

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Cérep - Centre d'études et de recherches sur  
les emplois et la professionnalisation

### SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université de Reims Champagne-Ardenne –  
URCA

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023**  
VAGUE C



Au nom du comité d'experts<sup>1</sup> :

Jean-Charles CHABANNE, Président du comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Thierry COULHON, Président

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(e) :**

M. Jean-Charles CHABANNE, ENS de Lyon

M. Gilles Combaz CHAMPLAINE, Université Lumière - Lyon 2

Mme Marie-Pierre CHOPIN, Université de Bordeaux

**Expert(e)s :**

M. Cédric FLUCKIGER, Université de Lille

M. Joris THIEVENAZ, Université Paris-Est Créteil Val de Marne - UPEC  
(représentant du CNU)

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Elisabeth BAUTIER

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre d'Études et de Recherches sur les Emplois et la Professionnalisation
- Acronyme : Cérep
- Label et numéro : EA 4692
- Composition de l'équipe de direction : Mme Muriel FRISCH

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

Domaine scientifique

SHS : Sciences Humaines et Sociales

Sous-domaine 1

SHS4 : L'esprit humain et sa complexité

Sous-domaine 2

SHS2 : Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Centre d'Études et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations (Cérep) développe des recherches pluridisciplinaires dont l'objet commun est la professionnalisation, dans les domaines de l'éducation, de la formation, du travail. Il présente ses travaux à l'articulation de deux champs (*Éducation, Apprentissage, Formation, Médias, Pratiques sociales et Société*) et de trois disciplines : sciences de l'éducation et de la formation, sociologie, sciences de l'information et de la communication. Il s'est organisé en quatre thèmes plus un transversal.

Au-delà des métiers de l'enseignement et de la formation, le domaine applicatif s'étend au spectacle vivant (cirque, théâtre), au travail social et médico-social, aux activités physiques et sportives, au secteur associatif, à la vitiviniculture, aux études universitaires, à la syndicalisation, à la féminisation des secteurs d'activité, etc.

Le thème 1 « *Épistémologie(s), didactiques et interdisciplinarités* » réunit dix-neuf membres (2 PU, 6 MCF, 11 doctorant-es). Il mène des travaux dans les didactiques scolaires, professionnelle, clinique et les « éducations à » centrés sur le rapport au(x) savoir(s) (savant, académique, institutionnalisé, expert, professionnel...).

Le thème 2 « *Formation, développement professionnel, formes éducatives* » (14 membres : 1 PU, 6 MCF, 7 doctorant-es) étudie les déterminants de l'activité au travail. Un sous-thème porte sur l'accompagnement et les dispositifs collaboratifs. Un second interroge le rôle formateur des expériences de vie.

Le thème 3 « *Images, discours, représentations* » comprend sept membres (1 HDR, 5 MCF, 1 doctorant). Il étudie les processus de professionnalisation et de représentation des métiers travaillés, dans et par la diversité des dimensions des situations de communication.

Le thème 4 « *Transformations du Travail et Temporalités* » compte 26 membres (3 PU, 1 MCF HDR, 11 MCF, 11 doctorant-es). Il s'intéresse aux mutations du travail et de la professionnalisation de certaines activités, en les abordant comme des configurations tout à la fois structurées, protéiformes et mouvantes.

L'inter-thèmes Genre questionne les mécanismes des discriminations entre femmes et hommes dans différentes sphères de la société. Il s'agit de travailler en commun à l'objectivation de facteurs sociaux invisibilisés, sur plusieurs dimensions explicatives des inégalités et des processus discriminatoires qui régissent les rapports de genre, classe, race, âge, sexualités.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Cérep est une unité de recherche créée en janvier 2012, qui a succédé au Laboratoire d'Études et de Recherches sur les Professionnalisations (LERP, JE 2537), lui-même prolongeant le Laboratoire d'Analyses et Évaluations des Professionnalisations (AEP, EA 3313) labellisé en 2000. L'unité était organisée, avant l'élection de la directrice actuelle à la rentrée 2017, en deux groupes : le GERPEF (Groupe d'Études et de Recherches sur la Professionnalisation dans l'Enseignement et la Formation) et le GREMTOS (Groupe de Recherches et d'Études sur les Métiers et les Transformations Organisationnelles et Sociales).

Suite à un vote du conseil scientifique en 2015, le projet scientifique de l'unité a été élaboré en 2016. Elle s'est alors réorganisée en quatre thèmes et un axe transversal, en maintenant comme objet central la professionnalisation, la professionnalité, le développement professionnel.

L'unité est hébergée dans les locaux de l'Inspé (env. 60 m<sup>2</sup>) et a obtenu deux bureaux supplémentaires depuis 2019 dans le bâtiment recherche sur le campus Croix Rouge, rapprochement suggéré dans le dernier rapport.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'activité du Cérep est inscrite dans le pôle des Sciences Humaines et Sociales (SHS) de l'Université Reims Champagne Ardenne (Urca).

Au Cérep sont adossées les quatre mentions du master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) de l'Inspé ainsi que le master IDES (Intervention, Développement Social) de l'UFR SESG et le master Management du Sport CPDS (Conduite de Projet en Développement Sportif) de l'UFR STAPS.

La Maison des SHS de l'Urca occupe une place importante dans l'activité et l'environnement du Cérep ; cinq chercheurs du Cérep se sont fortement impliqués dans l'élaboration de son projet scientifique. Un travail interdisciplinaire a été engagé en 2019 par des chercheurs des laboratoires Habiter, lateur et Cérep dans le cadre de l'Axe 2 : *Territoires et Organisations* de la maison des SHS. Il a donné lieu à l'organisation de quatre journées d'étude.

Dans le cadre de son École doctorale, le Cérep est reconnu comme « laboratoire expérimental » pour l'offre de formation à la recherche sur son domaine. Les doctorants ont pu participer à six séminaires doctoraux et 27 méthodologiques, aux séminaires de chaque thème (78), aux séminaires inter-thèmes (4), et à deux séminaires transversaux.

Plusieurs des opérations de recherche du Cérep sont en lien avec des structures et des acteur-trices du milieu médical local, par exemple le projet EvalNut&S « Nutrition et Sensorialité » (2020-2022 : recherche-développement-formation en éducation à l'alimentation), conventionné entre l'Urca, le CHU, le Cérep (axe 1) et la Maison de la Nutrition de Reims, ou le projet CASERPRA visant à identifier, décrire et analyser les situations d'aide apportée par les parents-aidants aux enfants atteints de maladies rares avec déficience intellectuelle (DI) et les répercussions de cette aide sur la situation d'emploi et la vie professionnelle des aidants (axe 4). La collaboration avec d'autres laboratoires de l'Urca est également présente (par exemple : projet Univigne avec le laboratoire REGARDS).

