Évaluation de la recherche

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

CRESPPA — Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Paris 8 — Vincennes — Saint-Denis

Centre national de la recherche scientifique

Université Paris Nanterre

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025

VAGUE E

Rapport publié le 17/03/2025

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

Au nom du comité d'experts :

Emilie van Haute, présidente du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, 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, maitre 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 Emilie Van Haute, Université libre de Bruxelles, Belgique
Experts :	M. Xabier Itçaina, Centre national de la recherche scientifique, Pessac Mme Jessica Sainty, Avignon Université, Avignon, représentante du CNU M. Ludovic Sposito, Centre national de la recherche scientifique, Montpellier Mme Anaïs Theviot, Université catholique de l'Ouest, Angers Mme Emilie Van Haute, Université libre de Bruxelles, Belgique

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Vincent Hoffmann-Martinot

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

M. Arnaud REGNAULD, vice-président recherche de l'Université Paris 8,
Mme Carole BRUGEILLES, vice-présidente recherche de l'Université Paris Nanterre
Mme Sandrine MALJEAN-DUBOIS, directrice adjointe scientifique du CNRS

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris
- Acronyme : CRESPPA
- Label et numéro : UMR 7217
- Composition de l'équipe de direction : Thomas Brisson et Florence Hulak

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS3 — Le Monde social et sa diversité
SHS5 — Cultures et productions culturelles
SHS2 — Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le CRESPPA se caractérise par une organisation confédérale d'équipes de recherche. Les instances de gouvernance sont organisées autour de quatre organes décisionnels :
Le conseil de direction (CDR) est composé de la direction de l'unité ainsi que de deux représentants de chaque équipe (7 membres au total, élus pour 5 ans). Il a la charge de la représentation du CRESPPA auprès des tutelles. L'unité a opéré une refonte de sa gouvernance à l'automne 2024, qui modifie la composition du conseil de direction. Cette modification supprime la logique de représentation par équipe.
Le conseil de laboratoire (CDL) est composé des membres du CDR et de représentants élus de chaque équipe et de tous statuts (actuellement 23 membres, mais il devrait être revu à la baisse pour y diminuer le poids du CDR).
L'assemblée générale (AG) composée de tous les membres de l'unité, qui délibère sur la structure et les orientations de l'unité.
La commission administrative, composée des membres PAR.

Il existe un service commun de documentation et de formation.

L'unité est organisée autour de trois équipes qui conservent une autonomie fonctionnelle partielle : le CSU (Cultures et sociétés urbaines), le GTM (Genre, travail et mobilité) et le LabTop (Laboratoire des théories du politique). Ces équipes accueillent les nouveaux membres, disposent de budgets spécifiques, et sont responsables des rapports avec les écoles doctorales, car relevant de disciplines différentes.

L'unité est organisée autour de cinq axes scientifiques transversaux aux trois équipes :
Axes « historiques » :
– Genre et rapports sociaux de sexe
– Rapports de classe, inégalités, mobilités sociales
– Sociologie, histoire et théorie du politique
Axes émergents :
– Arts, savoirs et culture
– Postcolonialisme et rapports sociaux de race

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité sous sa forme actuelle a été fondée le 1er janvier 2014. Elle est le fruit de la réunion de trois unités : le CSU (Cultures et sociétés urbaines, UMR 7112), le GTM (Genre, travail et mobilité, UMR 7183) — toutes deux UMR « historiques » —, et, depuis l'établissement du CRESPPA, l'équipe d'accueil LabTop (Laboratoire Théories du politique, EA 2299). Une autre équipe d'accueil, le CERPOS (Centre de recherche, populations et sociétés, EA 2324) avait déjà intégré l'UMR en 2014.

Le CRESPPA rassemble à titre principal la quasi-totalité des sociologues et politistes de l'Université Paris 8 (ainsi que quelques philosophes), des démographes ainsi que des sociologues de l'Université Paris Nanterre. Il s'agit d'une unité importante en matière de taille, avec une composante dominante en sociologie et une assise en science politique dotée d'un poids croissant.

L'UMR est principalement rattachée aux sections 36 (sociologie et sciences du droit) et 40 (politique, pouvoir, organisation) du comité national du CNRS, et plus marginalement à la section 35 (philosophie, littératures, arts). Elle relève des sections 19 (sociologie, démographie), 04 (science politique) et 17 (philosophie) du Conseil national des universités (CNU).

Du point de vue géographique, l'unité est localisée sur plusieurs sites. La localisation principale (750 m^2, 100 postes de travail) se situe sur le site Pouchet du CNRS où le LabTop a rejoint le GTM et le CSU. Une partie de

l'équipe reste localisée à l'Université Paris Nanterre (59 m², 13 postes de travail). Des espaces disponibles peuvent être utilisés sur le site de Paris 8, et un nombre croissant d'activités se déroulent sur le site du Campus Condorcet.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le CRESPPA est une unité de recherche associée à trois tutelles : le CNRS, l'Université Paris 8 et l'Université Paris Nanterre. Par son rattachement à Paris Nanterre, le CRESPPA est partenaire fondateur du Labex iPOPs (Individus, Populations, Sociétés), un acteur clé en sciences de la population. Le CRESPPA est aussi affilié à la Maison des Sciences de l'Homme (MSH) Paris Nord, qui soutient ses recherches par projets dans ses axes « Arts, industries de la culture, création », « Corps, santé et société » et « Penser la ville contemporaine ». Ces collaborations offrent des appuis pour des manifestations scientifiques et renforcent les liens avec le Réseau National des MSH.

L'unité est par ailleurs impliquée dans quatre Groupements d'intérêt scientifique (GIS), dont trois sont hébergés par la MSH Paris-Nord :
GIS Genre/Institut du genre : il favorise des recherches interdisciplinaires sur des thématiques telles que le genre, les technologies et l'environnement ;
GIS Participation : il explore les formes de participation sociale et politique, en lien avec les revendications des mouvements sociaux et les transformations des formes démocratiques ;
GIS Gestes : axé sur le travail et la santé, il examine des sujets comme les impacts de l'endométriose sur les trajectoires professionnelles, notamment à la lumière de la crise sanitaire ;
GIS Euro-Lab : créé en 2022, ce réseau interdisciplinaire met en avant les études sur l'Union européenne, avec un intérêt particulier pour l'Europe dans les arts et la culture.
Le CRESPPA participe également au Groupement de recherche (GDR) sur l'action multilatérale (GRAM), financé par le CNRS. Ce GDR examine les dynamiques collectives liées à l'action multilatérale et aux organisations internationales.

En matière d'enseignement, le CRESPPA est engagé dans l'EUR— École universitaire de recherche ArTeC (Arts, technologies, numérique, médiations humaines et création), une structure interdisciplinaire rattachée a l'Université Paris 8 et l'Université Paris Nanterre. L'ArTeC soutient des projets mêlant recherche et création dans des domaines variés, comme les nouveaux modes d'écriture et de publication.

