autre partie du rapport (p.11) : *« De même, le co-encadrement de thèse progresse au sein de l'unité, mais la préparation et promotion de collègues HDR semble relativement en retrait et pose la question des conditions données pour y accéder. »* En effet, les membres HDR dans chacune des équipes sont inégalement réparti.e.s. Le Cref veillera à ce que la réalisation des projets

de recherche vise également à soutenir les membres MCF souhaitant s'inscrire dans un parcours HDR et par un plus grand usage du co-encadrement de thèse, comme cela est déjà pratiqué par certains collègues PU.

Par ailleurs, le HCERES souligne que *« le manque de soutien administratif est une entrave réelle au travail scientifique, et des moyens devront être trouvés de surmonter cette difficulté, soit par des financements pérennes, soit par des financements sur projets. Cela pourrait par ailleurs permettre des formes de mutualisation des ressources entre les équipes, qui sont très diversement impliquées dans les projets financés. »*

Le Cref précise qu'au sein de l'Université Paris Nanterre, le financement d'une recherche s'appuie sur une convention de recherche signée entre l'organisme financeur et l'université, donnant lieu à une ligne budgétaire dédiée à la réalisation de ladite recherche. L'Université prélève un pourcentage du financement afin de subvenir aux frais généraux. Il n'est pas rare que les montants alloués soient insuffisants pour couvrir tous les frais induits par la recherche. Chacune de ces lignes budgétaires est dédiée à une recherche et non au Cref (a fortiori à l'équipe Efis, puisqu'elle est explicitement mentionnée sur ce point) en tant qu'entité, et est contrainte par une garantie scientifique d'exécution vis-à-vis des engagements supportés par un bilan financier remis en fin de réalisation.

Le Cref veillera plus amplement à ce que la participation au montage de projets de recherche portés par un membre ou une équipe soit ouverte à l'ensemble des membres du Cref qui le souhaitent, notamment en assurant davantage de communication entre collègues au sujet des projets en construction.

En ce qui concerne les recommandations concernant le **domaine 2 (« Attractivité »)**, le comité d'évaluation souligne que *« la production scientifique s'est renforcée et diversifiée, mais la part importante des publications hors revues qualifiantes du champ peut constituer un point de vigilance pour le prochain mandat afin de gagner en visibilité et reconnaissance au plan national et international »*.

L'inscription de chacune des équipes dans la discipline se traduit par des publications dans des revues identifiées par le Conseil national des universités comme affiliées à la section 70 ; cependant, notre visibilité est également assurée en publiant dans des revues issues d'autres disciplines et dans d'autres pays, par exemple pour Efis dans le champ de l'éducation familiale (sociologie, psychologie, travail social pour les revues internationales). Néanmoins, nous allons nous emparer de la question de la localisation de nos publications dans le contrat à venir, tant pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s que pour les doctorant.e.s, et proposer la labellisation de revues fortement reconnues dans nos champs de recherche respectifs dans la liste officielle de la 70<sup>e</sup> section.

Enfin, le HCERES indique que *« la poursuite de la démarche de transversalisation, sans être exclusive d'une autonomie de chacune des équipes, peut permettre l'identité scientifique du Cref. Une telle démarche peut également contribuer à atténuer les déséquilibres entre équipes, en termes notamment de portage des contrats de recherches et d'encadrement de doctorants. S'agissant de ces derniers, la question des conditions d'accueil et de socialisation au monde de la recherche reste posée et l'allocation de moyens matériels et logistiques (salle, bureaux...) pour les activités et liens au sein de l'unité s'impose comme une nécessité. Cet enjeu de moyens (espaces partagés) et de lien peut constituer un levier afin de mieux prévenir, par cette intégration collective, les différentes formes d'épuisement professionnel signalées sur le précédent mandat »*.

Outre les précisions déjà apportées, le Cref remercie le comité d'avoir noté le risque d'épuisement constatés au sein des équipes, en raison de sous-effectif (SRSPT) ou de prise importante de responsabilités propres à l'équipe mais aussi hors équipe (Efis).

En ce qui concerne les espaces de socialisation des doctorant.e.s, comme les pratiques sont différentes entre les équipes, l'objectif est d'assurer un équilibre entre la création au niveau du Cref et la mutualisation d'espaces intra-équipe déjà existants (ex : séminaires de doctorant.e.s) et la préservation de la richesse de la vie scientifique au sein de chacune des équipes, travaillant parfois sur des thèmes et méthodes certes complémentaires mais distinctes.

Par ailleurs, nous avons pu également constater des effets des partenariats avec la société civile en matière de soutien aux doctorant.e.s, via le financement de contrats doctoraux, de postes d'ingénieurs de recherches ou d'obtention de Cifre, notamment grâce aux partenariats de recherche déjà stabilisés. Au regard des conditions précaires des étudiant.e.s, connues au niveau national, le Cref sera plus vigilant à soutenir financièrement (via le budget des équipes ou un budget dédié) les doctorant.e.s qui communiquent dans des colloques scientifiques. Le soutien aux doctorant.e.s annoncé dans la trajectoire s'inscrit dans un souci d'amélioration, notamment au niveau des locaux. Nous remercions le comité de nous inciter à traiter prioritairement ce « chantier ».