Au niveau du Grand Est, le Cérep est inscrit au GIS *Education et Formation* comprenant quatre universités du Grand Est. Le séminaire pluriprofessionnel IDEKI « Didactiques et métiers de l'humain » est également à l'échelle Grand Est.

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	6
Maîtres de conférences et assimilés	30
Directeurs de recherche et assimilés	-
Chargés de recherche et assimilés	-
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	-
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>37</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	27
Personnels d'appui à la recherche non permanents	-
Post-doctorants	-
Doctorants	30
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>57</b>
<b>Total personnels</b>	<b>94</b>

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON TUTELLES SONT REGROUPES SOUS L'INTITULE « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Université de Reims Champagne-Ardenne	36	-	-
<b>Total</b>	<b>36</b>	-	-

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans) <i>incluant les financements de 6 contrats doctoraux (total 2016-2021 : 304 k€)</i>	484
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP IdEx, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	307
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	167
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	21
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.)	14
<b>Total en k€</b>	<b>993</b>

## AVIS GLOBAL

Le Cérep est une unité qui souhaite être identifiée par un objet d'étude central : la professionnalisation, qu'elle aborde en croisant plusieurs perspectives disciplinaires (sciences de l'éducation et de la formation, sociologie, sciences de l'information et de la communication). L'unité, depuis la dernière évaluation, s'est restructurée en quatre thèmes et a réorganisé sa gouvernance. Le dernier quinquennal a été consacré à un important travail de repositionnement scientifique. Les projets des quatre thèmes forment un ensemble riche de potentialités, attesté par le développement d'approches pluridisciplinaires dans certaines des manifestations et productions. Le Cérep s'est doté d'outils de communication interne et de mise en valeur de son activité (par exemple par l'harmonisation de sa collection dans HAL). Les principaux risques pour plusieurs domaines dépendent de la politique RH de l'université et du maintien des emplois dans leur diversité disciplinaire.

Le Cérep est bien visible, à l'échelle locale et nationale, par l'organisation de manifestations sur ses objets et la présence de ses membres dans des activités éditoriales, des associations scientifiques et des missions d'expertise nationales et internationales. Le réseau IDEKI est un exemple de l'activité de l'unité à l'échelle du Grand Est, par sa dimension interdisciplinaire et interprofessionnelle, la production et diffusion de connaissances et perspectives applicatives. L'unité manifeste son attractivité par l'augmentation du nombre de doctorants ; par l'obtention d'un très grand nombre de projets financés (deux tiers de son budget, taux de réussite significatif : sur 106 projets présentés dont 43 où le Cérep était porteur, 71 ont été retenus aux différents niveaux internationaux, européens, nationaux, régionaux, mais la trentaine dont le Cérep est partenaire (dont 4 projets soutenus par l'ANR, 1 par l'ERC) est également la manifestation de l'intérêt scientifique du Cérep. Elle pourrait se rendre plus visible à l'international par l'intégration de réseaux (en particulier ceux qui s'intéressent aux recherches dites collaboratives), l'inscription dans des programmes de mobilité, la co-organisation de manifestations, les publications.

La production scientifique de l'unité durant le contrat est à la fois conséquente et de qualité (138 articles scientifiques [dont 12 % en langues étrangères], seize ouvrages et 100 chapitres d'ouvrages publiés dans des supports reconnus dans leurs champs scientifiques, elle est partagée et correspond également à la diversité non seulement des pratiques de publications (ouvrages ou articles) selon les disciplines concernées, mais aussi à la diversité des travaux de recherches (articles scientifiques et articles destinés aux professionnels). De plus, les doctorants ont co-signé 56 des productions de l'unité (sur un total d'environ 240 ACL et COS, soit 23 % de ces publications). L'unité est encouragée à poursuivre sa politique de collaborations croisées entre les thèmes et donc à poursuivre la transition depuis une logique pluridisciplinaire vers des productions qui marqueraient son potentiel interdisciplinaire assumé, pour rendre encore plus visibles les apports originaux que permet la configuration propre au Cérep. Car une des originalités du Cérep est l'inscription de ses chercheurs dans trois disciplines rarement articulées (sociologie, sciences de l'information et de la communication, sciences de l'éducation et de la formation) qui leur permet, au-delà de l'organisation en thèmes à dominante disciplinaire, de mettre en commun questionnements, concepts et méthodes pour aborder de manière originale certains objets partagés. Cet équilibre entre les activités propres à chaque thème et activités inter-thèmes est un chantier encore ouvert pour l'unité, comme l'est le positionnement au sein de l'unité d'un axe transversal autour des inégalités de genre/intersectionnalité, dont la transversalité reste encore à préciser, et qui ne devrait pas occulter des objets de recherche originaux et également potentiellement transversaux qui émergent des travaux de l'unité : *professions précaires, vulnérabilité professionnelle, tensions identitaires, visibilité et invisibilité des groupes professionnels*, etc.

En prenant appui sur son champ de compétence en formation d'adultes et plus largement sur son expertise scientifique relative aux processus de professionnalisation dans les métiers de l'humain, le Cérep interagit régulièrement avec son environnement socio-économique proche (vini-viticulture, santé, formation continue du rectorat) aux plans local, régional, national ; publications dans des supports à destination des professionnels (44 articles et 7 ouvrages) ; mise à disposition de ressources grâce à des plateformes (IDEKI "Didactiques et métiers de l'humain", projet de "plateforme numérique de ressources audio-visuelles pour la médiation culturelle" à dimension européenne : E-dem-film) et communications vers le grand public. L'équipe gagnerait à conforter sa participation à des réseaux, des mobilités et des partenariats internationaux, en particulier pour répondre à des AAP liés aux secteurs géographiques où le Cérep a des relations académiques : Maghreb, Amérique du sud (à l'instar du projet ITAPAR).

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le précédent rapport recommandait de maintenir une articulation cohérente entre les thèmes (risque d'éparpillement), de reconsidérer le pilotage tout en conservant une perspective originale d'étude des processus de professionnalisation et de poursuivre l'ouverture interdisciplinaire.

En réponse, le Cérep a mis en place un Conseil d'Unité composé de dix représentants élus des thèmes, six membres élus par l'assemblée générale parmi les titulaires ; une correspondante internationale ; deux représentant-es des doctorant-es ; une référente Hal ; un administrateur SSDS ; une représentante des membres associé-es et sa suppléante.

Le Cérep comprenant 27 chercheurs associés (dont quatre ATER, un EC contractuelle et douze docteur-e-s), une Charte des chercheurs associés a été mise en place en janv. 2022. Le Cérep regroupant des acteurs relevant de cinq composantes de l'université (INSPE, IUT, trois UFR), de nouveaux bureaux ont été obtenus sur le site Croix Rouge pourront renforcer sa visibilité dans l'université.

