

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

HNHP – Histoire naturelle de l'Homme  
préhistorique

### SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Muséum national d'histoire naturelle – MNHN

Centre national de la recherche scientifique –  
CNRS

Université de Perpignan Via Domitia – UPVD

---

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

Rapport publié le 20/03/2024



Au nom du comité d'experts :

Sylvie Beyries, présidente du comité

Pour le Hcéres :

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 établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités 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

### **Présidente :**

Mme Sylvie Beyries, CNRS (professeur émérite)

### **Experts :**

Mme Émilie Gauthier, Université de Franche-Comté

M. Xavier Guthertz, Université Paul Valéry-Montpellier 3 (professeur émérite)

M. Jean-Noël Guyodo, Université de Nantes (représentant du CNU)

M. Guillaume Porraz, CNRS (représentant du CoNRS)

Mme Sabine Sorin-Mazouni, CNRS, Lyon (personnel d'appui à la recherche)

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Michel Signoli

## REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

M. Cécile Bernard, Muséum national d'histoire naturelle

M. Samira El Yacoubi, Université de Perpignan Via Domitia

M. Françoise Gourmelon, CNRS

M. Jonathan Pollock, Université de Perpignan Via Domitia.

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Histoire naturelle de l'Homme préhistorique
- Acronyme : HNHP
- Label et numéro : UMR 7194
- Nombre d'équipes : cinq équipes
- Composition de l'équipe de direction : M. Jean-Jacques Bahain, directeur ; M. Gilles Berillon, directeur adjoint (jusqu'en juillet 2023) ; M. Yannick Miras (à partir de juin 2023) ; Mme Marylène Patou-Mathis, directrice adjointe (jusqu'en juin 2021)

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales  
SHS6 Histoire générale du passé et des savoirs

SHS5 Culture et productions culturelles  
SHS7 Espace et relations homme/milieus  
ST3 Sciences de la Terre et de l'Univers

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'UMR 7194 Histoire naturelle de l'homme préhistorique étudie les hommes du passé en analysant leurs adaptations aux fluctuations climatiques et environnementales qui caractérisent l'ère quaternaire et notamment les périodes du Pléistocène et du début de l'Holocène, ainsi que les interactions Hommes-milieus en lien avec les activités humaines à partir du Néolithique. Résolument naturaliste, cette approche biologique et comportementale se développe dans une démarche interdisciplinaire qui mobilise aussi bien des anthropologues, des spécialistes de l'acquisition et de la transformation des matériaux que des environnementalistes. Géographiquement, les terrains d'étude se répartissent principalement en Europe occidentale et orientale et sur d'autres continents : Afrique, Asie, Océanie et Amérique latine.

Les recherches s'organisent autour de cinq équipes :

- DiSco « Dispersions, comportements, et Relations Homme-milieu au Pléistocène inférieur/moyen en Eurasie » ;
- Nomade « Néandertaliens et Hommes anatomiquement modernes : comportements émergents, dynamique culturelle, mobilité territoriale » ;
- PaléoFed « Paléanthropologie : Fonctions, Évolution, Diversité (biologique) » ;
- Past « PAYSAGES, biodiversité et environnements : dynamique Spatio-Temporelle » ;
- PreTrop « Préhistoires en zone tropicale et subtropicale ».

Des thèmes transversaux permettent de créer des synergies entre les équipes

- « Histoire et épistémologie de la Préhistoire » ;
- « Approvisionnement, Transformation, Utilisation et Taphonomie des Matériaux en contexte archéologique » ;
- « Homo sapiens : Origine, Dynamiques des populations, Interactions » ;
- « Origine et évolution des populations humaines au Pléistocène inférieur et moyen ».

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'UMR 7194 Histoire naturelle de l'Homme préhistorique (HNHP) a été créée en 2009 sous la double tutelle du MNHN et du CNRS. Elle est l'héritière d'une longue série de fusions, extinctions et transformations d'unités antérieures, à commencer par l'URA 184, les UMR 9948 et 6569 qui avaient déjà pour intitulé : L'homme préhistorique : son évolution, son milieu, ses activités. À la suite d'une nécessité de fermetures ou de restructurations d'unités de recherches, en 2002 les FRE 2676 Préhistoire et paléanthropologie : peuplements, environnements et comportements et FRE 2677 Les hominidés au Quaternaire. Préhistoire : milieux et comportements ont été créées. Ce sont ces deux FRE qui, sur décision du CNRS, ont fusionné en 2004 pour constituer l'UMR 5198 : les hominidés au Quaternaire : milieux et comportements. En 2009, l'UMR 7194 lui a succédé sous l'intitulé actuel.

