



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES  
sur l'unité :

Centre d'études et  
de Recherches sur les Emplois et les  
Professionalisations (CEREP)

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université de Reims Champagne-Ardenne

Janvier 2011



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

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

Centre d'Etudes et  
de Recherches sur les Emplois et les  
Professionnalisations (CEREP)

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université de Reims Champagne-Ardenne

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

**Pierre Glorieux**

Janvier 2011



## Unité

**Nom de l'unité :** Centre d'études et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations (CEREP)

**Label demandé :** Equipe d'accueil

**N° si renouvellement :** JE 2537 (ancien nom : LERP)

**Nom du directeur :** M. Gilles BAILLAT

## Membres du comité d'experts

### **Présidente :**

Mme Danièle PERISSET, Haute école pédagogique du Valais et Université de Genève (Suisse)

### **Experts :**

Mme Michèle GUIGUE, Université Charles de Gaule, Lille 3 (représentant le CNU)

Mme Hélène BEZILLE, Université Paris Est Créteil

M. Richard ETIENNE, Université Paul Valéry, Montpellier 3

## Représentants présents lors de la visite

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

M. Joël LEBEAUME, Université Paris Descartes

### **Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :**

M. Richard VISTELLE, Président de l'Université Reims Champagne-Ardenne

M. Yannick REMION, Vice-Président, conseil scientifique, Université Reims Champagne-Ardenne

M. Jean-Emmanuel TYVAERT, responsable du pôle SHS, Université Reims Champagne-Ardenne



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite a eu lieu le 28 janvier 2011 selon le planning suivant :

9h - 10h : Réunion à huis clos du comité d'experts ;

10h - 10h 40 : Présentation de l'unité de recherche (bilan et projet) et questions du comité ;

Présentation: M.Gilles BAILLAT (porteur du projet) et Mme Danielle POTOCKI-MALICET (directrice LERP) ;

10h 40-11h 40 : Présentation des deux groupes par chaque responsable :

Pour le GERPEF : M.Daniel NICLOT (responsable GERPEF).

Pour le GREMTOS : Mme Nassira HEDJERASSI (responsable GREMTOS).

11h40-12h : Conclusion de l'ensemble du projet.

12h-12h 15 : Pause

12h15 - 12h30 : Rencontre entre le comité d'experts et les représentants de la tutelle :

- M.Richard VISTELLE, Président de l'Université Reims Champagne-Ardenne ;
- M.Yannick REMION, Vice-Président, conseil scientifique, Université Reims Champagne-Ardenne ;
- M.Jean-Emmanuel TYVAERT, Responsable du pôle SHS, Université Reims Champagne-Ardenne.

12h 30-12h 45 : Rencontre entre le comité d'experts et les doctorants ;

12h45-15h 30 : Réunion du comité d'experts à huis clos : préparation du rapport.

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

Le laboratoire en émergence en 1998, a été labellisé en 2000 sous l'intitulé AEP (Analyse et évaluation des Professionnalisations) puis en 2008 en tant que Jeune Équipe sous l'intitulé du LERP (Laboratoire d'études et de recherche sur les professionnalisations) (JE 2537). Dans cette continuité et avec l'intégration de l'IUFM dans l'université et la maîtrise de la formation des maîtres, la reconnaissance est sollicitée en tant qu'équipe d'accueil. L'équipe a constamment cherché à se fédérer autour du concept de professionnalisation. Le laboratoire a rassemblé des compétences variées dans différents domaines. Ses travaux se structurent essentiellement autour de deux disciplines : les sciences de l'éducation et la sociologie. D'autres disciplines, comme l'histoire, complètent ce panel.



Son projet a été et reste ainsi défini :

- Identifier, comparer et évaluer différents processus de professionnalisation dans des contextes divers (public/privé) pour mieux identifier les mouvements en cours dans les formations, et leurs impacts sur les pratiques professionnelles des formateurs ;
- Identifier les évolutions des conditions et compétences acquises, requises et mises en œuvre dans le cadre de métiers en profonde évolution. Le concept central mobilisé est celui de *professionnalisation*.

Le CEREP actuellement constitué s'appuie sur une histoire positive et possède donc un potentiel réel pour poursuivre et développer les travaux engagés par le LERP. Il reprend donc les objets de recherches du LERP et se donne comme but de les développer dans deux groupes de recherches distincts qui centrent leurs travaux autour de deux thématiques complémentaires qui se déclinent elles-mêmes en axes et sous-axes.

- Le premier groupe de recherche s'occupe de la professionnalisation dans l'enseignement et la formation (GERPEF), soit la professionnalisation comme projet individuel du formateur et de l'enseignant (degrés primaire, secondaire, supérieur, formateur hors système éducatif) à partir des notions de développement professionnel, de réflexivité, de didactique professionnelle et d'analyse de l'activité.
- Le second centre ses objets sur la recomposition des emplois, des activités professionnelles, des métiers, des professions dans les organisations (GREMOS). Il aborde les questions d'identité professionnelle, des parcours professionnels et des rhétoriques professionnelles.
- Géographiquement, les membres des deux équipes sont actuellement relativement dispersés. Ils se rencontrent cependant le plus souvent possible et se donnent les moyens d'échanger, y compris par visio-conférence. Des réorganisations en cours à l'université devraient leur permettre de davantage se rencontrer et de rencontrer leurs collègues d'autres disciplines SHS de manière informelle afin de susciter les synergies.