Dans le même but, une collection a été créée dans HAL. Le site de l'unité a été actualisé. Seize numéros d'une lettre d'information ont été publiés entre 2018 et 2020, la diffusion des informations en interne et en externe est en cours de modernisation.

Le travail collectif comme frein à l'éparpillement se développe à différents niveaux : quatre journées d'études inter-thèmes ont été organisées ; des réponses communes à AAP (en particulier : deux dans un appel PIA ; un dans un appel de l'ANR). Des séminaires et des journées d'étude inter-thématiques ont été proposés (« Du film et des images » ; « le visible et l'invisible dans l'étude des activités professionnelles » ; « La Formation des artistes de cirque » ; « La prise en compte de la dimension spatiale dans les recherches en didactiques et sur le travail enseignant »).

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

#### Appréciation sur les ressources de l'unité

Le budget de l'unité articule efficacement dotation des tutelles et dotations propres (2/3 du budget) grâce à une politique active de réponse à appels à projet. Les enjeux en termes de ressources humaines sont maîtrisés (identification de points de fragilisation et pistes pour y remédier). Le Cérep a conforté son implantation dans l'environnement académique (liens avec d'autres unités, implication dans la Maison des SHS) et socio-économique (publications dédiées, réseau IDEKI). Il mobilise enfin les ressources numériques notamment pour valoriser ses productions (e. g. plateforme HAL).

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

Les objectifs de l'unité portent sur l'analyse des processus de professionnalisation. Ils sont spécifiés par thème, à travers : 1) un usage particulier de la notion de professionnalisation (acceptions variables d'un thème à l'autre) ; 2) l'exposé des sous-thèmes travaillés dans l'équipe (rapport au savoir, représentations, transformation des professions, etc.) ; 3) un projet scientifique propre (les questions émergentes sont présentées par chaque thème). L'équipe est invitée à tirer parti de la coexistence de ces thèmes pour se positionner comme un acteur important dans la recherche sur l'éducation et la formation à propos des processus de professionnalisation. Le(s) sens donné(s) à cette notion reste(nt) cependant à spécifier davantage pour que l'unité soit mieux identifiée dans ce domaine de recherche aujourd'hui très travaillé.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Durant le contrat, le Cérep a réorganisé les modalités de sa gouvernance (remplacement du bureau par un Conseil d'Unité élargi [six rencontres/an] et mise en place de deux assemblées générales). Il a amélioré la diffusion des informations (compte-rendus transmis par mail, recours à la Newsletter de la Maison des SHS pour les productions et activités, élaboration d'un règlement intérieur accessible sur son site, charte des chercheurs associés). Les enjeux de parité et de mobilité sont pris en compte tout comme les réglementations en matière d'éthique dans l'activité de recherche.

### *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 financement des activités sur contrats est très développé au sein de l'unité (sur 106 projets présentés dont 43 où le Cérep était porteur, 71 ont été retenus). Ces dotations propres couvrent deux tiers du budget total en moyenne sur les années du dernier contrat. Les réponses aux AAP sont diversifiées : le Cérep est porteur de 43 projets à tous les niveaux : sept internationaux (Hubert Curien, Erasmus+), trois contrats européens (FEDEC, ERASMUS+), nationaux, un soutenu par l'ANR, et sept autres projets, de neuf contrats avec les collectivités territoriales), mais le CEREP est aussi partenaire d'un projet soutenu par l'ERC, de quatre par l'ANR, de trois PIA et participe à des réseaux y compris européens ce qui manifeste également l'intérêt que cette unité représente au niveau scientifique. La dynamique de projet du Cérep est donc réelle et semble adaptée aux enjeux qui sont les siens.

Le Cérep identifie ses besoins en termes de ressources humaines en fonction des départs à la retraite prévue, et de la pérennisation du poste d'assistante du laboratoire. Les objectifs en termes de ressources sont évalués en fonction des particularités de chaque thème et de la configuration multidisciplinaire de l'unité : outre les départs à la retraite pour le thème 2, des difficultés de recrutement pour le thème 3, le déploiement de la recherche en sciences de l'information et de la communication s'accompagne de la volonté de recruter un PU dans cette discipline. Les dotations propres ont d'ores et déjà permis le financement d'une thèse en 2020, d'un post-doctorat en 2021 et le recrutement d'une IGE en 2018 dans le cadre du PIA Dune-École.

Le Cérep a conforté son implantation au sein de l'Urca grâce à l'obtention de locaux sur le site Croix rouge, au développement de liens avec la Maison des SHS (cinq chercheurs du laboratoire ont participé à l'élaboration de son projet scientifique) et aux rapports entretenus avec l'école doctorale : les membres du Cérep (du thème 1 principalement) ont proposé une offre de formation « Pédagogie et didactique universitaires : enseigner, former, faire apprendre en SHS à l'université » ; le Cérep a en outre été « laboratoire expérimental » en 2019 concernant l'offre de formation à la recherche.

Enfin, le Cérep s'efforce de tirer parti de la pluridisciplinarité qui le constitue. Le recours récent à la plateforme HAL pour le recensement systématique des productions de ses membres, à travers la mise en place d'une collection, paraît de nature à mieux visibiliser et diffuser les résultats de recherche de chaque thème/discipline, vers l'extérieur de l'unité, mais aussi à l'interne, pour un partage entre chercheurs des différents travaux.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Du point de vue des ressources mobilisées, l'importance en proportion des dotations propres soulignée plus haut peut fragiliser l'unité, s'il n'existe pas un dispositif de répartition de ces moyens pour le fonctionnement global de l'unité.

Concernant les enjeux RH liés au maintien de l'activité sur le prochain contrat, trois départs en retraite pourraient fragiliser fortement le thème 2 (comptant sept chercheurs) si les supports de poste n'étaient pas maintenus. Cette situation de fragilité est déjà celle que connaît le thème 3 (pas de PU, un seul MCF HDR). Le statut de non-titulaire de l'assistante de laboratoire, a fortiori dans un contexte où la directrice ne dispose d'aucun adjoint, peut entraîner une difficulté de fonctionnement. Enfin, si la plus-value du recrutement d'un ingénieur de recherche et d'un profil web master/infographiste paraît avérée, les leviers financiers de ces recrutements semblent rendre leur pérennisation hypothétique.

Si une certaine dynamique de projets est à maintenir, multiplier les contrats portés par un trop petit nombre de chercheurs risque de gêner l'élaboration d'un travail de recherche plus collectif.

### *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 Cérep étudie les évolutions des pratiques professionnelles au croisement de plusieurs dimensions : les conditions de travail, la structure des emplois, la redéfinition des fonctions des professionnels. Ses travaux portent aussi sur la question de l'émergence de nouveaux groupes ou pratiques professionnelles. Plusieurs champs professionnels connaissant des mutations profondes sont considérés, en particulier les métiers de l'éducation et de la formation (incluant le travail social et le monde médico-social). L'ouverture à d'autres secteurs (le spectacle, les arts vivants, la viticulture, etc.) vient enrichir cette perspective de recherche sur le plan du travail de conceptualisation théorique des processus de professionnalisation, voire au plan méthodologique (identification des critères d'analyse).