En 2014, l'Université de Perpignan Via Domitia (UPVD) est devenue l'une des tutelles de l'UMR lors de l'intégration du personnel scientifique de l'équipe d'accueil « Medi-Terra » ainsi que de l'EPCC, dénommé Centre Européen de Recherches Préhistoriques (CERP), implanté à Tautavel et nouvellement intégré à l'UPVD. En 2021, une convention de partenariat scientifique liant l'UMR à l'Inrap a été par ailleurs finalisée.

HNHP est une UMR multi-site qui comprend quatre implantations principales. Deux sites sont localisés à Paris : le premier au Musée de l'Homme (MdH), lui-même composante du Muséum National d'Histoire Naturelle (MNHN) et le second, par convention passée avec le MNHN, à l'Institut de Paléontologie humaine (IPH), fondation privée créée par la principauté de Monaco. Deux autres sites se trouvent dans les Pyrénées-Orientales, sur le campus UPVD « Moulin à vent » d'une part et au Centre Européen de Recherches Préhistoriques de Tautavel (CERPT)

d'autre part. Une dernière implantation aux Eyzies-de-Tayac-Sireuil (Dordogne) sur le site de l'abri Pataud a fonctionné jusqu'en 2019.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

HNHP est une UMR du département « Homme et Environnement » du Muséum national d'histoire naturelle rattachée à l'institut écologie et environnement (INEE) du CNRS ; elle est également membre du DIPEE Linné. Au sein de l'UPVD, HNHP est rattachée à l'UFR d'Histoire de l'art et d'Archéologie (HAA) et est impliquée dans la fédération de recherche « Énergie et Environnement » (FREE) du CNRS.

Le MNHN étant par ailleurs membre de l'Alliance Sorbonne Universités (ASU), l'HNHP bénéficie, comme les autres UMR du MNHN, de l'Idex SUPER. L'HNHP s'inscrit dans les travaux des observatoires et initiatives mis en place par l'ASU, tels que l'Observatoire du Patrimoine (OPUS) ou l'Initiative Biodiversité, Évolution, Écologie, Société (IBEES), et peut ainsi bénéficier de structures telles que le SATT Lutec.

HNHP est membre du réseau CAIRN du CNRS et du DIM PAMIR (Région Île-de-France), réseau qui fait suite au DIM MAP (Matériaux anciens et patrimoniaux) auquel participait l'UMR.

La partie pyrénéenne d'HNHP participe au défi-clé « Science du Passé » de la région Occitanie.

Les membres de l'UMR sont également impliqués dans de nombreux programmes et projets nationaux ou internationaux au sein de différents groupements (GDR, IRN, IRL et IRP, PCR, PRC, etc.).

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

| Catégories de personnel  | Effectifs  |
|--|------------|
| Professeurs et assimilés   | 5          |
| Maîtres de conférences et assimilés                              | 20         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 6          |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 7          |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 31         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>69</b>  |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 5          |
| Personnels d'appui non permanents                                | 5          |
| Post-doctorants  | 4          |
| Doctorants   | 24         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>38</b>  |
| <b>Total personnels</b>  | <b>107</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       |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| MNHN                    | 20        | 0         | 13        |
| CNRS                    | 0         | 13        | 6         |
| UPVD                    | 5         | 0         | 10        |
| Autres                  | 0         | 0         | 4         |
| <b>Total personnels</b> | <b>25</b> | <b>13</b> | <b>33</b> |

