

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
CLF - Centre Lucien Febvre

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université de Franche-Comté - UFC

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C

Rapport publié le 20/10/2023



Au nom du comité d'experts¹ :

Laurent Martin, Président du comité

Pour le Hcéres² :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation « sont signés par le président du comité ». (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres « contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président. » (Article 8, alinéa 5.)

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Laurent Martin, Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3

Experts : M. Stéphane Gomis, Université Clermont-Auvergne, Clermont-Ferrand
M. Nicolas Weill-Parot, École pratique des hautes études - EPHE, Paris

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Marie-Laurence Haack

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre Lucien Febvre
- Acronyme : CLF
- Label et numéro : EA 2273
- Composition de l'équipe de direction : M. Paul Dietschy (directeur), M. Thomas Flum (directeur adjoint)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS6 Histoire générale du passé et des savoirs

Histoire générale et histoire de l'art

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Centre Lucien Febvre (CLF) regroupe des enseignants-chercheurs en histoire et histoire de l'art dans les trois périodes du Moyen Âge, de l'histoire moderne et de l'histoire contemporaine.

Trois axes de recherche thématiques et transversaux structurent l'activité de recherche :

- construction théorique, débat et circulation des idées ;
- étude des sociétés, de la production et des cultures de masse ;
- approches comparatives et transnationales du politique.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Centre Lucien Febvre, anciennement Laboratoire des sciences historiques de l'université de Franche-Comté, est une équipe d'accueil créée en 1981. Elle est rattachée à l'école doctorale 594 « Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps » (SEPT) et regroupe la grande majorité des historiens de l'UFC, à l'exception des antiquisants. C'est l'une des plus petites unités de recherche de l'UFC.

Le changement de nom, au cours du quinquennat qui s'achève, outre l'hommage dû au co-fondateur de l'école des Annales et à l'auteur d'une thèse sur la Franche-Comté, a voulu manifester la volonté des membres du laboratoire de mieux définir leur identité scientifique autour d'« axes » (et désormais « pôles ») resserrés.

Le CLF est installé dans le centre-ville de Besançon, dans des bâtiments anciens et pour certains classés à l'inventaire des monuments historiques. Il n'y a pas une localisation unique, malgré les souhaits d'un regroupement des membres de l'équipe.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le premier partenaire scientifique et financier du CLF est l'université de Franche-Comté, en particulier la bibliothèque universitaire (dont la directrice est une historienne, membre du Centre).

D'autres ressources documentaires implantées localement sont également exploitables pour la recherche : bibliothèque de conservation de Besançon, musée de la Résistance et de la Déportation, Archives diocésaines.

Le Centre travaille en collaboration avec la Maison des sciences de l'homme et de l'environnement (MSHE) Nicolas Ledoux de Besançon, qui fournit une plateforme internet, met à disposition des ingénieurs de recherche, des espaces de travail et du matériel.

D'autres partenariats extérieurs sont évoqués dans le rapport d'auto-évaluation : avec la bibliothèque de la Sorbonne (programme És-lettres lié aux humanités numériques), avec l'université de Bourgogne (Dijon) pour des programmes de recherche.

Le Centre a dirigé l'un des six pôles régionaux du TGIR Humanum « Archives des mondes contemporains » (dirigé par M. Serge Wolikow entre 2012 et 2016) sur les « Mondes de l'entreprise et du travail industriel ».

Le Centre fait également état de partenariats internationaux avec des chercheurs en Allemagne, Italie, Suisse, Autriche, Angleterre.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

| | |
|---|-----------|
| Personnels permanents en activité | |
| Professeurs et assimilés | 5 |
| Maîtres de conférences et assimilés | 9 |
| Directeurs de recherche et assimilés | 0 |
| Chargés de recherche et assimilés | 0 |
| Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées | 0 |
| Personnels d'appui à la recherche | 1 |
| Sous-total personnels permanents en activité | 15 |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 0 |
| Personnels d'appui à la recherche non permanents | 0 |
| Post-doctorants | 0 |
| Doctorants | 23 |
| Sous-total personnels non permanents en activité | 23 |
| Total personnels | 38 |

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2021. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

| Employeur | EC | C | PAR |
|-----------------------------|-----------|----------|----------|
| Université de Franche-Comté | 14 | 0 | 1 |
| Total | 14 | 0 | 1 |

BUDGET DE L'UNITÉ

| | |
|---|----------------|
| Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans) | 128 202 |
| Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.) | 47 670 |
| Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.) | 120 687 |
| Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues) | 25 000 |
| Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.) | 19 032 |
| Total en Euros | 340 591 |

AVIS GLOBAL

Le Centre Lucien Febvre est un laboratoire d'histoire et d'histoire de l'art de très bon niveau. La production scientifique y est abondante et de qualité, la quasi-totalité de ses membres sont publiants. L'environnement institutionnel est très bon, les rapports avec l'UFC et la MSHE, en particulier, permettent de disposer des ressources financières, techniques et scientifiques indispensables. Le nombre de doctorants, dont beaucoup obtiennent des contrats doctoraux, et la qualité de leur encadrement sont également à mettre à l'actif du Centre. L'investissement et la disponibilité de sa direction, très à l'écoute des besoins des personnels, sont unanimement salués, ainsi que l'excellente ambiance de travail.