La présence de quatre thématiques structurées autour d'objets propres est une richesse du laboratoire en tant qu'elles éclairent des pans différents des processus de professionnalisation : rapports au savoir pour le thème 1, accompagnement des enseignants débutant et travail collaboratif pour le thème 2, rôle des images et des médias dans la construction de collectifs de travail pour le thème 3, approches diachronique de la transformation du travail pour le thème 4. La présence de ces thématiques se justifie par leur capacité à générer des questionnements spécifiques, présentés comme projets scientifiques de chaque thème.

## Points faibles et risques liés au contexte

La structuration en thèmes entre en tension avec l'émergence de problématiques plus transversales. Il semble que la mise en place de séminaires inter-thèmes (croisant au moins 2 thèmes) suite à l'évaluation du Hcéres en 2017 n'ait pas abouti à l'identification d'objets concrets de collaboration à propos des processus de professionnalisation. Ces séminaires, par ailleurs, n'ont pas été très nombreux (4 en 6 ans). Cette structuration quasi tubulaire peut risquer de conduire à une parcellisation et un éclatement des objets traités par le laboratoire, chaque thème spécifiant des sous-ensembles thématiques (d'objets) sans mise en résonance explicite avec des sous-thèmes abrités par les autres thèmes.

Si la spécification des objets est nécessaire à la production de savoirs scientifiques, une trop forte étanchéité entre les thèmes pourrait conférer un caractère fractal à cette spécification, générant de potentielles redondances. Elle pourrait aussi laisser au second plan l'importance d'une mise en perspective des apports des quatre thèmes pour contribuer à clarifier les usages, intérêts, voire limites de la notion de professionnalisation à propos des questions d'éducation et de formation. Rendre plus saillant cet objectif maintiendrait le Cérep au rang d'acteur de référence sur la thématique, fort de la pluralité disciplinaire et thématique des approches qu'il regroupe.

Un autre point de faiblesse concerne le manque de visibilité, au niveau de l'unité tout à la fois d'espaces de discussion scientifique, mais aussi de compte-rendus et de productions liés de façon très directe à la thématique générale de la professionnalisation. Dit autrement, on pourrait noter que le Cérep ne tire que partiellement partie de la richesse des apports qu'il abrite, et que la mise en perspective de ces apports pour travailler de façon académique la notion de professionnalisation (dont le caractère polysémique est avéré et partiellement heuristique) n'est que peu réalisée. Aucune publication saillante, synthétique, n'est présentée comme constituant une référence pour la discipline en la matière, jouant le rôle d'un ouvrage identifiant l'unité. Les séminaires inter-thèmes ne constituent pas encore le lieu d'une telle construction. À l'heure actuelle le seul projet considéré comme inter-thématique présenté sur le site du Cérep concerne le groupe Cirque et date de plus de cinq ans.

### *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

Au plan de l'organisation de l'environnement de travail, le Cérep a repensé les instruments de la gouvernance au cours du dernier contrat (remplacement du bureau par un Conseil d'Unité élargi : six réunions/an). La diffusion des informations est organisée par courriel (CR des conseils d'unité), ou via la Lettre d'information de la Maison des SHS (productions et activités). L'unité dispose d'un règlement intérieur accessible sur le site du laboratoire, et d'une charte de chercheur associé. Deux assemblées générales annuelles ponctuent la vie de l'unité.

Concernant la connaissance et le respect des dimensions éthiques du travail scientifique, deux membres du laboratoire sont élus au comité d'éthique pour la recherche de l'Urca, un autre est expert en éthique pour une association (ADIMC74), un troisième fut chargé en 2018 des questions éthiques au sein de l'Association Française de Sociologie et invitée à la Table ronde du Colloque « Enjeux éthiques dans l'enquête en Sciences Sociales » organisé à l'Université de Lausanne.

Dans ses opérations de recherche, le Cérep affine les outils permettant de garantir le respect des principes éthiques de la recherche : la recherche EvalNut&S permet des examens réguliers de la conformité au RGPD et la sensibilisation des collaborateurs au respect de la protection des *datas* dès la conception (*privacy by design*), et aux risques de violation des informations personnelles (*security by default*) ; les recherches mobilisant des captations audio et vidéo sont mises en conformité avec la loi Jardé, 2016 (catégorie 3, recherche non interventionnelle - Art. L. art. L1121-7), les règles sur les retranscriptions de corpus sont également respectées ; lors des études sur les pratiques numériques sur les blogs, une notice d'information a été diffusée concernant les textes en vigueur de la CNIL (2016, 2018) et de l'INSHS-CNRS (dir.) (2019),

L'accompagnement des doctorants intègre les éléments liés aux réglementations en matière d'activité de recherche : initiation à la mise en place de protocoles pour les démarches de recherches qui impliquent les acteurs des établissements ; utilisation de formulaires de consentements pour la collecte de données personnelles, respect du droit à l'image dans les enregistrements vidéos de pratiques d'enseignement.

Enfin, concernant la diffusion des données et la répliquabilité de la recherche, l'unité s'engage dans la science ouverte en utilisant une plateforme collaborative de partage des données : IDEKI « Didactiques, métiers de l'humain et intelligence collective » (les productions en lien avec les recherches et valorisées à l'occasion de colloques, de journées d'étude, de séminaires sont en accès libre).

### Points faibles et risques liés au contexte

Les seuls points faibles identifiés concernent l'environnement de travail immédiat et particulièrement la charge de travail très (trop) importante de direction.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

Le Cérep contribue à la structuration scientifique, à l'échelle locale et nationale, par sa participation au GIS « Éducation » régional, l'organisation de colloques (14) et la participation de ses membres à des activités éditoriales et d'expertise scientifique. La plateforme et le réseau IDEKI est une contribution à l'attractivité de l'unité, en lui conférant une dimension interdisciplinaire et pluriprofessionnelle, permettant une mise en synergie de différents laboratoires universitaires, d'organisations savantes, associatives, de milieux professionnels, surtout à l'échelle du Grand Est.

L'unité se montre attractive par la variété des projets financés, le plus souvent des projets de taille modeste en lien avec les réseaux d'acteurs socio-économiques à l'échelle du territoire. L'augmentation du nombre de doctorants est un indice de son attractivité.

### *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

L'unité a contribué de manière importante à l'animation et au rayonnement de la recherche scientifique, notamment par l'organisation de trois colloques nationaux et onze colloques internationaux depuis 2016, 21 journées d'études et plusieurs dizaines de séminaires (thématiques, inter-thèmes, méthodologiques, doctorants).

