



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur  
l'unité :

« Apprentissage, Didactique,

Evaluation, Formation »

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université de Provence

Décembre 2010



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

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

« Apprentissage, Didactique,  
Evaluation, Formation »

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université de Provence

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Décembre 2010



# Unité

**Nom de l'unité :** Apprentissage, Didactique, Evaluation, Formation

**Label demandé :** Equipe d'accueil

**N° si renouvellement :** Dans le précédent quadriennal : UMR\_P3 ADEF

**Nom du directeur :** M. Jacques GINESTIE

## Membres du comité d'experts

**Président :**

Mme Chantal AMADE-ESCOT, Professeur Université Toulouse Le Mirail

**Experts :**

M. Alain KUZNIAK, Université Paris 7

M. Pascal PANSU, Université de Grenoble, (représentant le CNU)

Mme Andrée TIBERGHIEU, Université Lyon 2

Mme Sabine VANHULLE, Université de Genève, Suisse

Mme Erica DE VRIES, Université de Grenoble

## Représentants présents lors de la visite

**Délégué scientifique représentant de l'AERES :**

M. Joël LEBEAUME, Université Paris Descartes

**Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :**

M. Denis BERTIN, Vice Président recherche de l'Université de Provence (par visio-conférence)



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite : mercredi 15 décembre

La visite s'est déroulée de 10h30 à 18h30, à Marseille, Site Saint-Charles, 3 place Victor Hugo, 13001 selon le planning prévu :

10h45-13h00	Réunion à huis clos du comité d'experts ;
13h00-13h45	Présentation du bilan UMR ADEF par M.Alain MERCIER et discussion ; Présentation de l'économie générale du projet EA ADEF par M.Jacques GINESTIE ;
13h45-15h2	Présentation des quatre équipes du projet par leurs responsables scientifiques ;
15h25-15h45	Conclusion sur l'ensemble du projet par M.Jacques GINESTIE ;
16h15-16h30	Rencontre entre le comité d'experts et les doctorants ;
16h30-16h45	Echange par visio-conférence entre le comité d'experts et M.Denis BERTIN, Vice-Président recherche de l'Université ;
17h00-18h00	Réunion à huis clos du comité d'experts.

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

L'unité UMR\_P3 ADEF était, lors du quadriennal 2008-2011, localisée à l'université de Provence et associée à l'INRP en tant qu'UMR. Elle comportait cinq équipes (ADCS ; GESTEPRO ; EtOS ; ERGAPE ; EFE). Deux d'entre-elles (ADCS et EtOS) fusionnent dans le prochain contrat autour de thématiques communes de recherche didactique. Dans le cadre de la restructuration de l'INRP sur le site lyonnais, la tutelle scientifique de l'Université de Provence a souhaité que la demande de renouvellement de l'unité se fasse sous forme d'une *équipe d'accueil*.

Le domaine de la nouvelle équipe évaluée porte sur l'apprentissage, la didactique, l'évaluation et la formation, axes thématiques historiques de cette unité qui ont contribué à sa notoriété au plan national et international.

La nouvelle unité inscrit son projet dans la perspective de création de l'université Aix-Marseille, par fusion des trois universités actuelles. Elle indique par ailleurs le projet - soumis à évaluation auprès de l'AERES- d'une structure fédérative de recherche SFERE, dont l'ambition serait de fédérer au-delà de Aix-Marseille, notamment avec des équipes de Nice. Le dossier soumis à expertise ne permet pas d'avoir une vision très claire des liens entre ces deux entités.

- Equipe de Direction :

La nouvelle unité est dirigée par M. Jacques GINESTIE, assisté par deux directeurs adjoints et un bureau, émanation du conseil de laboratoire où sont représentées les équipes.



- Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	45	39
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaire 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	9	12
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	4	5
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	96	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	16	17

## 2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité :

ADEF est une unité dynamique, ayant su tirer parti des recommandations de la MSTP lors de la dernière évaluation. Elle développe un ensemble de travaux originaux et reconnus dans le paysage français de la recherche en sciences de l'éducation.

D'une manière générale l'impact sociétal en réponse à d'authentiques problèmes d'éducation et de formation est réel, aussi bien dans les avancées permises par l'interdisciplinarité, que dans les liens construits entre élaborations scientifiques et contribution à la résolution des questions posées ou émergentes venues des milieux professionnels. Ces éléments sont un atout pour ADEF.

- Points forts et opportunités :

- L'interdisciplinarité revendiquée par l'unité, sa structuration autour de thématiques transversales clairement reprises et problématisées par les quatre équipes.
- La pertinence d'une double orientation des recherches : recherche en intelligibilité et recherche en intervention, et leur articulation.
- L'obtention par un des chercheurs de l'unité du prix « Freudenthal », prix prestigieux décerné par la Commission Internationale sur l'Enseignement des Mathématiques (ICME), sous commission de IMU (International Mathematical Union)



- L'ouverture renforcée à l'international via la co-tutelle de thèses et l'attraction de certaines équipes en termes de chercheurs invités.
- Les différentes formes de valorisation des recherches et leur impact au niveau des relations socio-économiques ou culturelles et auprès des acteurs sociaux.
- Le ressenti positif exprimé par la plupart des doctorants rencontrés à propos de leur encadrement et de leurs conditions de travail.

### • Points à améliorer et risques :

Si le nombre de thèses soutenues durant le quadriennal est honorable, le suivi du devenir des docteurs doit être amélioré. Combien ont fait un post-doc ? Combien ont intégré l'enseignement supérieur et la recherche ? Combien ont été recrutés par différents organismes ou ont obtenu une promotion ? etc. En d'autres termes, quel est le lien entre la formation doctorale des étudiants et leur intégration professionnelle.

Les risques identifiés sont moins liés à des faiblesses théoriques et méthodologiques qu'à des questions institutionnelles. Le comité relève à ce sujet les éléments suivants :

- l'arrêt du soutien (notamment financier) apporté par l'INRP sur certains projets coopératifs avec les milieux professionnels (enseignants du premier et second degré) comme : AMPERES, Observatoire ORPHIS, etc. ;
- le départ à la retraite des ingénieurs de recherche ou d'étude, et l'appui à la recherche ;
- la dispersion et l'éloignement des sites, bien que le projet envisage un resserrement sur un même lieu, à Marseille, susceptible d'améliorer le fonctionnement surtout pour les doctorants.

Un élément critique reste la trop grande dispersion des sous-thématiques ou opérations de recherche au sein de l'équipe EFE.

Concernant la politique d'affectation et de gestion des moyens, il apparaît que de nombreux contrats de recherche sont gérés au niveau des composantes de formation auxquelles appartiennent les chercheurs (département des sciences de l'éducation et/ou IUFM). Leur suivi et leur traitement par le service ad hoc de l'Université de Provence, permet depuis 2010 d'en clarifier la gestion.

### • Recommandations :

- Diminuer l'hétérogénéité entre les chercheurs et les équipes en termes de publications (aspects quantitatifs et revues plus exigeantes) pour améliorer le taux de produits ;
- Favoriser les échanges et les coordinations entre équipes travaillant sur des problématiques didactiques ;
- Accentuer et cibler les coopérations internationales afin d'éviter les risques de dispersion ;
- Assurer le renouvellement des postes de professeurs lié à plusieurs départs à la retraite annoncés ;
- Assurer le renouvellement des personnels d'appui à la recherche (départs à la retraite) ;
- Clarifier la gestion des contrats en les localisant au service ad hoc de l'Université de Provence ;
- Intégrer les doctorants dans les projets et les contrats de recherche (en termes de financement notamment).

Remarque :

La nouvelle unité paraît soutenue par l'université de Provence. Cependant, la question du renouvellement des postes de professeurs, lié à plusieurs départs à la retraite annoncés, se pose de façon cruciale, notamment pour les équipes les plus productives.

Sur ce point, le recrutement d'un poste de professeur en didactique des mathématiques indiqué par Monsieur Denis Bertin (VP Recherche de l'UP) - sans que son rattachement à l'EA ADEF ne soit clairement exprimé - ne semble pas aller dans le sens d'un renforcement du potentiel d'encadrement scientifique.