## AVIS GLOBAL

L'UMR 7194, dénommée : Histoire Naturelle de l'Homme Préhistorique (HNHP), créée en 2009, est détentrice d'un important héritage scientifique porté, au fil des ans et des restructurations, par des unités successives qui ont toutes eu pour objectif d'étudier l'humanité préhistorique et son évolution durant le Quaternaire à travers une approche résolument naturaliste. Cette posture caractérise en effet fortement l'UMR HNHP et la distingue d'autres approches plus inscrites dans une démarche culturaliste. Pour optimiser cette orientation, l'unité a su mettre en place une forte interdisciplinarité entre anthropologues, spécialistes des productions matérielles et environnementalistes. Les recherches sont organisées sur la base de cinq équipes qui seront réduites à quatre dans le prochain contrat quinquennal selon une démarche volontaire tout à fait justifiée. La production de connaissances s'appuie fortement sur la réunion de nombreuses données primaires issues d'un ensemble important d'opérations de terrain réparties sur plusieurs continents et sur un équipement scientifique adapté et performant réparti au sein de plusieurs plateaux sur les différents sites où cette unité est implantée. Engagée dans des recherches de haut niveau à travers un large spectre de thématiques avec, à la clé, des résultats scientifiques significatifs publiés régulièrement dans des supports à facteur d'impact élevé, cette unité peut clairement s'afficher comme incontournable dans le champ international de la Préhistoire et de la Paléanthropologie. Ce positionnement est conforté à la fois par le fort enjeu des sujets de recherche qu'explorent les équipes de l'unité : peuplements anciens de l'Europe et de la Méditerranée, évolution de l'homme en Afrique, premiers peuplements asiatiques et sud-américains et par des opérations de terrain qui entraînent de nombreuses collaborations avec des chercheurs et des institutions étrangères. Son adossement au Muséum national d'histoire naturelle, institution à laquelle appartiennent plusieurs membres de l'unité, et l'hébergement de plusieurs d'entre eux à la fondation Institut de Paléontologie Humaine (IPH) ainsi que l'implantation par le biais du CERP sur le site de Tautavel (Pyrénées-Orientales) ont permis à cette unité de développer un volet spécifique de l'activité scientifique : l'étude, la conservation et la valorisation d'importantes collections archéologiques et paléontologiques détenues par ces institutions. Cette valorisation est largement tournée vers le grand public, notamment par le biais d'expositions qui bénéficient d'une bonne audience. Sur le plan des ressources, HNHP se révèle particulièrement performante dans son recours aux AAP, très souvent couronné de succès, qu'il s'agisse de financements nationaux, européens ou internationaux. L'équipe de direction a su, ces dernières années, aborder avec attention les points de difficulté en matière de synergie principalement liés à la dispersion des effectifs sur plusieurs sites. Elle a aussi contribué à mieux définir la fonction de chaque agent, toutes catégories confondues. La gestion de la pandémie par la direction et les membres du laboratoire a permis un soutien efficace des doctorants afin qu'ils puissent respecter les délais de thèse peu flexibles imposés par le Muséum.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

À la suite de la précédente évaluation du Hcéres en 2018, l'unité a mené une réflexion sur la totalité des recommandations du comité de visite.

Plusieurs points ont été améliorés : la production scientifique a quasiment doublé pour un nombre de chercheurs constant ; un effort notable a été porté sur les revues à fort facteur d'impact ; poussée par la gouvernance de l'unité, la réponse aux appels à projets (internationaux, nationaux, locaux) s'est considérablement développée et la collaboration avec les différentes cellules d'aide à montages de projets a permis un taux de réussite important ; l'auto-bilan à mi-parcours, encadrant mieux les orientations scientifiques, a aussi participé à ces succès ; le fléchage budgétaire de certaines actions a aidé les jeunes chercheurs dans leurs travaux et dynamisé certaines orientations scientifiques ; le taux de HDR a été largement augmenté avec onze nouveaux diplômés (le taux de chercheurs HDR est aujourd'hui de 45 %).

En ce qui concerne les interactions avec l'environnement institutionnel, la demande portait sur les modalités et le taux d'implication des agents de l'unité dans la vie du MNHN qui n'étaient alors guère explicités. Les réponses apportées aujourd'hui dans le DAE montrent une forte implication au moins dans deux domaines : la gestion des collections et la communication tous publics. Quant à la participation aux instances de direction et de gestion du MNHN, elle est bien mentionnée dans le présent DAE mais peu explicitée.