Le Centre a dû faire face à un certain nombre de difficultés en termes de personnels, liées à des décès ou à des départs ; il doit également faire avec des locaux parfois dégradés ou inadaptés. Ses membres se plaignent enfin de la lourdeur des tâches administratives et pédagogiques qui représentent un obstacle à la recherche, que ce soit pour trouver des financements complémentaires, monter des dossiers ou mener à bien les travaux eux-mêmes.

La particularité de ce laboratoire de recherche est sa petite taille (entre 15 et 20 enseignants-chercheurs statutaires) et son caractère transpériode, d'où le choix d'une stratégie collective de recherche autour d'axes et, désormais, de pôles qui fédèrent les chercheurs autour de thèmes transversaux : construction théorique, débat et circulation des idées ; étude des sociétés, de la production et des cultures de masse ; approches comparatives et transnationales du politique (les futurs pôles sont : idées, culture et transmission en Occident, XIIe-XVIIe siècles ; savoirs, techniques et territoires dans des sociétés en mutation, XVIIe-XXe siècles ; l'Europe des régimes totalitaires, XXe siècle).

Comme on le voit, les pôles ne se situent pas dans une continuité toujours évidente avec les axes. Cela tient au renouvellement de l'équipe, les nouveaux venus aménageant l'existant en fonction de leurs spécialités et intérêts propres.

Peut-être les atouts du Centre sur le plan international ne sont-ils pas exploités autant qu'on pourrait le souhaiter. L'effort doit être porté de ce côté dans les années à venir pour développer l'attractivité et le rayonnement du CLF, qui sont déjà bons.

De même, les passerelles avec le tissu économique, culturel et social local et régional doivent être multipliées, pour assurer une meilleure visibilité aux travaux des membres du Centre et faciliter l'insertion professionnelle de ses jeunes chercheurs.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport (2017) du Hcéres émettait un certain nombre de recommandations générales (« consolider les acquis » en maintenant le rythme de publication, en poursuivant la stratégie d'autofinancement et la définition d'une stratégie à long terme) et d'autres plus précises, comme développer la formation des doctorants par la recherche, améliorer l'insertion dans l'environnement régional, en développant les liens avec les partenaires publics comme privés et associatifs et amplifier l'insertion dans les réseaux nationaux et européens de la recherche.

Le rapport soulignait que la « visibilité dans quelques thématiques motrices » pouvait être accrue « à condition de disposer d'une équipe consolidée ».

Enfin, le rapport recommandait de solliciter davantage les tutelles pour le recrutement de futurs enseignants-chercheurs et personnels BIATSS et d'impliquer l'ensemble des enseignants-chercheurs « au-delà du noyau dur de la direction ».

Le Centre s'est efforcé de répondre à ces divers points. Sa direction a surtout veillé à développer la vie du laboratoire, qui était quelque peu atone auparavant. Divers événements rythment désormais la vie du Centre : rentrée du CLF en septembre, deux matinées des doctorants, séminaire hebdomadaire. L'encadrement des doctorants a été renforcé et les doctorants font part de leur grande satisfaction quant à la politique du CLF à leur égard.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

Les ressources paraissent suffisantes pour couvrir les besoins de l'unité. Le budget récurrent assuré par l'UFC est complété par des ressources propres, souvent liées à des contrats régionaux. Leur ampleur paraît toutefois très fluctuante d'une année sur l'autre. Un point noir est mentionné par le document d'auto-évaluation et rappelé à l'occasion de la visite : le caractère « vétuste » et inadapté de certains des locaux dont dispose l'unité.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le regroupement des chercheurs du CLF autour d'axes thématiques semble bien fonctionner et donner de la cohérence à l'ensemble.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le Centre paraît fonctionner à la satisfaction de tous ses personnels. La gouvernance est claire et efficace.

1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le Centre Lucien Febvre est un centre de petite taille (70 personnes en moyenne), doté d'un budget annuel récurrent relativement modeste (autour de 22 000 euros). Mais, comme le souligne le rapport d'auto-évaluation,

cela peut être le gage d'une fluidité des rapports humains et des processus de décision ainsi que d'une meilleure interconnaissance des membres de l'équipe.

Si les effectifs des enseignants-chercheurs ont eu tendance à baisser ces dernières années (voir « points faibles »), ceux des chercheurs-associés ont, eux, augmenté (passant de 19 en 2018 à 26 en 2022), ce qui témoigne d'une réelle attractivité du Centre.

Le budget de dotation est par ailleurs complété grâce aux succès obtenus après appels à projet : le rapport d'auto-évaluation fait état de plus de 180 000 euros de financements complémentaires entre 2015 et 2022 (à comparer aux 104 000 euros de budget « normal » entre 2017 et 2021).

Chaque chercheur et doctorant dispose d'un casuel de 200 euros, une somme qui peut être augmentée en fonction des besoins, du côté de l'école doctorale, de la région ou des projets financés sur appels. De manière systématique, une recherche de financement complémentaire est faite pour tout nouveau projet (colloque, journée d'étude, mission, etc.).

Le Centre paraît bien intégré dans le tissu local de la recherche. Le fait que l'un de ses membres soit devenu vice-président Recherche de l'UFC constitue certainement un atout, qui témoigne de la reconnaissance nouvelle dont jouissent les SHS, et singulièrement l'histoire, au sein de l'UFC.