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

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	20
Maitres de conférences et assimilés	43
Directeurs de recherche et assimilés	3
Chargés de recherche et assimilés	10
Personnels d'appui à la recherche	5
Sous-total personnels permanents en activité	**81**
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	14
Personnels d'appui non permanents	0
Postdoctorants	0
Doctorants	113
Sous-total personnels non permanents en activité	**127**
Total personnels	**208**

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 8	47	0	1
CNRS	0	13	4
U PARIS NANTERRE	14	0	0
Autres	2	0	0
Total personnels	**63**	**13**	**5**

AVIS GLOBAL

L'unité a su développer une expertise scientifique reconnue autour des questions de rapports de domination et de pouvoir qui structurent le monde contemporain, analysant ces questions avec une approche interdisciplinaire, internationale, et transversale, alliant théorie et empirisme, méthodes qualitatives et quantitatives. Le CRESPPA est une unité attractive et dynamique sur le plan scientifique, impliquée dans des réseaux, projets, activités scientifiques, expertises et publications, à l'échelle nationale et internationale. L'unité accorde une attention particulière à la diffusion des résultats de recherche vers la société, renforçant ainsi son engagement scientifique et citoyen.

Le CRESPPA a renforcé ses axes émergents pour proposer cinq axes transversaux, articulés de manière cohérente, afin de produire une identité scientifique forte et en adéquation avec la politique de ses tutelles. Depuis la réforme de gouvernance mise en œuvre en janvier 2025, la logique de structuration par axe a été renforcée par rapport à la logique de structuration par équipe. Les réformes dans la composition du conseil de l'unité vont dans cette direction. D'autres initiatives pourraient venir soutenir cet objectif prioritaire, telles que l'organisation formelle de séminaires d'axe, l'organisation de moments conviviaux rassemblant l'ensemble des membres de l'unité, un accueil des nouveaux arrivants et une désignation des représentants des doctorants au conseil de l'unité indépendante de la logique d'équipes.

L'unité dispose de moyens financiers et matériels suffisants pour la réalisation de ses objectifs. La stabilisation et le renforcement des ressources en personnel administratif et de soutien — en particulier pour la communication et la gestion des données quantitatives — sont en revanche essentiels pour maintenir le niveau d'attractivité de l'unité. Il s'agit d'un préalable notamment pour la formulation d'une stratégie claire de communication et de diffusion.

L'ensemble des membres est investi dans les différentes missions de l'unité et l'accent est mis sur l'équité, que ce soit pour l'accueil des nouveaux entrants, l'équilibre de genre, la formation aux violences sexistes et sexuelles, le soutien aux doctorants et au personnel en statut précaire, la gestion des espaces de travail, ou la représentation dans le système de gouvernance. Des différences de traitement entre statuts, équipes ou sites persistent néanmoins, et mériteraient d'être lissées.

L'encadrement et le soutien aux doctorants ont fait l'objet d'une amélioration nette, même si la situation en matière de ratio de thèses financées ou de thèses soutenues pourrait encore être améliorée, tout comme le soutien à l'insertion professionnelle des doctorants et jeunes docteurs. Cet effort passe notamment par la mise en place d'outils de monitoring communs à l'ensemble de l'unité.

Au regard de ces constats, l'unité pourrait se focaliser sur cinq actions prioritaires :
– la simplification de la structure de gouvernance ;
– la stabilisation et le renforcement du personnel administratif et de soutien ;
– le développement d'une stratégie de communication et de diffusion des résultats des recherches ;
– l'harmonisation des règles et procédures internes ; et,
– la mise en place d'outils de monitoring de l'insertion professionnelle des doctorants et jeunes docteurs.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A — PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le CRESPPA a suivi plusieurs recommandations à la suite des remarques formulées par le précédent rapport du Hcéres. Le contenu de certains axes de recherche a été précisé (axe sur le postcolonialisme et les rapports sociaux de race, axe propre à la sociologie, l'histoire et la théorie du politique). Une approche transversale et multidimensionnelle sur la thématique de la domination a été maintenue. Les informations à destination des doctorants ont été améliorées par l'élaboration d'un livret d'accueil, la mise à jour des instances de gouvernance (CST) et la création de listes de diffusion. Par ailleurs, le taux de publication dans HAL a connu une nette progression, passant de 37 % à 80 %. Enfin, les liens avec l'environnement non académique ont été valorisés, à travers le développement du volet « Science avec et pour la société », renforçant les interactions avec la société civile.

B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'unité s'est assignée des objectifs scientifiques de transversalité, sur le plan des méthodes et des thématiques de recherche (avec 5 axes traversés par le thème commun de l'analyse des rapports de domination et de pouvoir), des pratiques professionnelles (en appelant des collègues de plusieurs disciplines ou statuts à collaborer) et de la dissémination des recherches vers la société.

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'unité dispose de ressources financières adaptées à ses objectifs. Elle est en mesure de subventionner tous ses membres jusqu'aux docteurs hébergés en attente d'emploi. Elle dispose également de ressources spatiales satisfaisantes (salle de documentation en propre de 3500 ouvrages, 8 salles de réunion, une salle de conférence, des espaces partagés et de socialisation). Le site de la rue Pouchet, apprécié des membres, manque une salle de réunion permettant de réunir l'ensemble des personnels.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité est dotée d'une organisation très structurée (conseil de direction et de laboratoire, commission administrative, AG) dans laquelle toutes les composantes sont représentées. Sa structure fédérative favorise l'autonomie des équipes, mais produit des différences de traitement entre les membres et des difficultés pour l'administration et la direction. Une réforme engagée par la direction intérimaire va dans le sens de la simplification administrative et de l'égalité entre les équipes. Les organes se réunissent régulièrement (1 AG, 4 conseils de laboratoire, 34 séminaires) tout au long de l'année.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité se distingue par des objectifs scientifiques clairs, articulés de manière transversale autour de l'analyse des formes sociales de domination. Ces objectifs valorisent l'interdisciplinarité. Le CRESPPA contribue activement à tous les aspects de la recherche fondamentale (projets, animation de revues et de réseaux, congrès).

Les objectifs scientifiques sont en adéquation avec la politique des différentes tutelles. L'unité est logiquement très alignée sur Paris 8 avec son ancrage dans les axes culture et société, et répond également à la politique du CNRS sur les enjeux sociaux de la santé et les inégalités éducatives. Elle fait siennes les logiques de recherche responsable et ouverte, centrales pour les tutelles. Elle accorde également une attention particulière à l'insertion professionnelle des doctorants et jeunes docteurs, en les impliquant dans la gouvernance de l'unité et la vie scientifique, et en leur offrant un accompagnement personnalisé (comités de thèse, préparation aux concours).

La structure organisationnelle répond bien aux objectifs scientifiques, notamment à travers l'intégration des non-titulaires dans la structure de gouvernance, ou la mobilisation du personnel PAR pour répondre aux objectifs de valorisation sociétale des résultats de la recherche.

Points faibles et risques liés au contexte

Malgré le soutien et l'accompagnement des doctorants, l'unité présente un ratio thèses soutenues/inscriptions qui pourrait être améliorées (68 thèses soutenues, 42 abandons durant la période). Ce faible ratio peut en partie s'expliquer par la réduction du nombre possible d'années d'inscription, mais aussi par le contexte de crise sanitaire.

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 bénéficie de ressources propres substantielles, avec une forte augmentation des contrats de recherche due à l'obtention de projets financés par l'ERC et à l'expérience acquise par la participation des membres à diverses instances d'évaluations. Un pôle créé à l'Université Paris 8 offre une aide pour gérer cet accroissement. Les crédits sont suffisants, permettant jusqu'à l'octroi de subventions aux docteurs sans emploi afin qu'ils participent aux travaux de l'unité et restent en prise avec la recherche en attendant un recrutement.