- **Equipe de Direction**

Directeur : M. Gilles BAILLAT, 70<sup>e</sup> section CNU

Directeurs adjoints : Mme Nassira HEDJERASSI, 19<sup>e</sup> section CNU

M. Daniel NICLOT, 70<sup>e</sup> section CNU



- 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)	17	22
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)	8	6
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	-
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0.5	0.5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	11	16
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	4

## 2 • Appréciation sur l'unité (CEREP)

- Avis global sur l'unité :

Le comité d'experts a constaté que le CEREP est composé de chercheurs soudés, cherchant à mettre de la cohérence dans leur unité, en montant des projets ambitieux. Le Laboratoire traverse une période de transition après l'intégration de l'IUFM et le renouvellement de la gouvernance en lien avec l'anticipation de départs à la retraite de deux professeurs. La restructuration des orientations de recherche autour d'une thématique globale « Professionnalisation » est pertinente dans ce contexte, et en continuité avec les travaux antérieurs. Elle appelle des affinements dans la problématisation.

Les liens avec l'international sont présents au niveau du Master et du Doctorat Erasmus Mundus ; ils restent à être concrétisés en ce qui concerne les projets de recherche inter-institutionnels et internationaux dont le développement est annoncé.

- Points forts et opportunités

- La pertinence du questionnement d'une équipe centrée sur les questions de professionnalisation, champ en pleine évolution conceptuelle, sur la question des formations à l'enseignement ou à d'autres métiers de l'humain, point de départ du développement professionnel, et la pertinence du questionnement lié à la transformation des emplois et des activités professionnelles sont cruciales, en France, mais aussi ailleurs.
- Recherches sur les personnes vs recherches plus sociologiques sur les mutations contemporaines du monde du travail : ces deux axes de recherche méritent que de larges programmes de recherche s'en préoccupent.
- Dans la diversité des domaines d'activités englobés à l'intérieur de cette thématique, la perspective comparative peut s'avérer prometteuse. Certains thèmes émergents, comme « nouvelles



- « professionnalités » et « recombinaison des professionnalités », peuvent marquer l'originalité de cette orientation qui intègre par ailleurs des propositions plus classiques.
- Les possibilités de transversalité liées à la diversité des champs concernés et des spécialités mobilisées sont intéressantes.
- Le projet montre une gouvernance interne soucieuse de décloisonnements.

- **Points à améliorer et risques**

- Le risque de créer de nouvelles formes de cloisonnement à travers la différenciation de l'organisation en deux axes et en sous-axes sans thématiques transversales lisibles.
- Le concept de professionnalisation et ce qui est entendu par processus de professionnalisation ainsi que les dimensions qui les déclinent, tant en sociologie qu'en sciences de l'éducation, ont besoin d'être clairement définis pour pouvoir faire réellement office de concept central et fédérateur des projets de recherche avec des dimensions nationales et internationales.
- L'hétérogénéité des objets de recherche des deux axes, comme la fragilité du lien qui les relie entre eux (dû à la fragilité de la problématisation) et leur dispersion géographique, sont des risques, malgré l'enthousiasme des membres du CEREP et leur esprit d'équipe.

- **Recommandations**

- Conduire un travail de théorisation et de problématisation afin de rendre possible la réalisation des projets ambitieux du laboratoire et d'assurer son rayonnement.
- Trouver une réelle cohérence conceptuelle sur l'objet de prédilection de l'unité, afin de renforcer la cohérence interne des travaux (complémentarité entre les travaux des deux groupes de recherche et à l'intérieur de chaque groupe, entre les sous-axes).
- Dans le même processus, assurer une cohérence méthodologique afin de renforcer et de garantir la cohérence des productions des deux groupes de recherche, leur visibilité et leur rayonnement national et international.
- Pour atteindre ces objectifs, il apparaît nécessaire au comité d'experts de réfléchir, dans le cadre de la gouvernance globale, à une fonction spécifique de direction scientifique du laboratoire, direction dont le but sera de conduire une clarification conceptuelle de la problématique du, ou des processus de professionnalisation pour garantir la cohérence globale du CEREP.
- Cette problématisation et clarification conceptuelles seraient à développer dans une perspective transversale aux axes développés par les deux groupes de recherche :
  - qui intègre la dimension internationale de la recherche et de la production scientifique ;
  - qui intègre les travaux de sociologie et des sciences de l'éducation ;
  - qui intègre, mette en perspective et en sens les différents concepts qui émaillent textes et discours des membres du laboratoire (pratique réflexive, compétences, professionnalisation, développement professionnel, réseaux, éducation formelle, informelle et non formelle, tertiarisation, disciplinarisation...);
  - qui argumente, dans le cadre de la perspective transdisciplinaire annoncée, la non prise en compte de certains courants ou au contraire les intègre (par exemple la psychosociologie de la crise dans les organisations, la formation expérientielle, les apprentissages transformateurs...);
  - qui intègre et donne une plus grande visibilité à des apports disciplinaires, qui, tout en étant présents, apparaissent actuellement périphériques (l'histoire notamment) ;



- qui apporte de la cohérence dans la diversité des méthodologies utilisées par tous les chercheurs du CEREP.

Cette problématisation et clarification conceptuelles contribueront :

- à une meilleure visibilité nationale et internationale des travaux menés par toute l'équipe ;
- cette visibilité se réalisera à travers le maintien et le développement de réseaux de recherche aux différents niveaux : régional, national (relations PRES 2e génération ; écoles doctorales regroupées...) et international (CRIE-Sherbrooke ; Genève ; Belgique) et se développera, à travers des actions collectives de recherche, autour d'une conception clarifiée de ce que sont les processus de professionnalisation.