En ce qui concerne les recommandations concernant le **domaine 3 (Production scientifique)**, le comité d'évaluation indique que *« l'unité, et partant chacune de ses équipes, est invitée à tirer profit comme elle le fait des revues scientifiques et d'interface dont elle assure le portage, mais en restant vigilante pour diversifier les supports de ses propres publications et réguler ainsi le recours important (40 %) à ses propres revues pour diffuser ses productions »*.

Bien que cette recommandation ne concerne pas l'ensemble des revues portées par les équipes de l'unité mais plutôt une des revues, le Cref dans son ensemble proposera un échange d'expériences afin de proposer des références communes sur ce sujet du pilotage des revues et de l'implication des membres de l'unité - y compris en termes de publication - dans chacune d'entre elles.

Enfin, *« en lien avec le domaine 1, certaines publications investissant plus clairement que d'autres la question des marges et des interstices (présentée comme centrale dans l'identité de l'unité), le comité recommande de mieux examiner comment ces productions nourrissent concrètement le projet du Cref au sens où les conceptualisations qu'elles proposent, voire les résultats qu'elles présentent, pourraient consolider (du moins rendre plus visibles) les objectifs et les positionnements scientifiques originaux de l'unité »*. Ce point sera traité *infra* lorsqu'il sera question du « chantier » portant sur les méthodes et les références éthiques des recherches que nous menons, en fort lien avec la société.

En ce qui concerne les recommandations concernant le **domaine 4 (Inscription des activités de recherche dans la société)**, le comité note que *« les quatre équipes développent de manière séparée et inégale des actions en direction de ou avec la société, qui peuvent s'avérer chronophages alors que les personnels en appui sont jugés en nombre insuffisant. La vigilance doit être maintenue pour tenir l'équilibre entre les exigences d'une production scientifique et les réponses aux nombreuses sollicitations dont le Cref fait l'objet de la part des mondes professionnels, militants et associatifs. L'unité gagnerait à penser de manière transversale et articulée ces activités »*. Cette recommandation est à mettre en lien avec l'une formulée dans le domaine 1, à savoir : *« Pour éviter que l'activité de recherche ne soit dictée par les nombreux financeurs de l'activité du Cref, il convient de maintenir une distinction nette entre ce qui relève de la posture de recherche et de la posture d'expertise. Ces questions faisant déjà l'objet d'un travail au sein de l'unité, le comité encourage le Cref à poursuivre les discussions et à profiter de sa place dans la recherche socialement impliquée pour contribuer à la production de connaissance dans ce domaine. »*

Le Cref tient à souligner que cette relation est systématiquement pensée dans les recherches et dans les publications qui en résultent. Le colloque « Engagement » a permis – entre autres – la mise en place d'une réflexion en interne d'abord lors de la rédaction du projet et de l'appel à communications, puis ouverte lors du colloque, sur ces questions. Cette question sera également travaillée en séminaires conjoints de recherche Cref / EFTS (écoles de formation de travail social) avec lesquelles nous sommes en convention. Par ailleurs, la journée d'étude de l'équipe CETS du 25 mars 2025 portera sur « La recherche en SEF et la commande publique ». Enfin, le Cref pourra s'inspirer de la démarche déjà menée au sein de l'équipe Efis, ayant conclu, comme indiqué dans le rapport, de nombreuses conventions de recherche avec des acteurs de la société civile. Au sein de cette dernière, nous observons un équilibre des modalités de réalisation de recherches, certaines supportées par des financeurs publics fonctionnant sur appel à projets, d'autres co-élaborées avec des partenaires privés ou semi-privés et enfin certaines, non financées. Cette diversité de mise en œuvre nous semble concourir à une pérennité des recherches futures, et à une rigueur avant tout scientifique au bénéfice

de la connaissance, fondée sur un principe de neutralité scientifique. Les recherches “avec” les personnes concernées participent, selon nous, à la construction de connaissances tenant compte de l’expérience des acteur.ices et contribuent, dans la cité, à des enjeux de participation et de reconnaissance, auxquels la recherche ne saurait rester étrangère. D’autres approches épistémologiques, plus académiques, existent cependant au sein de l’unité et c’est à la croisée de ces regards que se singularise la contribution du Cref.

Enfin, nous remercions le comité de soutenir notre programme énoncé notamment dans notre trajectoire afin de renforcer par les travaux de recherche sur les méthodes et les références éthiques à construire dans les nouveaux types de recherches que nous engagerons, participatives voire co-construites dès l’élaboration du projet. Cette action, en réponse à la recommandation du domaine 4, est également une réponse à celle émise en domaine 3, et constituera l’axe central et la « signature » de notre trajectoire scientifique, tant en matière de méthode, de supports théoriques que de références éthiques.

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière  
75002 Paris, France  
+33 1 89 97 44 00