On pouvait craindre l'insuffisance en nombre de l'appui à la recherche, qui repose entièrement sur les épaules d'une gestionnaire à mi-temps. Celle-ci a affirmé que la charge n'était pas trop lourde et qu'elle appréciait de partager son temps entre les Presses de l'université de Franche-Comté, où elle s'occupe des tâches de PAO, et le Centre. Ce partage était la condition *sine qua non* pour conserver un personnel BIATSS au sein de l'unité.

Ce qui apparaît avec clarté dans les documents qui nous ont été fournis, c'est l'effort accompli pour faire travailler ensemble des enseignants-chercheurs aux objets disparates, mutualiser les ressources, monter des projets communs. La répartition des membres du Centre en axes thématiques (plutôt qu'en groupes par époque), les événements collectifs (les journées d'étude de rentrée en septembre), le séminaire hebdomadaire, les programmes de recherche et les colloques organisés en commun, enfin la Lettre qui fait le lien entre tous les membres du Centre témoignent de cette volonté de faire travailler ensemble et non pas seulement côte à côte. Une excellente ambiance de travail semble régner au Centre et tous les membres entendus au cours de la visite nous ont fait part de la capacité d'écoute et de dialogue de l'actuelle direction et du caractère très simple et égalitaire des rapports humains au sein de l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

Le Centre compte actuellement 15 enseignants-chercheurs de l'UFC (ils étaient 20 en 2018), 36 chercheurs-associés (19 en 2018), 21 doctorants (24 en 2018).

Les ressources humaines du CLF ont connu des mouvements importants ces dernières années. Les décès de deux collègues en 2019 et 2020, la promotion et le départ de deux maîtres de conférences en 2017 et 2020 (et la restitution du premier poste à un autre laboratoire), enfin les départs à la retraite de deux autres collègues en 2020/21 ont affecté les capacités du centre en termes de recherche. Le centre signale en outre la nomination en 2016 puis le renouvellement en 2021 à la direction de l'École nationale des Chartes de la seule professeure en histoire médiévale, ce qui amoindrit encore les forces vives du Centre.

Le recrutement de trois nouveaux collègues entre 2018 et 2020 (un maître de conférences et deux professeurs) ne compense pas ces pertes.

Il est à noter que le précédent rapport (2017) faisait déjà état de l'instabilité de l'équipe. Mais les récents recrutements et ceux encore à venir en 2023, en particulier pour renforcer l'histoire médiévale et l'histoire de l'art, et la relative jeunesse de l'équipe qui en est la conséquence, laissent espérer une stabilisation des effectifs et une meilleure répartition des efforts entre les membres de l'unité.

Le parc immobilier et la politique d'équipement semblent également être à ranger parmi les points faibles du Centre. Certes, le fait de disposer de locaux en centre-ville, à proximité des lieux de documentation, constitue un atout non négligeable mais, à lire l'auto-évaluation, ces locaux apparaissent largement dégradés (en particulier pour les contemporanéistes) et ne pas offrir aux enseignants-chercheurs toutes les conditions nécessaires à un travail de qualité. Une restauration et une restructuration des bâtiments universitaires sont en cours à l'échelle de l'université mais elles ne devraient pas se traduire par une meilleure installation pour le Centre avant quatre à cinq ans.

En revanche, la relative dispersion de l'équipe dans des locaux distincts ne semble pas faire obstacle à l'interconnaissance et aux projets collectifs grâce à un usage différencié des locaux.

Enfin, les ressources propres du Centre apparaissent très fluctuantes d'une année sur l'autre. Si l'année 2021 a représenté un pic avec près de 100 000 euros obtenus, l'année suivante a vu ces ressources ramenées à 4 500 euros, peut-être en raison de la moindre activité liée à la pandémie.

2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le Centre a développé des recherches dans des domaines de spécialité originaux, qui lui permettent une certaine visibilité au moins à l'échelle nationale : histoire des lieux et pratiques de délibération au Moyen Âge, de la circulation transnationale des idées à l'époque moderne, l'histoire des femmes dans l'Église au XIXe siècle ou de la culture sportive au XXe siècle... Les horizons thématiques comme géographiques débordent largement le cadre régional.

Ce dynamisme et cette capacité d'innovation, qui se sont maintenus malgré les nombreux départs et la période de la pandémie, se reflètent dans le nombre important de doctorants au regard de la taille du Centre, des doctorants qui par ailleurs sont nombreux à bénéficier de bourses doctorales. Le nombre de soutenances a augmenté ces dernières années.

La production scientifique (plus particulièrement décrite dans le domaine 3) et l'inscription dans l'espace public et « sociétal » (qui fait l'objet d'un bilan spécifique dans le domaine 4) témoignent également de ce dynamisme. Des projets transversaux, indispensables pour une équipe transpériode, construisent des passerelles entre les périodes, autour de l'histoire de l'éducation, de la transnationalité ou de la Franche-Comté, par exemple. Il est à noter l'articulation efficace avec les orientations de la MSHE, qui recoupent en partie celles du CLF, ce qui facilite les demandes de financement et le soutien technique. La MSHE met à disposition du Centre des salles, son parc instrumental et abrite des collections interdisciplinaires dans lesquelles ont été publiés des ouvrages dirigés par des membres du Centre.