À l'échelle internationale, des coopérations scientifiques ont été développées, par exemple algéro-française, Brésil (soutenue par l'ANR) qui peuvent donner lieu à des projets de recherche (trois projets internationaux en tant que porteur, pour un total de 17 385€ et deux projets dont le Cérep n'est pas porteurs, avec le Maroc, la Russie, l'Inde et l'Italie). Le rayonnement de l'unité se mesure aussi à la grande présence des membres du CEREP dans les contrats de recherche et de collaboration à tous les niveaux du régional au national.

Par ailleurs, les membres de l'unité sont invités à participer à l'animation ou à la structuration de la recherche, au sein de comités scientifiques de colloques (39 participations), au sein de comités éditoriaux de revues (26 participations, dont *Carrefours de l'Éducation*, *SociologieS*, *Cahiers de la LCD*, collection "Sens dessus-dessous" aux éditions Syllepse...) et assurent la direction de trois collections et séries. Plusieurs membres de l'unité ont participé à des comités d'expertise, de revue, de projets (30 participations, par exemple au sein de la Revue française des SIC, expertises pour le FRS québécois, expertises au CAC à l'Urcq).

En termes de construction de l'espace de recherche, les membres de l'unité assurent au total neuf responsabilités au sein de sociétés savantes : présidence de l'AEIS (Académie Européenne Interdisciplinaire des Sciences), membre élu du comité de l'ARDM (Association de Recherche en didactique des Mathématiques) et responsable du Séminaire National de Didactique des Mathématiques, membre du conseil exécutif de l'Association Française de Sociologie, président et trésorier de l'Association pour la recherche sur l'intervention en sport (ARIS).

### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité apparaît impliquée dans l'animation et la structuration de la recherche à l'échelle locale et nationale, cette implication est moins marquée à l'échelle internationale.

Par ailleurs, si les membres de l'unité sont engagés dans des comités éditoriaux et de lecture de nombreuses revues, les seize évaluations annuelles d'articles (101 au total) annoncées semblent peu pour une unité de 36 membres, dont huit HDR.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a mis en place deux salles dédiées aux doctorants de l'unité, sur le site de l'Inspé de Reims ainsi que sur le site Croix rouge, à la maison des SHS. L'unité a accueilli un doctorant argentin et une doctorante brésilienne. Les doctorants et les post-doctorants sont associés régulièrement aux publications de l'unité. Un atelier d'écriture est proposé aux doctorants.

L'unité a régulièrement pourvu des postes d'EC ces dernières années : trois postes par an en 2019, 2020, 2021 dont cinq PU. Les postes reflètent la nature interdisciplinaire de l'unité, avec des profils distribués sur quatre sections CNU : quatre en 19<sup>e</sup> section, trois en 70<sup>e</sup>, un en 9/70<sup>e</sup> et un en 26<sup>e</sup> section.

Les MCF disposent de conditions de promotion vers des emplois PU, puisqu'en six ans, quatre HDR ont été soutenues (dont un hors Urca), sur les 28 MCF titulaires. Par ailleurs, l'unité se caractérise par des invitations régulières de chercheurs de renom lors de séminaires et journées d'études.

L'intégration au sein de l'unité est assurée par des outils de communication : notamment par une rubrique « Actualités » sur le site du Cérep et par la mise à disposition (au sein d'un espace privé accessible aux membres) du règlement intérieur. Les membres du site, incluant les ATER, doctorants et contractuels sont invités à déposer leur production sur la plateforme HAL. Les membres de l'unité sont invités à créer leur profil ORCID.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité porte relativement peu de projets permettant le financement d'allocations doctorales : six AD sur les 30 doctorants actuels. Une seule de ces allocations est financée par un contrat soutenu par l'ANR.

L'absence de parcours L et M pour une partie des disciplines du Cérep (sciences de l'information, de la communication et sociologie) prive l'unité d'un vivier potentiel de doctorants (seulement onze thèses soutenues en six ans, alors que l'unité compte huit PU et HDR). Cependant, le nombre de thèses soutenues est en forte augmentation, passant de trois lors des trois premières années (2015 à 2019) à huit lors des trois dernières. La question du vivier de doctorants est un risque pour l'unité.

## *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

Le nombre de projets déposés et retenus a fortement augmenté au cours de la période, passant de neuf projets déposés en 2015-16 à 32 projets en 2020 (dont 19 retenus).

Le Cérep est porteur de projets sélectifs à tous les niveaux : sept internationaux (dont un Hubert Curien Cèdre), trois européens (FEDEC, ERASMUS+), trois autres contrats, nationaux, un soutenu par l'ANR "Soutenabilité physique et psychique du travail". Elle est aussi partenaire de quatre projets soutenus par l'ANR, un par l'ERC et trois PIA.

Comme pour d'autres unités en sciences de l'éducation, le CEREP est aussi très sollicité pour des projets financés par des collectivités territoriales.

## Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité a obtenu le financement d'un nombre important de projets de recherche, pour la plupart, ils ne permettent pas de financer des doctorants ou des post-doctorants. Il en est ainsi du projet « Les étudiants et leur famille face à l'exercice d'activités rémunérées en cours d'études », financé par la DREES, à hauteur de 40 k€, de six autres projets nationaux portés par le Cérep, pour des budgets de 2,4 k€ à 12 k€. Le Cérep est également porteur de trois projets internationaux, mais pour des financements limités, de 3,8 k€ à 9,5 k€.

On note par ailleurs un déséquilibre entre les quatre thèmes dans le portage de projets : le thème 2 n'annonce qu'un partenariat dans un projet soutenu par l'ANR PRCI (avec le Brésil : le projet *Innovation and Transformations for Prevention Activity of Professional Risks*), alors que les 3 autres thèmes mettent à leur bilan le portage de plusieurs projets internationaux, hors Europe et en Europe.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Les plateformes comme IDEKI ou E-dem-film constituent un outil important pour l'unité pour ces relations avec le milieu non-académique.

## Points faibles et risques liés au contexte

Pas d'observation. Voir recommandations.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

La production scientifique de l'unité est à la fois conséquente et de qualité (138 articles scientifiques, seize ouvrages et 100 chapitres d'ouvrages). Les membres du Cérep publient dans des supports reconnus dans les champs scientifiques de leur rattachement (19<sup>e</sup>, 70<sup>e</sup>, 71<sup>e</sup>) en référence aux listes des revues du HCERES. Une partie de la production a été publiée en langues étrangères (dix-sept articles dans des revues internationales, soit 12% du total, ce qui place l'unité dans la moyenne des unités de taille comparable du champ). La diffusion de la connaissance fait également l'objet de publications à caractère professionnel (44 articles et sept ouvrages) et de 69 interventions dans différents médias.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

La production scientifique de l'unité révèle la qualité des fondements théoriques sur lesquels les recherches prennent appui. Ils s'inscrivent dans les champs disciplinaires représentés (sociologie, sciences de l'éducation et sciences de l'information et de la communication). Les processus de professionnalisation représentent un fil directeur fort qui permet de structurer ces approches. Le travail lors des séminaires inter-thèmes devrait permettre d'amorcer le passage d'une approche pluridisciplinaire à des analyses interdisciplinaires.