- 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	16
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	0
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	0.73
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	0
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	3

### 3 • Appréciations détaillées

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Le bilan du LERP fait de « la professionnalisation » la thématique transversale autour de laquelle se cristallisent opérations de recherches et publications. L'enveloppe est effectivement large allant de la formation, à l'insertion professionnelle et au développement professionnel autour de domaines diversifiés : formation et enseignement, travail social, sport et encadrement d'entreprise. Le parti pris est intéressant dans la mesure où il intègre la possibilité d'analyses transversales sur des champs de recherche habituellement cloisonnés alors qu'ils sont soumis les uns et les autres à des transformations qui méritent d'être mises en perspective.

De façon générale, l'analyse de la production scientifique et de sa qualité fait apparaître un double intérêt pour les deux axes qui sont proposés pour le CEREP, une approche centrée sur l'enseignement et la formation et une autre sur la sociologie des professions. Cette caractéristique est inhérente aux modalités de construction du LERP. Or, si l'on en croit le bilan c'est la version « processus allant de la formation à l'insertion professionnelle » qui est privilégiée dans l'activité. Qu'est-il d'autres domaines, par exemple, de la professionnalisation des métiers et des organisations (Wittorski, 2001) ? De même il faut s'interroger sur la dimension internationale de la recherche et de la production scientifique (par ex : d'une manière générale, les travaux de l'OCDE ; pour la Belgique, les travaux du Girsef de Louvain-la-Neuve ; pour le Québec, le dernier





ouvrage Tardif & Levasseur ; en France : les travaux de Florent Champy en sociologie des professions, ceux de R. Malet, de V. Lang...)?

La question de la cohérence des productions est liée à la cohérence de la problématisation de ce qu'est le processus de professionnalisation, de sa transversalité par rapport aux deux objets choisis par les deux groupes de recherche et au travail d'unification que l'équipe doit réaliser afin de mieux asseoir et fonder son projet.

La production est riche, internationale, mais ces productions nombreuses embrassent des points de vue variés (de l'économie financière aux manuels de l'école élémentaire et de terminale, en passant par la VAE et le statut des salariés dans les clubs sportifs) et distincts les uns des autres, sans que le lien qui les unit n'apparaisse clairement : il semble plutôt que chaque chercheur poursuit ses travaux dans son domaine indépendamment du projet collectif annoncé du centre de recherche. Ce qui n'invalide pas la qualité scientifique des recherches publiées et leur originalité, mais pose la question de leur cohérence globale dans le cadre de projet de l'unité CEREP.

L'équipe est dynamique, présente à différentes échelles : au local, au national et à l'international ; c'est surtout à ces deux niveaux que la présence des membres de l'équipe mérite d'être renforcée.

La production est quelque peu déséquilibrée entre ses membres (taux de producteurs : 73%). Les publications collectives montrent bien des coopérations et des noyaux d'interactions forts et féconds.

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

Les éléments apportés attestent d'un rayonnement local, national et international des travaux de l'unité de recherche qui se montre un acteur essentiel dans l'observation du devenir des professionnels formés post-bac dans les métiers de l'humain. Il en va de même mais sur des thématiques légèrement décalées comme les métiers de la formation au niveau européen et mondial. S'il faut avancer une critique positive, les activités de formation semblent accaparer beaucoup d'énergie au détriment de la construction d'une problématique théorique sur la professionnalisation à et par l'analyse des pratiques (ou de l'activité ? p. 13). L'intégration dans les réseaux de formation (REF, AECSE, ADMEE, AMSE, AIFRIS, etc.), mais aussi au sein du réseau plus informel de laboratoires sur la formation des enseignants est fortement marquée, même si elle apparaît comme le fait de quelques enseignants-chercheurs, ce qui est compréhensible pour un laboratoire de cette taille (17 enseignants-chercheurs).

Le LERP s'inscrit dans la politique de l'URCA et dans le cadre thématique du pôle SHS. Une place privilégiée a été accordée à l'internationalisation, dont la participation à un Master Erasmus Mundus : Mundusfor « formation des professionnels de la formation » avec les Universités de Barcelone, de Tarragone (Espagne), de Porto (Portugal), d'Akershus (Norvège). Il porte un projet de Doctorat Erasmus Mundus avec l'Espagne (Barcelone), le Portugal (Porto), la Suède (Gothenburg), la Turquie (Yildiz) et d'autres pays associés (Etats-Unis, Mexique, Colombie, Corée, Russie).

Le réseau créé autour du Master ERASMUS Mundus (Tarragone, Porto et Akershus) ainsi qu'avec des universités québécoises (Sherbrooke, Bishop) et l'UBC de Colombie britannique témoigne de la dynamique créée.

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

La gouvernance du projet est plus lisible que la gouvernance passée, si bien qu'il est difficile de l'appréhender sous l'angle de sa dynamique de transformation.

Le projet annonce l'existence d'un bureau exécutif composé du directeur du Centre (qui assure une transition puisqu'il faisait partie des membres fondateurs de l'ancien Laboratoire) et de deux directeurs adjoints (dont l'un est nouvellement recruté).



On peut s'étonner de l'absence d'un conseil de Laboratoire, instance intermédiaire entre le conseil scientifique et l'assemblée générale qui faciliterait le pilotage courant du laboratoire, son fonctionnement courant.

Ce bureau exécutif témoigne de la recherche d'un équilibre entre l'héritage et le projet. Sont prévus également une assemblée générale et un conseil scientifique.

La stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité sont à rapporter à un contexte particulier :

- Il faut considérer d'abord les logiques institutionnelles de recrutement : une première vague de recrutement a eu lieu dans les années 1998 (6 dont 2 enseignants de rang A actuels) et une vague plus récente depuis les années 2006. Au total, le bilan annonce 3 PR et 14 MCF non HDR, 6 chercheurs associés, 11 doctorants. Il y a, et ce point est souligné, un problème de sous-encadrement de rang A dans le bilan. Le projet annonce une restructuration prometteuse de la gouvernance et un professeur recruté en 2010 qui participe à cette restructuration (responsabilité d'un des deux axes). Le recrutement d'un deuxième professeur est prévu sur 2010-2011. Au total, l'équipe du projet est composée de 4 professeurs (deux professeurs nés en 1947 et 1948) et 18 MCF, avec un changement de direction.
- Le problème du nombre d'HDR attire l'attention. Une volonté d'y remédier est annoncée.
- Il faut considérer en outre le contexte de restructuration avec l'intégration récente de l'IUFM pendant le quadriennal et l'intégration dans l'école doctorale SHS n°462.
- Les financements par contrats de recherche représentent une part importante du financement du laboratoire.
- Il faut enfin signaler le manque de personnels administratifs de recherche (emploi précaire autofinancé par les contrats).

Dans ce contexte, l'équipe témoigne d'un grand dynamisme attesté par ses partenariats, l'organisation de colloques, d'Universités d'été, la mise en place d'un Master Erasmus Mundus Mundusfor, l'organisation de séminaires ouverts. Ces initiatives participent à une logique d'ouverture et d'inscription dans des réseaux de recherche au niveau tout à la fois local (diffusion scientifique et technique, séminaire doctorants en visio-conférence, contrats de recherche financés par la région), national (équipe PIPS-HABITER de l'université Jules Verne d'Amiens) et international (Canada notamment).

L'animation de l'équipe se traduit dans le projet :

- dans la restructuration de l'équipe de recherche en deux groupes : GERPEF et GREMTOS, chacun de ces groupes étant lui-même structuré selon un objet découpé en sous-axes ;
- dans la mise en place d'ateliers visant le décloisonnement au sein de l'équipe et la possibilité de transversalités de la réflexion collective (entre les axes, les domaines, les disciplines de référence des membres de l'équipe) ;
- dans la mise en place d'un logiciel de communication interne, « PRELUD » (Mémoire du Laboratoire, mutualisation des productions, formation par les pairs) ;
- dans la participation des membres à des dispositifs d'enseignement en réseau :
  - « Formation des professionnels de la formation, avec les Universités de Barcelone (Espagne), de Tarragone (Espagne), Porto (Portugal), Akershus (Norvège) ;
  - Master administration et expertise socio-économique (professionnalisation des activités, approches des contextes sociaux, culturels) ;
  - Nouveau Master *Éducation et Formation* (préparation aux métiers de l'enseignement) mis en place en septembre 2010 ;
- dans la co-direction de thèses.



Cette activité concilie également une certaine prise de risque : contrats de recherche portant sur des professionnalités émergentes, dispositifs expérimentaux de formation des enseignants, dans le cadre de partenariats internationaux...

La rencontre avec les doctorants a montré que ces derniers se sentent bien intégrés dans l'équipe, bien soutenus au niveau de la réalisation de leur travail de recherche (directions et codirections de thèses), par l'invitation qui leur est faite de participer régulièrement à des rencontres et colloques scientifiques de l'équipe (séminaire doctoral mensuel en visioconférence pour les doctorants éloignés ; séminaires théoriques du laboratoire, mensuels ; séminaires conceptuels avec chercheurs invités, cinq fois par année universitaire ; école doctorale). Ils se sentent également bien soutenus pour les aspects concrets : participation à des congrès et colloques, mise à disposition de matériel informatique, bibliothèque, locaux etc.

- **Appréciation sur le projet**

Le *domaine de la professionnalisation est prometteur* dans le contexte français actuel, et son positionnement international est à expliciter dans la problématisation. L'évolution, en France comme ailleurs, des formations à l'enseignement et à l'accompagnement dans le social justifie d'aller voir, sur le terrain, quelles sont les pratiques des enseignants au primaire et au secondaire, comment fonctionne la supervision pédagogique des stagiaires (et des débutants), comment les formations initiales, ou ce qu'il en reste avec les réformes actuelles, sont évaluées et à l'aide de quelles méthodologies, et quelles sont les ingénieries efficaces ; l'importance de l'éducation *informelle* et de l'éducation *non formelle*, formes d'éducation très présentes dans le discours des nouvelles gouvernances, de l'OCDE, de l'UNESCO, a aussi à être explorée dans les relations avec l'éducation *formelle*.

Les *cadres de références* sur la *professionnalisation*, transversaux pour les travaux des deux groupes, sont à étayer et à préciser. Leurs dimensions interdisciplinaires et transversales sont à expliciter pour les domaines d'activité sur lesquels portent les travaux de recherche. Le vocabulaire utilisé sera ainsi unifié et rendu cohérent. Les questions de dé- et reprofessionnalisation, traitées notamment en sociologie des professions (voir notamment les travaux de F. CHAMPY, de Reims, sur les architectes), ou encore par Mayen (2011) sont tout à fait d'actualité. L'enseignement supérieur dans l'espace européen, les parcours et insertions professionnels comme les constructions identitaires et dynamiques des rhétoriques professionnelles (mais par rapport à quoi ?) sont des objets qui méritent d'être traités avec le plus grand soin, à l'instar des travaux développés en Belgique francophone par le GIRSEF (dont une publication récente a d'ailleurs fait l'objet d'une recension de la part d'un des membres du CEREP).