Des assemblées générales trisannuelles sont l'occasion de discuter des orientations stratégiques définies par le bureau du Centre, les responsables d'axes bénéficiant ensuite d'une relative autonomie dans la politique scientifique. Les assemblées générales tiennent lieu de conseil de gestion. Chaque chercheur y présente ses projets et ses besoins. Selon les membres de l'unité qui se sont exprimés durant la visite, l'allocation des ressources disponibles se fait dans la transparence et le consensus.

Points faibles et risques liés au contexte

Si le schéma de gouvernance apparaît clairement dans le document d'auto-évaluation, il soulève aussi un certain nombre de questions, auxquelles les membres de l'unité ont répondu durant la visite. La définition de la stratégie scientifique fait l'objet d'une discussion ouverte durant laquelle les maîtres de conférences et les autres membres de l'équipe ont voix au chapitre.

Autre point soulevé par le rapport d'auto-évaluation lui-même : la charge très lourde que représentent les tâches pédagogiques et administratives pour les enseignants-chercheurs, qui peuvent donc difficilement dégager du temps pour la recherche tant personnelle que collective.

Enfin, comme le signale le rapport d'auto-évaluation, l'unité n'a pas obtenu de programme ANR ou européen lors de la période soumise à évaluation, en raison des charges pédagogiques et administratives très lourdes ainsi que du départ ou du décès d'un certain nombre de membres du Centre. Les perspectives sont cependant bien meilleures pour les années à venir.

3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le recrutement des nouveaux collègues est basé sur des critères d'excellence académique. Le localisme de complaisance a disparu.

L'atmosphère de travail semble bonne, y compris entre les enseignants-chercheurs et la gestionnaire administrative. Les personnels disposent du matériel adéquat à leurs missions.

Pour la protection de son patrimoine scientifique, l'unité a mis récemment en place une référente HAL - tâche confiée à la gestionnaire administrative - en lien avec le service informatique de l'UFC. Par ailleurs, l'une des

historiennes du Centre dirige le Service de documentation de l'université et administre la plateforme HAL. Elle fait état d'une collaboration très bonne avec directeur du Centre et avec le VP Recherche de l'université.

Une information sur le harcèlement moral et sexuel est assurée à l'échelle de l'université. Par ailleurs, la possibilité existe de s'adresser aux élus étudiants ou au directeur du Centre pour les informer d'éventuels problèmes.

La diffusion dématérialisée des informations aux membres de l'unité s'inscrit dans une démarche de sobriété et de protection de l'environnement. L'utilisation accrue du matériel de vidéo-conférence a pu occasionner des réductions de coûts et de déplacements, réduction qui, couplée au tri et au traitement des déchets, s'inscrit dans la politique globale de l'établissement.

Points faibles et risques liés au contexte

Le Centre Lucien Febvre indique, dans le document d'auto-évaluation, son intention d'aller, dans la mesure du possible, vers plus de parité dans la composition de l'équipe comme dans les instances de direction. Du reste, les deux professeurs les plus récemment élus sont des femmes.

Sur le plan de la préservation du patrimoine scientifique, on peut s'inquiéter de voir les bureaux des enseignants-chercheurs servir de dépôt d'archives improvisé. Certes, cette particularité présente un côté pratique (pouvoir aisément confier ces archives aux étudiants) mais présente des risques certains en termes de sécurité et de préservation des fonds.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité

L'unité paraît globalement attractive, tant par la participation de ses membres à de nombreuses activités scientifiques (comités de rédaction, comités éditoriaux, participations et invitations à des colloques, organisation de manifestations scientifiques fréquentées par des intervenants extérieurs, expertise), que par le dynamisme de sa recherche doctorale.

1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le Centre Lucien Febvre jouit d'une bonne réputation nationale et, dans une mesure difficile à déterminer, internationale. Les indices de reconnaissance sur la période de référence sont nombreux et probants : une dizaine de prix et distinctions scientifiques (récompensant 5 des membres du Centre), des invitations et communications dans des colloques à l'étranger (25 recensées pour la seule année 2017), l'organisation de colloques, journées d'étude et congrès nationaux et internationaux (35 recensés, sans qu'il soit toutefois réellement possible de distinguer les manifestations à vocation régionale, nationale ou internationale).

Par ailleurs, plusieurs membres du Centre appartiennent à un, voire à plusieurs comités de rédaction de revues scientifiques ainsi qu'à des sociétés savantes où ils exercent parfois des responsabilités importantes. On compte également des directeurs de collections et de séries dans des maisons d'édition universitaires.

Par ailleurs, l'un des membres du laboratoire est membre junior de l'IUF et a été *visiting scholar* à l'université de Cambridge.

Les documents fournis montrent une participation active de plusieurs membres de l'équipe à des activités d'expertise de projets de recherche ou de propositions éditoriales (Fonds national suisse, DAAD, *Canadian SSH Research Council*), à des évaluations d'unités de recherche ou de formations universitaires pour le compte du Hcéres, ce qui est également un indice de la reconnaissance nationale et internationale dont jouit le CLF.

Le rapport d'auto-évaluation était peu explicite sur les collaborations avec des universités ou laboratoires étrangers. Des précisions ont pu être apportées durant la visite, sur les relations avec la Suisse (universités de Lausanne, Genève, Neuchâtel) et avec l'Allemagne (convention avec l'université de Constance, participation au Conseil scientifique du Centre Marc Bloch à Berlin).