Quelques points n'ont pas été totalement résolus, en particulier la gestion du pôle documentaire de l'IPH ; ce point se heurte à un problème budgétaire lié pour partie au statut de l'établissement. En ce qui concerne les locaux de recherche de ce même établissement, qui présentaient des insuffisances en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité de vie au travail et de mises aux normes, les problèmes ne sont pas totalement résolus. Cependant, une convention signée avec la fondation en 2021 a permis quelques améliorations notamment en ce qui concerne la réorganisation des locaux.

Malgré une implication de la direction de l'UMR et des responsables d'équipe, l'avancement de carrière des ITA n'est toujours pas satisfaisant.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

L'ambition de l'UMR, durant le prochain mandat, est de maintenir des disciplines rares et émergentes en continuant à développer une recherche pluridisciplinaire avec des aspects environnementalistes et culturalistes. Si le contrat qui se termine a vu la création de PaleoFed, équipe particulièrement dynamique, le prochain contrat verra la fusion de deux équipes (COME), regroupant ainsi les recherches sur les comportements humains au Quaternaire ; des axes fédérateurs assureront la transversalité entre les équipes. Une restructuration des plateaux techniques accompagnée d'espaces d'échanges devrait dynamiser les interactions entre les différentes recherches et activer des collaborations. L'équipe de direction sera épaulée par un CODIR pour les actions scientifiques et d'un COPIL pour les plateaux techniques. L'épanouissement des personnels est un des objectifs que s'est fixés l'équipe de direction.

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

L'unité HNHP a fait preuve durant la période évaluée d'une incontestable efficacité en termes de recherche et d'obtention de ressources propres en concourant à des AAP. Aucune des équipes de l'unité n'a démerité dans ce domaine : qu'il s'agisse des AAP nationaux (majoritaires) tels que ceux de l'ANR ou du MEAE, mais également européens (ERC) ou internationaux hors Europe (CAPES, ECOS SUD), les moyens obtenus sont importants et ont permis d'optimiser le fonctionnement des projets. D'autres sources ont été sollicitées avec succès : au-delà des crédits obtenus pour les fouilles programmées en France auprès des DRAC-SRA ou des allocations pour les fouilles à l'étranger (MEAE), l'unité a obtenu des aides du secteur privé (Nestlé, Engie, fondation Leakey). Les universités tutelles de l'UMR ou les PRES et Comues, auxquelles elle est liée ont elles aussi bien soutenu les besoins de l'unité (Sorbonne université, UPVD notamment). Les projets de thèses ont dans ce cadre bénéficié d'un excellent taux de financement.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'UMR HNHP a été amenée au cours de ce contrat à relever deux défis inhérents à sa composition et à son organisation : d'une part, cette unité est composée d'agents relevant d'un nombre important de disciplines auxquelles la direction collégiale mise en place a dû être attentive pour que chaque spécialité trouve sa place dans la stratégie scientifique et organisationnelle ; d'autre part, l'existence de quatre sites d'implantation (deux à Paris, deux dans les Pyrénées-Orientales) a nécessité une attention particulière pour maintenir une forte synergie sur le plan de la cohérence, de la complémentarité et de l'interactivité des projets et une prise en compte globale et unitaire de la gestion des ressources humaines et des besoins des personnels, toutes catégories d'emploi comprises. Pour ce faire, l'unité s'est dotée d'une équipe de direction de trois personnes tenant compte de la diversité disciplinaire et d'un conseil d'UMR de seize membres, élus ou nommés, également représentatifs de la diversité disciplinaire et de l'implantation multi-site. Une autre structure a été mise en place, le conseil de gouvernance, composé de la direction, des responsables des cinq équipes et des services communs de soutien à la recherche. Ce dispositif et l'attention soutenue portée par l'équipe de direction à maintenir la cohésion de l'unité ont porté leurs fruits durant la période évaluée. Cet effort doit être poursuivi néanmoins.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