Les « objectifs du projet » sont donc pertinents, mais formulés de façon bien généraliste :

Au sujet du premier : « Répondre à la demande sociale », on peut se demander si cette formulation, et ce qui la précise, n'est pas réducteur. La demande sociale n'est pas univoque, or la centration sur les professionnels ou, ponctuellement, sur ceux qui les relayent ici et là (bénévoles, militants..) peut être questionnée quant à son sens et ses implications.

Le second : « Capitaliser et développer les travaux scientifiques, accroître les connaissances » touche à un sujet important, d'autant qu'un certain nombre de travaux de synthèse montrent bien que la capitalisation n'est pas un point fort en sciences de l'éducation. Donc, il faudra veiller à ne pas négliger le programme suggéré par ce premier verbe au profit d'une fuite en avant.

Par ailleurs, depuis quelques années les textes législatifs sur la place des « usagers », sur leur reconnaissance comme « partenaires » à part entière, semblent devoir retentir sur toute approche concernant la professionnalité, tout particulièrement quand il s'agit de travailler auprès de personnes. Il s'agit notamment, et ce n'est pas un pointage exhaustif, de la loi 2002-2 du 2 janvier dont l'un des objectifs est la promotion du droit des usagers (dans le social et le médico-social), aux différents textes sur la « coéducation » qui s'accumulent depuis les années 1990 et à l'évolution de la place faite aux parents dans les établissements scolaires, etc. Cet aspect serait à prendre en compte explicitement pour penser et la formation et l'activité professionnelle (voir aussi projet p. 18). « L'exigence de professionnalisation (...) s'impose dans la société » (Projet p. 5), certes, mais se situer dans cette perspective risque de faire négliger qu'il y a une évolution



conjointe, en tension avec la première, c'est-à-dire une demande de participation et de reconnaissance de la part des « usagers », comme une sorte de contrepoids au phénomène de dépossession qui se développe au nom du « savoir » et des « compétences » des professionnels, rejoignant sur ce point les approches de l'autoformation (France), de l'empowerment et de la reconnaissance des apprentissages informels liés à la vie quotidienne au travail et en dehors (international).

La gouvernance du projet prend en compte le contexte de transition et le nécessaire renouvellement de l'équipe d'encadrement, dans la continuité. Elle apparaît claire, démocratique et fondée sur un plan scientifique (dont nous avons relevé plus haut les limites) avec un effort avéré sur le développement des compétences des doctorants menacé par le futur départ en retraite de la moitié des professeurs.

Le financement est sans doute à conforter, de même que le soutien administratif, même si l'équipe s'adapte jusqu'à présent à cette situation (création de dispositifs d'animation d'équipe dans un contexte de pénurie de moyens). Il manque peut-être un grand projet fédérateur que ce soit le contrat ANR annoncée, une recherche européenne...

L'originalité du projet se situe bien dans la proposition de transversalité. Elle est prometteuse mais suppose des stratégies qui gagneraient à avoir une meilleure visibilité et à être plus argumentées.

## 4.1 • Analyse équipe par équipe / groupe 1 : GERPEF

Groupe d'études et de recherches sur la professionnalisation dans l'enseignement et la formation (GERPEF)

sous la responsabilité scientifique de M. Daniel NICLOT, section CNU

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

Les remarques précédentes (point 3 du présent rapport) sur la qualité scientifique et de production du CEREP en général s'attachent tout particulièrement à ce groupe de recherche puisqu'il paraît être l'héritier direct du LERP.

De façon générale, l'analyse de la production scientifique et de sa qualité fait apparaître un grand intérêt pour les thématiques de l'axe et des sous-axes que se propose de développer le GERPEF dans son approche centrée sur l'enseignement et la formation. Mais la professionnalisation gagnerait à être analysée à partir d'autres domaines, par exemple, de la professionnalisation des métiers et des organisations (Wittorski, 2001), ou encore à partir de la dimension internationale de la recherche et de la production scientifique.

La question de la cohérence des productions est liée à la cohérence de la problématisation de ce qu'est le *processus de professionnalisation*, de sa transversalité par rapport aux axes et sous-axes travaillés par les membres du groupe de recherche. Cette question renvoie au travail d'unification conceptuelle que l'équipe doit réaliser afin de mieux asseoir et fonder son projet.

L'équipe est dynamique, présente à différentes échelles : au local, au national et à l'international ; c'est surtout à ces deux niveaux que la présence des membres de l'équipe mérite d'être renforcée.

La production est quelque peu déséquilibrée entre ses membres. Les publications collectives montrent bien des coopérations et des noyaux d'interactions forts et féconds.

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

La clarification conceptuelle qui doit être menée par rapport à ce qu'est la *professionnalisation* permettra aux travaux du groupe de mieux s'insérer encore dans les travaux actuels menés sur cet objet au plan international.

S'agissant du découpage de l'objet, le choix de centrer les recherches sur « les dispositifs mis en place, les acteurs, les modalités », en laissant de côté les usagers, devrait être argumenté.



- **Appréciation sur le projet**

Le programme du GERPEF est réparti en trois axes qui sont eux-mêmes divisés en orientations (sous-axes) :

- L'axe A « les pratiques professionnelles enseignantes et les processus de professionnalisation » (justifié par l'intégration récente de l'IUFM), est de configuration classique avec deux sous-thèmes (enseignement primaire et secondaire) ;
- L'axe B « les formations universitaires professionnalisantes » est beaucoup plus hétérogène ;
- L'axe C « l'éducation non formelle, les mondes extra-scolaires de la formation et les processus de professionnalisation » semble inclure les approches thématiques ou disciplinaires périphériques (le monde associatif, la dimension culturelle, la discipline historique). Cet axe C est prometteur et plus original. La dimension « professionnalisation » méritera d'être argumentée à propos de cet axe C.