Points faibles et risques liés au contexte

À une exception près, toutes les sociétés savantes auxquelles participent à un titre ou à un autre les membres du CLF sont françaises. Et un seul membre de l'équipe participe à des comités de rédaction de revues étrangères. Le rayonnement international paraît relativement faible de ce côté.

Par ailleurs, à une exception près, aucun membre de l'équipe n'a effectué un séjour d'étude long à l'étranger.

2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accueil des personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

Il y a une réelle politique d'invitation en direction d'intervenants extérieurs au Centre et à l'UFC, que ce soit au séminaire hebdomadaire ou aux colloques et journées d'études organisés par l'unité.

Autre indice du rayonnement du centre : le nombre toujours élevé de doctorants rapporté à la taille de l'équipe, même s'il paraît difficile de déterminer la proportion de ceux qui viennent de l'extérieur de l'UFC. De la même façon, le document d'auto-évaluation indique que l'essentiel des enseignants-chercheurs recrutés entre 2011 et 2021 ne sont pas issus de l'UFC mais ne donne pas de chiffres précis.

Des journées doctorales sont organisées deux fois par an, qui permettent aux doctorants d'exposer leurs travaux devant la communauté scientifique. Les doctorants participent également au séminaire hebdomadaire et à la journée de rentrée du Centre en septembre. Ils ont insisté, lors de la visite, sur la qualité de l'encadrement dont ils bénéficient, qui compense en partie leur relatif isolement et éloignement géographique.

On remarque le nombre élevé de contrats doctoraux : six contrats doctoraux d'établissement, deux contrats région, une convention Cifre ont été obtenus sur la période considérée. En revanche, le Centre n'a pas les ressources nécessaires à des contrats post-doctoraux, sinon dans le cadre de projets ANR ou ERC.

Les jeunes chercheurs peuvent bénéficier d'un programme spécifique d'encouragement à la recherche : le programme Chrysalide, financé par l'UFC, qui octroie un financement d'un an pour démarrer un programme de recherche.

Enfin, cinq chercheurs de l'unité ont habilité pendant la période considérée.

Points faibles et risques liés au contexte

Le Centre paraît peu attractif si l'on prend en compte le nombre de chercheurs étrangers qui y ont effectué un séjour prolongé. Le document d'auto-évaluation ne fait état que de deux chercheuses étrangères sur la période considérée, dont l'une n'a effectué qu'un séjour de deux mois.

3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.

Points forts et possibilités liées au contexte

Plusieurs membres du CLF ont participé à deux programmes ANR sur la période considérée. Le Centre a également remporté deux appels d'offre en région.

Le document d'auto-évaluation fait également état de partenariats avec des institutions locales et régionales, donnant lieu à des manifestations, journées d'étude et stages. Le directeur du Centre a par ailleurs obtenu un financement triennal pour un programme de recherche de la part de la mission Histoire de la Société générale.

L'une des membres du Centre a remporté un appel d'offre européen pour un programme de recherche qui couvrira les années 2022 à 2025. Un autre contrat ANR-DFG, sur l'histoire des stades sportifs, a été décroché fin 2022 par l'actuel directeur du Centre.

Ce qui est très positif et relativement récent, c'est la possibilité pour les enseignants-chercheurs de bénéficier de l'aide au montage de projets par du personnel formé. Une permanence hebdomadaire est assurée par un agent qui peut aider les membres de l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

Comme le reconnaît le document d'auto-évaluation, le nombre de contrats décrochés par les membres du Centre est relativement réduit sur la période considérée et « l'unité a conscience de la nécessité de répondre davantage à l'avenir aux appels d'offre internationaux et de candidater à des programmes de recherche financée à l'échelle nationale ou européenne ». Mais les perspectives sont très encourageantes.

Les nombreux départs enregistrés par le Centre pour des raisons diverses ont évidemment affecté sa capacité à se mobiliser sur ces appels d'offre.

Par ailleurs, les charges pédagogiques et administratives très lourdes qui pèsent sur les épaules des enseignants-chercheurs sont un frein à l'implication dans le montage de dossiers souvent complexes — une problématique hélas courante dans l'Université française ! Le choix fait par l'université de maintenir une préparation à l'agrégation alourdit encore le fardeau ; les heures ne donnent pas lieu à des décharges horaires mais à des heures complémentaires par manque de personnel.

Certains membres de l'unité ont exprimé le regret de ne pas disposer du concours d'un d'ingénieur d'étude qui serait rattaché directement au Centre. Dans un passé récent, certains se sont trouvés très seuls pour monter leur projet. Les choses se sont améliorées avec la mise en place d'une permanence hebdomadaire pour l'aide au projet par les services centraux.

4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences technologiques.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipement de l'unité paraît satisfaisant. Tous les membres du Centre disposent d'un ordinateur portable fourni par l'unité, qui a également acquis un scanner portable et fait installer un matériel de visio-conférence performant, lequel lui a permis de tenir des réunions à distance pendant la pandémie et au-delà. La salle commune du CLF paraît bien équipée et fonctionne à la fois comme une salle de travail et un lieu de convivialité.

