

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
EA - Éco-anthropologie

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

MNHN - Muséum national d'histoire naturelle,  
UP Cité - Université Paris Cité,

CNRS - Centre national de la recherche  
scientifique

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024**  
VAGUE D

Rapport publié le 05/02/2024



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

Isabelle BIANQUIS Présidente du Comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation sont signés par le président du comité d'experts et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

### **Président(e) :**

Mme Isabelle Bianquis, Université de Tours

M. Nadir Alvarez, Naturéum, Lausanne, Suisse

Mme Salomé Deboos, Université de Lyon

M. Mohamed Hammoud, INALCO, Paris (représentant du personnel d'appui à la recherche)

### **Expert(e)s :**

Mme Christine Keyser, Université de Strasbourg

Mme Christelle Lahaye, Université Bordeaux Montaigne

Mme Sophie Laligant, Université de Tours

M. Pierre Magniez, Aix-Marseille Université

M. Olivier Tourny, Aix-Marseille Université

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Laurence Pourchez

## REPRÉSENTANT(S) DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

### **MNHN :**

Mme Frédérique CHLOUS

Mme Cécile BERNARD

### **CNRS :**

Mme Françoise

GOURMELON

### **UPC :**

Mme Nathalie EISENBAUM

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Éco-Anthropologie
- Acronyme : EA
- Label et numéro : UMR7206

- Nombre d'équipes : 6
- Composition de l'équipe de direction : Evelyne HEYER directrice, Richard Dumez directeur adjoint.

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

L'unité se caractérise par son appartenance à deux domaines scientifiques principaux : les Sciences Humaines et Sociales (SHS) et les Sciences de la vie, de la santé et de l'environnement (SVE).

Ces domaines couvrent 5 panels : 3 panels SHS et 2 SVE.

SHS3 : « Le monde social et sa diversité »

SVE1 : « Biologie environnementale fondamentale et appliquée »

SHS6 : « Histoire générale du passé et des savoirs »

SVE3 : Molécules du vivant, biologie intégrative, biologie cellulaire et du développement pour la science animale »

SHS7 : « Espaces et relations hommes/milieus »

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'unité Éco-Anthropologie a pour objet d'étude la diversité biologique et culturelle de notre espèce ainsi que celle des primates non-humains, et ce à travers des approches interdisciplinaires. Cette diversité biologique et culturelle, champ de recherche original, est abordée par des spécialistes issus de disciplines variées : anthropologie biologique, sociale, génétique, archéologie, primatologie, ethnologie, démographie, droit, géographie.

L'unité est structurée en 6 équipes : il est nécessaire, pour aborder les thématiques de l'unité, de comprendre la spécificité de chaque équipe et ce qui les relie, car le fait remarquable de cette unité repose principalement sur la complémentarité et les interactions entre ses équipes :

- ABBA (Anthropologie biologique et bio-archéologie) a été créée en 2019. Elle s'intéresse à la reconstitution des populations et des sociétés à partir des données ostéologiques et de l'analyse des interactions bio-culturelles, y compris les gestes funéraires ;

- AGène (Anthropologie génétique) explore trois axes destinés à comprendre l'évolution humaine ; un axe démogénétique ; un axe porté sur l'adaptation génétique ; et un troisième axe, consacré aux génomes/culture, qui vise à comprendre les influences des pratiques socio-culturelles sur la diversité génétique mais aussi, en miroir, comment certains facteurs génétiques peuvent influencer des comportements comme le choix du partenaire.

- BioDémo (Biodémographie humaine) se présente comme un « nexus interdisciplinaire » puisque cette équipe intègre plusieurs approches disciplinaires dans l'élaboration et la mise en place de projets scientifiques, d'une part, et dans la manière dont le domaine de la biodémographie humaine est lui-même envisagé, d'autre part. L'équipe veille à prendre en compte l'ensemble des domaines scientifiques ayant un lien direct ou indirect dans la compréhension d'un phénomène démographique ou de l'activité sociale.

- DivEC (Diversité et évolution culturelles) mène des recherches interdisciplinaires sur la catégorisation, les dynamiques culturelles, les collections de recherche et leur valorisation. Un des points marquants de l'équipe est la publication de l'Encyclopédie des Pygmées Aka (16 volumes). Il faut souligner les efforts produits par les chercheurs SHS de l'équipe à investir les méthodes propres aux sciences de la vie (SDV) — en phylogénie notamment — au bénéfice de leurs recherches. Forte de ces bases, l'équipe est en capacité de travailler sur des programmes transversaux au sein de l'unité et en dehors.

- EspP (Ethno-écologie : savoirs, pratiques, pouvoirs) : là encore il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire privilégiant la collecte de données sur le terrain et dont les questionnements portent sur l'anthropologie de l'environnement et l'ethno-écologie en y associant des questions de géographie humaine et de droit. Les thématiques explorées permettent aux membres de cette équipe d'occuper une place de choix dans la communauté scientifique en abordant des problématiques liées aux paradigmes de la durabilité ainsi qu'aux politiques et aux modèles à l'œuvre sous l'effet de la globalisation.

- IPE (Interactions primates environnement) : cette équipe pluridisciplinaire combine sur un grand nombre de sites écologie comportementale avec des approches en physiologie, génétique, sciences cognitives, conservation et sciences participatives. Trois sous-axes structurent le travail des membres : le premier porte sur des questions d'alimentation, de santé et de reproduction, le deuxième sur les processus de socialité, cognition et communication, et le dernier sur la coexistence humains /primates non-humains et conservation.

Les cinq dernières années (2017-2022), les recherches ont ainsi exploré les interactions et les relations des humains avec leur environnement en questionnant les déterminants biologiques, environnementaux, sociaux

et culturels. Le grand intérêt de cette orientation, outre celui d'associer des chercheurs et des enseignants-chercheurs d'origines académiques différentes, réside dans les méthodes utilisées qui s'appuient aussi bien sur la collecte de données de terrain que sur des analyses en laboratoire ou encore sur des collections patrimoniales. Du côté génétique, le laboratoire d'ADN ancien a pu développer des analyses en paléogénétique et a permis par exemple de reconstruire l'histoire des populations d'Asie centrale ; des projets ont été mis en place pour aborder la diversité génétique en déployant des analyses en bio-statistiques et bio-informatique. L'UMR a également poursuivi ses travaux sur les approches en génétique et en linguistique, en montrant en particulier l'impact de la diversité génétique en lien avec les traditions culturelles. Les questions de santé sont également apparues comme un puissant axe interdisciplinaire ainsi que celles liées à la conservation de la biodiversité : différentes équipes de l'unité ont pu collaborer sur des objets communs structurants.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité se présente elle-même comme un creuset de cheminements scientifiques collectifs et individuels qui ont en commun celui de vouloir explorer la diversité biologique et culturelle humaine. Se sont ainsi agrégées au cours du temps deux unités, l'une centrée sur l'anthropologie de l'alimentation et l'écologie de l'alimentation fondée par I. de Garine en 1996, l'autre étant une équipe FRE créée par E. Heyer portant sur l'étude biologique des humains, associant génétique, écologie humaine et anthropologie biologique. Au cours des années 2000, une troisième équipe les rejoint, Apsonat (Appropriation et socialisation de la nature) dirigée par C. Friedberg. Cette approche pluridisciplinaire des ethnosciences s'inscrit parfaitement en cohérence avec les deux thématiques initiales. Ce pôle sera complété dans les années 2010 par l'intégration d'une équipe d'ethnolinguistes et d'ethnomusicologues, puis d'archéo-anthropologues spécialistes du funéraire. Si l'unité se présente aujourd'hui comme un creuset, c'est bien parce qu'elle a su articuler de nombreuses disciplines en favorisant des recherches conjointes. Elles sont destinées à comprendre, dans ses multiples dimensions, l'étude de l'évolution de l'Homme en société dans son environnement naturel et culturel en y adjoignant des recherches sur les primates non-humains. L'unité est aujourd'hui implantée dans les locaux du Musée de l'homme au Trocadéro. Cette unité de lieu a favorisé le développement de relations inter-équipes et permis de participer à des séminaires et des projets communs, de surcroît dans un cadre confortable. Les chercheurs et les doctorants disposent de bureaux et d'équipements informatiques. Si comme ailleurs la période de la crise sanitaire a sans aucun doute eu un impact, il est reconnu que d'importants efforts ont été déployés pour favoriser une continuité dans les activités professionnelles et les relations interpersonnelles. Cette installation au Musée de l'homme s'est accompagnée de l'ouverture d'un ensemble de plateaux techniques. Cependant la situation au Trocadéro a entraîné une perte de liens avec des collègues du Jardin des plantes et est également ressentie par certains comme peu favorable à un sentiment d'appartenance à une identité commune « MNHN ».

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'équipe Éco-Anthropologie est l'une des six UMR inscrites dans le Département Homme et Environnement du MNHN. Elle conduit ses activités sous la tutelle du MNHN, du CNRS et de l'Université Paris-Cité.

Elle est organisée en six équipes et trois pôles qui sont des services communs : PAG, pôle administration et gestion ; PID, Pôle interdisciplinarité et PPT, pôle plateaux techniques qui réunit le Plateau de paléogénomique et de génétique (P2GM), le plateau 2D/3D et la plate-forme audiovisuelle.

L'unité présente un important taux de succès aux appels d'offres nationaux. Elle a porté sept projets financés par l'ANR : MathKinD, Jumeaux, MICROREGAL, NEOGENRE, NGOMBI, ParisAncientDNA et PRIMAZOO.

Elle a été partenaire de sept autres. Elle a pris part encore à de gros projets (FFEM ou AFALULA), mais aussi des ATM. Ces différents guichets permettent ainsi de procurer à l'unité près de 89 % de son budget en ressources propres : les dotations courantes en 2022 étaient de 254 K€ en dotations récurrentes et de 2 412 K€ en ressources propres, avec plus de 150 contrats obtenus. Les ANR apparaissent comme d'excellents exemples de projets pluridisciplinaires et inter-équipes, comme par exemple l'ANR néogène (2018-23), qui s'intéresse aux rapports hommes-femmes au néolithique sous l'angle de la biologie, de la société et des symboles (projet porté par l'unité avec des collaborations de l'INRAP, de l'UMR 7269 LAMPEA, de l'ENS Lyon) ; ou encore l'ANR Paris AncientDNA (2021-2015) qui étudie l'évolution de la diversité génétique des populations humaines du bassin parisien sur les sept derniers millénaires, grâce à diverses collaborations (UMR 5558, Ministère de la Culture, INRAP, Eveha, Ville de Paris, Seine-et-Marne, Val-de-Marne). L'unité est aussi inscrite dans de nombreux projets transversaux initialement financés par le LabexBCDIV (Diversités biologiques et culturelles). L'UMR a choisi de mettre en avant dans son portfolio des grands projets structurants pour chaque équipe mais

aussi des projets inter-équipes comme la participation à de grandes expositions : « Nous et les autres » en 2017, « Je mange donc je suis » en 2019 ou encore « Aux Frontières de l'humain » en 2021.