Les méthodologies, mettant en œuvre la collaboration, sont pertinentes au regard de l'objet « professionnalisation ». Elles relèvent des spécificités des approches disciplinaires sans que celles-ci constituent des frontières étanches. Les supports de publication sont variés et de renom dans leur champ disciplinaire. L'unité se fait connaître par des articles publiés en langues étrangères et des communications dans des colloques internationaux (12%). Les membres du Cérep publient dans des revues nationales de très bon niveau (répertoriées dans les listes du HCERES). La diffusion et la valorisation des résultats de la recherche font l'objet d'une attention particulière (publications dans des revues professionnelles, ouvrages de vulgarisation ou à portée pédagogique, interventions dans les médias, conférences grand public). Le comité souligne positivement que certaines publications associent des enseignants-chercheurs et des professionnels, comme l'illustre l'ouvrage produit à la suite du colloque « *Infirmiers et infirmières de l'éducation nationale : une nouvelle spécialité ?* », en 2019.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'un des objectifs majeurs du Cérep est de parvenir, à partir de l'étude des processus de professionnalisation, à passer d'un éclairage pluriel – faisant converger les sciences de l'éducation, les sciences de l'information et de la communication et la sociologie – à des analyses interdisciplinaires. Toutefois, les productions qui relèvent de chaque champ disciplinaire considéré de façon isolée (sciences de l'éducation, sciences de l'information et de la communication et sociologie) sont encore les plus nombreuses.

Ceci témoigne des difficultés à mettre réellement en œuvre le travail interdisciplinaire. Les cadres théoriques et les méthodologies sont de fait très différents. Des freins pour y parvenir sont réels : les supports les plus appropriés pour publier les résultats de telles recherches sont rares et la logique de carrière des EC dans chacune des sections de CNU ne s'y prête guère.

### *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 publications de l'unité ne se répartissent pas de manière comparable entre les quatre thèmes de recherche. Il ne s'agit pas d'un déséquilibre quantitatif en défaveur du Cérep. Cette répartition traduit les modes de travail et les pratiques de publications propres aux approches disciplinaires représentées. Elle est aussi le reflet des problématiques abordées. Certaines d'entre elles – traitées notamment dans les thèmes 1 et 4 – font l'objet de textes longs publiés sous forme d'ouvrages scientifiques. Cela peut être le cas, entre autres, pour les travaux qui privilégient des analyses historiques ou sociohistoriques. À cet égard, les supports choisis sont de qualité : le niveau d'exigence des maisons d'édition garantit des expertises rigoureuses (presses universitaires notamment). D'autres thèmes donnent la priorité aux articles publiés dans des revues à comité de lecture (de niveau national ou international). Les communications dans des colloques internationaux publiés sous forme d'actes sont privilégiées par d'autres.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'axe Genre est présenté comme étant transversal. Mais les publications ne portent pas encore la trace des collaborations qui pourraient se développer à ce sujet. La présence d'un axe transversal participe de la préoccupation de l'unité – ou d'une partie de l'unité – de développer une réflexion interdisciplinaire. Cet objectif ambitieux est tout à fait louable mais difficile à réaliser. Parmi les difficultés, la question est de savoir si les analyses impliquant le concept de genre sont envisageables – voire pertinentes – pour les quatre axes. Éventuellement, d'autres objets ou questions pourraient bénéficier de croisements inter-thèmes, par exemple ceux listés d'ailleurs dans le DAE p. 28 : didactiques au pluriel, intelligence collective, pratiques collaboratives et collectives. Le concept de professionnalisation est présenté comme le fil directeur qui structure l'ensemble des travaux de l'unité. Or l'état de l'art dans ce domaine révèle une grande diversité d'acceptions et, là aussi, le concept n'est sans doute pas travaillé de la même manière par les quatre thèmes – voire au sein d'un même thème. Ce travail de conceptualisation et de précision reste donc à poursuivre afin d'affirmer l'originalité du Cérep.

### *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

Les stratégies du Cérep – en particulier en termes de publication – permettent de respecter les règles d'intégrité scientifique. Le Cérep se réfère aux critères de classement des publications de Hcéres. Mais, il prend également appui sur les orientations fournies par des bases d'indexation internationales (comme par exemple l'ISI Web of knowledge). Un travail de réflexion a été réalisé au sujet de l'uniformisation des outils de classement des publications. Une présentation du portail HAL a été faite et une réflexion a été menée au sein de l'unité avec la collaboration de spécialistes. Ceci a permis de créer la collection du Cérep dans laquelle les publications des membres de l'unité sont référencées. Par ailleurs, des plateformes ont été créées (IDEKI, E-dem-film) pour rassembler des contenus numériques en lien avec des activités scientifiques de l'unité.

L'unité a procédé à l'élaboration d'un règlement général sur la protection des données. Une attention particulière est portée aux enregistrements et aux captations vidéo (notamment au sein des établissements scolaires). Une vigilance est aussi à l'œuvre quant à la confidentialité des données collectées dans le cadre de la santé (en lien, entre autres, avec la Cnil). La retranscription des corpus fait également l'objet d'un soin particulier.

Plusieurs enseignants-chercheurs sont impliqués dans des instances en lien avec la question de l'éthique de la recherche (deux représentants élus au comité d'éthique pour la recherche de l'Urca et un autre membre est chercheur et expert en éthique pour l'association ADIMC74.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'intégration de toutes les données dans HAL n'est pas encore achevée. Elle devra être poursuivie pour pouvoir, entre autres, réaliser des extractions automatisées.

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

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

En prenant appui sur son champ de compétence en formation d'adultes et plus largement sur son expertise scientifique relative aux processus de professionnalisation dans les métiers de l'humain, le Cérep interagit régulièrement avec l'environnement social et professionnel proche : partenariats avec différents acteurs et milieux du monde socio-professionnel aux plans local, régional, national. La valorisation des compétences scientifiques à un niveau plus élargi (réseaux et partenariats internationaux d'interactions avec le milieu non académique) reste à développer.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a su établir plusieurs types de partenariats conventionnés avec les acteurs du monde non-académique. Ces collaborations se concrétisent, par la mise en place et le développement de recherches dites collaboratives avec différentes catégories d'acteurs, de publics et d'organisations : au niveau local et régional, projet *EvalNut&S* conventionné avec la Maison de la Nutrition (Reims) ; au niveau national, quatre projets (« *Les dirigeant-es des structures équestres* » avec l'Institut Français du Cheval et de l'équitation » ; « *L'essor multi-situé du travail chez soi* » commandité par le réseau de recherche sur l'habitat Leroy Merlin ; « *Configuration d'Aides et situations d'emploi pour les proches aidants d'enfants atteints de maladie rare* », en tant que partie du projet « *Autonomie : personnes âgées et personne en situation de handicap* » et « *Cinéma d'éducation populaire* » avec la ligue de l'enseignement). Il est à noter que les réponses à ces différents types d'appels à projets sont établies non par opportunisme mais en cohérence avec : 1) la politique de recherche de l'unité, principalement orientée par l'analyse des processus de professionnalisation ; 2) son expertise pluridisciplinaire dans les différentes dimensions des métiers de l'humain (éducation, service à la personne, formation professionnelle, etc.).