L'unité dispose d'un accès privilégié aux locaux du Campus Condorcet, de l'Université de Nanterre et du CNRS, notamment ceux situés rue Pouchet, facilitant une collaboration renforcée et une mutualisation des outils et infrastructures. Les doctorants profitent d'un accès direct à des postes de travail, encourageant leur intégration dans la vie de l'unité et leur travail de recherche. Les locaux et équipements sont parfaitement adaptés aux exigences de la recherche, offrant un environnement propice à la production scientifique.

La chargée de documentation facilite le dépôt des publications dans HAL par des formations aux chercheurs.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité fait face à plusieurs défis de gestion de ses ressources humaines et financières. L'augmentation des contrats de recherche fait naitre un besoin croissant en personnel pour assurer une gestion efficace des projets, un besoin qui n'est pas pleinement satisfait.

Le nombre de membres titulaires a globalement augmenté, mais les effectifs du CNRS ont baissé.

La perte d'un PAR a diminué la capacité de l'unité à gérer ses projets et à remplir ses missions de valorisation.

L'absence pour raison de santé d'un agent CNRS « chargée de communication » oblige l'administratrice et la chargée des ressources documentaires à effectuer les actes de gestion courante et à s'occuper de communication, entrainant la dilution de leurs activités originelles.

Les trajets entre sites engendrent une perte de temps de travail précieux. Les chercheurs, enseignants-chercheurs et doctorants se voient dans l'obligation de restreindre leurs sollicitations de l'administration, et questionnent le dépôt de projets.

Les enseignants-chercheurs parviennent de plus en plus difficilement à remplir leurs charges d'enseignement et de recherche.

L'accès aux ressources des nouveaux maitres de conférences varie selon leur établissement de rattachement, ce qui engendre interrogations et confusion.

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

L'unité a fourni un effort important pour l'accueil des nouveaux entrants (livret, matériels, installation). Un équilibre de genre est atteint, avec une parité chez les chercheurs (malgré une structure pyramidale en phase de résorption) et un plus grand nombre de femmes parmi les personnels administratifs. Une forte coopération existe avec les tutelles pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et contre le harcèlement au travail (formation, clarification des procédures), et l'unité a récemment mis en place une commission VSS en interne. On constate également un souci d'équité et de représentation dans la gouvernance. Enfin, l'unité a mené une politique volontariste de redistribution des espaces de travail et de mise à disposition d'espaces collectifs.

Points faibles et risques liés au contexte

Malgré la forte féminisation de l'unité, on constate parmi les doctorants des taux de financement plus élevés pour les hommes. La reconnaissance différenciée de l'implication dans l'administration de la recherche selon les différents statuts peut produire des tensions. Compte tenu de l'implantation sur plusieurs sites du CRESPPA, une meilleure coordination des tutelles serait souhaitable pour la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les plans de continuité et les situations d'urgence.

On observe une dégradation de l'offre de formation des tutelles.

L'unité est en manque d'espaces collectifs et de convivialité (disparition potentielle de la cantine).

L'administration fonctionne à flux tendu, ce qui entraine une souffrance au travail. L'unité a par ailleurs dû gérer les mutations des modes de travail postcovid. Les différences de règles applicables dans chaque équipe ajoutent aux difficultés du personnel administratif.

Une fermeture de quatre ans pour désamianter le site a engendré de lourdes perturbations. L'unité fait également face à des risques environnementaux liés à la déperdition énergétique des bâtiments. Compte tenu de l'implantation sur plusieurs sites du CRESPPA, une meilleure coordination des tutelles serait souhaitable pour les systèmes informatiques, le stockage, l'archivage et la protection des données.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'unité fait état d'une attractivité certaine, qui se décline par son rayonnement scientifique, son insertion dans les réseaux disciplinaires, et sa capacité à obtenir des projets tant nationaux qu'européens. Les principaux défis auxquels fait face l'unité sont le fruit de cette attractivité : charge administrative en croissance, manque d'infrastructures et de personnel technique spécifique. L'accompagnement des personnels a fait l'objet de réflexions et d'améliorations importantes, mais le taux de diplomation des doctorants et celui des thèses financées demeurent des points de préoccupation.

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

L'engagement considérable du CRESPPA en matière d'internationalisation se traduit de plusieurs manières. Concernant les publications, outre la présence forte de l'unité en milieu francophone, près du quart des publications, entre 2018 et 2023, a été rédigé en anglais. Le CRESPPA publie également en espagnol, portugais, arabe, allemand, italien et japonais. Les membres de l'unité s'investissent dans des revues francophones dont certaines voient leur contenu traduit en anglais (Biens symboliques, Métropolitiques). La présence des publications des membres, titulaires en particulier, dans la collection HAL-SHS s'est renforcée.

L'attractivité internationale se traduit ensuite par le soutien d'institutions aux programmes de recherche du CRESPPA, comme l'IRD et l'ANR pour un programme franco-sénégalais ou les CAPES et COFECUB pour un programme franco-brésilien. Concernant l'espace européen de la recherche, l'unité mentionne la participation à quatre programmes financés par le H2020 (dont 2 comme porteurs) et à deux programmes financés par l'ERC sur la période évaluée.

Les membres de l'unité ont organisé un nombre important d'événements scientifiques internationaux en Europe et sur le continent américain. Les réseaux européens (ECPR, EISA notamment) ont été fortement investis. Les membres de l'unité sont engagés de façon soutenue dans l'animation de réseaux de recherche nationaux (GDR) et internationaux (PICS).

L'internationalisation se traduit enfin par une participation de membres de l'unité à l'animation de revues internationales, par des cotutelles de thèses ainsi que par une politique d'accueil d'un grand nombre de collègues étrangers invités (19 doctorants et postdoctorants ainsi que 27 titulaires entre 2018 et 2023).

Le CRESPPA mène une politique efficiente d'accompagnement des personnels dans un contexte d'augmentation des effectifs (de 65 à 77 titulaires, chercheurs et enseignants-chercheurs entre 2018 et 2023), grâce à la production d'un livret d'accueil et l'intégration dans l'une des trois équipes. Huit HDR ont été soutenues entre 2018 et 2023.

Un départ en mobilité NOÉMI d'une PAR du CNRS a été compensé par l'accueil d'un agent gestionnaire qui a été accompagné pour préparer et passer avec succès un concours de recrutement au CNRS.

L'unité s'est conformée aux stratégies des tutelles en matière d'intégrité scientifique et de science ouverte. Les membres de l'unité s'engagent de façon significative dans la recherche de financements contractuels, que ce soit au niveau local (AAP des tutelles), national (ANR, PHRC, FUI, INCA, MSH) ou européen (H2020 puis Horizon Europe), ce qui se traduit par une importante augmentation du budget hors dotations d'État (+355 % entre 2018 et 2023). Le CRESPPA a adopté une politique de gestion visant à privilégier le CNRS comme tutelle de gestion pour le suivi des contrats pluriannuels.

Concernant les doctorants, 48 % des 197 thèses inscrites dans les trois écoles doctorales auxquelles le CRESPPA est rattaché en 2018-2023 ont été ou sont financées selon des dispositifs divers. Le nombre de doctorants financés a doublé en cinq ans (de 23 % à 48 %).