Il en va de même pour les autres équipes (notamment ERGAPE) mais aussi pour le remplacement du soutien à la recherche (départ à la retraite d'IGR)

- **Données de production :**

(cf. [http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres\\_Identification\\_Ensgts-Chercheurs.pdf](http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf))

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	26
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	5
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	67%
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	4
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	45

### 3 • **Appréciation détaillée sur la nouvelle unité :**

L'EA ADEF a vocation à regrouper les enseignants-chercheurs de deux composantes de l'Université de Provence : Département des sciences de l'éducation et IUFM-Ecole Interne.

Le travail de structuration, de redéfinition des axes et de redynamisation déjà entrepris avant la dernière évaluation (passage de 6 équipes en 2003 à 5 dans le dernier quadriennal) se poursuit et se traduit par l'émergence d'un pôle de recherche didactique consistant (ACADIS) à partir de la fusion autour de thématiques communes des équipes ADCS et EtOS.

La disparition de l'INRP n'est pas sans avoir de conséquences sur la vie scientifique future de l'unité. Il est à souligner positivement que le projet soumis à évaluation prend en compte cette nouvelle situation au travers des regroupements effectués et du projet scientifique proposé.

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

L'identité scientifique de la nouvelle unité reste globalement la même, autour de problématiques de recherche s'attachant à la fois à produire des connaissances (visée d'intelligibilité des systèmes étudiés) et à accompagner les acteurs (visée praxéologique affirmée) selon des formats et des méthodologies spécifiques à chacune des quatre équipes.

Pour au moins deux d'entre elles, la disparition du soutien de l'INRP a pour risque un affaiblissement de la dimension praxéologique et du rapport à la formation (notamment pour les recherches portant sur l'enseignement et le système scolaire) alors même que les résultats et acquis de recherche marquent l'originalité et la pertinence des travaux conduits en didactique et en ergonomie de l'activité des professionnels de l'éducation.

Dans ce contexte de restructuration universitaire, le comité d'experts souligne l'effort pertinent de structuration et de dynamisation des équipes autour de thématiques transversales : (1) Processus de transmission - appropriation de connaissances, (2) Professionnalité et professionnalisation des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, (3) Institutions scolaires et/ou formation.



Le niveau des publications de l'unité - en particulier des ACL (75) et ACLN (66) est conséquent même si le comité d'experts relève une inégalité quantitative et qualitative dans les productions d'une équipe à l'autre et d'un chercheur à l'autre. La volonté d'élargissement vers d'autres supports de publication, le nombre de thèses soutenues (45), les contrats de recherche obtenus sont autant d'éléments positifs qui attestent de la dynamique de l'unité. L'hétérogénéité des chercheurs produisant selon les équipes devrait pouvoir être dépassée par un effort significatif de l'équipe EFE dans ce domaine.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :**

L'unité ADEF bénéficie d'un rayonnement important souligné par :

- L'obtention par un des chercheurs de l'unité du prix « Freudenthal », prix prestigieux décerné par la Commission Internationale sur l'Enseignement des Mathématiques (ICME), sous commission de IMU (International Mathematical Union) ;
- La capacité d'attirer des professeurs invités de l'espace francophone de la recherche en éducation ;
- La participation à des réseaux internationaux et nationaux (OPEN, REISEDA, VISA, Observatoire OPHRIS, Programme AMPERES), à plusieurs projets européens notamment sur l'enseignement de la technologie ;
- La capacité de réponse aux appels d'offres ANR en particulier avec un partenariat à une telle recherche dans le domaine de l'enseignement des questions socialement vives ;
- Les contrats avec des partenaires associatifs ou privés comme dans le domaine de l'éducation à la sécurité routière, ou la formation liée à la santé. D'une manière générale, les relations avec le monde socio-économique sont valorisées.
- Les différentes équipes de l'unité développent des collaborations internationales notamment avec certains pays du nord de l'Europe, le Québec, le Brésil, l'Afrique et le Moyen-Orient. Certaines de ces coopérations ont donné lieu à co-tutelles ou à bourses de thèses. Néanmoins, les coopérations internationales mériteraient d'être accentuées et parfois recentrées (risque de dispersion au sein de l'équipe GESTEPRO). Elles devraient pouvoir être rendues plus visibles et plus opérantes dans l'organisation de manifestations scientifiques d'envergure et dans un soutien à la publication vers des revues internationales plus exigeantes.
- Sur le plan de la diffusion : La double orientation des recherches (en intelligibilité et en intervention) est rendue visible en termes de diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique via les deux revues - adossées scientifiquement à l'unité, mais indépendantes dans leur fonctionnement d'expertise des articles : « Travail et Formation en Education » (reconnue qualifiante par l'AERES) et « Questions vives » (considérée par l'AERES comme une revue « interface »).

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**

Le projet qui consiste à passer d'une structure de cinq équipes à quatre équipes - elles-mêmes articulées autour de trois axes thématiques transversaux (processus d'enseignement ; professionnalisation des métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation ; Institutions scolaires et de formation) - est réaliste.

Il reste, malgré le souhait affiché de développer la transversalité entre les équipes, que les modalités d'organisation de celle-ci n'apparaissent pas véritablement dans le projet. Le comité d'experts suggère de veiller à la mise en place d'une cohérence scientifique davantage affirmée.

Le projet met en évidence que deux équipes (ACADIS et GESTEPRO) contribuent aux thématiques communes de l'unité à partir d'approches didactiques qui pourraient être pensées de façon complémentaires et/ou davantage coordonnées. Des débats entre ces deux équipes à partir de données empiriques pourraient aider à mieux échanger sur les approches théoriques et les méthodologies.





- **Appréciation sur le projet :**

Globalement, la pertinence et la faisabilité du projet scientifique de l'unité semblent assurées.

Les appréciations détaillées de chacune des quatre équipes de la nouvelle unité sont développées ci-après ; successivement : ACADIS (incluant le bilan de ADCS et EtOS), GESTEPRO, ERGAPE, enfin EFE.

#### 4 • Analyse équipe par équipe

Intitulé de l'équipe : « Approches comparatives et anthropologiques du didactique et du scolaire » (ACADIS)

Dans cette évaluation, sont regroupées les équipes ADCS et EtOS dans la mesure où elles sont proches et où elles fusionnent dans le projet dans ACADIS.

- ADCS (Anthropologie didactique des connaissances scolaires) : M.Yves CHEVALLARD, M.Alain LEGARDEZ ;
- EtOS (L'Etude, son Organisation, les Savoirs) M.Alain MERCIER

Nom du responsable : M. Alain MERCIER

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)		16
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaires 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)		
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		2
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)		35
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées		7

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les deux équipes contribuent au développement de cadres théoriques originaux sur les savoirs scolaires, leurs productions, leurs organisations, leurs évolutions, leurs diffusions et les organisations associées.

Ce développement de haut niveau est dû à la présence de l'auteur de la théorie anthropologique du didactique, de chercheurs sur les questions socialement vives et les effets de contexte à partir du concept de territoire, enfin, de chercheurs contribuant au développement d'une théorie de l'action conjointe en didactique. Ces développements théoriques se font en lien avec des méthodologies d'observation de l'enseignement éprouvées.



L'originalité de ces recherches est nette, même si les publications dans les revues reconnues internationalement sont à développer.

Ces deux équipes ont produit 61 (30 ACL, 31 ACLN) articles dans des revues à comité de lecture, et 31 chapitres de livre et de très nombreuses communications.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe de recherche dans son environnement :**

L'auteur de la théorie anthropologique du didactique a reçu le prix Freudenthal qui est décerné par la Commission Internationale sur l'Enseignement des Mathématiques (ICME), sous commission de IMU (International Mathematical Union). Il s'agit d'un prix très prestigieux.

On peut également considérer que les travaux menés en didactique des questions socialement vives et des effets de contextes sociaux et territoriaux sont reconnus comme en témoignent les projets menés (projets européens et bilatéraux). Ces contrats sont en nombre raisonnable pour le nombre de chercheurs et ils montrent l'importance de ces deux équipes au niveau international de l'espace francophone et en partie au niveau international incluant l'espace anglophone.