Points faibles et risques liés au contexte

Jusqu'à tout récemment, la connexion wifi ne fonctionnait pas au Centre, en raison de la configuration des lieux. Ce problème a pu être résolu. Mais certains doctorants ont exprimé leur frustration devant le manque de réactivité du service informatique de l'université.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

L'équipe, de petite taille, est constituée comme souvent en sciences humaines, d'enseignants-chercheurs spécialistes de périodes et de thématiques les plus diverses. La direction déploie des efforts de fédération (autour de séminaires communs), tout en laissant manifestement une grande liberté intellectuelle, ce qui se traduit par une production scientifique quantitativement importante et d'une vraie exigence scientifique. L'équipe présente tous les atouts pour développer encore le volet international.

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les thématiques sont diverses, reflétant en cela les caractéristiques d'une équipe regroupant des enseignants-chercheurs censés apporter une grande diversité d'enseignements.

Aussi, les thèmes traités sont d'une grande diversité : histoire sociale (histoire du travail XIXe-XXe siècle), histoire des pouvoirs (histoire des assemblées et des lieux de délibération), histoire de l'art médiéval, histoire du sport au XXe siècle, histoire des sciences à l'époque contemporaine, histoire de la seconde guerre mondiale...

L'équipe met en avant la tradition de l'École des Annales. L'étude quantitative est mise en exergue. L'approche comparative et « transnationale », plus dans l'air du temps, est également revendiquée. Mais une place louable est faite aussi à l'histoire des idées, trop souvent négligée.

L'équipe s'attache à fédérer ces recherches diverses, à travers notamment des séminaires communs (voir *supra*), tout en respectant la liberté essentielle des chercheurs, ce qui explique l'intensité de production des travaux scientifiques.

La qualité de la production scientifique apparaît dans le dossier de plusieurs façons. Les articles sélectionnés sont des études approfondies attestant une grande exigence scientifique. Les revues où sont publiés les articles ont souvent un rayonnement national, voire international. Les lieux où sont publiés ces travaux se répartissent ainsi : en ce qui concerne les monographies, il y a 5 ouvrages publiés à l'étranger (Belgique, Italie, Espagne), 8 chez des éditeurs de niveau national (Classiques Garnier, Perrin, etc.), 2 localement ; en ce qui concerne la direction d'ouvrages, il y en a 18 chez des éditeurs ou des revues en France hors région, 2 à l'étranger, 8 localement, 1 à compte d'auteur (Peter Lang). Les chapitres d'ouvrages ont été publiés dans 83 ouvrages publiés en France (hors région), 15 à l'étranger (Brill, Brepols, Routledge, Istituto della Enciclopedia italiana, Franz Steiner...), 15 localement, 3 à compte d'auteur (Peter Lang). Les contributions à des actes de colloques publiés sont au nombre de 22 dont une à l'étranger (Milan).

De plus, outre les communications à des colloques qui ont été publiées, les membres de l'équipe ont fait durant cette période des communications dans nombre de rencontres scientifiques ou ont donné des conférences de types variés en grand nombre (plus de 230 : le bilan ne distingue malheureusement pas entre ces catégories), dont à peu près un quart localement, un quart à l'étranger, le reste en France hors Franche-Comté.

Dans l'ensemble, les publications, sans négliger l'ancrage local (les presses de l'université notamment), ne s'y enferment nullement et se déploient sur l'espace national et international.

Les publications en langues étrangères (variées) sont en nombre non négligeable : 3 monographies, 12 chapitres d'ouvrages, 8 articles de revue, une direction d'ouvrages. Tout en défendant la langue française comme langue internationale de la science historique, les membres de l'équipe font l'effort de publier en langue étrangère.

Points faibles et risques liés au contexte

Peut-être pourrait-on attendre une implication un peu supérieure dans les maisons d'édition à l'étranger, mais cette remarque doit immédiatement être nuancée en fonction des spécificités de chacun des domaines de recherche

2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les 15 membres titulaires de l'équipe durant ces six années (2016-2023) (plus précisément 20 en 2018, 19 en 2019) peuvent faire état d'une production scientifique notable : 15 monographies (dont trois en langue étrangère) (si on déduit trois manuels) totalisant environ 5 800 pages, 29 directions d'ouvrages collectifs, 2 directions de publication d'actes de colloque, 116 chapitres d'ouvrages (sans compter les courtes introductions à des ouvrages collectifs, les courtes notices de dictionnaire et les chapitres de manuels, au nombre de 10), 66 articles de revue (sans compter les courtes introductions aux numéros thématiques), 24 contributions à des actes de colloques publiés. À cela s'ajoutent trois manuels (dont un en lien avec les concours de recrutement de l'enseignement secondaire).

Les publications à destination du grand public sont également en nombre respectable.

On relève un total de plus de 200 articles, c'est-à-dire (en comptant 15 enseignants-chercheurs) plus de 13 articles sur 6 ans par membre de l'équipe, ou encore plus de 2 articles par membre par an, ce qui est très honorable, surtout si on tient compte du nombre important de monographies (15), soit en moyenne 1 par membre de l'équipe.

Il convient d'ajouter que les doctorants et postdoctorants ont aussi été incités à publier des ouvrages et des articles.

Points faibles et risques liés au contexte

Il n'y a pas vraiment de points faibles, la grande majorité des membres de l'équipe publie beaucoup de travaux — peut-être à une exception près. Il n'y a pas d'enseignants chercheurs ayant publié en moyenne moins d'un article ou chapitre par an.