Le CRESPPA recourt à de nombreux logiciels et licences partagés en SHS (Nvivo, SPAD, SPSS, Antidote, DeepL, SAS). Grâce à ses tutelles, il a accès à un ensemble étoffé de ressources. L'unité dispose d'un centre de documentation, avec une politique d'acquisition dirigée par un comité ad hoc se réunissant quatre fois par an. L'UAR du site Pouchet permet à l'unité d'accéder à la plateforme d'expérimentation, de production et d'analyse des données en SHS. Cet espace offre du matériel pour traiter et diffuser les données d'enquêtes. Une réflexion est en cours sur l'utilisation de ces ressources techniques pour la valorisation des résultats par des supports tels que podcasts, capsules sonores ou filmées. L'UAR du site Pouchet permet également l'accès au service de reprographie, d'informatique, d'archivage et d'envoi postal, ainsi qu'à huit salles de réunions, une salle de conférence et une cantine. Majoritairement installée sur le site Pouchet, l'unité bénéficie également des installations de l'Université Paris Nanterre (dont un accès à la MSH Monde et aux IR qu'elle héberge comme la plateforme universitaire de données, Progedo) et de la Maison de la recherche de Paris 8.

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

L'accentuation de l'internationalisation des activités de l'unité a pour corolaire une charge de travail accrue pour l'ensemble de l'équipe de gestion qu'il conviendrait d'alléger, au risque de voir ce rayonnement s'essouffler. Ce risque est accru en raison d'un soutien en PAR en diminution (passé de 6 à 5 durant le mandat en raison d'un départ à la retraite non renouvelé dans l'unité). La surcharge de travail pour les trois gestionnaires

de l'unité est réelle, d'autant que 88 % des contrats ont été gérés à titre principal par l'unité. Cette situation est complexifiée par une intégration des règles et procédures entre les différentes équipes qui restent à parfaire. La réforme engagée par la nouvelle direction dans un sens d'unification des procédures par une commission administrative unique entend répondre à ce problème. Un renforcement de l'équipe de gestion apparait indispensable afin que l'unité puisse maintenir son régime d'activité.

Une autre limite de l'attractivité est le manque d'infrastructures pour un accueil totalement satisfaisant des collègues, avec des espaces de travail limités.

En ce qui concerne les systèmes informatiques, l'éthique et la science ouverte, le rapport souligne les injonctions contradictoires entre la formation aux fouilles de données massives et les restrictions édictées par les fournisseurs d'accès aux bouquets et bases de données. L'unité souhaite que l'information relative à l'usage de l'intelligence artificielle dans la recherche soit renforcée. Une clarification des attentes et procédures dans ces domaines, notamment entre les différentes tutelles, serait bénéfique à l'unité. De même, les formations proposées par les tutelles et leur public cible nécessiteraient d'être mieux définies.

L'unité a engagé une réflexion autour des thèses non financées (52 % du total, 60 % des abandons). Le comité encourage l'unité à poursuivre cette réflexion en tenant compte des spécificités des SHS, mais aussi des perspectives professionnelles. Au-delà des thèses non-financées, et malgré des améliorations nettes dans la politique d'accompagnement des doctorants, le nombre d'abandons reste élevé. Le comité encourage l'unité à réfléchir plus globalement à l'accompagnement de thèse.

L'unité bénéficie d'équipements satisfaisants. La politique volontariste de regroupement est positive, mais les ressources en matière d'espace de travail restent inférieures aux besoins résultant de la taille de l'unité, obligeant ses membres à des solutions ad hoc (bureaux partagés, espaces ouverts). L'unité compte cinq PAR, ce qui est relativement faible compte tenu de sa taille. Le besoin spécifique d'un ingénieur CNRS spécialisé dans le traitement des données et le maniement des outils semble justifié.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

L'unité fait état d'une production scientifique de qualité et équilibrée à travers ses axes thématiques. La transversalité entre les axes est affirmée, mais pourrait se décliner en objectifs concrets. L'unité a opéré une réflexion avancée en matière d'éthique et de science ouverte, qui pourrait être étendue à l'accessibilité des résultats des recherches. L'unité a opéré un travail important de dépôt sur HAL, qui pourrait être plus systématiquement étendu aux doctorants et aux HDR.

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 une production scientifique équilibrée entre théorie et empirisme, entre qualitatif et quantitatif.

La production scientifique est organisée selon les cinq axes du laboratoire, ce qui permet une bonne visibilité des travaux : Genre et rapports sociaux de sexe ; Rapports de classe, inégalités, mobilités sociales ; Sociologie, histoire et théorie du politique ; Arts, savoirs et cultures ; Postcolonialisme et rapports sociaux de race. Il faut souligner la richesse des thématiques : les inégalités d'accès à la santé, la circulation et la numérisation des biens culturels, les processus sociaux de racialisation, les logiques de la politisation lors de mouvements révolutionnaires ou la socialisation genrée dans l'éducation et le travail.

Le CRESPPA est l'héritier d'une tradition empirique de sociologie critique. Son positionnement est connu et est un marqueur fort.

L'unité développe des recherches sur des thématiques innovantes et émergentes, telles que le sous-axe « Épistémologie et théories féministes ».

La dimension internationale est présente dans les publications, que ce soit au niveau des terrains empiriques et des espaces de publication que des communications.

La production scientifique du CRESPPA est à saluer, à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif. De 2019 à 2023, ses membres ont publié plus de 460 articles dans des revues, dont plus des trois quarts à comité de lecture, environ 210 chapitres dans des ouvrages collectifs, plus de 70 ouvrages et une quarantaine de numéros spéciaux de revues. Cette production est équilibrée entre les trois équipes de l'unité, ainsi qu'entre les cinq axes du CRESPPA. De plus, les doctorants sont impliqués dans la production scientifique du laboratoire : près d'un quart ont signé ou co-signé des articles ou chapitres d'ouvrages.

L'unité est également très dynamique dans l'organisation de colloques et de congrès.

Une réflexion poussée a été menée sur l'intégrité scientifique et la science ouverte : mise en place de clouds de l'ESR (Sharedoc, MyCore) pour stocker et partager les données en toute sécurité ; mise en conformité RGPD ; animation de 25 revues en accès libre (avec une chaine éditoriale favorisant l'interopérabilité des formats et un CMS open source) ; implication d'un membre de l'unité dans les instances et l'animation d'OpenEdition (président depuis 2018 du comité scientifique de Calenda et membre du Conseil scientifique d'Hypotheses.org jusqu'en 2019).

Le dépôt des publications sur HAL a progressé. Le précédent rapport avait souligné que le taux de réponse dans la recension des publications des membres du CRESPPA était trop faible (37 %). La participation des membres de l'unité au signalement de leurs publications dans la collection HAL du CRESPPA s'est améliorée, en lien avec l'organisation de formations individualisées à ce sujet en 2023 (52 formations réalisées dans l'unité) : le pourcentage d'auto-dépôt représente environ 80 % des dépôts de l'unité. La quasi-totalité des chercheurs et des enseignants-chercheurs est désormais représentée dans la collection HAL du CRESPPA au moment de l'extraction.

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

L'axe 4 « Arts, savoirs et cultures », pourrait être présenté, comme tous les autres axes du laboratoire, en sous-axe afin d'améliorer la visibilité de son organisation interne et de mieux préciser les ponts entre les différentes thématiques abordées dans cet axe. Il serait aussi intéressant de développer les liens et collaborations entre les axes. L'implantation sur plusieurs sites de l'unité peut apparaitre comme un frein aux collaborations transversales avec le risque d'un cloisonnement entre équipes, déjà très dynamiques. Il serait souhaitable de réfléchir à dépasser cette limite.