L'appartenance à des réseaux (RESEIDA et observatoire OPHRIS, ViSA, OPEN) où le rôle de ces équipes est déterminant montre la solidité de ces deux équipes quand à leurs approches reliant la théorie à l'empirie. Il faut aussi noter la présence de professeurs invités qui montrent l'attractivité de ces équipes.

Il convient aussi de signaler l'importance jusqu'alors du soutien de l'INRP dans certains projets qui nécessitent l'implication d'enseignants de l'école élémentaire et de l'école secondaire.

Ces équipes, ne se limitent pas à des productions pour la recherche. Leur intégration dans l'environnement de la formation des maîtres leur permet d'établir des liens forts avec cette formation et aussi de répondre aux attentes sur la question du développement durable.

- **Appréciation sur le projet :**

Dans le projet, ces deux équipes fusionnent pour former l'équipe ACADIS (Approches Comparatives et Anthropologiques du Didactique et du Scolaire).

Dans son projet, cette équipe aborde une question d'actualité tant théorique que méthodologique, celle de l'articulation entre le temps long des apprentissages disciplinaires et le temps court des interactions dans la classe. L'équipe a les moyens d'aborder cette question ambitieuse.

- **Conclusion :**

Cette équipe (les deux équipes du rapport et l'équipe du projet) a un potentiel important et une activité scientifique originale incontestable. Porté par ses productions théoriques et méthodologiques, son rayonnement est important dans la communauté des chercheurs. Cependant, les chercheurs de l'équipe devraient s'appliquer à mieux diffuser leurs travaux au niveau international en se situant précisément dans les courants de recherche actuels pour que leurs travaux puissent être compris par des chercheurs de culture anglophone en particulier.

Il faut seulement noter que pendant le prochain contrat des départs à la retraite de personnalités scientifiques d'importance auront vraisemblablement lieu ; il est donc important que la pérennité de ces postes soit assurée.

Intitulé de l'équipe: « Groupe de recherche en éducation scientifique, technologique et professionnelle » (GESTEPRO)

Nom du responsable : M.Jacques GINESTIE



- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	10	8
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaires 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	4	6
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	2	1
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	13	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	2

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'équipe étudie l'éducation scientifique, technologique et professionnelle, un domaine de recherche pertinent. Elle est plus particulièrement engagée dans des recherches sur la didactique de la technologie et des sciences à l'école primaire et au début du secondaire. De fait, GESTEPRO est une équipe importante en France pour l'enseignement à composantes technologiques.

Une première orientation de l'équipe concerne les phénomènes de transposition dans des contextes où la référence n'est pas toujours rattachée à un savoir savant bien identifié. L'entrée dans ces recherches apparaît pertinente. Une deuxième orientation concerne plus particulièrement le processus enseignement-apprentissage à l'œuvre dans l'enseignement scolaire. Une partie originale s'intéresse à l'élaboration d'instruments permettant à l'apprenant d'agir sur son environnement et aussi sur l'usage d'ordinateurs, de logiciels ou de dispositifs particuliers.

Ces deux grandes orientations pourraient être mieux distinguées notamment pour les publications. Par ailleurs, les travaux sont insuffisamment situés dans les courants de recherches menées actuellement au niveau national et international. On pourrait également regretter que les spécificités des deux didactiques - de la physique et de la technologie - ne soient pas davantage mises en avant, ne serait-ce que pour les mettre en synergie. Enfin, la méthodologie utilisée n'est pas explicitée : quels protocoles ? quelles techniques de récolte ? quel type de données ? quelles analyses ?

L'équipe a su publier dans des revues de qualité tant françaises qu'internationales. Selon les critères de l'AERES, sur 10 enseignants-chercheurs, de façon formelle, 7 sont producteurs dans la mesure où l'on prend en compte le fait que certains sont en début ou en fin de carrière. Deux membres se trouvent à la limite et un membre est non publiant.

Au niveau international, les publications n'apparaissent que dans une seule revue proche du laboratoire : *International Journal of Technology and Design Education*. Par ailleurs, les chapitres d'ouvrage ont un caractère plutôt local (les contributions à l'ancienne revue *Skhole* par exemple). Les différents types de publications laissent entrevoir une grande différence de culture de recherche parmi les membres de l'équipe.



- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité et l'intégration de l'équipe dans son environnement**

L'équipe est très engagée dans la diffusion de ses travaux notamment par des participations à des conférences et à de nombreux contrats. Elle est aussi investie dans plusieurs réseaux nationaux et internationaux et participe à plusieurs projets européens. La liste des collaborations est impressionnante (25 collaborations bilatérales et deux projets européens) et ceci pose la question de la nature effective de ces relations compte tenu des changements à venir dans la composition de l'équipe ? Par ailleurs, il paraît souhaitable de mener une réflexion sur les retombées de ces collaborations. Plus précisément, ces projets devraient pouvoir donner lieu à davantage de publications dans un plus grand choix de revues internationales.

Le nombre de doctorants sur la période est particulièrement élevé (26). La capacité de recrutement paraît bonne. L'équipe comprend plusieurs jeunes maîtres de conférences.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet scientifique paraît ambitieux au regard du fait que trois maîtres de conférences sont nouvellement nommés et du faible nombre de professeurs et assimilés. Le changement d'équilibre dans l'équipe associé à la multiplicité des collaborations, des participations aux réseaux et contrats fait émerger une vraie question sur l'avenir du projet.

Les thématiques sont bien affichées et pertinentes, mais il faut pouvoir parvenir à déployer les forces vives de l'équipe et réaliser le potentiel important de travaux au sein de ces réseaux. L'engouement des nouveaux recrutés devra rapidement se manifester pour les thématiques, comme par exemple le rôle des intermédiaires graphiques dans l'éducation technologique, jugée hautement actuelle et très pertinente dans le champ.

Compte tenu du faible effectif de l'équipe, une délimitation des recherches sur la question des usages des ordinateurs, des logiciels et des dispositifs particuliers pourrait être envisagée avec l'équipe ACADIS qui explore le même domaine.

- **Conclusion :**

Il s'agit d'une équipe dynamique qui participe à des projets nationaux et internationaux et active en matière de publication. Cependant, surtout à l'international, il paraît important, compte tenu des enjeux, de viser également un éventail de revues à périmètre conceptuel plus large.

Intitulé de l'équipe : « Ergonomie de l'activité des professionnels de l'éducation » (ERGAPE)

Nom du responsable : M. René AMIGUES

- **Effectifs de l'équipe (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :**

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	5	4
<i>Enseignants-chercheurs associés (dans le projet cela comprend 1 Dr. PREC et 1 émérite</i>	6	2
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	1	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	9	4
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	1



- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

L'équipe ERGAPE est cohérente et situe ses travaux sur la profession enseignante dans le cadre des sciences du travail. En adéquation avec les orientations interdisciplinaires de l'ADEF, ses angles d'approche articulent les niveaux d'analyse macro (dimensions sociopolitiques et organisationnelles du travail) et micro (situations localisées de travail scolaire, expérience et engagement subjectifs des acteurs).

L'équipe a réussi à développer deux programmes de recherches consacrées au travail des enseignants dans les établissements scolaires et au développement de l'activité enseignante dans le cadre de nouveaux dispositifs. Le courant des Sciences de travail auquel l'équipe s'affilie s'appuie sur les présupposés épistémologiques du matérialisme historique inspiré de Vygotski. Méthodologiquement, elle s'inscrit dans les approches cliniques du travail dont elle adopte les instruments de recueil et d'analyse indirecte des données : en particulier, les techniques d'autoconfrontations sur des vidéos enregistrées en situations réelles d'activités de travail ou de formation. De manière plus spécifique, elle investit le rôle des prescriptions et de leurs évolutions et diversifications dans les dispositifs organisateurs du travail enseignant aux prises avec de nouvelles injonctions et formes de pilotage (notamment des établissements confrontés aux élèves en grande difficulté sociale et scolaire).