La politique de cette unité pluridisciplinaire et multi-site est excellente dans les thématiques centrées sur l'étude de l'évolution biologique et culturelle des hominines sur la période du Pléistocène ; elle offre à ses différentes tutelles une vision originale de la Préhistoire et s'assure de leur soutien. En matière scientifique, l'unité est très majoritairement orientée vers les AAP : le succès des réponses à ces AAP structure son organisation scientifique en cinq équipes dont deux ont été créées en réponse aux recommandations du Hcéres (en moyenne plus de 80 % du budget total). Elle entretient un partenariat privilégié et conventionné avec l'Inrap, permettant des collaborations bilatérales sur les chantiers de fouille. Une partie importante de ses activités est orientée sur l'étude des gisements et des collections qui en sont issus, générant ainsi des collaborations nationales et internationales.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe est multi-site, ce qui a pu entraîner des difficultés avec les tutelles éloignées, notamment l'Université de Perpignan. Ces problèmes ont été résolus au moment du changement de présidence de cette université. Le succès aux AAP est positif mais il exerce une certaine pression sur les personnels administratifs. La difficulté pour obtenir ou pour maintenir certains postes de chercheurs ou enseignants-chercheurs est aussi préoccupante pour l'unité. Aujourd'hui, cinq enseignants-chercheurs ont plus de 60 ans, quatre chercheurs et cinq personnels d'appui à la recherche sont dans cette situation.

### *2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

En matière de ressources humaines, cette unité dispose d'un très large panel de spécialistes de l'ensemble des disciplines nécessaires à la bonne réalisation des objectifs scientifiques qu'elle s'est fixés. En termes d'équipement scientifique et technique, l'unité dispose de plusieurs plateformes qui répondent aux besoins actuels pour atteindre ces objectifs. Les ressources financières de l'UMR HNHP reposent principalement sur sa capacité à obtenir de nombreux résultats positifs aux nombreux AAP auxquels elle concourt.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité HNHP exerce ses activités au sein de plusieurs sites : au moins deux, voire trois à Paris (Musée de l'Homme, MNHN et IPH) et deux dans les Pyrénées-Orientales (UPVD et CERP de Tautavel). Cette multiplication de sites – les deux principaux pôles étant à distance – peut être une source de difficultés pour la synergie des équipes et pour la gestion partagée et optimisée des équipements scientifiques et techniques (plateformes parfois redondantes).



### *3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Le fonctionnement interne de l'unité, placé sous le signe de la collégialité, révèle un bon dynamisme et l'implication de l'ensemble des agents dans les projets. On retrouve cette volonté dans le projet de restructuration des plateaux techniques qui est venu renforcer la synergie entre les acteurs de ces plateformes disséminées sur trois sites, pour aboutir à un projet clarifiant et fluidifiant leur coordination et leur coopération. Cette dynamique se retrouve dans l'implication du personnel dans des réseaux tels que CAIRN ou le GDR Bioarchéodat.

La convention de partenariat scientifique, signée en 2021 entre l'HNHP et l'Inrap, a permis l'intégration de quatre agents, enrichissant les programmes de recherche et leurs équipes de rattachement par leur expertise scientifique ; l'implication dans la formation et dans l'enseignement se traduit pour certains d'entre eux par une montée en compétences et par la volonté de passer une habilitation.

La signature d'une convention entre le MNHN et l'IPH a permis, d'une part, d'améliorer la sécurisation des locaux de l'IPH (risques d'incendies et chimiques, permanences d'agents de sécurité du MNHN) et, d'autre part, de renforcer les liens entre les deux institutions sur le champ scientifique avec l'implication d'agents de l'UMR dans des programmes de recherche de l'IPH et un travail d'identification mené sur les collections.

Le laboratoire s'est récemment investi dans une démarche éco-responsable pour réduire l'empreinte carbone de ses activités de recherches notamment par la création d'un groupe de travail représentant les différents sites et collèges d'HNHP et par la volonté de calculer et de réduire son BGE.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'accompagnement individuel des personnels d'appui à la recherche par la direction doit être renforcé ; les argumentaires des dossiers de carrière doivent être portés par la direction afin d'en augmenter la portée dans le cadre des demandes de promotions au choix. Malgré ce point de vigilance, le comité salue les actions concernant l'avancement des agents menées par la direction auprès des tutelles.

Compte tenu de l'engagement et des responsabilités du personnel ITA dans les plateaux techniques ainsi que leur participation dans de nombreuses publications, le comité ne peut que les inciter à suivre des formations de préparation aux concours et à se présenter aux campagnes de promotion interne.