Sur un plan international, l'UMR couvre un large panel de terrains explorés par des chercheurs, que ce soit dans les stations de primatologie, en génétique, en anthropologie ou en archéologie. Elle a obtenu durant la période concernée quatre contrats européens (354 K€) et 5 contrats internationaux hors Europe pour un équivalent de 1 440 K€.

Les membres de l'équipe interviennent dans nombre d'instances en tant qu'experts en lien avec la conservation de la biodiversité (aires protégées, sites Unesco, Convention CITES, Comité français de l'UICN (Union internationale pour la Conservation de la Nature), Conservatoire de l'abeille noire, Parcs zoologiques européens), et dans le cadre du PCI en France mais aussi en Thaïlande ou au Yémen ou encore grâce à leurs travaux en génétique ou en archéologie dans les projets POPGEN, DIL-CRAH, CNIL ou Catacombes de Paris.

Pour ce qui est des collections, les chercheurs sont impliqués dans les collections d'anthropologie biologique et culturelle (incluant l'ethnobotanique).

Dans l'objectif toujours affiché de construire de l'interdisciplinarité, l'équipe a mis en place les ateliers de l'Éco-Anthropologie dans lesquels chaque équipe contribue autour d'un thème commun ; des séminaires transversaux à l'UMR (« Interdisciplinarités ») ou à plusieurs équipes (« Rendez-vous du jeudi soir ») ; un séminaire annuel de l'UMR (2 jours) ; des co-encadrements de Master ou de thèses. L'équipe a obtenu 57 contrats doctoraux hors ED durant la période.

Sur le plan des enseignements, les chercheurs interviennent au Muséum et à l'Université Paris-Cité en Master. L'UMR participe activement à la politique scientifique de l'INEE en étant représentée au CS depuis 2019 et en co-organisant les « prospectives » en 2022. Des membres de l'UMR ont assuré dans ce cadre la co-organisation de trois ateliers. Un des membres de l'UMR a co-organisé l'école thématique du CNRS « ethnoécologie et interactions bioculturelles » en 2022.

## EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	11
Directeurs de recherche et assimilés	6
Chargés de recherche et assimilés	19
Personnels d'appui à la recherche	15
Sous-total personnels permanents en activité	55
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	27
Personnels d'appui non permanents	1
Post-doctorants	4
Doctorants	36
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>68</b>
<b>Total personnels</b>	<b>123</b>

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2022. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
CNRS	0	21	9
MNHN	13	0	6
AUTRES	1	4	0
UNIVERSITÉ PARIS-CITÉ	1	0	0
<b>Total personnels</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>15</b>

## AVIS GLOBAL

L'UMR Éco-Anthropologie a poursuivi son développement ces dernières années, en se positionnant sur la scène nationale et internationale comme un acteur de premier plan dans l'étude des relations Homme/environnement. L'EA a fait le pari de l'interdisciplinarité en étudiant la diversité biologique et culturelle de notre espèce ainsi que celle de primates non-humains, avec un focus sur les perceptions et les pratiques de la biodiversité. Croisant constamment sciences de la vie et sciences humaines et sociales, elle a construit des projets transversaux entre équipes, répondu avec succès à des appels à projets en grand nombre, ce qui lui permet de pouvoir bénéficier d'un autofinancement de l'ordre de 89%.

Les multiples projets mis en œuvre, l'importance du nombre de publications de qualité, du nombre de doctorants et de bourses obtenues hors ED témoignent du grand dynamisme de l'UMR. Outre les collaborations à l'international il faut également relever l'implication de l'unité dans des activités d'expertise et des actions à destination de publics variés, comme le montage d'exposition ou encore la publication d'ouvrages de vulgarisation.

Enfin le comité peut mettre en exergue plusieurs indicateurs qui témoignent de la reconnaissance dont bénéficie cette équipe tant au niveau national qu'international : invitation dans des laboratoires étrangers, organisation de congrès, révisions d'appels à projets internationaux, participation à des jurys internationaux de thèse, comités d'expertise (Unesco sur l'habitat des grands singes), et des nombreuses distinctions (Légion d'honneur, Cadre haut potentiel CNRS, docteur honoris causa, prix de thèse).

Le dynamisme de cette UMR se découvre également par son attractivité : depuis 2017, 9 chercheurs CNRS ont souhaité la rejoindre.

Le point faible de cette unité est actuellement le manque de postes d'enseignants-chercheurs octroyés par le MNHN et le manque criant de personnel PAR pour assurer la pérennité et le développement de ses activités. La complexification des procédures administratives, l'augmentation des programmes de recherches et la lourdeur de leur gestion entraînent une très importante surcharge de travail chez le personnel et un allongement des délais de remboursement qui conduisent dans certains cas à des suppressions de mission. Ces surcharges de travail empêchent notamment les PAR de pouvoir prendre le temps de se projeter et de réfléchir à leur carrière et les risques psycho-sociaux sont réels. Cette complexité des procédures n'affecte pas que les PAR : les chercheurs s'en plaignent également. L'injonction de trouver des financements extérieurs, donc liés à une demande sociale, est décrite comme une entrave à la recherche en raison du temps passé à répondre aux appels d'offres. Le très faible ratio des PAR (0,3) entraîne des retards importants dans la gestion des données, mais aussi dans l'utilisation des équipements (par exemple, la salle sourde destinée au traitement du son ne peut pas être utilisée correctement).

Le comité est impressionné par la part très importante du budget provenant de fonds liés à des appels à projets. Cependant, en dépit de la grande diversité des sources et leur étalement sur un temps long, il se questionne sur le caractère incertain de ces ressources et sur la difficulté à poursuivre une recherche fondamentale, qui souvent ne s'inscrit pas dans les thématiques des appels à projets.

Un dernier point concerne la distance entre le MNHN implanté au Jardin des plantes et le Musée de l'homme. Les membres de l'équipe, doctorants compris, déplorent le manque de communication des instances du MNHN en matière d'annonces de conférences ou d'autres manifestations scientifiques. Si le regroupement de l'unité sur un seul site a permis le renforcement de sa cohésion interne et favorisé des interactions avec une autre unité du MNHN hébergée sur le même site, il n'en reste pas moins que les personnels évoquent avec regret le sentiment de perte d'une identité collective.

Le comité préconise un effort sur la communication entre ces deux lieux.

## ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le précédent rapport, très favorable à l'unité, a émis cependant un certain nombre de recommandations qui ont été prises en compte et qui sont détaillées point par point dans le DAE 2017-22. Par l'obtention de plusieurs ANR, l'UMR a résolument amplifié son rôle de leader dans les études sur l'évolution biologique et culturelle de l'Homme. L'UMR a augmenté significativement la part de publications en anglais pour les SHS en dédiant des ressources à la traduction. Elle a su valoriser pleinement ses atouts en lien avec la conservation des grands singes et s'est impliquée dans des expertises nombreuses au national et à l'international. Elle a pu répondre positivement à une demande portant sur la diminution de durée des thèses par la recherche de financements et par un travail de réflexion sur les sujets proposés. Les doctorants ont également bénéficié d'un meilleur accompagnement, notamment avec le suivi de formations destinées à mieux les insérer dans la vie professionnelle. 11 HDR ont été soutenues durant la période. Enfin l'attractivité de l'UMR a permis de renforcer ses effectifs en chercheurs CNRS (9 dont 4 par concours et 5 par mobilités) et de compenser les sorties (6 mobilités ou retraites).

### B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

Malgré le contexte de la Covid-19 qui a eu un impact sur les activités, l'unité a pris en compte les remarques de la précédente évaluation et a développé des projets qui ont permis de répondre en grande partie aux attentes énoncées dans le rapport antérieur.



## Appréciation sur les ressources de l'unité

La période a vu un accroissement des HDR (11 HDR soutenues entre 2017 et 2022). Il est également à noter une grande attractivité de l'équipe qui a recruté 9 chercheurs CNRS. Un rattrapage important des budgets MNHN et CNRS est constaté. Les ressources financières sont très précises et détaillées, données chiffrées à l'appui. La répartition générale des dépenses de l'UMR en 2020 et celle de 2021 sont très claires. Il est également à noter une bonne dynamique dans la recherche de sources de financement : 163 contrats de recherches (AAP, ANR).

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

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.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Les thématiques scientifiques et les enjeux du laboratoire sont bien définis. Les six équipes qui composent cette unité de recherche sont bien présentées. Par ailleurs, les objectifs scientifiques sont clairement décrits et détaillés avec une mise en exergue de la pluri- et l'interdisciplinarité décrites comme "grande force de l'UMR".

Le rayonnement scientifique et la contribution de cette UMR aux questions de société (démographie, diversité génétique, genre etc..) sont très importants et particulièrement bien présentés dans le portfolio (expositions, colloques, manifestes du MNHN, ouvrages grand public, documentaires tv, enseignement).

#### Points faibles et risques liés au contexte

Le précédent rapport pointait la nécessité de tirer plus de profit des interactions avec des unités étrangères. Il semblerait que la dynamique soit encore à améliorer.

### *2/ 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 rapport de l'unité note que la période a vu un accroissement des HDR (11 HDR soutenues entre 2017 et 2022). Un rattrapage important des budgets MNHN et CNRS est constaté. Les ressources financières sont très précises et détaillées, données chiffrées à l'appui. La répartition générale des dépenses de l'UMR en 2020 et celle de 2021 sont très claires. Il est à noter une bonne dynamique dans la recherche de sources de financement : 163 contrats de recherches (AAP, ANR etc.) correspondant à 89% de l'ensemble des ressources budgétaires.

## Points faibles et risques liés au contexte

Il n'y a pas suffisamment de recrutement d'enseignants-chercheurs.

Il est également important de préciser que le temps passé à chercher des sources de financement impacte nécessairement celui consacré à la recherche.

*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

Un encouragement aux personnels à postuler à des concours pour avancer dans leur carrière et une attention à l'avancement des personnels féminins sont constatés.

L'installation au Musée de l'homme en 2015 a offert une unité de lieu, tous les membres de l'UMR se trouvant désormais sur un même site. L'UMR dispose de locaux et plateaux techniques en adéquation avec ses besoins scientifiques. La pandémie de Covid-19 a constitué, comme partout dans le monde, une épreuve. Les efforts importants de l'équipe de direction, conjugués aux échanges interpersonnels entre collègues, ont permis de conserver une dynamique collective au sein de l'EA. D'un point de vue pratique, chaque membre de l'UMR a été équipé d'un ordinateur portable pour permettre une continuité de l'activité professionnelle.

## Points faibles et risques liés au contexte

Le DAE donnait peu d'informations sur les conditions de travail, mis à part celles développées pour le télétravail. Cependant, le DAE pointe la question du déménagement de l'ensemble des membres de l'UMR au Musée de l'homme avec des effets positifs (une façon de fédérer les membres de l'unité) mais aussi négatifs : une perte de liens anciens avec les chercheurs du Jardin des plantes.