En termes de publications, les membres de l'ERGAPE ont produit dans la période concernée 12 articles ACL et 1 ACLN, 13 ACTI et 10 ouvrages scientifiques en plus d'un nombre honorable de documents scientifiques (10 OS) et professionnels (12 AP).

Le nombre total de ses publications (70) est important relativement à la petite taille de l'équipe.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe dans son environnement :**

L'équipe a su tisser des collaborations avec les milieux professionnels associés à la recherche et des laboratoires de recherche au plan national comme international. Le point fort des recherches de l'ERGAPE est d'articuler très étroitement des visées de recherche fondamentale et praxéologique et ce, dans une cohérence thématique forte. Dans la mesure toutefois où l'équipe est restreinte, on pourrait craindre que ses membres, dont les travaux bénéficient actuellement d'une diffusion scientifique via les revues ACL et d'un certain rayonnement national et international, ne se dispersent dans la recherche appliquée.

Le nombre de publications et de communications communes avec les doctorants et la co-direction de thèses suggère une bonne communication et gouvernance au sein de l'équipe. Tous les membres de l'équipe sont producteurs. Et parmi les 9 étudiants inscrits en doctorat, 6 ont publié ou communiqué sur leur thèse. La production scientifique de cette petite équipe témoigne d'une ambiance scientifique à-même de stimuler de nouvelles recherches.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet prévoit à juste titre de s'inscrire dans le prolongement des travaux existants selon trois axes : a) la prescription et son évolution ; b) les nouvelles organisations du travail ; c) l'étude des activités professionnelles des personnels expérimentés et débutants.

Entre autres préoccupations scientifiques utiles pour le déploiement de connaissances en sciences de l'éducation, on relève une focalisation accrue sur les Réseaux Ambitions Réussite (RAR) qui exigent la création de ressources nouvelles de la part des professionnels confrontés à des publics scolaires en grande difficulté.

À travers trois programmes de recherche qu'elle entend développer à l'avenir, l'ERGAPE souhaite contribuer au développement des thématiques définies dans le projet général des orientations de l'EA ADEF, en rendant compte des apports de l'ergonomie de l'activité sur les rapports entre savoirs formalisés en sciences humaines et sociales et savoirs indigènes élaborés dans les milieux professionnels ; du développement de l'expérience professionnelle suscitée par un cadre spécifique d'analyse de l'activité dans différents milieux d'exercice ; et des modifications de la forme scolaire engendrées par les changements de l'organisation du travail des personnels et les modalités de redéfinition par les enseignants et les élèves du « métier d'élève ».

En termes de diffusion, de production et de rayonnement, l'équipe se donne pour objectifs d'inscrire ses travaux dans un contexte international en renforçant ses collaborations actuelles, la mobilité des chercheurs, les cotutelles de thèses internationales et l'augmentation des publications dans le monde anglo-saxon.



Elle compte poursuivre également sa participation à des réseaux (plateforme INRP ; OPEN ; UQAM, contrat FIR et projet de transfert technologique financé par l'AUF pour la formation continue au Brésil).

- **Conclusion :**

Dans l'ensemble, l'évaluation de cette équipe restreinte est très positive. L'équipe ERGAPE fait indéniablement preuve de curiosité scientifique. La ligne épistémologique est cohérente et la ligne méthodologique précise. Ses activités de production scientifique sont de qualité et jouissent d'une bonne réputation.

- **Avis global :**

ERGAPE tient à renforcer ses visées de recherche et d'intervention en mettant à l'épreuve les modalités de la recherche et de son efficacité sociale. Cela repose la question des possibilités pour les enseignants-chercheurs de gérer tout à la fois leur implication dans la recherche-intervention, les nécessités de la recherche fondamentale et de la diffusion des résultats dans le monde scientifique francophone et international, et les tâches d'enseignement et d'encadrement notamment des doctorants.

- **Points forts et opportunités :**

L'équipe sait où elle va, avec un programme de recherche clairement établi. D'autres points forts concernent la cohérence des fondements théoriques, l'articulation disciplinaire ainsi que les liens forts entre théorie et pratique.

- **Points à améliorer et risques :**

Il semble important de veiller à ce que l'équipe ne soit pas fragilisée par le départ à la retraite des 2 professeurs et de 1 IGE. Une question se pose à ce propos : est-il envisagé de recruter 2 professeurs ou de fusionner pour élargir l'équipe par exemple sur le développement de l'ingénierie ?

- **Recommandations :**

Travailler la visibilité internationale et s'ouvrir à de nouveaux réseaux scientifiques à l'aide de publications pertinentes et assurer la relève de l'équipe.

Intitulé de l'équipe : « Education, Formation, Evaluation » (EFE)

Nom du responsable : M. Yvan ABERNOT

- **Effectifs de l'équipe (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :**

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	13	11
<i>Enseignants-chercheurs associés (dans le projet comprend 1 Dr. PREC et 1 émérite)</i>		2
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	35	44
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	6	5

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

L'équipe EFE se caractérise par des thèmes et champs très, voire trop variés. La cohérence intra-équipe est loin d'être transparente malgré l'intention déclarée de se fédérer autour d'un thème. L'équipe se subdivise en 6 sous-thèmes dont le fil fédérateur est à rechercher : Professionnalisation et Evaluation ; Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement ; Organisations apprenantes, intelligence collective et éthique ; Education en santé ; Ingénierie de formation par alternance et éducation routière - pédagogie de la formation par alternance ; Histoire de l'éducation. La production scientifique de l'équipe est inégale et très modeste. Elle n'est le fait que de quelques personnes et certains thèmes énoncés sont peu représentés.

Le thème de l'évaluation, sans pour autant être présenté de la sorte, semble apparaître comme un thème central des travaux, ainsi que l'étude des processus d'apprentissage et de leurs déterminants, tant pour les publics d'âge scolaire qu'adultes. Dans la dernière période quadriennale s'est ajoutée à ces thématiques celle des TICE. Si l'équipe EFE prétend adosser ses travaux à la formation des professionnels, en invoquant la recherche appliquée, elle s'inscrit peut-être plus dans ce qu'il conviendrait d'appeler l'intervention, voire la recherche-développement.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe dans son environnement :**

L'équipe a des contrats de recherche (certains importants) ce qui laisse supposer qu'elle a su tisser des collaborations avec les milieux professionnels. Pour autant, en regard de l'activité de production scientifique on pourrait craindre que ses membres ne se dispersent dans des interventions *pratiques*.

La production scientifique de cette équipe ne témoigne pas vraiment d'une ambiance à même de stimuler de nouvelles recherches originales. La politique de publication interroge et le nombre de publications reste globalement en deça des critères *a minima* habituels. Parmi les 35 étudiants inscrits en doctorat au 1<sup>er</sup> janvier 2006, 9 ont communiqué sur leur thèse (44 sont inscrits aujourd'hui). Au-delà de l'aspect quantitatif, on a du mal à appréhender clairement le positionnement et la ligne directrice adoptés à l'endroit des thésards - e.g., le lien entre la formation doctorale des étudiants durant leur passage à l'EFE et l'activité de recherche.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet prolonge les grandes lignes développées dans la période 2006-2009 et reprend les objets et questions déjà amorcés : professionnalisation et évaluation, organisations apprenantes, intelligence collective et éthique, éducation en santé, ingénierie de formation par alternance et éducation routière, éducation routière et gestion des risques, histoire de l'éducation.

- **Conclusion :**

Dans l'ensemble, l'évaluation de cette équipe ne satisfait pas les critères habituels. L'équipe EFE fait preuve de beaucoup de dispersions dans ses objets et ses approches scientifiques. Sa ligne épistémologique est peu claire.

- Avis global :

Le resserrement, comme l'articulation entre les thèmes, mériteraient d'être (re)considérés.