L'unité est engagée dans une démarche de co-élaboration et de diffusion des connaissances avec le milieu professionnel : l'organisation du colloque « *Infirmiers et infirmières de l'éducation nationale : une nouvelle spécialité ? Émergence et premiers résultats* » en 2019 à Canopé-Nancy, réunissant des professionnels de la formation et des cadres de santé. Ou encore le colloque (2019) qui a abouti à l'ouvrage primé *La Vigne et le vin* (2021). De telles initiatives contribuent à créer une *culture de recherche et d'intervention partagée et partageable*. Cette manifestation, à l'interface entre des préoccupations scientifiques et professionnelles, a donné lieu à la publication d'un ouvrage collectif coordonné par des représentants des trois thèmes structurant les travaux de l'unité de recherche.

Un volet du réseau IDEKI (marque déposée) est conçu comme un outil d'interface avec les milieux professionnels. Il se présente notamment comme un outil « *d'intelligence collective, de dialogue et de construction des savoirs et de partage des connaissances* ». En dehors de ses missions scientifiques, ce réseau (qui possède également une dimension internationale grâce à des collaborations avec divers pays dont le Canada, l'Espagne, l'Italie) constitue un outil d'interface avec les acteurs des différents métiers de l'humain (éducation, santé, formation, etc.).

La qualité des interactions mises en place auprès des milieux professionnels se traduit également par l'obtention de trois financements doctoraux.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'ancrage de l'unité au plan local et régional ainsi que le développement de partenariats au niveau national constitue un point fort et un atout du Cérep, une question demeure quant à la possibilité d'étendre ses compétences acquises au secteur non académique international (notamment francophone). Nul doute à ce

sujet que les partenariats élaborés à l'étranger dans les réseaux IDEKI ou E-dem-film constituent un levier efficace et précieux pour atteindre cet objectif. D'une façon plus générale, un défi consiste pour l'unité à montrer encore davantage ce qui fait la spécificité de son apport pour les milieux professionnels en termes de savoirs, d'outils ou de méthodes (de recherche et d'intervention).

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le Cérep développe un ensemble de ressources reconnues par les partenaires du monde socio-économique. Une spécificité du laboratoire est d'avoir fait du réseau IDEKI une marque déposée (92 INPI-Dépôt électronique – Juillet 2013) en tant qu'outil « *d'intelligence collective et de construction des savoirs et de partage des connaissances* ». Les contenus numériques se présentent comme une base de données regroupant plus de trois cent documents en relation avec les questions didactiques et d'intervention dans les métiers de l'humain. La mise en ligne de ces ressources fait l'objet d'une lecture préalable par un comité scientifique spécifique. Dans le même ordre d'idée, l'expertise construite dans l'unité a permis la création d'un simulateur informatique de classe qui est déclaré en tant que dépôt d'invention auprès de la *Société Accélétratrice de Transfert de Technologies Nord*. L'unité est également en capacité de diffuser les résultats de recherche auprès des acteurs du monde socio-économique, en prenant appui sur les ressources offertes par le réseau « *Les expertes* » qui est soutenu par des médias et le ministère de la Culture. L'unité a par ailleurs une politique de diffusion régulière des résultats de la recherche auprès des acteurs de différents secteurs : éducation, santé, secteur marchand (42 productions au total).

### Points faibles et risques liés au contexte

Si le Cérep développe une politique transversale de développement de productions à destination du monde socio-économique, la démarche générale de diffusion des résultats de la recherche dans les revues professionnelles n'est pas de même ampleur selon les thèmes du laboratoire (Ex : 24 publications relevant du thème 3 et seulement trois dans les thèmes 2 et 4). Au-delà du nombre, ce constat pose la question d'une vision plus ou moins partagée de la diffusion des travaux de recherche en dehors du domaine non-académique et de l'intérêt de leur valorisation auprès des différents réseaux de professionnels. Le même constat peut être réalisé à propos de la disparité des présences dans les médias (39 pour le thème 1 et aucun pour le thème 2).

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité met ses compétences scientifiques au service de l'organisation de manifestations destinées à un public élargi. Cette modalité d'intervention dans les débats de sociétés est notamment constatable grâce à l'organisation de la journée d'étude de l'ARIS consacrée à la collaboration entre chercheurs et praticiens dans le domaine de l'intervention éducative (Reims, 2019). Le réseau IDEKI organise également depuis sa création un colloque international à l'occasion duquel alternent des interventions de chercheurs du domaine et de professionnels issus de différents secteurs (enseignement, santé, travail social, etc.). Le choix de thématiques en lien avec des problématiques socio-professionnelles dans les métiers de l'humain participe à cette vision intégrative du partage des savoirs et de la connaissance. La rencontre et la confrontation de points de vue avec les acteurs du monde professionnel, selon une perspective interdisciplinaire sont valorisées par l'unité c'est par exemple le cas lors du colloque « *Regards croisés sur les transformations des filières et des acteurs de la vigne et du vin* » qui a accueilli un public particulièrement diversifié. La volonté de diffusion des savoirs est illustrée par la conception de l'exposition « *Les ciné-clubs à l'affiche* » organisée en partenariat avec la ligue de l'enseignement.

### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité est très impliquée, notamment au niveau local, dans une démarche de partage des connaissances avec le grand public, il n'est pas toujours facile d'identifier l'objet central de ses apports au vu de la grande diversité thématique des manifestations comme des opérations de recherche.

## C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Mettre en avant l'équilibre nécessaire de la composition pluridisciplinaire du Cérep dans les réalisations, permettrait à l'unité de défendre le renouvellement des emplois fléchés SIC, à laquelle elle doit rester attentive.

Concernant le financement des activités des thèmes, le fait que les dotations issues des appels à projet soient automatiquement affectées aux thèmes qui les ont portés doit conduire à s'assurer que les moyens restent *in fine* équitablement répartis entre les quatre thèmes pour un fonctionnement harmonieux minimal. L'unité gagnerait à ce qu'une mise en commun d'une partie de ces ressources, selon un ratio accepté par tous, permette d'éviter, entre autres, que les charges administratives et pédagogiques des chercheurs de certains thèmes rendent difficile l'activité de réponses à des AAP.