La visite sur site et les échanges avec les personnels permettent au comité de souligner le manque de moyens humains en lien avec les tâches administratives et de gestion, ceci entraînant une surcharge de travail risquée. Ce constat, commun à la plupart des unités, est renforcé par l'insuffisance de formation des personnels et le déploiement trop rapide et hasardeux d'un ensemble de dispositifs et d'outils (Notilus) non aboutis et peu performants.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'attractivité de l'UMR a permis de renforcer ses effectifs en chercheurs CNRS (9 dont 4 par concours et 5 par mobilités) et de compenser les sorties (6 mobilités ou retraites). L'UMR est également régulièrement sollicitée, toutes disciplines confondues, par les candidats au concours CNRS. Cependant, elle peine à renforcer le nombre d'enseignants-chercheurs.

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

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

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

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

Le rapport indique que l'UMR est présente sur de nombreux terrains internationaux : invitations à des congrès internationaux, organisation de sessions et colloques internationaux. L'unité fait preuve d'une grande attractivité auprès des jeunes chercheurs, notamment dans le recrutement de doctorants grâce à ses thématiques scientifiques mais aussi en raison de sa capacité d'encadrement (21 HDR pour 36 chercheurs/enseignants-chercheurs). Un accueil soutenu aux nouveaux arrivants est proposé, avec la mise à disposition d'espace de travail et la dotation systématique de matériel informatique (accueil de 37 doctorants et de 19 post-doctorants).

Sur la période, l'unité présente un dynamisme scientifique remarquable illustré par un fort taux de réussite aux AAP et 163 contrats obtenus (près de 10 millions d'euros) dont 14 ANR (7 en porteur).

L'unité possède des plateformes et des plateaux techniques bien équipés, de haut niveau, permettant de développer des recherches de pointe et lui assurant une reconnaissance internationale.

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

Un nombre insuffisant de chercheurs invités est constaté ; cela est lié, d'une part, à la pandémie de la Covid-19 et, d'autre part, à des problèmes liés à la politique du MNHN.

Étant donnée la très grande expertise des membres de l'unité dans la réponse aux AAP régionaux et nationaux, les pistes de financements européens mériteraient d'être explorées davantage.

Au MNHN, seuls deux postes d'enseignants-chercheurs ont été obtenus : un poste de professeur a permis la progression de carrière d'un maître de conférences, et un poste de maître de conférences sera ouvert au concours en 2023. En réponse, le conseil de l'UMR a validé la proposition de la direction de ne soumettre un profil de poste qu'un nombre de fois limité afin d'éviter le blocage d'autres profils qui doivent remonter aux instances du MNHN.

### DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

La production scientifique de l'unité est excellente et abondante. Les supports aussi bien nationaux qu'internationaux permettent une large diffusion scientifique et de vulgarisation. Le comité note les efforts faits depuis la dernière évaluation en matière de publication en langue étrangère. L'aspect interdisciplinaire transparait nettement dans le nombre de co-publications de très grande qualité. Il note également l'importance accordée aux questions éthiques par la mise en place d'actions destinées à garantir les principes d'intégrité scientifique et d'éthique.

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

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

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Le DAE fait état d'une activité de publication importante et de qualité : 650 articles de revues (ACL) et chapitres d'ouvrages et 50 ouvrages. L'originalité de cette production réside en grande partie dans les publications interdisciplinaires croisant SHS et SDV. Le dossier mentionne des publications régulières dans des revues en *open access* (76% des articles et 21% des chapitres d'ouvrages — moins en SHS qu'en SDV).

Il faut souligner que si le rapport précédent pointait une augmentation souhaitable des publications en anglais en SHS, le présent contrat les a vues croître (à nuancer selon les disciplines, les zones géographiques et la place de la langue française, à soutenir au niveau international). L'unité a d'ailleurs mis en place une stratégie de publication, notamment en octroyant des aides à la traduction. Les sciences humaines, par exemple celles de l'équipe ESPP, publient encore beaucoup dans des revues ou des ouvrages francophones mais il faut constater une inversion de la tendance par rapport au contrat précédent avec des publications et des communications dans des revues internationales largement reconnues (*Human Ecology* ; *AmBio* ; *Current Biology* ; *Anthropologica* ; *Landscape and urban Planning* ; *Plants, People, Planet*, etc.), et également une série de publications en portugais dans des revues et des ouvrages brésiliens illustrant une autre voie d'ouverture et de rayonnement à l'international.

Outre l'aide à la traduction, l'UMR favorise également la co-publication avec les PAR et un appui à la publication des doctorants dans le cas de publications dans des revues à fort impact dans leur discipline.

On soulignera le relatif équilibre entre les différentes équipes en matière de publication (en effet l'équipe IPE a à son actif par exemple 87 publications contre 146 pour DivEC). La raison en est l'arrivée de nouveaux chercheurs en cours de contrat. Le comité relève le souci constant, outre le fait de diffuser des connaissances dans la communauté scientifique, de publier des travaux à destination d'un vaste public. Entre 2017 et 22, 12 ouvrages collectifs ou individuels ont ainsi permis l'accès aux travaux de cette UMR en dehors des milieux académiques.

Il faut saluer l'implication des doctorants et post-doctorants dans des publications collectives (même si en SHS les traditions sont différentes des SVE).

L'UMR a mis en place des outils importants destinés à la collecte et au stockage des données (achat de matériels : caméra, appareils photo, plateformes de numérisation de bandes audio et vidéo, scanners). Elle possède également une chambre sourde dédiée au traitement des matériaux ethnographiques. Une base de données est en cours de construction pour archiver les témoignages de terrains. L'UMR s'inscrit également dans le réseau InDORES d'entrepôts des données dans la perspective de rendre ces données accessibles (science ouverte).

La référence à l'éthique et à l'intégrité scientifique est inscrite dans le règlement intérieur de l'unité et le choix des supports de publication est discuté en amont entre collègues et au sein des équipes. Un point est également à relever : il concerne la production des données génétiques sur le plateau P2GM. Le laboratoire est attentif à la traçabilité complète de ces données et également à leur mise à disposition à la communauté scientifique. Des membres de l'UMR sont impliqués plus largement dans des groupes de réflexion sur l'intégrité scientifique au MNHN. Pour ce qui touche au respect à la personne humaine, l'unité Éco-Anthropologie a répondu à l'audit RGPD à 5 ans de la déclaration CNIL qui autorise le stockage et l'exploitation des données. À propos du respect de la vie animale, les chercheurs d'IPE ont mis en place un certain nombre d'actions innovantes, comme, par exemple, dans les parcs zoologiques, les travaux sur le bien-être animal et les émotions dans le cadre d'une ANR, ou le projet MITI stressinge sur la réduction du stress oxydatif sur les chimpanzés en captivité. Dans les parcs naturels, de nombreuses actions sont conduites également pour réduire les perturbations (utilisation de caméra-traps/ drones, prélèvements non invasifs).

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

Les membres de l'unité soulèvent la question éthique qui se pose dans le cadre d'une injonction à publier le plus largement possible en *open access* et en évitant les revues prédatrices. D'une part, le coût de ces revues peut être problématique, et d'autre part, l'utilisation de certaines données ou les problèmes liés au défaut de citations des auteurs peuvent aussi constituer un risque.

Certains équipements comme la chambre sourde mériteraient de bénéficier de personnel technique destiné à optimiser leur fonctionnement.

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

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

Un des points forts de cette UMR réside dans ses interactions avec le monde non-académique et sa contribution à la diffusion des connaissances auprès d'un large public sous des formes très variées (expositions, expertises, MOOC, émissions de radio, documentaires TV, ouvrages grand public).

- 1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non académiques.*
- 2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.*
- 3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

### Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Les travaux de l'équipe sont centrés sur les problématiques de conservation et de biodiversité, autour des transitions socio-écologiques et des questions liées à l'altérité : autant de points au cœur des débats contemporains. L'inscription de l'UMR dans la société est de ce fait très importante, et ce, à des niveaux très variés, que ce soient sous la forme de partenariats avec des entreprises, des associations, des Ministères, des instances chargées de la gestion d'aires protégées comme le FFEM (Fonds français pour l'environnement mondial) ou encore des instances internationales comme l'Unesco pour la conservation des grands singes. Outre les contrats doctoraux sur dispositif CIFRE et la création d'un prix Talent du Musée de l'homme financé par la fondation ENGIE, on notera des collaborations avec les Ministères : le Ministère de la Transition écologique pour le projet expertise sur la présence du loup (2017) et des conditions de viabilité du lynx, ou le Ministère de la Culture pour le projet beDNA qui a pour objectif le prélèvement systématique d'échantillons archéologiques humains (projet fédérant deux équipes de l'UMR).

Sur un plan international, l'unité a collaboré avec le Comité français de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN), en défendant des motions au Congrès mondial de l'UICN (2021) sur la conservation des grands singes et en lien avec la reconnaissance des « Indigenous People and Local Communities ». Il faut remarquer à cet égard l'importance accordée par l'UMR à la prise en compte des populations locales. Dans l'équipe BioDÉmo, il faut citer les actions menées auprès des populations autochtones dans le cadre de la recherche sur les portions alimentaires (Guide Photographique de Portions Alimentaires, GPPA, populations du Cameroun). Avec l'UNESCO, l'équipe IPE a développé un partenariat autour de la conservation des grands singes et enfin une des chercheuses de l'UMR, nommée par le secrétariat des Nations Unies, travaille aux motions proposées par le gouvernement français dans les différentes COP.

Si l'unité ne développe pas de produits à destination du monde économique, elle développe en revanche des activités d'expertise, de formation ou de diffusion des connaissances auprès des acteurs avec qui elle est en relation. Le portfolio témoigne de la présence de l'unité dans la société, et ce, à juste titre étant donné ses thématiques transversales. De très grandes expositions sur des questions de société ont été organisées au Musée de l'homme. Certaines ont connu un grand succès et poursuivent leur existence à l'international. L'exposition « Nous et les autres » a été installée au siège de l'ONU à New York et sera reprise en France par le Ministère de l'Éducation nationale qui va la diffuser dans les établissements scolaires. Enfin, certains chercheurs sont très présents dans les médias pour évoquer les questions de génétique, de démographie ou

encore de la protection des chimpanzés. Les chercheurs et les doctorants sont sollicités pour aller à la rencontre du public dans le cadre de la fête de la science ou encore de conférences grand public au Musée de L'homme.