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.

Points forts et possibilités liées au contexte

La direction de l'équipe a nommé sa gestionnaire référente interne HAL en 2021 pour mettre à la disposition du public les publications récentes. Cette initiative est doublée au niveau de l'université par la nomination d'une référente pour la diffusion des savoirs en direction du monde extra-universitaire.

L'équipe a aussi souhaité l'intégration dans l'édition ouverte de volumes publiés par les presses universitaires ou des numéros de revue, etc.

L'intégration de l'équipe à la MSHE contribue aussi à rendre les résultats des recherches accessibles.

Le Centre Lucien Febvre indique aussi sa participation au site Sayens et a créé un onglet sur le site de l'université pour signaler son actualité et ses mises en ligne.

L'équipe développe par ailleurs une politique visant à faire connaître les travaux de ses chercheurs (« Nuit des chercheurs », présentation dans un journal en ligne intitulé *En direct*, inscription des manifestations scientifiques sur *Calenda* ou des listes de diffusion...).

En ce qui concerne l'intégrité scientifique, la direction de l'équipe assure n'avoir jamais constaté de plagiat ni d'autres problèmes de ce type.

Points faibles et risques liés au contexte

Peu de renseignements nous ont été fournis sur ces divers points. Certains doctorants n'ont eu de comité de suivi qu'à partir de leur quatrième année de thèse, ce qui paraît exagérément tardif.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

L'insertion du Centre Lucien Febvre dans le tissu social et culturel de la région est réelle. Ses initiatives en matière de divulgation scientifique sont variées et originales. Des projets d'ampleur ont été menés à bien avec des acteurs locaux importants mais une dynamique plus large pourrait se mettre en place, en prenant davantage appui sur des partenaires issus du milieu socio-économique.

1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non-académiques.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les chercheurs du laboratoire ont su activement participer à la mise en valeur des territoires, en répondant à la sollicitation d'acteurs locaux, essentiellement publics. Les liens avec l'écosystème socioculturel local et régional sont donc intenses, qu'il s'agisse de la Région Bourgogne Franche-Comté, du département du Doubs, du musée de la Résistance et de la Déportation de Besançon, du musée du Temps, des archives municipales et de la bibliothèque de conservation de Besançon ou encore des archives départementales (Doubs, Haute-Saône, Jura notamment).

Ces interactions se déclinent selon des collaborations qui prennent des formes multiples (appels à des projets régionaux, bourses de recherche au niveau master et doctoral...). Les institutions partenaires accueillent souvent des stagiaires issus des formations en master.

En histoire de l'art existe aussi une forte tradition de collaboration avec les institutions culturelles locales, FRAC, Musée des Beaux-Arts etc., qui accueillent des stagiaires et dont les conservateurs interviennent régulièrement dans les formations.

Par ailleurs, leur expertise a été requise régulièrement dans le cadre de publications ayant trait par exemple au patrimoine artistique, architectural ou muséographique régional.

Points faibles et risques liés au contexte

L'absence de conventionnement dans le cadre de certains de ces partenariats peut constituer une fragilité. Il serait utile de prévoir leur contractualisation afin d'assurer leur pérennité.

2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Il convient de mentionner l'obtention de deux appels d'offre, d'une part le programme pluridisciplinaire sur « Mouvements sociaux, syndicalismes et territoires dans les mutations économiques (années 1960-années 2000) », qui étudie l'articulation entre désindustrialisation, mouvements ou acteurs sociaux et territoires dans une région fortement industrialisée soumise à des recompositions économiques et spatiales et à des luttes sociales emblématiques ; d'autre part le programme de recherche « Amorçage » AOFROM qui analyse l'histoire des trois Appellations d'origine fromagère de Franche-Comté au XXe siècle, en liaison avec les milieux professionnels de la filière du lait ; ces contrats ayant donné lieu au financement de deux thèses. D'autres partenariats privés ont permis également de financer le programme ISEMS (Histoire des équipements, sports mécaniques et du spectacle sportif) de la part de la mission Histoire de la Société Générale, et l'obtention par l'ANRT d'un contrat Cifre auprès de la Caisse régionale Bourgogne Franche-Comté du Crédit Agricole. Plus globalement, il faut saluer la mise en place d'une collecte des informations sur les activités de recherche des membres du laboratoire à destination du monde socio-économique.

Points faibles et risques liés au contexte

Les partenariats avec le tissu économique et social local paraissent peu nombreux et insuffisamment formalisés.

3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.

Points forts et possibilités liées au contexte

La diffusion des résultats de la recherche a été assurée auprès d'un vaste public par des publications ou des conférences-débats dans plusieurs villes de la région, à la demande d'acteurs divers. Il est à noter la forte implication des enseignants-chercheurs au sein des activités de l'université ouverte, notamment dans les sites délocalisés de l'UFC. Les articles de divulgation et les interventions radiotélévisées au sein de médias nationaux attestent également du souci de susciter l'intérêt du grand public cultivé. La mise en ligne des archives numérisées du groupe Schneider au Creusot (1914-1918), accessibles sur la base Pandor de la MSH de Dijon grâce à la participation du Centre Lucien Febvre au Consortium « Archives des mondes contemporains » (TGIR-Humanum), est à saluer tout particulièrement.