Le comité lance un point de vigilance à propos du personnel d'appui à la recherche dont la charge de travail s'accroît avec l'augmentation des AAP, cela sans reconnaissance professionnelle. Le comité relaie ici la direction dans son inquiétude face à la perte d'attractivité des fonctions supports au sein du laboratoire.

Des améliorations conséquentes ont été apportées en matière de sécurisation des locaux de l'IPH mais des efforts restent à poursuivre concernant la qualité de vie au travail, notamment par la mise en œuvre du projet commun entre le Muséum et la Fondation de l'IPH pour la création d'un espace de convivialité.

Un agent de l'UMR est mis à disposition au sein de la bibliothèque de l'IPH, ce qui assure un accès au fonds ancien pour les membres du laboratoire. Il faudrait veiller à clarifier cette situation, en l'intégrant dans la convention liant le MNHN et l'IPH.

L'unité est attractive mais il faudra veiller à une bonne gestion des espaces sur des sites très contraints et éviter l'attribution de bureaux temporaires pour le personnel de l'Inrap qui doit être pleinement associé à la vie du laboratoire.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

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

Le rayonnement scientifique de l'unité est incontestable et se justifie pleinement si l'on considère les résultats obtenus par l'exploitation des données primaires extraites de sites-clés dont l'étude est le fait des membres des différentes équipes qui composent cette unité. Ces données et leur interprétation sont replacées dans des problématiques à fort enjeu d'intérêt international, en particulier en ce qui concerne l'origine et la dynamique des premiers peuplements humains sur les différents continents et les interactions homme-environnement naturel sur le temps long.

- 1/ *L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*
- 2/ *L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*
- 3/ *L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*
- 4/ *L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

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

La pluridisciplinarité affichée, la qualité des plateaux techniques et l'expertise des personnels qui les font fonctionner permettent à l'unité de mettre en place de nombreuses collaborations internationales. Durant le contrat qui se termine, les ERC et l'ensemble des autres contrats internationaux obtenus attestent la qualité de la recherche proposée.

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

La multiplication des équipements devrait entraîner, à terme, une mutualisation incontournable des plateaux techniques. Cette mutualisation doit s'accompagner de postes de personnel de soutien afin que la charge de travail, déjà importante, des personnels existants ne soit pas démultipliée.

### DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

La production scientifique du laboratoire bien répartie entre les équipes est riche et reflète les thèmes de recherche. Le panel de supports est très large et va des publications internationales à comité de lecture aux revues locales. La qualité de la production est remarquable : on note cinq articles dans Nature, 44 dans le Journal of Human Evolution, 22 dans Plos One ainsi que des publications dans des revues libre accès, internationales et à comité de lecture comme Nature communication. Les doctorants contribuent largement à la production de l'unité, puisqu'ils sont associés à la rédaction de près d'un quart des articles publiés dans des revues (23 %) et apparaissent comme premiers auteurs pour la moitié de ces articles. On retrouve avec la même proportion leur participation à des communications dans des congrès où ils communiquent largement sur leurs travaux de recherches puisqu'ils sont premiers auteurs dans presque deux tiers de ces communications. Les personnels d'appui à la recherche sont pleinement associés aux publications puisqu'ils sont co-auteurs de 36 % de la production scientifique du laboratoire.

- 1/ *La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.*
- 2/ *La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement 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. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.*

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

La production scientifique de l'unité est riche et très majoritairement sur des supports à forte lisibilité avec une proportion importante de références en open source.  
La diffusion des connaissances vers le monde non académique par le biais de nombreuses publications est également à souligner.

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

Le comité encourage certains chercheurs/enseignants-chercheurs à publier plus régulièrement et/ou publier en premiers auteurs.

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

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

L'UMR a de larges interactions avec la société et ses acteurs socio-économiques. Ces interactions prennent la forme d'interventions dans les médias (presse écrite, radiophonique et télévisuelle) et auprès du grand public. Par ailleurs, l'unité contribue à la réalisation d'expositions temporaires et conduit des travaux d'expertise auprès d'organismes publics. Les acteurs économiques sont sollicités avec succès pour des copportages de projets et l'obtention de financements à destination des étudiants. L'unité s'inscrit dans un réseau culturel et économique qui recouvre toute la richesse de ses compétences scientifiques et de ses partenariats institutionnels.