L'enseignement (sous la forme de MOOC ou de participation à des Masters) apparaît aussi comme un vecteur privilégié de diffusion des connaissances auprès d'un large public. C'est un membre de l'UMR qui coordonne les cours Muséum qui s'inscrivent dans le cadre de la formation continue du MNHN. Cette formation compte onze cours dont huit assurés par des membres de l'UMR. Ces enseignements accueillent des professionnels en plus des étudiants de Master, comme celui en Bio-archéologie humaine destiné aux professionnels de l'archéologie ou à des professions médicales, ou celui de primatologie destiné à un public de vétérinaires, éthologues, soigneurs animaliers, médiateurs scientifiques, médecins, pharmaciens, ou encore le cours « Conserver un site à l'interface nature-culture : enjeux et défis » qui permet de bénéficier de l'expertise et des réflexions de trois partenaires — ICOMOS France (Conseil International des monuments et des sites) sur la conservation et la protection du patrimoine culturel, Comité français de l'UICN sur la gestion du patrimoine naturel, et Muséum national d'histoire naturelle sur les interactions entre sociétés et environnement. Cette formation est destinée aux acteurs de la gestion de la conservation d'un patrimoine naturel ou culturel.

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

Le précédent rapport du Hcéres avait mis l'accent sur la contribution exceptionnelle des chercheurs de cette unité au débat public, et avait souligné que les opportunités d'expertise fondées sur les activités scientifiques étaient moins développées. Cette activité d'expertise s'est déployée au cours de ces dernières années mais les membres de l'équipe considèrent qu'il leur faut encore faire un effort pour mieux la structurer à l'échelle de l'UMR.

## ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'UMR 7206 Éco-Anthropologie a vu, ses vingt dernières années, d'une part s'agréger des personnes issues de l'anthropologie de l'alimentation avec un intérêt pour les primates non-humains, et, d'autre part, des personnes issues de l'étude biologique de l'Homme. Elles ont été rejointes par la suite par des anthropologues culturels et des ethnobiologistes, puis des ethnolinguistes et des ethnomusicologues et enfin des archéo-anthropologues spécialisés en anthropologie biologique et funéraire. Le projet présenté il y a cinq ans portait sur la mise en place d'un laboratoire capable d'associer sciences de la vie et sciences humaines et sociales dans la perspective de travailler sur tous les aspects de l'évolution de la diversité humaine, biologique et culturelle, à différentes échelles de temps. Ce projet qui avait alors suscité l'enthousiasme du comité d'experts a été mis en place avec succès. Durant la période 2017-2023, il s'est déployé et s'est précisé avec l'émergence de deux nouvelles équipes dans l'UMR (BioDémO et ABBA), permettant d'accroître la visibilité de la biodémographie et de la bio-archéologie humaine et de déployer également l'attractivité de l'UMR.

Durant ce dernier contrat, plusieurs axes transversaux se sont dessinés qui permettent aux membres des équipes de construire des points de rencontre pour engager des recherches pluridisciplinaires, que ce soit sur la diversité culturelle, l'histoire de l'évolution de l'Homme, la conservation de la biodiversité ou encore l'alimentation et la santé. Les équipes se sont restructurées autour de grandes lignes, dans le but de voir émerger de nouvelles thématiques scientifiques et de rendre visible la pluralité des questionnements. Les trois équipes SHS existantes se sont réorganisées en deux équipes : l'une autour de l'ethnoécologie, étudiant les relations humains/non-humains, l'autre, plus petite, se consacrant à la diversité et l'évolution culturelle. L'équipe d'anthropologie évolutive s'est scindée en trois équipes : l'une, autour de l'anthropologie génétique, regroupait la majeure partie des membres de l'ancienne équipe tandis que deux équipes plus restreintes émergeaient, l'une centrée sur la biodémographie humaine et l'autre réunissant l'anthropologie biologique et l'archéo-anthropologie. L'équipe de primatologie s'est consolidée. Les PAR ont été répartis entre trois pôles — Administration et gestion, Plateaux techniques, interdisciplinarité — afin de mettre en évidence la diversité des compétences disponibles dans l'UMR. L'idée de favoriser l'interdisciplinarité dans un même écosystème de recherche avait également pour but de rendre l'UMR attractive, ce qui a porté ses fruits en particulier avec l'arrivée depuis 2017 de neuf chercheurs du CNRS, par mobilité (5) ou par concours (4). De nombreuses actions ont été mises en place dans le but de fédérer ces équipes. Les ateliers de l'Éco-Anthropologie en sont un bon exemple puisque c'est dans ce cadre que

chaque équipe vient expliciter la manière dont elle investit une thématique. Le séminaire de l'UMR hors les murs sur deux jours possède une vocation similaire. Un autre indicateur de cette volonté de favoriser la transversalité a été le choix de la direction en matière budgétaire : elle a préféré mettre en discussion toutes les demandes des permanents et non-permanents de l'unité lors du conseil, plutôt que d'allouer un budget par équipe. Le choix a également été fait de soutenir prioritairement les petits projets exploratoires, les demandes de gratifications ne trouvant pas de financement, ou encore l'acquisition de nouvelles données moléculaires sur le plateau de Paléogénomique et de génétique moléculaire (P2GM) par un appel d'offre annuel interne à l'UMR.

Malgré l'impact de la période Covid-19 sur une UMR composée d'une majorité de chercheurs travaillant sur des différents terrains, souvent éloignés, le rythme des publications et des communications a été soutenu, le nombre de doctorants constant et 11 HDR ont été soutenues depuis 2017, ce qui portait à 21 habilités pour 36 chercheurs et enseignants-chercheurs. L'UMR a obtenu le portage de sept projets financés par l'ANR et est partenaire pour sept autres. Elle n'a pas encore obtenu d'ERC, mais de jeunes collègues porteurs d'ANR envisagent de poursuivre les projets en candidatant à des ERC.

Pour les 5 ans à venir, l'UMR affiche clairement comme objectif majeur la consolidation de ce qui a été initié : la future organisation présentée de l'unité propose une nouvelle équipe de direction (l'actuel DUA devient DU et 1 nouveau DUA). Les six équipes sont maintenues avec une répartition assez équilibrée des membres : ABBA (9), AGène (10 et 1 accueil), IPE (5), BioDémon (5), Ethnoécologie (8), Dedyc (9 + 1 accueil). À ces 6 équipes sont adjoints deux pôles, interdisciplinarité (5 PAR) et administration/gestion (3 PAR). La thématique de l'unité est affichée sous le titre « L'étude des dynamiques et changements culturels et biologiques dans leurs environnements naturels et sociaux ».

Les enjeux pour le prochain contrat seront d'amplifier le besoin de transversalité et d'échange en favorisant par exemple les rattachements secondaires et en harmonisant les calendriers. Ils reposent aussi sur le renforcement et le développement de certaines thématiques avec l'accueil de chercheurs et d'enseignants-chercheurs sur des questions liées aux adaptations de l'Homme aux environnements passé et présent, à l'Intelligence Artificielle, à l'histoire environnementale et à l'histoire de la santé (perspective *One Health*), aux questions juridiques (IPLC, matériel biologique passé et présent) et à l'évolution biologique et la transformation des cultures humaines.

L'accent est mis également sur le renforcement et la pérennisation du pool de compétences des PAR, en particulier en bio-informatique, bio-statistiques et analyse de données massives, de production, traitement, analyse de données et enquêtes en SHS (recrutement ou mobilité). Mais il est aussi mis sur les enjeux de science ouverte (pérennisation après un départ en retraite MNHN). D'autres enjeux sont identifiés, comme l'amplification des collaborations avec d'autres UMR, le renforcement des liens avec l'Université Paris-Cité, et la conduite d'une réflexion sur la place de l'expertise. L'unité, par les thématiques explorées, s'inscrit très exactement dans les débats sociétaux contemporains. Ses relations avec la société civile sont constantes que ce soit par le biais des financements de doctorants, par la capacité à répondre avec succès à des appels à projets, à monter des expositions grand public sur des questions de société, et par des interventions en matière d'expertise. Les échanges durant les entretiens avec le comité d'évaluation ont confirmé la capacité de l'unité à mener à bien son projet scientifique. Le grand enjeu restera sans aucun doute celui du recrutement de personnel. Le CNRS fournit pour sa part des chercheurs, mais on peut déplorer le manque de postes d'enseignants-chercheurs octroyés par le MNHN et le manque de personnel PAR qui pourrait nuire au développement de l'UMR. Si les tutelles ne sont pas attentives à cette question, la charge de travail incombant aux PAR, indispensable pour le traitement des données, risque de compromettre la dynamique scientifique de cette UMR. Or celle-ci par sa culture de l'interdisciplinarité entre SDV et SHS, (intra et inter-équipes) occupe une place tout à fait singulière et reconnue dans le paysage de la recherche sur un plan national et international.

## RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le précédent rapport pointait la nécessité de tirer plus de profit des interactions avec des unités étrangères. Il semblerait que la dynamique ne soit pas encore suffisante.

Pour répondre à la pénurie de postes d'enseignants-chercheurs du MNHM (un poste sera ouvert au concours en 2023), le comité encourage la direction de l'UMR à poursuivre ses efforts pour présenter davantage de profils à la direction du MNHN.

Les entretiens ont mis l'accent sur l'importance du temps passé à chercher des sources de financement, ce qui impacte nécessairement le temps consacré à la recherche. Le comité a bien entendu cette remarque mais ne peut émettre de recommandations sur ce point.

Le DAE pointait la question du déménagement de l'UMR au Musée de l'homme avec des effets positifs (une façon de fédérer les membres de l'unité), mais aussi négatifs (une perte de liens noués avec les chercheurs du Jardin des plantes). Le comité ne peut qu'encourager les membres des équipes à poursuivre le maximum de collaborations inter-sites de façon à ne pas s'isoler.

Les membres de l'équipe administrative ont souligné un manque de personnel, une charge de travail importante, et une insuffisance de formation. Ils ont également évoqué les difficultés liées au logiciel « Notilus ». Le comité recommande aux responsables de l'unité et des équipes de faire remonter ces difficultés à leurs tutelles.

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

Le comité recommande à l'unité de poursuivre la transversalité, également la dynamique de communication (congrès). Il l'encourage à poursuivre la dynamique de réponse aux appels à projets.

Pour trouver une solution au nombre insuffisant de chercheurs invités (pandémie du covid-19 et problèmes liés à la politique du MNHN), le comité recommande à l'unité de résoudre cette question par un dialogue avec ses tutelles. L'UMR met l'accent sur la difficulté à attirer des PAR en raison du coût de la vie en région parisienne. Le comité ne peut que prendre acte de cet état de fait.

Le comité félicite l'UMR pour le nombre de contrats obtenus, mais constate la faiblesse de financements européens. Il encourage les équipes et en particulier les jeunes chercheurs porteurs d'ANR à prolonger leurs recherches en candidatant à des appels à projets européens.

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

Le comité encourage les membres de l'UMR à poursuivre leur dynamique de publication en augmentant encore la part internationale. Les experts recommandent à l'équipe ESPP de diversifier les supports de publication.

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

Le comité encourage l'UMR à poursuivre avec le même dynamisme et la même efficacité son implication dans la société. Les axes thématiques qu'elle poursuit, liés à son caractère interdisciplinaire et aux multiples collaborations mises en place, en font un acteur d'excellence pour participer pleinement aux débats publics.