Le nombre d'axes et de sous-axes reflète la richesse des thématiques travaillées. Cependant, demeure le risque d'un éclatement thématique. La composition du laboratoire (constituée d'équipes ayant une histoire propre) renforce cette impression. Il serait pertinent de renforcer les liens pour atteindre une unité globale et lutter contre la dispersion.

L'appui des personnels PAR est insuffisant dans le cadre de la production scientifique, notamment pour améliorer les objectifs de science ouverte et renforcer le soutien aux études quantitatives et expérimentations méthodologiques en lien avec le numérique. Le rapport d'autoévaluation souligne une difficile implication en raison de « la part croissante dévolue aux activités de gestion courante des dotations et de compte rendu financier » (…) « la faiblesse des appuis à la recherche dont dispose l'unité ne lui permet pas de déployer pleinement ses potentialités ».

Pour atteindre les objectifs de science ouverte, il serait pertinent d'aller plus loin et pas uniquement de stocker et archiver, mais aussi de réfléchir à des outils pour partager les données entre membres du CRESPPA et au-delà.

À noter que sept HDR ont été soutenues entre 2019 et 2023 bien qu'aucune thèse d'habilitation n'ait été déposée sur HAL, en raison de la règle spécifique aux HDR de soumission du volume entier (et non d'une référence), ce qui en limite fortement la visibilité.

Les doctorants sont moins représentés dans l'extraction HAL (seulement 31 %). Il serait utile de proposer des formations collectives et non uniquement individualisées pour les doctorants qui n'osent peut-être pas individuellement solliciter l'unité.

La politique de signature des travaux mériterait d'être rappelée afin de garantir le respect des normes de présentation.

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 CRESPPA s'illustre par des interactions variées avec la société, allant de la collaboration avec des institutions culturelles et des collectivités locales à l'expertise pour des organismes gouvernementaux ou internationaux. Ses membres contribuent au débat public par les médias, des ouvrages de vulgarisation, et des adaptations artistiques (comme les bandes dessinées). Près d'un quart des thèses est financé par des acteurs non académiques. L'unité valorise la diffusion des savoirs par des formations ou interventions scolaires tout en réfléchissant à l'éthique et aux usages des recherches dans l'espace public.

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

La contribution du CRESPPA est à saluer : les membres de l'unité répondent aux sollicitations des acteurs du monde non académique, tout en participant activement à éclairer les débats de société actuels, par la diffusion des connaissances scientifiques.

Le CRESPPA est engagé dans des interactions avec le monde non académique qui sont nombreuses et variées, et par différents canaux :
– thèses CIFRE et thèses financées par des institutions autres que celles de l'ESR et par des collectivités locales (un quart des thèses financées) ;
– comités d'institutions issues de la société civile ;
– expertise pour des institutions gouvernementales ou politiques, en France comme à l'étranger, expertise pour des collectivités locales ;
– collaboration avec des institutions culturelles.

Ces diverses collaborations ont donné lieu à la rédaction (ou co-rédaction) d'une trentaine de rapports. La présence des membres du CRESPPA dans des comités d'experts, parfois de premier plan, pour la conduite de l'action publique témoigne du rayonnement de l'unité de recherche et de sa capacité à s'appuyer sur ses travaux pour contribuer aux réflexions du monde non académique. L'ensemble des axes ont développé ces collaborations, en fonction de leur expertise thématique (inégalités et pauvreté, genre, multilatéralisme, culture, discriminations).

Dans la continuité des liens développés avec le monde non académique et des tâches d'expertise effectuées, le CRESPPA contribue également à la diffusion des savoirs scientifiques par des interventions nombreuses à destination de publics spécialisés : formation de publics professionnels, interventions comme experts et contributions à des expositions artistiques ou à des films documentaires, contribution à des médias. Ces contributions sont portées par quatre des cinq axes autour desquels l'unité est organisée. Certains membres de l'unité sont également investis dans un groupe de réflexion de Paris 8 sur l'usage de l'image animée pour écrire et diffuser les recherches en sciences sociales.

Les axes thématiques du CRESPPA croisent à de multiples reprises des débats et des enjeux de société, dans lesquels les différentes équipes s'investissent, que ce soit dans les médias (radio, presse, télévision), mais aussi dans des revues de diffusion scientifique à destination du grand public, ou encore dans l'adaptation des travaux de recherche sous des formes artistiques plus accessibles comme la bande dessinée (ouvrage Le genre

du capital). Certains membres du CRESPPA contribuent également à la rédaction de courts manuels de diffusion scientifique à destination des publics débutants en sciences sociales. D'autres ont pu participer à la rédaction de manuels critiques (Manuel indocile de sciences sociales).

À destination du public scolaire, les membres de l'unité participent notamment aux politiques d'égal accès aux carrières scientifiques pour les jeunes femmes.

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

Si les collaborations avec le monde non académique sont bien décrites, notamment par l'apport de financement de thèses par des institutions autres qu'académiques, le rôle des doctorants dans cette contribution pourrait être souligné plus explicitement. Les missions d'expertise décrites pourraient également mentionner la participation des doctorants à celles-ci.

Dans le prolongement de ces collaborations multiples avec le monde non académique, la mise en place de dispositifs de science participative liés à des projets de recherche pourrait avoir toute sa place dans le cadre décrit dans le rapport d'autoévaluation.

La contribution de l'axe Postcolonialisme et rapports sociaux de race à des productions à destination du monde culturel, économique et social pourrait également être mis en avant.

Il aurait aussi été intéressant de détailler la manière dont l'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société par la contribution de chacun de ses cinq axes.

Les interventions en milieu scolaire pourraient être élargies à d'autres dispositifs que ceux portant sur la réduction des inégalités de genre dans l'accès aux formations et carrières scientifiques.

Le rapport d'autoévaluation mentionne le lancement d'une réflexion sur une politique d'incitation des membres de l'unité au développement de collaborations avec le monde non académique. Cette réflexion pourrait également permettre de travailler collectivement sur les craintes évoquées par l'unité quant à l'appropriation politique des apports de ses travaux de recherche (et aux mésusages qui peuvent en être faits), pour développer des stratégies de maitrise de la communication scientifique adaptées au contexte médiatique actuel.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Le CRESPPA a entamé une réflexion importante sur l'articulation entre unité, axes et équipes afin d'améliorer son fonctionnement interne. Cela a notamment abouti à une réorientation de ses objectifs pour tendre vers une structure de gouvernance moins confédérale. Cette trajectoire mérite d'être approfondie, par exemple à travers l'organisation d'événements scientifiques d'axes (séminaires) structurels, ou l'organisation d'événements de sociabilité communs à l'ensemble des membres de l'unité. Le rôle prépondérant des équipes dans l'accueil des nouveaux arrivants, le suivi des thèses, où la logique de désignation des représentants des doctorants au sein du conseil de l'unité pourrait constituer une prolongation de cette réflexion.

Sur le plan scientifique, la vision prospective de l'unité est très claire et s'articule bien à la politique des différentes tutelles. Elle s'appuie sur une attractivité et un engagement sociétal forts. Les risques principaux dans la réalisation de ces objectifs scientifiques résident dans la nécessité de renforcement du personnel administratif et de la structure de gouvernance. Un risque environnemental existe également en matière de menaces et restrictions des libertés académiques. À ce titre, les démarches entreprises pour former et soutenir les membres de l'unité face à ces risques doivent être encouragées.