- Points forts et opportunités :

Le point fort de l'équipe est aussi sa faiblesse : l'équipe semble se caractériser par ses interventions dans des milieux éducatifs et professionnels fortement diversifiés, dont un gros contrat avec la sécurité routière (107 720 euros pour 3 ans). Les contrats sont indéniablement le point fort de l'équipe (400 000 euros/an) et leur contribution au laboratoire mériterait d'être plus visible. Aux côtés des quelques collaborations énoncées sur le plan international (laboratoires belges, Palo Alto, Québec ou les pays scandinaves), l'ouverture marquée sur l'Afrique est à mettre au crédit de cette équipe mais doit, là aussi, être intégrée dans un projet clair.



- Points à améliorer et risques :

Manque de synergie intra équipe. Le fil conducteur de l'équipe n'est en l'état qu'apparent et doit être travaillé de manière à accroître sa visibilité, certes sur le pan national et international, mais également dans le projet de laboratoire.

- Recommandations :

Deux choix sont possibles : gérer la dispersion de l'équipe autour d'un thème fédérateur (e.g., évaluation) ou s'ouvrir aux autres équipes.

Réduire la durée des thèses et veiller à travailler l'insertion des doctorants dans la recherche plutôt que les aspects quantitatifs (nombre de doctorants inscrits). Si le choix de l'équipe s'impose à ces membres, celle-ci doit s'attacher à afficher et à démontrer sa spécificité et à s'ouvrir à de nouveaux réseaux scientifiques à l'aide de publications significatives et plus visibles.

Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
<b>ADEF- Apprentissages, Didactiques, Evaluation, Formation</b>	<b>A</b>	<b>A+</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
<b>ACADIS - Approches comparatives et anthropologiques du didactique et du scolaire</b>	<b>A</b>	<b>A+</b>	<b>Non noté</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
<b>GESTEPRO - Groupe de recherche en éducation scientifique, technologique et professionnelle</b>	<b>B</b>	<b>A+</b>	<b>Non noté</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
<b>ERGAPE - Ergonomie de l'activité des professionnels de l'éducation</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>Non noté</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
<b>EFE - Éducation, Formation, Évaluation</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>Non noté</b>	<b>C</b>	<b>C</b>

- C1      Qualité scientifique et production
- C2      Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement
- C3      Gouvernance et vie du laboratoire
- C4      Stratégie et projet scientifique



**Statistiques de notes globales par domaines scientifiques**  
(État au 06/05/2011)

**Sciences Humaines et Sociales**

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>276</b>
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Intitulés des domaines scientifiques**

**Sciences Humaines et Sociales**

**SHS1 Marchés et organisations**

**SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux**

**SHS3 Espace, environnement et sociétés**

**SHS4 Esprit humain, langage, éducation**

**SHS5 Langues, textes, arts et cultures**

**SHS6 Mondes anciens et contemporains**

# Université de Provence

## Unité ADEF

### *Éléments de réponse au rapport de l'AERES*

Les membres d'ADEF ont pris connaissance avec intérêt du rapport des experts qui fournit un éclairage extérieur sur les activités de l'unité dont l'analyse des points forts et des points faibles relève d'une juste compréhension de ses forces et de ses enjeux. Globalement, ce rapport du comité de l'AERES précise l'auto-évaluation de l'équipe et les rapports internes du conseil scientifique de l'université. Les recommandations formulées par le comité d'experts stimulent les membres de l'unité dans leur volonté de construction de perspectives nouvelles.

#### **1 Points forts**

Le comité souligne dans son avis général les multiples atouts de l'unité :

- l'interdisciplinarité de l'unité qui permet de répondre à « d'authentiques problèmes d'éducation et de formation » en liant des constructions scientifiques et la réponse à des questions sociales et professionnelles ;
- la « double orientation des recherches » (épistémique et intervention) ;
- la reconnaissance internationale, par l'attribution d'une haute distinction à un de ses membres et son ouverture via des cotutelles de thèses et les invitations de chercheurs étrangers ;
- les différentes formes de valorisation des recherches et leur impact au niveau des relations socioéconomiques et culturelles et auprès des acteurs sociaux ;
- la qualité de l'encadrement des thèses reconnue par les doctorants.

Toutefois le comité identifie des risques qui « sont moins liés à des faiblesses théoriques et méthodologiques qu'à des questions institutionnelles ».

Les éléments de réponse apportés permettent de préciser l'impact des évolutions en cours et d'éclairer les zones d'ombres liées aux déficits de présentation et d'explicitation des documents soumis à l'évaluation.

#### **2 Points à améliorer et prévention des risques**

##### ***Les évolutions institutionnelles et leur impact sur l'unité***

###### *L'évolution d'une UMR vers une équipe d'accueil*

Effectivement, comme l'indique le rapport, l'organisation d'ADEF, telle qu'elle apparaît soit dans le bilan, soit dans le projet, se trouve confrontée à d'importantes modifications, liées pour partie à la disparition de l'INRP dans sa structure juridique et à sa reconstitution en IFE intégré dans l'ENS de Lyon. Ce processus n'est pas sans conséquence eu égard au fonctionnement de l'unité décrit dans le bilan, ainsi que pour ses perspectives développées dans le projet.

Cette évolution, en effet, génère quelques instabilités particulièrement difficiles, pour les personnels de l'INRP affectés dans l'unité mais également pour l'université de Provence et ses personnels. Le choix de déposer le projet sous forme d'équipe d'accueil portée par la seule université de Provence constitue ainsi une position de prudence.

Certaines incertitudes qui pouvaient subsister y compris après la visite du comité d'experts sont néanmoins en train de se lever. La forme prise actuellement par l'INRP permet ainsi d'envisager une convention entre l'université et l'ENSL afin de pérenniser les collaborations et les projets en cours. L'ENS de Lyon propose de prolonger jusqu'en 2013 celle qui régissait l'unité jusqu'au 31 décembre 2011 et maintiendrait ainsi son engagement en ressources, moyens financiers et moyens humains.

Ceci devrait permettre de résoudre la question du maintien des personnels de l'unité affectés ou détachés à Marseille. Toutefois, cela ne résout pas pour autant la question du remplacement des personnels qui partent ou vont partir en retraite.

Il sera donc nécessaire de redéfinir la politique de partenariat avec l'IFE (ENS de Lyon) à partir de la politique portée par le laboratoire en développant des projets innovants et internationalement valorisables par les deux institutions (publications, écoles associées, contrats de recherche...).

###### *L'évolution vers un pôle de recherche en éducation et formation*

L'autre évolution importante, qui impacte les perspectives inscrites dans le projet d'ADEF, concernent le processus de fusion des trois universités Aix-Marseille 1, 2 et 3 qui vont devenir au 1<sup>er</sup> janvier 2012, une seule et



même université Aix-Marseille (et non pas un PRES), structurée en cinq secteurs et un IUFM. Le secteur Lettres et sciences humaines ne comptera qu'une seule UFR de Lettres et Sciences Humaines, ce qui modifiera également le positionnement du département de sciences de l'éducation, notamment dans ses relations avec les départements de psychologie.

Cet affichage inscrit dans le projet régional met l'accent sur le rôle particulier de l'IUFM qui n'est pas rattaché à l'un des secteurs et qui s'appuie sur un ensemble de masters, dont six parcours recherche qui viennent compléter, notamment, l'offre de formation du département des sciences de l'éducation. L'enjeu est bien la constitution d'un pôle de recherche et de formation autour des questions d'enseignement, d'éducation et de formation.

Les éléments de réponse que ce pôle peut contribuer à construire relèvent du même processus volontairement interdisciplinaire qui vise à rapprocher et coordonner un certain nombre de projets et d'actions fondés sur les synergies des laboratoires existants dans la future université. C'est l'ambition dévolue à la structure fédérative de recherche SFERE Provence (Structure Fédérative de Recherche en Éducation Provence) qui réunit dix unités de recherche de la future université Aix-Marseille (Cf. *projet scientifique page 14*).

### **Le renouvellement des personnels et le renforcement du potentiel humain**

Ce point constitue indéniablement un risque relevé à maintes reprises dans le rapport de l'AERES, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs (PR et MCF), des ingénieurs (IGR ou IGE) ou de l'encadrement administratif et technique (IATOS).