## ÉVALUATION PAR ÉQUIPE OU PAR THÈME

Partie à dupliquer pour chaque équipe selon l'organisation de l'unité, on veillera à reprendre la nomenclature utilisée par l'unité (équipe, axes, thèmes etc.).

**Équipe 1 :** Anthropologie biologique et Bio-archéologie (ABBA)

Nom des responsables : M. Pascal Sellier (DR CNRS) et M. Martin Friess (MC MNHN) puis M. Philippe Chambon (DR CNRS) et Mme Aline Thomas (MC MNHN)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe ABBA s'attache à étudier les populations et les sociétés du passé à partir des données ostéologiques et de l'analyse des interactions bio-culturelles, dans une démarche transchronologique et transculturelle. Les recherches des membres d'ABBA s'articulent au sein de trois axes. Les deux premiers sont thématiques : « Archéologie et idéologie de la mort » et « Microévolutions, modes de vie et santé des populations du passé ». Le troisième est méthodologique et transversal : « Méthodes d'étude des restes humains et collections anthropologiques ».

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les recommandations du précédent rapport ont pour l'essentiel été prises en compte, l'équipe est très dynamique et a une visibilité nationale et internationale incontestable. La grande qualité des recherches conduites donne lieu à une production scientifique soutenue et de qualité. Les supports de publication choisis sont diversifiés et participent bien de la visibilité à l'international des travaux de l'équipe.

Le développement de l'enseignement d'archéo-anthropologie au sein du parcours « Quaternaire, Préhistoire et Bio-archéologie » du Master du MNHN « Biodiversité, Écologie et Évolution » et la forte implication des membres de l'équipe ABBA dans cette « Finalité » « Paléoanthropologie et Archéologie Funéraire » répond parfaitement au besoin de formation spécifique des étudiants, futurs doctorants et professionnels de l'archéologie funéraire.

Enfin, le nombre de contrats de recherche déposés a augmenté au cours de la période, un projet d'ANR visant à fédérer les membres de l'équipe ABBA a été soumis en 2022.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	0
Maîtres de conférences et assimilés	2
Directeurs de recherche et assimilés	2
Chargés de recherche et assimilés	5
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	9
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	6
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>9</b>

<b>Total personnels</b>	<b>18</b>
-------------------------	-----------

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe Anthropologie biologique et bio-archéologie (ABBA) s'attache à reconstituer les sociétés anciennes et l'histoire des populations ; l'interaction biologie/culture est très présente, et les recherches conduites sont de grande qualité. La formation des étudiants et des jeunes chercheurs est une mission bien assumée par les membres de l'équipe.

Le rayonnement scientifique est important, à la fois grâce à la qualité et la diversité des publications scientifiques et la participation à des congrès et colloques mais aussi par la production de données primaires (opérations archéologiques, préventives et programmées, en France et à l'étranger).

On note une très bonne dynamique collective, qui se traduit par l'articulation des spécialités dans les enseignements et par des projets structurants et fédérateurs (projet beDNA, ateliers de discussion disciplinaires, rédaction d'une ANR fédérant l'équipe). L'équipe est attractive, aussi bien pour les chercheurs que pour les doctorants.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe ABBA est une équipe plurielle (CNRS, MNHN, INRAP, Eveha) et équilibrée en termes de ressources humaines (14 membres dont 9 titulaires ; 4 HDR). Elle développe une approche scientifique originale, et tire le meilleur parti des transversalités avec les spécialités des autres équipes de l'UMR. La redéfinition des trois axes de recherche semble pertinente et efficiente.

Le contexte de l'unité est favorable, et permet des liens scientifiques et des transversalités avec les autres équipes de l'unité (base de données beDNA, ANR ParisAncientDNA). L'expertise des membres de l'équipe ABBA dans les champs de l'archéologie funéraire et de l'anthropologie biologique est reconnue internationalement.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les ressources financières sur appel à projets sont hétérogènes et fluctuent selon les années (55 K€ en 2021 et 276 K€ en 2022) ; c'est à l'évidence lié aux succès aux réponses aux appels à projets, ce qui est difficilement prédictible pour les membres de l'équipe.

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe a connu une forte croissance au cours du dernier contrat, avec le renforcement du nombre de permanents (de 8 à 9 membres), l'accueil d'un chercheur non-titulaire supplémentaire, et la multiplication du nombre de doctorants par deux (de 3 à 6). Cette évolution témoigne de l'attractivité de l'équipe. Les profils des membres de l'équipe sont diversifiés, la présence de chercheurs issus de l'archéologie préventive permet des transversalités originales. Les projets de recherche sont diversifiés, originaux, complémentaires, ils ont un solide ancrage méthodologique et s'inscrivent pleinement dans la dynamique de l'unité, avec des collaborations très pertinentes avec d'autres équipes de l'unité.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le comité ne peut qu'encourager les membres de l'équipe ABBA à poursuivre l'excellent travail de fond scientifique mené, à continuer à construire les transversalités en interne et avec les autres équipes de l'unité, et à maintenir le soin apporté à l'enseignement et à l'encadrement des étudiants et des doctorants. On ne peut que souhaiter que le projet fédérateur EXOPAST trouvera son financement dans les prochaines années, et que le projet beDNA, à l'issue de la phase de test, pourra changer d'envergure et bénéficier à une large communauté scientifique.

**Équipe 2 :** Anthropologie génétique (AGène)

Nom des responsables : M. Frédéric Austerlitz (DR CNRS) et M. Bruno Toupance (MC UPC)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe AGène s'attache à reconstruire l'histoire de l'évolution humaine à partir d'études de terrains qui lui permettent d'accéder à des données génomiques et culturelles et de développer trois axes de recherche principaux : « Démogénétique » qui concerne la reconstruction historico-démographique des populations humaines ; « Adaptation génétique » qui vise à étudier les modalités d'adaptation des populations humaines à leur environnement ; « Interactions Génomes-Culture » qui cherche à comprendre comment les pratiques socio-culturelles influent sur la diversité génétique humaine.

Ainsi, le projet ANR ParisAncientDNA qui étudie l'évolution de la diversité génétique des populations humaines du Bassin parisien entre le Néolithique et le XVII<sup>e</sup> siècle s'attache à intégrer ces trois thématiques dans les activités de recherche.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Pour ce qui est de la recommandation de diversifier les financements (notamment au niveau européen), l'équipe AGène a déposé un projet ERC qui n'a pas été retenu, mais a obtenu d'autres financements européens (deux bourses Marie Curie). Dans le même temps, plusieurs financements nationaux ont été obtenus : ANR, autres institutions publiques (Alliance Sorbonne Université, CNRS, MNHN), fondations (Danone et Engie), Région Île-de-France en collaboration avec une entreprise privée (EVEHA).

Pour ce qui est de la recommandation de mieux valoriser les résultats de l'équipe sur les réseaux sociaux, des membres d'AGène se sont impliqués dans la diffusion des connaissances sur les réseaux sociaux (notamment Twitter) ainsi que par les comptes twitter institutionnels du Musée de l'Homme et du MNHN.

À propos de la recommandation de mise en réseau des UMR conduisant des recherches en paléogénétique au niveau national, des protocoles communs de prélèvement, de conservation et d'analyse des restes humains anciens ont été développés avec d'autres laboratoires de paléogénétique français (Toulouse, Bordeaux, Institut Jacques Monod). Ces protocoles ont été standardisés dans le cadre des travaux du groupe PAOHCE et publiés en juin 2022 dans un rapport disponible sur le site du Ministère de la Culture.

Pour ce qui est de la recommandation de préciser (i) les grandes hypothèses à tester sur les peuplements humains et (ii) l'originalité de l'approche statistique évoquée dans le projet ainsi que de développer des liens avec d'autres unités/équipes travaillant sur ces questions en France, AGène a développé son projet autour des questions de migration, de métissage, d'expansion des populations humaines. Pour les approches statistiques, AGène s'est focalisée sur des approches d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique. Des collaborations ont été (et vont être) développées avec Toulouse, Rennes et Paris.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	1
Maîtres de conférences et assimilés	3
Directeurs de recherche et assimilés	2
Chargés de recherche et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche	0

Sous-total personnels permanents en activité	8
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	4
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	8
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>12</b>
<b>Total personnels</b>	<b>20</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Le dynamisme, la production scientifique et le développement de cette équipe sont excellents. AGène encourage l'interdisciplinarité et ambitionne de devenir un acteur incontournable de l'ADN ancien. Elle est attractive pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs et bénéficie d'une très bonne communication et connexion avec la direction.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Il s'agit d'une équipe très dynamique composée de huit statutaires, avec trois HDR soutenues depuis 2017. On relève de nombreux encadrements ou co-encadrements de doctorants (une dizaine depuis 2017), ainsi qu'une production scientifique et de vulgarisation importante. L'environnement est riche en disciplines complémentaires, à l'origine de projets de recherche interdisciplinaires et multi-équipes. Les financements (publics) sont en constante augmentation du fait d'une veille, d'une réactivité et d'une présence importante sur les appels d'offres. De nombreuses études de terrain facilitent la collecte d'échantillons. Un plateau de génétique moléculaire facilite le développement de nouveaux projets et l'interdisciplinarité et participe au rayonnement de l'UMR (diffusion scientifique et formation).

### Points faibles et risques liés au contexte

Le plateau technique Paléogénomique et génétique moléculaire (P2GM) ne bénéficie pas d'équipement de séquençage haut débit, ce qui impose de sous-traiter les analyses de séquençage et peut, dans une certaine mesure, limiter les performances de l'équipe.

Un projet beDNA, auquel collabore l'équipe AGène, qui ne rencontre pas l'adhésion de toute la communauté paléogénéticienne, doit être mené de manière subtile et concertée afin de ne pas crisper des équipes concurrentes.

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

AGène, qui n'était pas pionnière dans le domaine de la paléogénétique, a su constituer une équipe pluridisciplinaire disposant d'un atout principal : mener des travaux de recherche en maîtrisant toutes les étapes des investigations, de la collecte des échantillons sur le terrain à leur analyse en laboratoire. Cette équipe a su se faire une place de choix dans le domaine de la paléogénétique.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe AGène doit poursuivre son développement en parfaite collaboration avec les autres équipes investies sur l'ADN ancien. Elle pourrait envisager de s'équiper d'un séquenceur de nouvelle génération afin de s'affranchir d'éventuelles contraintes (non évoquées dans le rapport d'autoévaluation). Compte tenu des activités croissantes de cette équipe, un poste d'ingénieur en traitement de données bioinformatiques pourrait être envisagé.