Le rapport indique cinq chantiers spécifiques qui feront l'objet d'une réflexion :
– Gouvernance : réorganisation du conseil de direction ; simplification des procédures administratives ; réflexion sur l'articulation entre logique transversale par axe, logique d'équipe, et logique de site. Le contexte de crise de la gouvernance que l'unité a traversé constitue à la fois une menace et une occasion pour la réalisation de cet objectif. Il importe de se saisir de ce moment critique pour assoir la cohésion interne de l'unité ;
– Insertion professionnelle des doctorants : réflexion sur les thèses non financées, sur les abandons de thèse et la formation à l'encadrement. Cet objectif pourrait être facilité par la mise en place d'outils de monitoring et d'objectivation des différentes dimensions de l'insertion professionnelle des doctorants ;
– Violences sexuelles et sexistes et harcèlement : dispositif de formation, accès facilité à l'information par les tutelles. La trajectoire de l'unité met en lumière des progrès importants dans ce domaine, qui doivent être poursuivis ;
– Valorisation de la recherche : utilisation des ressources internes (PEPAD-SHS), supports audiovisuels, partenariats avec d'autres secteurs (santé, culture). Ces objectifs se situent dans la prolongation des efforts importants de l'unité dans l'inscription de ses recherches dans la société. L'instabilité dans la gestion administrative des outils communicationnels constitue un risque à lever ;
– Environnement : utilisation du train pour les déplacements de moins de 2 000 kilomètres. La mesure doit mener à une adaptation budgétaire dans les dépôts de projets afin d'en assurer l'application.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le comité recommande de travailler à une harmonisation des règles appliquées au sein de l'unité afin d'éviter les inégalités de traitement et de faciliter les processus administratifs. Les réformes en cours vont dans ce sens et méritent d'être soutenues et approfondies.

Il ne peut qu'encourager l'unité à stabiliser et renforcer sa direction, notamment par rapport au poids des équipes. Cela peut se faire par exemple par le renforcement du poids des axes dans la gouvernance, par un accueil plus personnalisé des nouveaux arrivants, compte tenu de la taille de l'unité, ou encore par l'animation d'activités à destination des doctorants.

Le comité recommande de faciliter l'égal accès aux ressources de l'unité de l'ensemble des membres, et notamment des doctorants, quel que soit leur rattachement (équipe, tutelle).

En dehors de la commission administrative, il encourage au développement de moments d'échange conviviaux rassemblant chercheurs et personnels d'appui à la recherche, afin de renforcer la transversalité au sein de l'unité. Le développement d'une identité collective au-delà de l'identité d'équipe est essentiel pour la cohésion interne de l'unité.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le comité ne peut qu'encourager l'unité à poursuivre un engagement déjà significatif en matière d'internationalisation de l'activité scientifique, qu'il s'agisse des publications, des programmes et contrats de recherche ou de l'animation de revues et supports scientifiques.

Pendant du fort rayonnement scientifique de l'unité et de son intégration dans l'espace européen de la recherche, la charge de travail liée aux activités contractuelles suppose une équipe administrative renforcée, stabilisée et bien articulée à l'activité scientifique. Le comité encourage la direction de l'unité à poursuivre la réforme qu'elle a engagée concernant l'uniformisation des procédures administratives et l'intégration des différentes équipes autour des axes scientifiques transversaux et d'une direction elle-même stabilisée.

Le comité recommande que le dialogue avec les tutelles à propos des conditions d'accès aux bouquets et aux bases de données soit poursuivi, afin de pouvoir lever les restrictions édictées par les fournisseurs d'accès.

Il encourage l'unité à avancer dans la réflexion qu'elle a engagée sur l'accueil des thèses non financées, l'accompagnement des thèses et la prévention des abandons.

Il juge opportune la demande formulée par l'unité en faveur d'un ingénieur de recherche du CNRS spécialisé dans le traitement de données, demande justifiée par les techniques d'enquête et de recherche mises à l'œuvre dans le laboratoire et par la taille de ce dernier.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Pour renforcer la dynamique collective et l'efficacité du laboratoire, plusieurs actions prioritaires pourraient être mises en place :

- Organiser des séminaires réguliers par axe et financer des projets entre les axes permettraient d'éviter un cloisonnement entre équipes de recherche et de favoriser les collaborations autour de thématiques transversales comme la santé ;
- Offrir des formations spécifiques pour la recherche ainsi qu'une meilleure communication sur celles déjà proposées par le CNRS contribuerait à enrichir les compétences des chercheurs ;
- La reprise d'un séminaire général ou l'instauration de réunions de rentrée et de fin d'année universitaire offrirait des temps de socialisation entre les équipes, renforçant ainsi l'unité du laboratoire ;
- Recruter un ingénieur de recherche spécialisé dans les méthodes quantitatives viendrait en soutien aux enquêtes et publications des chercheurs et enseignants-chercheurs, tandis que l'uniformisation de l'accès aux plateformes de publications scientifiques (comme Cairn) entre les sites affiliés (Paris 8, Nanterre, CNRS) améliorerait la diffusion des travaux ;

- Renforcer l'équipe administrative affectée à la recherche permettrait de moderniser la communication, notamment par l'actualisation régulière du site internet pour valoriser les productions scientifiques ;
- Inciter les doctorants à déposer leurs travaux sur HAL, tout en leur rappelant les formations disponibles, favoriserait une meilleure visibilité des recherches et un partage élargi des connaissances.

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

Pour améliorer la visibilité des activités de recherche, il est essentiel d'identifier les canaux de communication prioritaires et de définir clairement les missions des personnels responsables, tout en envisageant un recrutement spécifique pour assurer ces fonctions de manière pérenne. La mise en place d'un groupe de travail consacrée à cette question devrait permettre des avancées dans ce domaine.

Une stratégie de diffusion des travaux de l'unité pourrait inclure l'ouverture de comptes sur des réseaux sociaux comme LinkedIn ou des plateformes de diffusion en continu telles que Twitch, afin de toucher des publics diversifiés et d'accroitre l'impact des recherches.

Des formations ciblées à destination des membres, qu'ils soient titulaires ou non, seraient nécessaires pour développer leurs compétences en matière de communication, notamment pour intervenir sur les réseaux sociaux ou dans les médias. Ces actions renforceraient la capacité de l'unité à promouvoir ses productions tout en maitrisant leur diffusion dans des espaces publics variés. Par ailleurs, des formations sur les libertés académiques, organisées en partenariat avec des associations disciplinaires, contribueraient à sensibiliser les membres aux enjeux liés à la défense de ces libertés, renforçant ainsi leur posture professionnelle dans un contexte parfois sensible. Ces mesures combinées permettraient de positionner l'unité comme un acteur dynamique et visible, tout en assurant la cohérence et la maitrise de sa communication.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 9 décembre 2024 à 9 h

Fin : 9 décembre 2024 à 15 h 45

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

8 h 45 - 9 h : Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs

9 h - 9 h 15 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique

9 h 15 - 9 h 45 : Entretien à huis-clos avec la direction de l'unité

9 h 45 - 10 h 15 : Entretien à huis-clos avec les représentants des tutelles

10 h 15 – 10 h 30 : Pause

10 h 30 - 11 h 50 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés, les émérites, les doctorants

10 h 30 - 10 h 50 : exposé liminaire par la direction de l'unité

10 h 50 - 11 h 50 : discussion à partir des questions du comité

11 h 50 – 12 h 10 : Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique

13 h 45 – 14 h 45 : Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires

14 h 45 - 15 h 15 : Entretien à huis clos avec les doctorants et les postdoctorants

15 h 15 - 15 h 45 : Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

UNIVERSITÉ PARIS 8 DES CRÉATIONS

Saint-Denis, le 11 février 2025.