Ce programme suit une organisation visant les publics de l'éducation formelle (les enseignants du primaire et secondaire, les formations universitaires) et informelle (appelée non formelle ou dans les situations de travail... et de formation - dans le tableau, mais oubliée dans le détail de la p. 17). Les références et les questions posées s'inscrivent dans les perspectives actuelles de l'analyse de l'activité et de la didactique professionnelle. Pourtant, sur un plan scientifique, au lieu d'une division par type de public, il serait intéressant de confronter dans les différents contextes professionnels la pertinence de concepts-clés comme les concepts pragmatiques de Pastré, l'empêchement et la controverse professionnelle de Clot, voire les premières approches des rapports entre la didactique professionnelle et celle des disciplines telles qu'évoquées par Pastré et Lenoir. Les rapports évités entre les dimensions personnelles et collectives auraient pu trouver une place pour leur mise en tension que ne facilite pas, au moins au niveau formel de la présentation du dossier, la répartition en deux axes.

- **Conclusion**

- **Avis global sur le groupe :**

L'équipe qui va composer ce groupe de recherche est en grande majorité issue de l'ancienne équipe : pérennité des relations entre membres du groupe, relations avec les membres de l'autre groupe (GREMOS) et suivi des travaux scientifiques, dont l'originalité est reconnue, sont dès lors assurés.

- **Points forts et opportunités**

Le groupe dispose d'une problématique d'actualité qui peut déboucher sur des réseaux nationaux et internationaux riches et stimulants.

- **Points à améliorer et risques**

La réflexion théorique et la problématisation ont besoin d'être redéfinies et clarifiées, afin de pouvoir parvenir à réaliser le programme annoncé, garantir la cohérence du groupe et de du CEREPEF en général, s'assurer que les questions travaillées par les deux groupes de recherche s'articulent entre elles et n'entrent pas en concurrence. Cette réflexion doit intégrer les travaux menés dans un contexte plus large, interdisciplinaire et international, notamment en sociologie des professions et en sciences de l'éducation, afin de construire un cadre de référence commun rassembleur.



- **Recommandations**

Bien préciser la spécificité de ce que traite le GERPEF en complémentarité de ce que traite le GREMOTOS à partir de la redéfinition du cadre théorique général et de la problématisation de la *professionnalisation* que doit construire le CEREP en amont des deux groupes de recherche (voir plus haut, point 2, appréciation sur l'unité CEREP et recommandations). Ce premier groupe travaille-t-il, plutôt sur des questions liées aux individus, aux questions de formations. Comment ces questions s'articulent-elles avec celles que travaille l'autre groupe du CEREP ?

A partir de cette conceptualisation mieux définie, chacun des trois axes travaillés par le GERPEF gagnera à être présenté à travers un argumentaire global rendant compte de sa cohérence interne et de sa complémentarité, sa conjugaison avec les travaux de l'autre groupe du CEREP, le GREMOTOS.

## 4.2 • Analyse équipe par équipe / Groupe 2 : GREMOTOS

Groupe de Recherches et d'Etudes sur les Métiers et les Transformations organisationnelles et Sociales (GREMOTOS),

sous la responsabilité scientifique de Mme Nassira HEDJERASSI, section CNU

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

Les remarques précédentes (point 3 du présent rapport) sur la qualité scientifique et de production du CEREP en général sont valables également pour ce groupe dont plusieurs membres sont issus du LERP, les autres ayant été récemment recrutés. On en reprend l'essentiel ici.

Le bilan du LERP fait de « la professionnalisation » la thématique transversale autour de laquelle se cristallisent opérations de recherches et publications. L'enveloppe est effectivement large allant de la formation, à l'insertion professionnelle et au développement professionnel autour de domaines diversifiés : formation et enseignement, travail social, sport et encadrement d'entreprise. Le parti pris est intéressant dans la mesure où il intègre la possibilité d'analyses transversales sur des champs de recherche habituellement cloisonnés alors qu'ils sont soumis les uns et les autres à des transformations qui méritent d'être mises en perspective. Il conviendrait cependant de mieux intégrer aux problématiques des sciences de l'éducation les données sociologiques issues de la littérature nationale et internationale, afin de réaliser un cadre de référence original, pertinent et intéressant dans le cadre plus large de la recherche au niveau national et international.

La production est riche, mais ces productions nombreuses embrassent des points de vue variés (de l'économie financière en passant par la VAE et le statut des salariés dans les clubs sportifs). Les travaux publiés sont distincts les uns des autres, sans que le lien qui les unit n'apparaisse clairement : il semble plutôt que chaque chercheur poursuit ses travaux dans son domaine indépendamment du projet collectif annoncé du centre de recherche. Ce qui n'invalide pas la qualité scientifique des recherches publiées et leur originalité, mais pose la question de leur cohérence globale à la fois dans le GREMOTOS et dans le cadre de projet global de l'unité CEREP.

L'équipe est dynamique, présente à différentes échelles : au local, au national et à l'international ; c'est surtout à ces deux niveaux que la présence des membres de l'équipe mérite d'être renforcée.

La production est quelque peu déséquilibrée entre ses membres. Les publications collectives montrent bien des coopérations et des noyaux d'interactions forts et féconds.



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

L'équipe qui va composer ce groupe de recherche est en partie issue de l'ancienne équipe, sauf deux recrutements (nationaux) qui apportent ainsi des forces vives. Le recrutement de la responsable scientifique permet d'étoffer le nombre de doctorants : ils seront 8 à être suivis par les deux professeurs.