**Équipe 3 :** Biodémographie humaine (BioDemo)

Nom des responsables : M. Samuel Pavard (PR MNHN) et M. Emmanuel Cohen (CR CNRS)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe BioDemo se présente comme un « nexus interdisciplinaire » veillant à intégrer plusieurs approches disciplinaires dans l'élaboration et la mise en place de projets scientifiques, d'une part, et dans la manière dont le domaine de la biodémographie humaine est lui-même envisagé, d'autre part : l'équipe est attentive à prendre en compte l'ensemble des domaines scientifiques en lien, direct et indirect, dans la compréhension d'un phénomène démographique ou de l'activité sociale. Elle développe des recherches à la fois sur les facteurs biologiques des traits démographiques et sur les produits individuels et populationnels de ces traits pour appréhender les grands défis démographiques et de santé des populations, dans une perspective globale : *One Health*.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Lors du rapport précédent, il était demandé à l'équipe de veiller à développer son attractivité, ce qui apparaît dans la DAE : sur le plan du rayonnement scientifique, on note une productivité importante ainsi qu'une véritable insertion dans le monde de l'édition des recherches scientifiques sur le domaine de la biodémographie. L'équipe a publié 87 articles de rang A (*Nature, Science, The Lancet, The Lancet Global Health, PNAS...*), elle a déposé une nouvelle formule mathématique en démographie mathématique (*Ecol Letters*), et a théorisé l'importance des comportements sociodémographiques dans l'appréhension de l'étude des maladies génétiques du vieillissement chez l'humain (publications dans *Nature, Ecology and Evolution*). Répondant à cette recommandation, un membre de l'équipe a organisé un colloque international (8<sup>e</sup> congrès de l'*Evolutionary Demography Society*), après la crise sanitaire (fort impact sur la planification des manifestations scientifiques).

L'équipe a intégré un nouveau chercheur qui a passé son HDR à la suite de son recrutement dans l'équipe BioDemo, de nouveaux doctorants et post-doctorants effectuent leurs recherches sur les thèmes de l'équipe, et viennent également nourrir la réflexion scientifique des statutaires. Enfin, l'équipe a obtenu deux ANR, ainsi que deux financements doctoraux et deux post-doctoraux en plus de distinctions multiples.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	1
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	4
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	3
Doctorants	2

<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>7</b>
<b>Total personnels</b>	<b>11</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Cette équipe, constituée de biologistes démographes questionnant l'évolution des cycles de vie des populations en lien avec leur environnement par une approche globalisante (*One Health*), est aujourd'hui très reconnue et attractive dans le monde de la recherche tant français qu'international, ce qui lui permet de pouvoir engager de nouveaux projets en collaboration avec les chercheurs de l'INED. Le bilan fait état d'un fort dynamisme de recherche, en particulier dans la production scientifique, rejaillissant sur la reconnaissance de l'équipe.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe BioDémo, relativement à ses effectifs, se montre très dynamique et affirme une identité forte autour de la modélisation mathématique et des schèmes théoriques de compréhension des mouvements de population tout autant que des conditions des trajectoires de vie des populations, du local au global (échelle d'un pays, d'un territoire étendu). Les travaux sont largement diffusés à l'international, ce qui permet d'entretenir des collaborations internationales avec des chercheurs d'universités prestigieuses en Europe et aux États-Unis et de préserver un champ disciplinaire rare à la croisée des sciences biologiques et sociales afin de former de nouvelles générations.

Nous pouvons distinguer plusieurs faits marquants : 1) L'intégration de nouveaux personnels CNRS (confirmé et nouvel entrant), très impliqués et reconnus, mais aussi de plusieurs post-doctorants, participant au renforcement des thématiques spécifiques de l'équipe et contribuant à son attractivité ; 2) La réussite aux AAP de l'ANR, avec plusieurs projets en tant que porteur ou acteur majeur, et la recherche de financements pour gratifier les masters et environner les jeunes chercheurs. L'équipe a fait le choix stratégique de porter son effort sur l'obtention de moins de projets mais d'envergure (rapport qualitatif/quantitatif) ; 3) Les projets obtenus et les recherches menées ont donné lieu à une très riche production scientifique répondant aux thématiques scientifiques de l'équipe, avec près de 200 titres tous supports confondus, souvent dans des revues à forte audience internationale. L'équipe veille également à accompagner les jeunes chercheurs vers la publication ; 4) Le rayonnement national et international des membres constitue un autre point fort de l'équipe BioDémo, toujours en regard de ses effectifs, avec une implication dans la prise de responsabilités éditoriales (*Populations et Sociétés*, *Theoretical Population Biology*, *BMSAP*) et de sociétés savantes (*Evolutionary Demography Society*), avec la participation à des groupes de recherche (*Health and Demographic Surveillance System*) et avec l'obtention de prix (Engie 2021). Malgré la crise sanitaire qui a significativement impacté l'organisation de manifestations scientifiques, les membres de l'équipe ont su rebondir en prenant part à de nombreux webinaires ; 5) Enfin, il est à remarquer le souci des membres de l'équipe des retombées de leurs recherches sur la société, notamment au travers d'actions menées auprès des populations locales (Guide Photographique de Portions Alimentaires, GPPA, populations du Cameroun) mais aussi d'une forte implication en termes de valorisation des travaux à destination du grand public.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le principal risque est inhérent à l'effectif relativement restreint de l'équipe qui offre cependant des avantages en termes d'animation et de cohérence scientifique. L'équilibre peut être ardu à maintenir afin de préserver son dynamisme et son attractivité. Le DAE rend compte de la parfaite prise de conscience de ses enjeux par l'équipe qui mène une stratégie pro-active. Le champ d'investigation hautement spécialisé, tant dans les méthodes déployées (modélisations mathématiques) que les approches interdisciplinaires lui offrent



un rayonnement plus important à l'international qu'au national. Cela peut constituer un frein à l'attractivité des étudiants, des étudiants-chercheurs et à leur formation. L'équipe envisage des pistes de rapprochement avec certains établissements pour résoudre ce risque.

À l'échelle de l'unité, l'équipe BioDémon apparaît rarement dans des productions et des projets portés conjointement par plusieurs équipes de l'unité malgré l'animation d'un axe transversal. Le lien inter-équipe et sa visibilité pourraient être renforcés, peut-être par un projet fédérateur.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe BioDémon est l'une des six équipes composant l'UMR. Grâce au dynamisme de ses membres, elle propose un bilan de très haut niveau à travers les contrats de recherche obtenus permettant d'offrir visibilité et reconnaissance internationale sur les différents champs explorés ainsi que sur sa production scientifique, très qualitative. L'environnement favorable fourni par l'équipe aux jeunes chercheurs, doctorants et post-doctorants leur a permis d'y développer leurs recherches avec succès et d'envisager la poursuite de leur carrière dans d'autres institutions.

Dans le cadre du prochain contrat, et à la faveur de l'accueil de nouveaux personnels, l'équipe poursuivra l'exploration des questionnements scientifiques autour de la Biodémographie en intégrant des approches interdisciplinaires, issues des sciences biologiques et sociales, mais adaptera ses objectifs scientifiques en optant pour une organisation fonctionnelle en quatre axes thématiques : (1) La démographie évolutionnaire ; (2) La physiologie de la démographie ; (3) L'anthropologie démographique et bio-culturelle ; et (4) L'épistémologie démographique et anthropologique.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe BioDémon est très structurée et dynamique, ce qui lui permet de jouir d'un bon rayonnement à l'international. Cette reconnaissance parmi ses pairs pourrait s'enraciner dans des formations dédiées où chercheurs français et internationaux pourraient, au niveau Master, partager leur savoir et leur expertise. De la même manière, les institutions manquent actuellement d'experts de qualité et l'équipe pourrait, dans la limite de ses compétences et disponibilités, intervenir de manière plus importante auprès des institutions étatiques à l'origine de l'élaboration des lois ou encore des politiques sociales.

**Équipe 4 :** Diversité et évolution culturelles (DivEC) qui devient Diversité, Expressions et Dynamiques des Cultures (DEDYC)

Nom des responsables : Mme Susanne Fürniss (DR CNRS), puis Mesdames Nadia Bélaïdi (DR CNRS), Shelly Massi, responsable adjointe (CR MNHN)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les thématiques de l'équipe sont de questionner et d'analyser la diversité culturelle à partir des spécificités sociales et culturelles, intra- et interspécifiques et d'une approche interdisciplinaire.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

À la suite des recommandations, l'équipe a répondu à la nécessité de consolider la thématique de l'évolution culturelle et son extension au-delà de l'ethnomusicologie, discipline particulièrement active au long du mandat précédent. Les travaux se sont élargis aux langues, aux rites et à la question de la normativité en légistique.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	1
Maîtres de conférences et assimilés	1
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	5
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	8
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	6
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>14</b>
<b>Total personnels</b>	<b>19</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est composée de chercheurs travaillant avec succès depuis plusieurs années en interdisciplinarité, associant des problématiques et des méthodologies complémentaires entre SHS et SDV. Sur ce point, son renforcement récent par l'arrivée de trois chercheuses en SDV est un signe clair de la direction de poursuivre les missions de recherche par ce prisme interdisciplinaire fort. En dépit des mutations et des départs à la retraite (récents ou à venir), on constate le souci de maintenir l'équilibre des forces en présence pour que DYDeC puisse participer avec succès à la dynamique de l'unité.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le premier point fort à mentionner est la très haute qualité des chercheurs et de leurs productions dans leurs disciplines respectives. Pour la majorité d'entre eux, ceci s'explique notamment par leur grande expérience des métiers de la recherche. Leur attention à la diffusion et à la valorisation de leurs travaux est à souligner. À cet égard, on retient la publication du seizième et dernier volume de l'Encyclopédie des Pygmées Aka (2018). Initiée dès 1981, cette somme unique de connaissances profondes du milieu naturel et humain de cette population est un exemple de valeur d'une aventure scientifique et collective conduite sur la longue durée. Le second point fort de l'équipe est à trouver dans la capacité de ses membres à travailler en interdisciplinarité, avec pour socle une appétence commune pour la rigueur scientifique. L'expertise de la catégorisation, le souci de la systématique, la force du comparatisme, le questionnement de la norme en sont les outils. À souligner d'ailleurs les efforts produits par les chercheurs SHS de l'équipe à oser investir les méthodes propres aux SDV — en phylogénie notamment — au bénéfice de leurs recherches propres. C'est fort de ces bases que l'équipe est en capacité de travailler sur des programmes transversaux au sein de l'Unité et en dehors.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le principal point faible de l'équipe réside dans sa difficulté à recruter de nouvelles forces (départ d'une maîtresse de conférences MNHN vers l'université). Certes, l'équipe a accueilli un nouveau chargé de recherches recruté sur concours par le CNRS et a obtenu le rattachement principal d'une chargée de recherches CNRS. Pour conserver un équilibre des ressources humaines par équipe, une professeure, une maîtresse de conférences et une IR issues d'autres équipes SDV de l'unité ont rejoint l'équipe.