Cher.e.s collègues,

Au nom de l'université Paris 8, je tiens à remercier les collègues associé.e.s à cette évaluation du DAE du CRESPPA, ainsi que le délégué HCERES, Monsieur Vincent Hoffman-Martinot. Le rapport apporte un éclairage utile sur cette équipe de recherche particulièrement dynamique, et dont les interactions avec la société sont tout à fait remarquables. Je ne doute pas que ces remarques seront très utiles aux membres du CRESPPA pour poursuivre le travail accompli tout au long du prochain contrat. Le CRESPPA a su surmonter une crise de gouvernance et s'engage désormais dans une dynamique positive à la faveur d'une reconfiguration qui vient renforcer les transversalités et tend vers une structure de gouvernance moins confédérale.

Je note pour ma part qu'il est fortement recommandé de renforcer la coordination des tutelles pour répondre aux besoins de l'unité, et notamment de fournir un soutien administratif plus marqué à l'unité. C'est pourquoi nous renforçons actuellement le service d'appui au montage et au suivi de projets au sein du service de valorisation de la recherche. Nous travaillons également à l'accompagnement des jeunes chercheuses et chercheurs (R1 et R2) dans le cadre de notre Alliance d'universités européennes, ERUA, et serons bientôt en mesure de proposer des dispositifs complémentaires pour améliorer le suivi des doctorantes et des doctorantes, de même que l'insertion professionnelle des jeunes docteur.e.s, et notamment leur internationalisation.

Bien cordialement,
Arnaud Regnauld
Vice-Président Recherche

Université Paris Nanterre

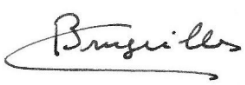
Madame, Monsieur,

L'université Paris Nanterre adresse ses vifs remerciements au comité de visite de l'HCERES ainsi qu'au conseiller scientifique, M. Vincent Hoffmann-Martinot, pour l'attention portée à l'évaluation du Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA). Elle est particulièrement sensible à la reconnaissance de la qualité et de la quantité des activités et productions scientifiques du CRESPPA qui s'inscrivent parfaitement dans sa signature sur l'innovation sociale et solidaire. L'université Paris Nanterre remercie également les experts pour les points d'attention formulés auxquels elle portera une vigilance particulière, notamment les recommandations relatives à la structuration administrative et scientifique de l'unité ainsi qu'à l'évolution de sa gouvernance.

L'Université Paris Nanterre connaît les difficultés et le manque de personnel d'appui du CRESPPA. La tenue d'un dialogue objectifs ressources (DOR) avec le CNRS a permis l'expression de besoins auprès des tutelles. L'université qui restructure actuellement son appui à la recherche auprès de ses unités a demandé un poste en campagne d'emploi afin de l'affecter, en partie, au CRESPPA. Par ailleurs, au cours des dernières années, l'université Paris Nanterre a déployé différents services d'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 a aussi renforcé ses capacités d'appui en lien avec la déontologie, le comité d'éthique de la recherche, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Elle intensifie actuellement la communication sur ces différentes opportunités auprès des unités de recherche afin qu'elles puissent s'en saisir au mieux. De la même façon, le site institutionnel d'actualités de la recherche vient d'être refondu, il facilite la communication des unités de recherche en leur permettant une diffusion directe des informations scientifiques et/ou un relais sur le site des unités de recherche. Cet environnement devrait contribuer à améliorer les conditions de travail et le déploiement des activités des membres du CRESPPA.

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

Carole Brugeilles
Vice-président recherche Université Paris Nanterre



La direction du Cresppa remercie le comité d'experts HCERES pour la qualité de sa visite et de son rapport. Le bilan proposé dans le rapport et les pistes d'amélioration ou de consolidation suggérées sont bienvenues et nous nous attacherons à les prendre en considération.
Nous souhaitons apporter les éléments de réponse à différents points soulevés dans le rapport.

Gouvernance

Le Cresppa s'est engagé en janvier 2024 dans une réforme en profondeur de sa structure de gouvernance, partiellement décrite dans la partie prospective du rapport. Elle a depuis été votée par l'AG du Cresppa, mise en place et prolongée.
L'objectif de cette réforme est double : elle vise à la fois la simplification administrative et le renforcement de l'échelon UMR (par rapport aux équipes).
Jusqu'en 2024, seul·e le/la DU était indépendant des équipes, les directeur·ices des 3 équipes étant élu·es DUA de l'UMR. Les 3 DUA étaient donc en même temps représentant·es de leurs équipes à l'UMR, au risque de confusion de rôles.
Depuis janvier 2025, la nouvelle équipe de direction est composée de 3 personnes (1 DU, 2 DUA) élues sur un « ticket commun » (via un scrutin de liste) par l'ensemble de l'UMR et par conséquent autonomisées de leur équipe d'origine. Elles partagent le même bureau. La répartition des tâches courantes (au moins celles ne nécessitant pas de délibération), entre les 3 membres de la direction a été repensée de façon fonctionnelle, alors qu'elle suivait antérieurement le découpage entre équipes (nous avons privilégié une répartition des tâches en termes de type de personnel : gestion des personnels CNRS / enseignant.e-chercheur.es / doctorant.es et post-doctorant.es).
Le CDR (conseil de direction), composé de 8 personnes jusqu'en 2024 (1 DU, 1 RA - responsable administrative, 3 DUA/directeur·ices d'équipes, 3 directeur·ices adjoints d'équipe), n'est désormais plus composé que de 4 personnes (1 DU, 2 DUA, 1 RA), ici encore afin de simplifier le fonctionnement et de renforcer la cohésion.
En complément de cette consolidation de l'échelon UMR, la fonction du Conseil de Laboratoire (CDL) a été repensée pour être renforcée. Son rôle de conseil de la direction pour l'élaboration de la politique scientifique inter-équipes, d'impulsion des activités de recherche transversales et de centralisation de la communication interne sur les activités scientifiques de l'unité, est appelé à prendre en importance.
Cet effort de renforcement de la cohésion du Cresppa demande également une réflexion sur le rôle des axes de recherches. Alors que l'inscription des événements scientifiques dans un axe ou un autre se faisait parfois a posteriori, il sera désormais demandé à tous les organisateurs d'événements de réfléchir d'emblée à leur inscription dans un (ou plusieurs axes), afin de solliciter plus efficacement les collègues susceptibles d'y prendre part et de renforcer les dynamiques de recherches transversales. Cette inflexion est déjà observable pour plusieurs manifestations scientifiques programmées en 2025. La réflexion sur l'équilibre entre les axes et les équipes dans la structuration des recherches du Cresppa est appelée à se poursuivre.