Cela implique, d'une part, que l'université de Provence veuille au remplacement des emplois d'enseignants-chercheurs vacants du fait des nombreux départs à la retraite. Ce remplacement ne peut être une application systématique poste à poste mais doit prendre en compte les évolutions de l'unité de recherche dans ses perspectives thématiques. D'autre part, l'affirmation d'une politique pluriannuelle de création d'emplois ou de redéploiement de moyens est nécessaire afin d'accroître significativement le nombre de personnels dans chacune des catégories concernées.

Cette politique d'emplois doit s'appuyer sur la coordination de plusieurs opérations complémentaires dans un seul et même projet global :

- articulation forte entre la structure fédérative SFERE Provence et l'unité ADEF,
- unification localisée des moyens de gestion et d'administration de cet ensemble,
- intégration de plusieurs projets structurants avec une volonté d'unité de lieu et d'unité de gestion (rapprochement IUFM et sciences de l'éducation, Maison régionale des sciences et de la technologie, pôle d'excellence Unesco, AUF et IRD, etc.).

Quantitativement, le rapport de l'AERES (tableau *p. 4 du rapport d'expertise*) ne correspond pas exactement à la réalité des effectifs de l'unité (Cf. *dossier des fiches individuelles*) :

- le nombre d'enseignants-chercheurs de l'unité dans le bilan est de 46 (et non 45), il manque un PR qui ne figure pas dans la liste (Cf. *feuilles 2.1 fichiers Excel Bilan*) ;
- le nombre d'enseignants-chercheurs de l'unité dans le projet est de 40 (et non 39), la différence concerne un enseignant-chercheur détaché sur un contrat INRP qui serait prolongé jusqu'en 2013 (Cf. *feuilles 2.1 fichiers Excel Projet*) ;
- Autres données complémentaires non mentionnées dans le rapport : les personnels contractuels (Cf. *feuille 2.6 des deux fichiers Excel Bilan et Projet*), l'unité emploie 2 personnes contractuelles (1,3 ETP) et prévoit d'en employer 3 (pour 2,3 ETP) et le nombre de doctorants dans le projet alors que le tableau fourni (*feuille 2.8 du fichier Excel Projet*) en identifie 88.

### **La dispersion et l'éloignement des sites**

Le rapport des experts revient à plusieurs reprises sur la nécessité de rapprocher les équipes et il est clair que cette trop grande dispersion géographique marque l'histoire de cette unité avec des effets importants sur l'accueil des doctorants, sur les relations inter-équipes, le développement de projets communs ou encore sur la gestion administrative et budgétaire de l'unité.

La dispersion des sites est un problème récurrent pour lequel une solution doit être trouvée dans un futur que l'on espère le plus proche mais qui reste conditionné par la politique patrimoniale universitaire dans la région PACA et pour Aix-Marseille Université.

Comme nous le mentionnons dans le projet (Cf. *projet page 6*), il est nécessaire que l'université de Provence en accord avec les collectivités territoriales impulse une dynamique conduisant à la réduction à deux sites, à Marseille et à Aix qui doivent s'appuyer, notamment dans une double perspective de rationalisation des moyens et d'accroissement de la visibilité, sur les sites de son IUFM.



### **La politique d'affectation et de gestion des moyens**

La question de la gestion des moyens est également liée à la dispersion géographique tout autant qu'à la diversité des institutions et au niveau d'exigence budgétaire des bailleurs de fonds. Le regroupement de l'administration et de la gestion de l'unité permettra effectivement d'envisager simultanément une unité de lieu et une unité de gestion (Cf. projet page 6).

### **Les liens entre la formation doctorale et l'intégration professionnelle des étudiants**

Plusieurs questions portent sur le suivi et le devenir professionnel des doctorants. Il est évident que nous aurions dû dans le bilan être beaucoup plus explicites, notamment en proposant un tableau synthétique récapitulant l'ensemble des données présentées dans le dossier (à partir des tableaux des pages 20, 30, 37, 46 et 54).

La grande majorité des doctorants sont des professionnels qui exercent déjà une activité professionnelle (enseignants de l'éducation nationale, personnels de santé ou hospitalier, formateurs dans des entreprises ou des institutions de formation...) et qui s'inscrivent dans une formation doctorale pour développer leur potentiel professionnel.

Cela permet de comprendre, d'une part, le taux non-négligeable d'abandons en première ou deuxième année de thèse et, d'autre part, le fait que l'insertion professionnelle ne relève pas des mêmes mécanismes et des mêmes attentes portés par des doctorants qui sont principalement étudiants. Pour ces derniers, l'insertion professionnelle relève de la recherche d'un premier emploi. Dans ces conditions et globalement :

- environ un tiers des docteurs formés obtiennent un emploi dans l'enseignement supérieur (MCF en France, assistant ou maître-assistant à l'étranger, ingénieur d'étude ou PRAG) ; c'est dans cette catégorie que l'on retrouve principalement les étudiants qui ne sont pas des professionnels,
- environ un tiers des docteurs formés connaissent une évolution de leur situation professionnelle (statut de cadre hospitalier, de responsable de formation...),
- le dernier tiers ne connaît pas d'évolution notable de sa situation professionnelle, du moins à court terme (essentiellement d'ailleurs parmi les enseignants de l'éducation nationale, probablement en lien avec la diminution drastique des actions de formation continue dans l'éducation nationale).

### **L'hétérogénéité en termes de publications et l'amélioration du taux de producteurs**

À plusieurs reprises, le rapport des experts de l'AERES pointe des faiblesses relatives, d'une part, aux publications (diversité et qualité des lieux de publication...) et, d'autre part, au taux de producteurs (hétérogénéité entre enseignants-chercheurs et entre équipes). Il convient de distinguer ici aussi ce qui relève des faiblesses d'explicitation et de présentation, notamment dans le bilan, et ce qui relève de difficultés réelles qu'il convient de prendre en compte dans le projet pour améliorer la qualité de l'unité.

#### **La production scientifique de l'unité**

L'appréciation de la production scientifique de l'unité doit être faite en regard de l'évolution de l'unité. Le faible taux de publications des membres de l'unité et l'hétérogénéité entre les équipes et entre les enseignants-chercheurs était un des points particulièrement critique de l'évaluation par la MSTP en 2007. L'évaluation actuelle porte sur une période de référence de quatre ans (2006-2009) mais qui en fait induit un décalage et réduit la période d'application des précédentes recommandations aux deux seules années 2008-2009.

Le rapport de l'AERES note sans ambiguïté l'amélioration sensible des publications (Cf. pages 4 et 6) tant au niveau individuel que collectif. On peut penser que les hétérogénéités qualitatives et quantitatives qui subsistent relèvent de chronologies différentes de prise en compte des recommandations par les enseignants-chercheurs et par les équipes.

Le point signalé sur la publication vers « des revues internationales plus exigeantes » suppose effectivement de poursuivre l'effort de publication avec une meilleure intégration des enseignants-chercheurs les moins producteurs. En ce sens, le projet avec la mise en place d'un accompagnement des enseignants-chercheurs au travers de dispositifs de formation vise à améliorer cet aspect (Cf. page 11-12 du projet).

La comptabilité des publications est un problème dans le cadre d'une unité comme l'ADEF. L'affirmation du caractère pluridisciplinaire rend difficile le décompte des revues. Ainsi, la seule liste des revues de sciences de l'éducation ne permet pas de rendre compte de la productivité d'enseignants-chercheurs qui publient dans des revues référencées dans d'autres disciplines du secteur lettres sciences humaines, mais aussi dans d'autres secteurs tels que les secteurs sciences et technologie ou santé.

C'est cette spécificité d'ADEF qui nous a conduits à proposer une répartition des publications entre les revues à comité de lecture international (ACL) et les revues à comité de lecture national (ACLN). Cette même distinction permet de comprendre que certains enseignants-chercheurs soient qualifiés dans une section disciplinaire (26<sup>e</sup>, 28<sup>e</sup>, par exemple) et pas en sciences de l'éducation.