Les partenariats nationaux, liés à des membres du groupe, sont : le Pôle Ressources Recherche Régional « professionnalisation et Innovation en Travail Social et Intervention sociale ». Certains membres du groupe sont fortement impliqués dans ces partenariats ainsi que par exemple dans le conseil scientifique de la revue « Les mondes du travail » (Université d'Amiens UPJV).

Le CEREP en général est partenaire du CERA (trois centres de formation en travail social liés par convention), du RUFSS (réseau universitaire des Formations sociales). Ces partenariats en lien avec le domaine social montrent que le groupe de recherches a de belles opportunités de faire valoir et de diffuser ses recherches - ce que les cv des membres confirment.

- **Appréciation sur le projet**

Des orientations intéressantes, mais il semble que ce groupe, à la suite de la concentration des recherches du GERPEF sur l'éducation et la formation, implique une coupure d'une part, certes d'une façon sans doute justifiée par des aspects d'équilibre, et un collage, d'autre part, des « métiers du sanitaire et du social, du sport, de l'encadrement des entreprises » qui mériterait d'être réfléchi pour en étayer la pertinence.

La question de l'encadrement, par exemple, n'est-elle pas à envisager comme axe de transversalité ? Ou encore les enjeux éthiques qui pourraient être liés à la place des usagers ou à l'aspect division hiérarchisée du travail qui peut s'articuler à une entrée par la professionnalité ?

La thématique « professionnalisation-déprofessionnalisation-reprofessionnalisation » est originale et stimulante, mais la rédaction reste, à la fois, abstraite et compliquée. On peut s'interroger sur les secteurs, les activités, les professionnalités que ce groupe va choisir pour travailler sur cette dynamique. De plus l'étude de cette dynamique vaudrait aussi pour le groupe qui travaille sur le champ de l'école (transversalité présente dans le sous-axe C du GERPEF).

Un autre point fort de ce groupe est la distinction de la composante institutionnelle et de la composante organisationnelle et l'attention qui leur est portée.

Le projet scientifique est intéressant et pose de bonnes questions par rapport aux développements contemporains du monde du travail. De tels travaux ont déjà été menés en France, mais, au vu de ce qui est en train de se jouer dans les sociétés contemporaines, il n'y aura jamais assez d'intelligence (dans le sens d'éclairage) pour bien saisir et comprendre les enjeux des mutations en cours que ce soit d'un point de vue sociologique global ou du point de vue des acteurs.

- **Conclusion**

- **Avis global sur l'équipe :**

Les membres qui vont composer ce groupe de recherche sont en partie issus de l'ancienne équipe : pérennité des relations entre membres du groupe, relations avec les membres de l'autre groupe (GERPEF) et suivi des travaux scientifiques, dont l'originalité est reconnue, sont assurés.

- **Points forts et opportunités :**

De nombreux travaux sont développés dans une dynamique balisée par des axes qui font sens et eux-mêmes divisés en orientations qui se complètent bien.



- Points à améliorer et risques :

La sociologie a, dans son champ, des travaux très intéressants à faire valoir dans le domaine de la professionnalisation. Encore faut-il les intégrer avec ceux qui sont menés en sciences de l'éducation pour construire un cadre de référence rassembleur pour éviter l'éclatement et la dispersion des objets de recherche qui peuvent amener à la dissolution du dénominateur commun, du projet fondateur du CEREP en général et du GRETMOS en particulier.

- Recommandations :

Il conviendra de bien préciser la spécificité de ce que traite le GREMTOS en complémentarité de ce que traite le GERPEF à partir de la redéfinition du cadre théorique général et de la problématisation de la *professionnalisation* que doit construire le CEREP en amont des deux groupes de recherche (voir plus haut, point 2, appréciation sur l'unité CEREP et recommandations).

Ce groupe travaille-t-il, plutôt sur des questions liées aux collectifs, aux questions de re- dé-professionnalisation. Comment ces questions s'articulent-elles avec celles que travaille l'autre groupe du CEREP ?

Si l'on en croit le vocabulaire utilisé dans les descriptifs des orientations des axes, les nouvelles politiques et leurs effets devraient y occuper une place certaine, ce que la description globale du projet CEREP n'aborde pas, mais que le travail de conceptualisation resserré permettra de mieux mettre en évidence.

Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Centre d'Etude et de Recherche sur les Emplois et la Professionnalisation (CEREP)	B	A	B	B	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**

<b>Note globale</b>	<b>SHS1</b>	<b>SHS2</b>	<b>SHS3</b>	<b>SHS4</b>	<b>SHS5</b>	<b>SHS6</b>	<b>Total</b>
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**

Reims, le 01 AVR. 2011

Le Président de l'Université de Reims  
Champagne-Ardenne

à

Mesdames, Messieurs les Membres du  
Comité de l'AERES

Référence à rappeler  
Secrétariat de la Présidence  
presidence@univ-reims.fr  
N/Réf. : 53 /11/PRES/RV/MG

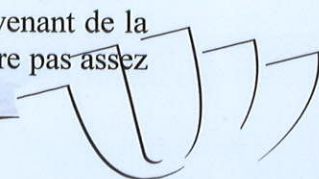
Objet : S2UR120001908 - Centre d'Etude et de Recherche sur les Emplois et la Professionnalisation (CEREP) - 0511296G

Mesdames, Messieurs,

L'équipe CEREP souhaite en premier lieu remercier le comité de visite qui a procédé à l'évaluation de ses activités ainsi qu'à son projet scientifique. Très favorable au regard externe qu'apporte ce type d'évaluation, l'équipe remercie les experts, non seulement pour les nombreuses appréciations positives que recèle le rapport préliminaire, mais aussi pour les suggestions et recommandations qui ne manqueront pas d'être prises en compte pour améliorer le projet.