Sur l'harmonisation des règles et procédures internes

La simplification et le renforcement de l'échelon UMR se manifestent depuis janvier 2025 par la mise en place d'une commission finance unifiée à l'échelle de l'unité (et non plus des 3 équipes) et l'harmonisation de ses règles d'attribution et d'engagement des dépenses. Depuis le mois d'octobre 2024, un groupe de travail (animé par des collègues de toutes les équipes) a en effet rédigé un questionnaire en ligne de demande de financement (en étroite collaboration avec la responsable administrative). Un inventaire des différentes règles a ensuite été réalisé et les membres de la commission financement ont ensuite entrepris de parachever les ultimes questions qui restaient en suspens à l'issue de chaque réunion (1 fois/mois). Ce précieux travail a permis que la première réunion de janvier 2025 identifie les points encore en suspens et que la finalisation des règles d'attribution des financements soit inscrite à l'ordre du jour de la réunion de février 2025. Ce travail a pour objectif de réduire drastiquement les inégalités de traitement qui existaient parfois, sur certains points, entre les membres des équipes. Néanmoins, les règles diffèrent parfois notablement entre l'université de Paris-Nanterre, celle de Paris 8 Vincennes-Saint-Denis et le CNRS : c'est le cas pour les primes/décharges de direction de l'unité qui vont de 1 à 4 pour des fonctions identiques, mais aussi pour subventions accordées aux doctorant·es par les différentes écoles doctorales.

Sur le suivi des doctorant·es et de leur insertion professionnelle

La direction du Cresppa souhaite tout d'abord rappeler aux experts du comité d'évaluation que la quantification des abandons de thèse dans le rapport s'étale sur un temps très long qui dépasse la seule période d'évaluation. D'un côté, sur cette période nous avons observé une transformation importante du régime de sélection des doctorant·es entre la fin des années 2010 et le milieu des années 2020 qui contribue à transformer la durée des thèses, la place accordée au financement et plus largement la socialisation des nouveaux et nouvelles entrant·es en thèse de sciences sociales au laboratoire. De l'autre, la crise sanitaire liée au Covid19 et la faiblesse des mesures d'accompagnement des étudiant·es dans les premiers mois de cette crise ont profondément bouleversé la génération de doctorant·es engagé·es dans la recherche à cette période.
Concernant le suivi de l'insertion des doctorant·es, la consultation des spécialistes de l'enseignement supérieur de l'unité nous permet d'espérer pouvoir bénéficier de l'extension de l'enquête *Insertjeunes* menée par la DGESIP au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans les années à venir. En effet, plusieurs de nos collègues sont représenté·es dans les instances où se discute l'extension de ce dispositif (GTES, Conseil scientifique du Céreq) ce qui devrait leur permettre de défendre la légitimité d'une connaissance des insertions professionnelles à l'échelle des établissements, comme c'est actuellement le cas pour les sortant·es de Master.

Sur la stabilisation et le renforcement du personnel administratif et de soutien

Nous remercions le comité d'expert de souligner l'importance du renforcement des personnels administratifs pour le bon fonctionnement du laboratoire. Nous rappelons que nous disposions de 6 agents administratifs jusqu'en 2018, que ce chiffre est passé à 5 au 31/12/2023, et qu'il est actuellement de 4 en raison d'un départ non remplacé (très partiellement comblé par un CDD

de 3 mois uniquement). En outre, sur ces 4 agents, un est en arrêt maladie prolongé. Le laboratoire fonctionne donc avec seulement 3 ITA effectifs pour plus de 200 membres.

Sur la stratégie de communication et de diffusion des résultats des recherches

Bien que cela dépasse le cadre de ses fonctions, la responsable du service de documentation (IE CNRS) est pleinement engagée dans la refonte du site internet du laboratoire, via la coordination d'un groupe de travail dédié à cette question composé de deux chercheuses du CRESPPA, de la direction de l'UMR et des équipes ainsi que de deux représentants des doctorant·es et des docteur·es. La responsable du service de documentation sera chargée de l'animation de ce groupe de travail ainsi que de la relation avec le prestataire choisi (après un choix entre deux devis lors du prochain CDL en mars prochain). Cette initiative permettra de renforcer la communication et la diffusion des résultats de recherche, en améliorant les contenus et en visibilisant l'harmonisation entre les trois unités.

Sur la politique de prévention de l'unité des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement moral

Depuis la rédaction du rapport HCERES de nouvelles initiatives ont été mises en place concernant les VSS. Une commission VSS a été mise en place fin 2024. Elle est constituée de 8 personnes (chercheur·es, enseignant·es-chercheur·es, doctorant·es) réparties dans deux pôles : un pôle « sensibilisation/information » et un pôle « écoute ». Une formation VSS de deux jours, notamment pour former à l'écoute, était programmée en janvier 2025, mais le report du vote à l'Assemblée nationale du budget de l'Etat a conduit au gel des lignes budgétaires « non essentielles », dont les formations. La formation sera reprogrammée et le pôle « écoute » de la commission sera opérationnel dès que celle-ci aura eu lieu. Par ailleurs, la délégation régionale Meudon-Ile de France du CNRS a répondu favorablement à une demande de sensibilisation de l'ensemble des membres de l'unité via un prestataire qualifié. Leur intervention est programmée pour l'année 2025.

Sur l'impact environnemental du CRESPPA

Concernant la réduction de l'empreinte environnementale du CRESPPA (et notamment l'utilisation du train pour les trajets de moins de 2000km), nous envisageons la mise en place d'une formation à destination des membres du laboratoire avec le soutien de l'Académie du Climat. L'enjeu de cette formation serait de faire le bilan carbone (bilan GES - gaz à effets de serre) du laboratoire (à l'échelle du CRESPPA ou de l'UAR Pouchet). Pour ce faire, nous pourrions utiliser les outils libres proposés par le LABOS1.5 (un GDR soutenu par le CNRS, l'ADEME, l'INRAE, l'INRIA et Sorbonne Université).

Note pour les « points divers » : question sur la non-inscription des HDR sur HAL

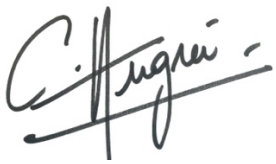
Les collègues ayant soutenu leur HDR dans la période n'ont pas souhaité l'inscrire sur HAL car à la différence des publications, les HDR ne peuvent pas être inscrites sous la forme d'une simple référence. HAL ne l'autorise pas et demande de joindre le volume entier. Or toutes les

HDR soutenues au Cresppa ont vocation à être publiées après révision. La publication sur HAL aurait donc pu poser des problèmes de droits d'auteurs.

Fait à Paris, le 14 février 2025,

Pour la direction du Cresppa (UMR 7217)

CRESPPA
Centre de Recherches
Sociologiques et Politiques de Paris
UMR 7217 - CNRS - Paris 8 - Paris Nanterre
59-61 Rue Pouchet
75849 Paris Cedex 17



Cédric Hugrée
Chercheur au CNRS
Directeur du Cresppa (UMR 7217)
Sociologie et sciences du droit (Section 36)
Page Web

Head of Cresppa (CNRS lab 7217)
Research Fellow in sociology at the French National Center for Scientific Research (CNRS)
Webpage

CRESPPA - Équipe CSU
59-61 rue Pouchet,
75 849 Paris cedex 17
Port. : (+33)6.62.39.13.58

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : 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 accrédPARtion internationales

Évaluation • Recherche • Enseignement supérieur
Hcéres

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