Ainsi, notre proposition de classification fait apparaître 75 articles ACL sur les 141 publiés alors qu'il n'y en a que 67 qui sont référencés dans la liste sciences de l'éducation de l'AERES auxquels il faut ajouter les 24 publiés dans des revues classées Interface. Les autres articles sont publiés dans des revues qui ne sont pas indexés dans cette liste sciences de l'éducation mais qui le sont dans d'autres listes correspondantes aux différents champs spécifiques.

En ce qui concerne l'appréciation des publications inter-équipes, il est dommage que les experts n'aient pas indiqué le nombre total de publications de chaque équipe, comme cela est le cas pour les deux équipes ACADIS et ERGAPE. Cela aurait permis de marquer le réel effort des quatre équipes dans leur souci d'améliorer leurs publications qualitativement et quantitativement.

Ainsi, par exemple, les 17 articles classés ACL publiés par l'équipe GESTEPRO sont tous référencés dans la liste AERES pour les sciences de l'éducation. Il semble surprenant de laisser penser à une faiblesse dans la portée internationale de ses publications (*Cf. rapport d'expertise, page 10*) alors que les 17 articles sont publiés dans 10 revues différentes (dont quatre en langue anglaises, une franco-canadienne et une espagnole).

De la même manière, il est légitime de pointer le caractère local d'une douzaine de chapitres d'ouvrages édités par cette équipe mais il faudrait les mettre en rapport avec les 33 autres chapitres publiés chez de grands éditeurs, nationalement et surtout internationalement connus et reconnus (par exemple, de Boeck, Hermès-Lavoisier, Los Salesianos, Octares, Peter Lang, Presses universitaires de Grenoble, Sense Publishers, Solal...).

#### *Les données de production*

L'estimation du nombre d'enseignants-chercheurs producteurs fait apparaître une divergence avec le rapport de l'AERES qui en décompte vingt-six (*valeur A1 du tableau page 6 du rapport*).

Les importantes évolutions de l'ADEF, notamment le grand nombre de départs non remplacés à la retraite d'enseignants-chercheurs expérimentés qui figurent dans le bilan et plus dans le projet, minorent la productivité des équipes.

Une stricte application des critères de l'AERES<sup>1</sup> aux productions des quarante enseignants-chercheurs déclarés dans le projet (*Cf. feuilles 2.1 du fichier Excel Projet corrigé*) fait apparaître seize enseignants-chercheurs non producteurs.

Ce nombre peut apparaître comme important mais doit être minoré en prenant en considération les situations particulières :

- Comme cela a été arrêté lors de la visite des experts, il convient de ne pas comptabiliser dans les non-producteurs, les sept jeunes MCF – recrutés après 2006 et donc débutant leur carrière d'enseignant-chercheur – dès lors qu'ils comptent un nombre significatif de publications reconnues (articles dans des revues à comité de lecture et/ou ouvrages scientifiques). Recrutés sur les bases du projet interdisciplinaire salué comme un point fort dans le rapport d'expertise (*Cf. page 4*), quelques-uns sont qualifiés dans d'autres sections disciplinaires que la 70<sup>e</sup> section, certains hors du secteur LSH (*Cf. page 8 du bilan*).
- Trois enseignants-chercheurs n'ont pas de publication dans une des revues de la liste AERES pour les sciences de l'éducation. Pour autant, ils ont des publications dans des revues reconnues dans d'autres sections du secteur LSH, voire d'autres secteurs (secteur de la santé, secteur des sciences économiques, secteur des sciences et technologies). Le caractère interdisciplinaire ne se limitant pas aux seules sections d'origine des enseignants-chercheurs, il convient de prendre en compte également leurs publications dans des revues référencées en dehors des sciences de l'éducation et donc de les comptabiliser dans la liste des producteurs.

Il faudrait donc intégrer ces dix enseignants-chercheurs dans la liste des producteurs qui passerait ainsi à 34 enseignants-chercheurs (40 EC - 6 ECNP) et non pas 26 (*Cf. A1, tableau du rapport page 6*).

En conséquence, le taux de producteurs de l'unité (*Cf. A3, tableau du rapport page 6*) serait de 85% et non pas de 67%.

#### **La dispersion des sous-thématiques de l'équipe EFE**

La présentation sans doute maladroite des orientations de travail de l'équipe EFE (*Cf. projet page 46*) peut laisser effectivement une impression de dispersion des sous-thèmes développés par l'équipe.

Pour autant, historiquement, cette équipe trouve sa cohésion dans les travaux autour du thème principal de l'évaluation ; toutes les productions y sont rattachées et la diversité, plutôt que la dispersion, porte sur les objets d'évaluation qui ne sauraient se limiter à l'évaluation scolaire.

Il est nécessaire de signaler que l'équipe EFE, sous l'impulsion de son actuel responsable, a accompli un net redressement sur la période de référence (effectivement réduite aux deux années 2008-2009), comme en

<sup>1</sup> Cf. [http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres\\_Identification\\_Ensgts-Chercheurs.pdf](http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)



témoigne l'évolution du nombre de publications, les thèses soutenues et les organisations de recherche avancées.

Certes, il reste encore une marge de progression mais la dynamique de cohésion et d'amélioration qui est à l'œuvre et l'attention portée dans l'actuel contrat seront maintenues tout au long de la prochaine période.

#### ***L'accentuation et le ciblage des coopérations internationales***

L'unité a fait un énorme travail de développement dans ce sens, comme le note le rapport de l'AERES. Le risque de dispersion est un risque nécessaire dans les phases de développement de projets pour lesquels la fiabilisation des relations de coopération est une étape incontournable ; c'est en travaillant avec les équipes que l'on apprécie réellement les complémentarités et les apports réciproques.

Par ailleurs, plusieurs projets sont d'importants projets européens qui mettent en jeu de nombreux partenaires. Pour autant, la nature même de ces projets indique clairement la volonté de structuration exprimée dans la participation à des réseaux qui devra être poursuivie, voire s'accroître dans le prochain quadriennal.

#### ***Les échanges et coordinations entre les équipes de l'unité***

L'accroissement de l'affirmation d'une cohérence scientifique est à l'œuvre au travers des séminaires du laboratoire (Cf. page 11 du projet). La dispersion géographique de l'unité évoquée précédemment ne facilite pas les coopérations. Il faut, malgré cela, amplifier et organiser ces séminaires pour les rendre accessibles et utiles aux doctorants et aux chercheurs de l'unité.

Cette cohérence sera renforcée par la mise en place d'un accompagnement et d'un dispositif de formation des enseignants-chercheurs sur les outils, les méthodologies de recherche et la réponse aux appels d'offres. Ainsi, le projet met l'accent sur l'organisation de sessions de travaux sur les recherches pour développer les coopérations qui créeront les liens nécessaires à un développement des rapprochements ; elles viendront compléter les travaux des séminaires de l'unité.

### **3 Réception de l'évaluation équipe par équipe**

#### **ACADIS**

Comme l'AERES le fait remarquer, l'équipe a les moyens scientifiques d'aborder la question ambitieuse qu'elle s'est donnée, si les moyens humains dont elle dispose (20 EC et IR en 2010) lui sont conservés (la projection à 2013 donne 13 EC et IR). La conduite de ces recherches nécessite un suivi sur le long terme. L'appui contractuel de l'IFE est essentiel pour sa contribution en personnels de recherche (IR et EC détachés). Il est également essentiel parce qu'il apporte la possibilité de rendre pérennes les collaborations avec les acteurs de terrain dont l'action est l'objet des recherches. En effet, les rapports prolongés avec un terrain d'observation social et humain ne sont possibles que si les acteurs observés coopèrent à la production d'intelligibilité de l'action que visent les dites recherches.

Cet appui de l'IFE sera donc activement recherché par l'équipe actuelle. Il devra arriver suffisamment en amont pour que puissent être conservés les savoirs faire qui ont été construits par l'expérience longue des EC qui partiront.

Par ailleurs, la coopération avec les EC qui, à la demande de leur tutelle, fondent une EA sur Nice, devra être non seulement maintenue mais développée dans le cadre de la structure fédérative SFERE Provence, dont une des fonctions intéressantes est justement de rendre possibles et visibles des collaborations interuniversitaires fortes.