L'équipe a bien pris note des remarques relatives au « travail de théorisation et de problématisation » (p6) que le comité estime devoir être approfondi pour renforcer la cohérence conceptuelle du projet scientifique. Ce dernier est en partie issu d'un séminaire interne du LERP qui a donné lieu à un dialogue fécond avec des chercheurs opérant dans le champ visé par le projet du CEREP (R. Wittorski, M. Kaddouri, M. Romainville, Y. Clot, I. Vinatier...). Ce travail qui visait, d'une part, la mise en perspective de cadres théoriques différents, et d'autre part, le renforcement d'une culture commune de l'ensemble des membres de l'équipe, a été mené très récemment et reste effectivement à consolider. Dans cette perspective, le CEREP mettra en place, dès l'année universitaire 2011-2012, un séminaire d'approfondissement conceptuel et méthodologique qui privilégiera non seulement les chercheurs français (C. Lemerrier, F. Champy...) mais aussi l'ouverture internationale par l'invitation faite aux chercheurs étrangers reconnus aujourd'hui comme marquant le champ des professionnalisations : M. Tardif, C. Lessard, V.J. Marsick, J-F Orianne, ...).

L'équipe a par ailleurs évidemment noté l'insistance mise par les experts sur la nécessité d'un renforcement de la cohérence méthodologique. Cette dernière mérite effectivement, de notre point de vue, d'être précisée. Le projet scientifique définissant clairement la poursuite de recherches aux deux niveaux d'analyse identifiés (individuelles et collectives) des processus de professionnalisations, la cohérence méthodologique du CEREP ne saurait, selon nous, être ramenée à des logiques d'uniformisation des approches entre les deux groupes constitutifs du Centre. La complémentarité d'approches spécifiques, pertinentes du point de vue du niveau d'analyse privilégié par le groupe, et du point de vue des compétences des chercheurs nous semble la réponse la plus appropriée au caractère pluriel qui caractérise nos recherches. Il apparaît toutefois que certaines ressources pouvant alimenter le travail du centre méritent d'être mieux prises en compte, en particulier celles provenant de la sociologie des organisations. Il nous semble, d'autre part, que le projet n'a peut-être pas assez





mis en évidence certaines dimensions transversales qu'il recèle, en particulier sur le plan méthodologique. La dimension historique, portée notamment par deux chercheurs du CEREP mérite par ailleurs d'être développée notamment comme perspective transverse aux deux groupes.

Les experts ont souligné à juste titre ce qui apparaît comme une imprécision dans l'organisation projetée du futur centre de recherche, à savoir l'absence d'un Conseil de laboratoire (p.9). Le projet mentionne (p.9 du projet) un « Conseil scientifique du Centre de Recherche ». Celui-ci ne semble pas apparaître aux experts comme l'instance intermédiaire entre le bureau et les membres du laboratoire. Il semble donc aujourd'hui préférable de clarifier ces deux instances : un Conseil de Laboratoire est de fait aujourd'hui mis en place, dans la composition décrite dans le projet, à l'exception des représentants extérieurs à l'Unité représentant de l'UPJV et de la communauté socio-économique. La « fonction spécifique de direction scientifique du laboratoire » (p6) nous semble en effet devoir être mieux mise en évidence comme l'une de fonctions du bureau exécutif prévu (p.9 du projet). Ce dernier doit en effet assumer le pilotage scientifique de l'Unité en vue du renforcement de sa cohérence.


Les experts ont, par ailleurs, mentionné (p.8) l'hétérogénéité des recherches menées par les membres du laboratoire, hétérogénéité dont la conséquence est que le lien entre les travaux réalisés (voir le bilan) n'apparaît pas toujours clairement. Il faut à ce sujet rappeler la tension que supporte le centre de recherche dans le contexte particulier de notre établissement. Le CEREP, comme le LERP jusqu'à présent, rassemble en effet la plus grande part des chercheurs opérant dans les différentes composantes de l'Université, en sociologie comme en sciences de l'éducation. Ce contexte a pour conséquence une très grande diversité des enseignants-chercheurs dans ces deux disciplines. La diversité ne conduit cependant pas pour nous à une inéluctable hétérogénéité des travaux de recherche. Dans cette perspective, la politique actuelle de recrutement des chercheurs, de constitution et de présidence des comités de sélection démontre une très forte préoccupation, partagée par le centre de Recherche et par les instances de l'université de renforcer la cohérence du recrutement dans les années à venir. Cette préoccupation est évidente dans la campagne de recrutement de 2011. Par ailleurs et dans le même souci de renforcer la cohérence entre les membres du CEREP, les deux projets ANR déposés en janvier et mars 2011, ont permis l'implication de la grande majorité des membres du GERPEF et du GREMOS impliquant la fédération des deux collectifs autour d'objets de recherche commun. Le CEREP travaillera à développer une politique scientifique dans ce sens : le développement de projets de recherche ambitieux, mobilisant largement les membres des deux groupes, de manière interne -mais aussi-transversale.

En espérant que ces clarifications répondront aux interrogations exprimées dans le rapport, nous renouvelons nos remerciements au comité de visite pour avoir permis par ses observations une amélioration du projet du CEREP.

  
Gilles BAILLAT  
Porteur du Projet

Danièle POTOCKI-MALICET  
Directrice de l'Unité de  
Recherche



  
Richard VISTELLE  
Président de l'Université  
de Reims Champagne-Ardenne