À la lecture de la vision prospective de l'équipe, les craintes induites par ce point ne sont pas évoquées, encore moins apaisées. Alors que certaines disciplines ont pu être motrices pour l'équipe jusqu'à présent, qu'en est-il de leur avenir en l'absence de recrutement ? De même, si une tutelle ne répond pas aux demandes réitérées de création de postes, est-ce à l'autre seule d'en assumer la tâche ?

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

Le changement de dénomination de l'équipe correspond à son renforcement en termes de personnels et à sa plus grande diversification disciplinaire. Deux primatologues issues d'une autre équipe de l'unité ainsi qu'une généticienne issue de l'actuel Pôle Interdisciplinarités viennent rejoindre leurs collègues linguistes, anthropologues et ethnomusicologues pour le prochain mandat. Dans ces conditions, la trajectoire de l'équipe porte en elle un vrai potentiel et une dynamique nouvelle sur les questions transversales humains / primates non-humains en tant que groupes sociaux, qu'il s'agisse de communication, de conservation ou encore de diversités culturelles des/entre espèces.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Une première recommandation, à destination de la direction et de la co-direction de l'équipe, serait de veiller à l'équilibre entre disciplines au service du projet scientifique en partie renouvelé.

Une seconde serait de maintenir avec force les socles qui structurent les conduites de recherche de l'équipe : la systématique, la typologie et la catégorisation au service de l'étude de la diversité, des expressions et des dynamiques des cultures.

Une troisième concernerait l'attention des personnels de recherche à poursuivre les fructueuses collaborations initiées depuis plusieurs années au sein de l'équipe avec leurs collègues en passe d'être à la retraite ou partis dans d'autres structures en raison d'opportunité d'avancement de carrière.

Une dernière recommandation ne concernerait pas l'équipe DEDyC, mais ses tutelles. Tandis que DEDyC porte un projet scientifique original et ambitieux, il serait légitime d'attendre de la part de ses tutelles — au premier rang desquelles le MNHN — d'en garantir la pérennité en assurant un recrutement à la hauteur des défis portés.

**Équipe 5 :** Ethnoécologie (EE)

Nom des responsables : M. Julien Blanc (MC MNHN), puis M. Nicolas Césard (MC MNHN) et M. Richard Raymond (CR CNRS)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

« Ethnoécologie » est une équipe pluridisciplinaire dont les recherches interrogent les modèles à l'œuvre dans le processus de durabilité, mondialisation, et globalisation. Aux compétences majeures des chercheurs en anthropologie de l'environnement et en ethnoécologie s'ajoutent celles en géographie humaine et en anthropologie du droit permettant une approche transversale des analyses sur la connaissance et les pratiques du vivant. Les approches développées dans l'équipe privilégient l'ethnographie multi-située qui permet de travailler des situations prises dans des mises en relation multi-échelles.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport pointait un certain nombre de recommandations et soulignait la composition de l'équipe, renouvelée depuis à la suite de départs à la retraite et de nouvelles arrivées. Étaient aussi pointés : la gouvernance, l'interaction trop limitée avec les autres équipes de l'UMR, une production scientifique trop francophone et un rayonnement scientifique à l'international limité. Quatre ans plus tard, les tendances sont totalement inversées : l'équipe Espp compte désormais quatre maîtres de conférences et quatre chargés de recherche CNRS et elle se distingue par un nombre important de publications et de communications en anglais dans des revues internationales de haut niveau largement reconnues (*Human Ecology*, *Ambio*, *Current Biology*, *Anthropologica*, *Landscape and urban Planning*). Elle satisfait aux critères de qualités et de reconnaissances scientifiques nationales et internationales. Les collaborations avec les autres équipes de l'UMR (IPE, BioDémon, AGène) et la mobilisation du Plateau de génétique et génomique moléculaire (P2GM) ont été remarquables et l'équipe bénéficie d'une forte dynamique collégiale dans son fonctionnement et dans l'encadrement des étudiants. La qualité des recherches conduites donne lieu à des participations et à des pilotages de projet de recherche au plan national et à l'international dans le cadre du LabEx DRIIHM, de l'ANR MICRORÉGAL, de l'ANR autour des abeilles. Tissé depuis 2021, le périmètre de ces nouvelles collaborations dépasse largement celui de l'UMR et de fortes dynamiques avec des biologistes illustrent positivement la capacité des membres de l'équipe Espp à la recherche interdisciplinaire. Enfin le risque de manque d'HDR a été en partie réglé avec trois soutenances et l'arrivée de quatre doctorants dans l'équipe, ce qui lui insuffle une nouvelle attractivité.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	0
Maîtres de conférences et assimilés	3
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	4
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	8
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	8
Personnels d'appui non permanents	0

Post-doctorants	1
Doctorants	6
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>15</b>
<b>Total personnels</b>	<b>22</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'implication dans la formation est particulièrement soutenue, les liens avec la société sont riches et les actions de valorisation nombreuses sur le territoire métropolitain comme à l'international. Cela se formalise par un rayonnement scientifique important grâce à des invitations dans des laboratoires à l'étranger et des partenariats scientifiques (Indonésie, Égypte, Arabie Saoudite, Royaume-Uni), à des activités de pilotage de la recherche et à une forte dynamique à obtenir des financements sur projets durant ce dernier contrat. Cela irrigue aussi de nombreuses activités d'expertises et de conseil dans des comités de rédaction de revue, des recherches collaboratives, des participations dans le cadre d'institutions en France et à l'étranger, dans des espaces protégés, des observatoires, des fondations et des associations. L'équipe est fortement impliquée dans l'enseignement dans le parcours Sociétés et Biodiversité du Master BEE du MNHN, avec l'Institut de la Transition écologique et l'Observatoire des patrimoines de l'Alliance Sorbonne Université. L'équipe est fortement impliquée dans le montage de journées d'études et dans des réseaux de recherche hors les murs (avec ethno-écologues français ; 2022 prolongement École thématique CNRS Ethnoécologie et Interactions bioculturelles, 2023 réseau thématique ethnoécologie et interactions humains-écosystèmes). Les liens entre chercheurs au sein de l'UMR et avec d'autres institutions encouragent aussi des nombreuses activités de diffusion vers le grand public à travers un investissement important dans la gestion et la valorisation des collections d'anthropologie culturelle du MNHN et dans la mise en œuvre d'expositions temporaires.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe est investie dans des activités de pilotage de réponses à des appels à projets compétitifs. Les membres de l'équipe se distinguent aussi par la qualité et la quantité de leurs interactions avec le monde non académique et la participation à des expertises sur de grands programmes de l'ESCO sur le retour des loups en France et en 2022-23 sur les conditions de viabilité des lynx en France. L'engagement scientifique vis-à-vis des collections d'ethnobotanique du MNHN (sous ensemble de la collection anthropologie culturelle et sous statut légal patrimonial et aussi non patrimonial) est important au sein de l'équipe. Elle est engagée aussi dans le soutien des mastérants et des doctorants. L'identité de cette équipe passe aussi par des activités soutenues de partage de connaissances avec le grand public et le monde non académique par des interventions dans des débats de sociétés, des activités muséales, des conférences grand public.

### Points faibles et risques liés au contexte

Au-delà des difficultés communes aux autres équipes de l'unité Éco-Anthropologie au moment de la COVID 19, le manque de personnel en appui est revenu dans les échanges avec les chercheurs et les doctorants notamment à propos de la gestion des finances de certains projets : ces aspects de gestion sont portés parfois à l'extérieur par d'autres laboratoires et instances de tutelle qui disposent d'une plus forte capacité administrative et en personnels.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

Comme présentées lors des entretiens de la visite sur site, les recherches des membres de l'équipe Espp/EE s'attacheront à documenter les interactions — cognitives, sensibles et pratiques — qui organisent et structurent les relations des groupes humains entre eux avec leur environnement. Elles s'articuleront autour de deux axes : « Agroécosystèmes, aliments et alimentations » et « Conservation et gestion de la biodiversité ». Il est aussi attendu que de nouvelles HDR (3 à 4) viennent renforcer le pôle d'encadrement doctoral.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Les experts du comité saluent le fort investissement et le fonctionnement collégial au sein de sa direction, entre les chercheurs de l'équipe et aussi avec ceux des autres équipes de l'unité Éco-Anthropologie, ce qui permet une répartition des responsabilités, un partage de tâches et une émulation scientifique porteuse de collectifs variés dans leurs formes, leurs approches pluridisciplinaires et leurs thématiques. Même si l'équipe jouit d'une visibilité indiscutable au sein de l'unité sollicitée par des actions transversales avec des chercheurs des autres équipes, le comité ne peut qu'encourager l'équipe Espp/EE à engager pour le prochain contrat des actions visant à se rendre plus lisible, plus visible et à se distinguer plus nettement d'autres d'équipes extérieures qui travaillent sur des thématiques proches, afin de renforcer ce qui fait son « identité », sa « vitrine » et de pointer plus clairement son attractivité dans le paysage scientifique de la recherche et de la formation.

### Équipe 6 :

Interactions primates et environnement (IPE)

Nom des responsables : Mme Cécile Garcia (CR CNRS) et Mme Sabrina Krief (PR MNHN), puis Mme Cécile Garcia (CR CNRS) et M. Victor Narat (CR CNRS)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Le champ d'études de l'équipe IPE, couvrant une diversité phylogénétique des lémuriens aux grands singes, s'étend in situ et ex situ. Les axes de recherche incluent l'adaptation des primates aux variations des ressources, les mécanismes cognitifs liés aux interactions sociales, et la transmission socio-culturelle des connaissances. L'équipe aborde également les défis de la coexistence entre humains et primates non-humains, analysant la flexibilité comportementale face aux transformations d'habitat.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport mettait en évidence le besoin d'un recrutement substantiel pour compenser le nombre limité de permanents, soulignant l'importance des chercheurs associés et des post-doctorants tout en appelant à éviter une dispersion thématique. L'équipe n'avait pas encore sollicité de financement ANR global, malgré des collaborations internationales et des thèmes en santé publique. Les coûts liés à la recherche, l'éloignement des zones d'étude et la nécessité de financements à long terme étaient identifiés comme des défis. Quatre ans plus tard, l'équipe IPE se distingue par un niveau d'excellence soutenu en matière de publications, que ce soit dans des journaux à haut facteur d'impact ou à travers d'excellents articles dans des revues *open-access*. Ces avancées significatives sont le reflet de la qualité et de la pertinence des travaux menés au sein de l'équipe. Il convient de souligner que les recrutements au cours des dernières années ont été remarquables. Cette réussite témoigne de l'attractivité de l'équipe IPE. Entre temps, différents financements substantiels ont été obtenus et notamment une ANR Jeune Chercheuse.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2022

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	1
Maîtres de conférences et assimilés	2
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	4
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	7
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	3
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>3</b>
<b>Total personnels</b>	<b>10</b>



## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe IPE se distingue par son engagement dans des recherches pluridisciplinaires centrées sur la biologie de l'alimentation, la santé, la reproduction, et les processus cognitifs des primates. Les données comportementales et biologiques collectées par l'équipe depuis des années permettent à ses chercheurs de documenter les menaces pesant sur les primates et leurs écosystèmes, ainsi que les processus régissant leur interaction. En parallèle, l'équipe s'engage dans l'enseignement, contribuant à différents programmes universitaires et les chercheurs participent activement aux initiatives transdisciplinaires et aux interactions avec d'autres équipes de l'unité. L'approche collaborative et l'exploration de nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle et le *machine learning*, témoignent de la vision avant-gardiste de l'équipe.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Avec un renforcement RH significatif, l'équipe IPE a réussi à déployer tant la quantité que la qualité de sa production scientifique, évitant à ce jour une trop grande dispersion thématique. Les efforts mis en place pour obtenir des financements se sont concrétisés par de nombreux succès, incluant projet ANR, projets MITI, projets ATM, projet Engie, et financements de thèse en co-encadrement. Malgré les perturbations causées par la pandémie, l'équipe a maintenu des recherches de qualité en s'appuyant sur ses stations de terrain, sur les équipes locales et sur sa longue expérience des sites investis. Enfin, l'engagement de l'équipe à publier dans des revues de rang A, dont certaines généralistes, démontre son aspiration à accroître sa visibilité dans le domaine de la biologie des primates.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe IPE est confrontée à des défis logistiques persistants liés à sa dépendance à des financements extérieurs spécifiques, notamment pour les travaux de terrain. Bien que des avancées substantielles aient été réalisées dans l'obtention de financements, les coûts associés aux missions, à la maintenance des stations de recherche et aux salaires des aides de terrain demeurent des préoccupations. Comme pour les autres équipes, le goulot d'étranglement administratif de l'unité (à considérer comme une unité sous-dotée malgré un fort investissement et de grandes capacités de ses collaboratrices) est une contrainte forte à l'organisation de missions scientifiques. Par ailleurs, comme souligné par l'équipe dans le DAE et confirmé lors des entretiens le manque de PAR ne permet à l'UMR et à ses équipes pas d'exprimer au mieux leurs qualités.

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire de l'équipe IPE révèle une évolution positive et dynamique depuis la dernière évaluation. L'augmentation du nombre de ses scientifiques a permis à l'équipe de déployer une production scientifique de qualité tout en évitant pour l'instant une trop grande dispersion thématique. Les succès dans l'obtention de financements témoignent de la reconnaissance croissante de l'équipe et de ses membres dans le domaine de la biologie des primates. Malgré les défis posés par la pandémie, l'équipe a su s'adapter en se montrant résiliente.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le renforcement numérique de l'équipe, tout en étant positif, nécessite une gestion prudente pour éviter une trop grande dispersion thématique à l'avenir, et maintenir la cohérence des objectifs de recherche. Bien que les nouveaux financements permettent de nouveaux développements, des solutions durables pour assurer la pérennité financière des travaux de terrain et des stations de recherche sont nécessaires. Sont également cardinaux, les investissements des tutelles dans davantage de personnels techniques pour l'équipe ainsi que des ressources administratives renforcées permettant l'organisation des missions de terrain et la gestion des projets de manière plus fluide.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 09 novembre 2023 à 08h45

**Fin :** 09 novembre 2023 à 17h05

**Entretiens réalisés : en présentiel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS



**Déroulé des entretiens en présentiel du laboratoire d'éco-anthropologie (EA 7206)**

**Le 9/11/2023**

**Tutelles :** UPC, MNHN, CNRS

**Déposant : MNHN**

### CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024 - VAGUE D

#### Composition du comité de visite :

**Présidente :**

Isabelle Bianquis

**Expert(e)s :**

Nadir Alvarez  
Salomé Deboos  
Christelle Lahaye  
Sophie Laligant  
Pierre Magniez  
Christine Keyser  
Mohamed Hammoud  
Olivier Tourny

**Conseiller scientifique,** Laurence Pourchez  
HCERES, SHS Domaine 3, **Le monde social et sa diversité :**

Lieu des entretiens : Musée de l'Homme, place du Trocadéro, Paris

- |              |                                                                                                                     |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8h45 – 9h00  | <b>Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique</b>                  |
| 9h00 – 9h30  | Entretien à huis-clos avec la <b>direction du laboratoire</b>                                                       |
| 9h30 – 10h10 | Entretien à huis clos avec les <b>personnels d'appui à la recherche</b> : ingénieurs, techniciens et administratifs |
| 10h20- 10h50 | Entretien à huis-clos avec les <b>représentants des tutelles</b>                                                    |

- 10h50- 11h**      **Pause**
- 11h – 12h**      Réunion **plénière** en présence de l'ensemble de tous les membres du laboratoire, permanents, émérites, associés et doctorants, post doc, CDD., et représentants des tutelles
- 12h – 13h      Entretien à huis clos avec les **personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires,**
- 13h00 – 14h00**    **PAUSE REPAS**
- 14h00- 14h30    **Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**
- 14h30 – 15h30    Entretien à huis clos avec les **doctorants et post-doctorants, jeunes docteurs, CDD**
- 15h30 – 15h50**    **PAUSE**
- 15h50 – 16h30    Entretien à huis-clos avec la **direction de l'UMR**
- 16h30 – 17h00    **Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**
- 17h05**    **Fin des entretiens en présentiel**

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES



## MUSÉUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE

### Direction de la Recherche

Direction Générale Déléguée à la Recherche, l'Expertise, la Valorisation et l'Enseignement-formation  
(DGD REVE)

57 rue Cuvier - CP 17 - 75231 Paris Cedex 05

Tél. : 33 1 40 79 31 83 - E-mail : cecile.bernard@mnhn.fr

**UNITE** : EA - Éco-anthropologie

#### **SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :**

MNHN - Muséum national d'histoire naturelle,

UP Cité - Université Paris Cité,

CNRS - Centre national de la recherche scientifique

#### **Réponse générale de la tutelle Muséum au rapport d'évaluation :**

D2025-EV-0753494R-DER-ER-DER-PUR250024283-SHS3-EA-RT

Le Muséum souhaite faire quelques commentaires, même si le CNRS a choisi de ne pas le faire.

Nous remercions le comité HCERES qui, grâce à un travail approfondi, a mis en avant les grandes qualités de cette unité. Elles tiennent pour le Muséum, tout autant de son fort dynamisme reconnu aux niveaux national et international, que du choix résolument interdisciplinaire et complémentaire intégrant les sciences humaines et sociales et les sciences de la vie, que de son fort investissement dans les cinq composantes de la mission du Muséum (Recherche, collections, enseignement, expertise et diffusion).

Concernant les postes d'enseignants-chercheurs, l'obtention de deux postes lors du dernier quinquennal est une moyenne pour les UMR au sein du département Homme et Environnement. Cependant, vu la taille et le dynamisme de l'unité, il est important de soutenir de futurs recrutements enseignants-chercheurs. Vu le processus spécifique de recrutement, certains profils sont plus difficiles à obtenir, ceux qui concernent l'équipe DIVEC le sont. Une réflexion est menée.

Concernant les PAR, le problème est général au sein du Muséum et dans d'autres organismes de recherche. L'objectif de l'établissement est de simplifier les procédures, notamment dans le cadre de la réorganisation de la chaîne financière et du renforcement de la gestion à l'échelle du département. Ces éléments doivent être travaillés dans le cadre d'une réflexion globale.

Concernant les budgets de base, le Muséum s'est engagé dans un rattrapage de ceux-ci pour les UMR les moins bien dotées dont EA fait partie. Ce rattrapage devrait arriver à son terme en 2025. Il faut aussi noter un soutien fort dans le cadre des appels à projet du département et de la Direction Générale Déléguée à la Recherche, l'Expertise, la Valorisation et l'Enseignement-formation (DGD REVE) qui permet à l'interdisciplinarité de se construire et se déployer.

Concernant les professeurs invités, le Muséum a choisi de concentrer ses moyens sur les collections. L'implication forte d'Eco-anthropologie dans les collections d'anthropologie biologique et d'anthropologie culturelle (deux responsables de collection) permettront d'inviter plus de professeurs.

Concernant le lien entre le site du Musée de l'Homme et celui du Jardin des plantes, le Muséum y est particulièrement attentif. Ceci est possible en s'appuyant notamment sur les cinq composantes de la

mission du Muséum. L'intérêt porté à l'expertise est une opportunité intéressante, tout comme l'enseignement qui bénéficie d'un fort engagement des collègues. Le département Homme et Environnement a pour ambition de réduire ce sentiment d'éloignement et de permettre à toutes les unités d'être très visibles au sein des activités du Muséum. Ainsi, les membres d'Eco-anthropologie sont toujours mis en avant lors de toutes les demandes (Manifestes, communication, réseaux sociaux...).

C. Bernard  
Directrice de la Recherche, DGD-REVE



Le Président

Paris, le 29 janvier 2024

HCERES  
2 rue Albert Einstein  
75013 Paris

**Objet : Rapport d'évaluation de l'unité DER-PUR250024283 - EA - Eco-Anthropologie**

L'Université Paris Cité (UPCité) a pris connaissance du rapport d'évaluation de l'Unité de Recherche EA - ECO-Anthropologie pour laquelle elle est tutelle secondaire.

Ce rapport a été lu avec attention par la direction de l'unité, le vice-doyen recherche et le doyen de la Faculté de Santé d'UPCité, dont vous trouverez le courrier joint, par la vice-présidente recherche d'UPCité et par moi-même.

Je remercie le comité pour la qualité de son évaluation et n'ai pas d'observations d'ordre général supplémentaires à apporter.

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



Edouard Kaminski



Référence  
MC/NE/EB/2024-004

**Faculté des Sciences**  
**Université Paris Cité**  
5 rue Thomas Mann  
75013 Paris

Objet : Dossier DER-PUR250024283- Évaluation HCERES de l'UMR 7206 EA - Retour Tutelle Université Paris Cité

Chères et Chers Collègues,

Nous souhaitons par ce courrier remercier les membres du comité de visite pour le temps qu'ils ont consacré à l'évaluation de l'unité EA (Eco-Anthropologie), ainsi que pour leur écoute et le travail considérable qu'ils ont accompli.

La Faculté des Sciences est fière de compter EA parmi ses unités de recherche et rappelle la grande qualité de la recherche menée par tous les membres du laboratoire.

Après lecture du rapport provisoire d'évaluation de l'UMR 7206 EA, la Faculté des Sciences ne souhaite ajouter ni remarques générales ni remarques factuelles.

La direction de l'unité souhaite faire des remarques qu'elle a transmise au MNHN qui est la tutelle dépositaire.

En vous priant, chères et chers collègues, d'accepter nos chaleureuses salutations

Maximilien CAZAYOUS  
Doyen  
Faculté des Sciences  
Université Paris Cité



Nathalie EISENBAUM  
Vice-Doyenne recherche Faculté  
des Sciences  
Université Paris Cité



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)