Points faibles et risques liés au contexte

Toutes les voies d'une meilleure diffusion de la production scientifique de l'unité en direction du grand public ne paraissent pas avoir été explorées.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Les principales faiblesses que l'on avait pu identifier à la lecture du rapport d'auto-évaluation (et du précédent rapport du Hcéres), sont en passe d'être corrigées (vie du laboratoire, encadrement des doctorants, stabilisation des effectifs).

Les recommandations que l'on peut émettre dans ce domaine ne dépendent qu'en partie de l'unité elle-même. Souhaiter un meilleur équilibre entre les tâches pédagogiques, administratives et la recherche, une amélioration des conditions matérielles de travail, la poursuite de l'effort concernant les réponses aux appels à projets relève en grande partie de l'environnement général, de l'écosystème dans lequel figure le Centre. Mais il doit jouer un rôle dans l'obtention de bureaux plus confortables (en particulier pour les contemporanéistes), dans une meilleure répartition des responsabilités entre tous ses membres, dans une gestion plus responsable des fonds d'archives qu'il détient.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Il serait intéressant de développer une politique plus volontariste d'invitation de chercheurs étrangers pour des séjours de recherche plus ou moins longs à l'UFC et au sein du Centre.

On suggère aussi de développer l'initiative des doctorants. Il pourrait leur être demandé de monter eux-mêmes des manifestations scientifiques et ainsi d'en connaître tous les aspects, de la conception scientifique à la publication en passant par la recherche de financements et de partenaires, la communication de l'événement, etc.

De même, une formation plus systématique à l'édition scientifique, à ses enjeux éthiques comme à ses contraintes formelles, serait certainement utile.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Les recommandations que l'on peut faire dans ce domaine concernent essentiellement l'encadrement des doctorants, même si celui-ci semble déjà d'excellente qualité. Il faudra sans doute veiller à se conformer aux nouvelles dispositions au niveau national relatives aux comités de suivi de thèse. De même, la production scientifique de ces doctorants, avant et après la soutenance, devrait être mieux valorisée par le Centre.

L'autre recommandation porte sur les publications en langues étrangères, qui pourraient être plus nombreuses ; plus généralement, l'implication des membres dans la vie intellectuelle et scientifique internationale doit être encouragée. Le CLF, du fait de sa situation frontalière avec des pays très dynamiques sur le plan de la recherche, dispose d'atouts qui pourraient être davantage exploités.

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

Il conviendrait de poursuivre les perspectives d'association avec les représentants des activités entrepreneuriales. Par exemple, l'analyse des ressources archivistiques et patrimoniales du secteur privé permettrait de valoriser les compétences des chercheurs, notamment aux yeux d'autres acteurs économiques locaux.

En termes d'édition, il serait intéressant d'envisager des publications illustrées et attrayantes pour un lectorat plus large. Dans cette perspective, une collaboration avec les presses universitaires locales seraient à explorer afin de viser un public non-universitaire. La création d'une collection dédiée serait particulièrement intéressante.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : Le mercredi 25 janvier 2023 à 9h.

Fin : Le mercredi 25 janvier 2023 à 16h.

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

| | |
|---------------|--|
| 08h30 - 09h00 | Réunion en huis clos du comité d'experts, rappel du déroulement de la journée |
| 09h00 - 09h15 | Vérification du fonctionnement technique des dispositifs fournis par l'université de Franche-Comté |
| 09h15 - 09h45 | Entretien à huis-clos avec la direction de l'unité, présentation des membres du comité d'évaluation, synthèse du rapport d'auto-évaluation par la direction du Centre |
| 09h45 - 11h00 | Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés, les émérites, les doctorants ainsi que des représentants de partenaires privilégiés de l'unité (institutions culturelles, artistiques...) |
| 09h45 - 10h15 | Exposé liminaire par l'unité (bilan, éléments nouveaux, trajectoire de l'unité, dimension prospective). |
| 10h15 - 11h00 | discussion à partir des questions du comité. |
| 11h00 - 11h15 | Pause |
| 11h15 - 12h00 | Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires (en l'absence de la direction et des responsables d'axes) |
| 12h00 - 13h30 | Pause déjeuner |
| 13h30 - 14h00 | Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche |
| 14h00 - 14h30 | Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles. |
| 14h30 - 15h00 | Entretien à huis clos avec les doctorants |
| 15h00 - 15h30 | Pause |
| 15h30 - 16h00 | Entretien à huis clos avec la direction de l'unité (bilan de la journée, dernières questions) |
| 16h00 - 17h30 | Réunion à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique |

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Pas de point particulier à mentionner, sinon l'excellente ambiance dans laquelle s'est déroulée la visite... virtuelle de l'unité.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Maison de l'Université

Besançon, le 17 mars 2023

Dossier suivi par :
Hugues DAUSSY
tél. (33) 03 81 66 50 04
recherche@univ-fcomte.fr

Madame, Monsieur,
Chère collègue, Cher collègue,

L'université de Franche-Comté n'a pas d'observation de portée générale à formuler, en relation avec le rapport d'évaluation du Centre Lucien Febvre.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Pour la présidente de l'Université de Franche-Comté, Marie-Christine Woronoff, et par délégation

Le Vice-Président Recherche et Valorisation

Hugues Daussy



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T.33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

[@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)