Enfin, progresser sur la question de la visibilité des travaux à l'international suppose pour les années à venir une politique explicite de recrutement d'enseignants-chercheurs reconnus, déjà situés dans les courants de recherche en question.

#### **GESTEPRO**

Les membres de l'équipe GESTEPRO note avec satisfaction la reconnaissance par les experts de son importance dans le champ ainsi que la pertinence des recherches conduites sur les phénomènes de transposition ou encore l'originalité des études sur l'élaboration d'instruments dans le processus d'enseignement-apprentissage.

Formellement, avec le recrutement d'un MCF au 1<sup>er</sup> septembre 2010, il y aura neuf enseignants-chercheurs dans l'équipe dont huit sont producteurs, selon les critères commentés précédemment.

Les départs en retraite non-remplacés de deux PR fragilisent deux des trois champs de recherche couverts par l'équipe, celui de la didactique des sciences et celui de la didactique professionnelle (Cf. bilan page 29).

Les experts reconnaissent la qualité des publications dans des revues françaises et internationales (Cf. page 10 du rapport). Toutefois, précisons que le nombre de revues anglo-saxonnes spécialisées en didactique de l'éducation technologique est plutôt réduit ; l'*International Journal of Technology and Design Education* est la



revue de référence mondiale dans ce champ, son facteur d'impact est élevé et elle applique des règles déontologiques très strictes (article examiné par trois reviewers), comme toutes les revues de ce niveau.

Dans le bilan, les références complètes aux publications qui illustraient les deux grandes orientations de l'équipe ont été supprimées par inadvertance (*Cf. bilan pages 24-26*), ce qui effectivement diminue la lisibilité de la présentation.

Les travaux menés à Gestepro se fondent sur la théorie de l'activité (Leontiev, Engeström) et celle de l'activité instrumentée (Rabardel). Ils situent l'équipe dans un important courant de recherches anglo-saxonnes, germaniques et scandinaves en éducation scientifique et technologique (Benson, Hatmann, Hill, Levin, Petrina, Welsch, William, Mioduser ...). Ils fondent la plupart des coopérations internationales de l'équipe et alimentent la majorité de ses publications en anglais (articles et chapitres d'ouvrages). L'insuffisance d'explicitation dans le bilan (*Cf. bilan pages 24-25*), sans doute un peu mieux précisée dans la partie projet (*Cf. projet pages 31-32*), témoigne de l'évolution interne de l'équipe : construire un cadre d'analyse qui permet de regarder les situations scolaires dans les domaines concernés sans rien perdre des spécificités de chacun des domaines mais en précisant ce qu'elles ont en commun.

Les remarques de l'AERES sur la méthodologie relèvent du même constat de construction collective à l'œuvre ; la présentation dans le bilan n'y fait pas référence de manière spécifique. La plupart des questions de recherche explorées par les membres de GESTEPRO nécessitent en effet le recours à des méthodologies variées (enquête préliminaires, entretiens ou épreuves pré et post, observations naturelles ou provoquées, ...) afin de recueillir des traces multiples de l'activité (verbalisations, gestes, productions graphiques) lors de ses diverses phases (anticipation, réalisation, évaluation).

### **ERGAPE**

Les membres de l'équipe ERGAPE ont pris connaissance avec intérêt du rapport d'évaluation de l'AERES. Ils ont noté avec satisfaction l'évaluation très positive de l'équipe, ce qui témoigne à leurs yeux d'une reconnaissance du travail effectué et un encouragement supplémentaire à l'améliorer. Ils notent aussi que le développement des programmes scientifiques, notamment internationaux, reste tributaire des recrutements à venir.

### **EFE**

La principale critique concernant l'axe Éducation Formation Évaluation porte sur son manque de cohésion. Or, cette équipe, comme son nom l'indique, travaille autour du thème de l'évaluation et toutes les productions y sont rattachées, même lorsque le titre des articles ou communications ne comprend pas ce mot dans le titre ! Par ailleurs, « les objets » d'évaluation sont variés : travail des élèves, risques routiers ou sanitaires, fonctionnement institutionnel, etc. Cette diversité est non seulement notre richesse mais la garantie de notre potentiel. Quelle équipe serait crédible qui ne s'occuperait que d'un objet d'évaluation ? Rappelons que notre public provient pour une part, des entreprises, pour une autre, du monde de l'Éducation Nationale.

Une autre critique porte sur le nombre trop élevé de thèses soutenues par enseignant, à savoir, exactement, une par an (20 thèses soutenues sur 4 ans pour 5 HDR). Notons cependant que ce nombre a diminué depuis le dernier passage de l'AERES. Soulignons en second lieu que nous sommes l'équipe superposée au département, donc la plus connue des étudiants, donc la plus sollicitée pour une poursuite de recherche après le master.

Il est signalé que les thésards ne publient pas suffisamment. Cependant, nous sommes en progrès dans ce domaine (cf. bilan 2006 - 2010). Par ailleurs, nos étudiants participent de plus en plus aux réunions scientifiques et pour ne parler que du dernier colloque des Sciences de l'Éducation, UNIGE AREF à Genève en septembre 2010, sept étudiants d'EFE ont communiqué !

Il est aussi indiqué que la moyenne des publications des enseignants chercheurs statutaires cache des « peu producteurs ». On notera parallèlement que dans le département, support de cette équipe, des contrats de formation considérables sont précisément assumés par les « peu producteurs » en question. Ce sont les mêmes Enseignants Chercheurs qui ouvrent des formations pérennes en Afrique, qui font partie des jurys d'ANR ou du CNU, qui évaluent les plaquettes nationales, président l'ADMEE ou l'AECSE, ou tout simplement, gèrent un budget de formation considérable (3/4 du budget formation continue de l'université).

Jacques Ginestié  
Directeur



## Volet Général « ADEF »

Référence : [S2UR120001608 - ADEF- Apprentissages, Didactiques, Evaluation, Formation - 0131842G](#)

Page 5 : Sur le thème « *politique d'affectation et de gestion des moyens, il apparaît que de nombreux contrats sont gérés au niveau de la composante de formation...* ». L'Université de Provence a en 2009 créée un Unité Budgétaire « Recherche », ce qui a permis la gestion des crédits recherche en HT en 2010 et la gestion des projets recherche au sein de cette UB. La direction de l'ADEF s'inscrit dans ce schéma.

Page 5 : Politique de recrutement. Suite au passage aux responsabilités et aux compétences élargies, l'Université de Provence a mis en place une politique d'établissement où il est demandé à chaque entité recherche d'exprimer leurs besoins en fonction de leur stratégie recherche. L'ADEF s'est inscrit dans ce nouveau dispositif. En ce qui concerne le poste de professeur en didactique des mathématiques, suite aux discussions entre les composantes MIM et IUFM, les laboratoires LATP (Mathématiques) et ADEF, la décision a été prise d'affecter ce poste à l'IUFM pour la composante et le LATP pour le laboratoire de recherche. L'objectif recherche est de développer des collaborations entre l'ADEF et des laboratoires disciplinaires comme les mathématiques, physique, chimie...

Page 6 : « *La disparition de l'INRP n'est pas sans avoir de conséquence sur la vie scientifique future de l'unité* ». La formulation est mal appropriée : il ne s'agit pas de la problématique de l'INRP, mais il s'agit plutôt des personnels INRP qui ont effectivement des compétences scientifiques originales et reconnues. Lors de la construction du projet d'établissement, soit au début du deuxième semestre 2010, le devenir de l'INRP n'était pas encore connu. Dans ce contexte l'Université de Provence, par ses conseils scientifique et d'administration ; a décidé de demander le statut d'une équipe d'accueil pour le projet ADEF en mentionnant qu'en fonction de l'évolution de l'INRP, des discussions seront menées par la suite avec le futur partenaire. C'est ainsi que le porteur du projet a tenu compte de cette politique d'établissement comme le rapport le mentionne.

01 AVR. 2011

Pour le Président de l'Université de Provence  
Le Vice-Président du Conseil Scientifique

Denis BERTIN