Par ailleurs, l'unité doit veiller à ce que l'intensification des portages de projets ne détourne pas des objectifs scientifiques qu'elle se fixe, en parcellisant par exemple les travaux et objets de recherche qui sont les siens ou en affaiblissant les problématiques.

L'accompagnement des doctorants, bien assuré au sein des thèmes et par leur suivi personnel, pourrait être encore enrichi par l'organisation de manifestations, de séminaires pour des échanges scientifiques (et non seulement techniques) entre doctorants de l'unité. Lorsque ces séminaires ou manifestations existent, l'assistance à de tels séminaires pourrait être vivement conseillée aux doctorants et facilitée par la possibilité d'un suivi à distance.

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

L'activité à l'international, déjà engagée, doit être maintenue et renforcée. Le Cérep peut affirmer son rôle de point d'appui pour les réseaux existants et à venir sur sa thématique centrale, la professionnalisation, telle qu'il l'aborde par des angles vifs : les inégalités, la précarité, la formation en contexte de vulnérabilité, etc.

La politique de préparation coordonnée des réponses à AAP est à renforcer, et devrait prendre appui sur les services *ad hoc* de l'université pour développer des projets d'une ampleur permettant de financer des contrats doctoraux ou des post-doctorants. Le Cérep a montré sa capacité à répondre à des appels d'offres internationaux.

Les collaborations du Cérep avec le Cren (Nantes), le Cread (Bretagne), Lisec (Lorraine), le Centre Max Weber (Lyon), le laboratoire Durkheim (Bordeaux), LISE-CET (CNAM), sont des points d'appui potentiels pour des projets communs dont le Cérep peut être porteur.

Le comité recommande de poursuivre l'effort d'identification d'objets transversaux pour des projets collectifs, au-delà de la problématique du genre : précarité et vulnérabilité, pratiques collaboratives et collectives, évolution des professionnalités dans les métiers de l'humain, problématiques des transitions professionnelles...

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

Le comité attend du Cérep, dont la thématique affichée est la professionnalisation, qu'il rende plus visible l'originalité de ses apports propres aux travaux dans le domaine, et qu'il en propose un travail de conceptualisation partagée au-delà de la juxtaposition de travaux provenant de chaque thème. Cette démarche serait de nature à identifier le Cérep comme acteur de référence sur la thématique, fort de la pluralité disciplinaire et méthodologique des approches qu'il mobilise, en particulier l'intégration à son projet inscrit en éducation-formation des sciences de l'information et de la communication. La transversalité systématique n'est en rien une obligation, mais les travaux inter-thèmes trouveraient pleinement leur pertinence autour d'objets relevant de questions professionnelles vives et emblématiques (comme par exemple précarité et vulnérabilité, y compris dans les fonctions publiques).

Le Cérep a la possibilité de valoriser le défi que représente l'articulation de trois orientations relevant de cadres disciplinaires, théoriquement distants. Dans le but d'en tirer parti, l'unité pourrait utilement contribuer à la critique des usages de notions en circulation comme intelligence collective, territoires apprenants, tensions identitaires, intersectionnalité, etc. Il y aurait certainement intérêt à profiter des différences des ancrages disciplinaires et des traditions méthodologiques présents dans l'unité pour élaborer une approche multi-échelle des processus de professionnalisation. Ce travail est amorcé mais il mérite d'être développé.

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

Pour développer la dynamique actuelle, le comité recommande de saisir les opportunités de collaborations internationales orientées vers les problématiques de l'interface entre recherche dite fondamentale et

recherche finalisée, en particulier les démarches collaboratives, lorsqu'elles sont pertinentes. Il serait sans doute possible à l'unité de mettre en place des coopérations sur les objets de travail listés plus haut (vulnérabilité, transitions, précarité professionnelle, lutte contre les inégalités...) par des partages d'acquis scientifiques, de techniques de travail et d'instruments comme les plateformes et base de données (IDEKI, E-dem-film).

La valorisation est un des chantiers ouverts au sein de l'université Urca : c'est un des domaines d'intérêt de la tutelle, susceptible de valoriser l'unité en son sein. Le Cérep montre qu'il y contribue déjà et il pourrait rendre encore plus visible cette dimension de son activité dans tout l'empan des domaines applicatifs du Cérep. L'unité a fait montre de sa capacité à concevoir des outils d'interface entre production de connaissances et perspectives applicatives.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

<b>Début :</b>	16 septembre 2022 à 08h15
<b>Fin :</b>	16 septembre 2022 à 14h15
<b>Modalité :</b>	Distanciel

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

Veille : Réunion de travail du comité.

08h15–08h30 : Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs.

08h30–08h45 : Début de la plénière : présentation par la conseillère scientifique du processus d'évaluation.

08h45–10h : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites : Présentation de l'unité, échanges avec le comité.

10h–10h40 : Entretien à huis clos avec les représentants de la tutelle.

PAUSE : 10h40–10h55.

10h55–11h40 : Entretien à huis clos avec les personnels chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es statutaires. Les émérites et les associé.es statutaires peuvent assister à cette réunion.

11h40–12h10 : Entretien à huis clos avec les doctorant.es et les post-doctorant.es, ATER.

12h15–13h30 : Déjeuner du comité et debriefing.

13h35–14h15 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité.

14h15–18h ; Huis clos du comité d'expert.es en présence de la conseillère scientifique.

Debriefing du comité. Révision de la version V1 du rapport, rédaction des avis globaux et recommandations du rapport d'évaluation.

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Sans objet.

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Reims, le 14 NOV. 2022

Direction de la recherche et de la  
valorisation  
Affaire suivie par Karelle MASCRET  
03.26.91.86.99  
[karelle.mascret@univ-reims.fr](mailto:karelle.mascret@univ-reims.fr)

Réf : 493 /RECH/NM/KM

Monsieur le président,

Je tiens tout d'abord au nom de l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'université de Reims Champagne-Ardenne à vous remercier pour le temps et l'énergie consacrés à l'évaluation de nos unités de recherche.

Je vous remercie également pour la qualité du rapport d'évaluation ainsi que pour les échanges constructifs que nous avons eus avec le comité du HCERES. Les recommandations et les conseils formulés ainsi que l'intérêt porté au devenir de nos unités nous permettront de mener notre projet scientifique.

Suite à la réception du rapport du HCERES n° DER-PUR230023020 relatif à l'unité de recherche « CEREP - Centre d'étude et de recherche sur les emplois et la professionnalisation », je vous confirme que l'établissement n'a pas d'observation de portée générale à formuler.

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

Le président  
  
Guillaume GELLÉ



Monsieur Thierry COULHON  
Président du HCERES

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

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

[hceres.fr](http://hceres.fr)

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

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