- 1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non-académique.*
- 2/ L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 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

L'unité est très impliquée dans la création et l'accompagnement scientifique d'expositions temporaires, en premier lieu avec le Muséum, mais également avec Sorbonne Université et de nombreuses collectivités territoriales. Plusieurs expositions de belle facture ont été réalisées et ont été accompagnées de la réalisation de catalogues, d'interviews dans la presse écrite et radiophonique mais aussi de conférences pour le grand public et les scolaires. Ces expositions s'ancrent dans la diversité des thématiques de l'unité et au plus près des actualités de la société, avec par exemple l'exposition « je mange donc je suis ». Certaines de ces expositions ont pu connaître une itinérance et témoignent bien de la large emprise de l'unité à l'échelle nationale. Cette appétence à diffuser le savoir vers la société civile se retrouve à différents niveaux, depuis la rédaction d'ouvrages grand public (plus d'une vingtaine d'ouvrages au cours de ce contrat) jusqu'aux contributions aux journées patrimoniales (fête de la science, journées européennes de l'Archéologie) et la mise en place de projets de sciences participatives. Les relations au monde économique sont dynamiques, notamment depuis la signature de la convention avec l'Inrap qui a été accompagnée de la mise en place de collaborations stratégiques sur l'enseignement et la recherche ; celles-ci sont associées à la réussite de plusieurs appels à financement. Par ailleurs, l'unité a su obtenir un certain nombre de financements de thèse (contrat Cifre, n=4) et de Master (n=4) en partenariat avec le monde économique (BRGM, Société Eveha) et socio-économique (département de Saône-et-Loire). Enfin, ponctuellement, des expertises ont été réalisées par certains membres de l'unité au bénéfice du service des douanes. Ce bilan très positif se ressent aux différents niveaux organisationnels de l'unité, indépendamment des sites ou des équipes.

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

Le dynamisme de l'unité est réel dans ses relations au monde non académique, dans ses productions à destination du monde culturel, économique et social, ainsi que dans le partage des connaissances avec le grand public. Un point de vigilance pourrait concerner l'implication des équipes à l'international compte tenu de la forte présence des membres de l'unité à l'étranger. Des interactions existent avec les instituts français, les services de coopération culturelle des ambassades et bien sûr avec les institutions locales de recherche et de valorisation, mais les actions des membres de l'unité pourraient gagner en visibilité et être davantage soutenues.

## ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'UMR 7194 HNHP est en partie l'héritière d'une histoire et d'une organisation complexes qui se caractérisaient par de multiples implantations géographiques sous une gouvernance unique avec une histoire institutionnelle qui a connu plusieurs restructurations au fil des années. Le grand mérite de l'équipe actuelle de direction est d'avoir su mettre en place un dispositif cohérent, solide et consensuel permettant de gérer du mieux possible cette complexité pour aboutir aujourd'hui à donner à cette unité une forte cohérence scientifique et organisationnelle et une excellente visibilité à l'international. Le positionnement de l'UMR vis-à-vis de ses tutelles est parfaitement défini et la collaboration avec elles, en particulier avec le MNHN dont relèvent plusieurs agents de l'unité, est excellente. Les relations difficiles avec l'ancienne équipe de direction de l'UPVD, qui avaient entraîné la démission de l'un des directeurs adjoints de l'unité, sont désormais apaisées. De même, les relations conventionnelles avec une des institutions qui héberge en partie l'unité, la fondation IPH, ont été revues et clarifiées.

D'un point de vue scientifique et organisationnel, l'unité a su déceler ces dernières années les points forts et les points faibles de son organisation en cinq équipes et entend procéder pour le prochain quinquennat à une restructuration qui consistera à fusionner les équipes DisCo et Nomade pour créer une nouvelle équipe dénommée COME. Cette dernière regroupera l'ensemble des travaux consacrés aux comportements et à la culture matérielle des hominines d'Europe et de Méditerranée. Comme l'un des prismes importants de l'UMR consiste à récolter des données primaires de toute nature, une importance particulière est accordée à la performance des plateaux techniques permettant de multiples analyses générant des recherches novatrices.

## RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

L'unité HNHP devra continuer à encourager les chercheurs encore non habilités à passer leur HDR. Malgré son remarquable dynamisme, l'équipe PaléoFed demande une attention particulière ; elle doit être renforcée avec un poste de professeur en appui aux chercheurs. L'UMR semble avoir trouvé un équilibre entre les différents sites, notamment grâce à une communication plus opérante ; la gouvernance devra être vigilante pour maintenir cet équilibre afin de garder des relations constructives entre les différents pôles.

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

Aucune recommandation particulière sinon de poursuivre dans la dynamique actuelle.

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

La production scientifique de l'unité est remarquable et de très haut niveau. Cependant, quelques chercheurs devront être attentifs à publier plus régulièrement, notamment en premier auteur.

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

L'implication de l'unité dans la société civile est tout à fait remarquable, notamment en ce qui concerne la valorisation et la diffusion auprès du grand public. L'unité tire le meilleur de son environnement scientifique et institutionnel, en participant à la création d'expositions originales relayées dans les médias et soutenues par une vraie implication des chercheurs. Cette insertion de l'unité dans la société civile se ressent très bien à l'échelle nationale et pourrait gagner en impact à l'échelle internationale, compte tenu de la richesse des opérations qui y sont conduites. Quant à l'inscription de l'unité dans le monde socio-économique, elle est notamment tournée vers le monde de l'archéologie préventive. La récente signature d'une convention avec l'Inrap est en ce sens un élément important qui devrait prendre de nouvelles formes au cours du prochain contrat. L'ouverture vers la société civile est un atout fort de l'unité.

# ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

**Équipe 1 :** Dispersions, comportements, et Relations Homme-milieu au Pléistocène inférieur/moyen en Eurasie – DisCo

Noms des responsables : Mmes Sophie Grégoire et Marie-Hélène Moncel

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe « Dispersions, comportements, et Relations Homme-milieu au Pléistocène inférieur/moyen en Eurasie » (DisCo) se consacre à l'étude des périodes préhistoriques les plus anciennes en Eurasie (1,8 Ma à 200 ka environ). Par une approche pluridisciplinaire croisant l'analyse des comportements de subsistance, des comportements techniques et territoriaux, l'équipe DisCo interroge les peuplements humains dans leurs interactions avec le milieu, en relation avec la diversité et l'évolution biologique des Homininés. Trois axes structurent l'équipe DisCo : 1/ Interactions homme-milieu et développement des premiers systèmes techniques au Pléistocène inférieur avant la chasse ; 2/ Émergence et diversité des comportements techniques, économiques et de subsistance des premiers chasseurs-cueilleurs en Eurasie ; 3/ Devenir des cultures dites « acheuléennes » et émergence des comportements inédits.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe DisCo a évolué depuis l'équipe « Dynamique des premiers peuplements humains ». Deux principales recommandations avaient été soulevées lors de la précédente évaluation : l'ambition des travaux de synthèse, l'affichage dans les collaborations à l'international. Ces deux points ont été améliorés grâce à la mise en place de projets scientifiques fédérateurs financés à l'échelle nationale et européenne. La coordination d'un volume spécial dans le Journal of Human Evolution par l'un des membres de l'équipe DisCo témoigne de cette évolution.

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

| Catégories de personnel  | Effectifs |
|--|-----------|
| Professeurs et assimilés   | 0         |
| Maîtres de conférences et assimilés                              | 4         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 1         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 0         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 4         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>9</b>  |
| 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>12</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe DisCo se positionne comme une référence à l'international et présente un bilan terrain-recherche équilibré. Le récent recrutement d'un maître de conférences en archéozoologie, à l'UPVD, participe du bon équilibre de l'équipe entre ses deux sites ; toutefois, ce recrutement ne vient pas corriger l'impression générale d'un fonctionnement en sous-effectif. L'équipe DisCo se distingue par la richesse de son réseau européen et par sa réussite aux appels à financement (ERC LATEUROPE : why the earliest hominins did occupy Western Europe later than other portions of Eurasia ? (notifiée en 2022, mais utilisable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et courant jusqu'au 31 décembre 2027) ; ANR SCHOPPER : Simulation des comportements des Hommes préhistoriques dans leurs Paléo-Environnements pour la Recherche, 2016-2019 ; ANR NEANDROOTS : 450-350 ka : un seuil dans l'évolution humaine ? Comprendre les racines du monde néandertalien, 2019-2023). Du terrain aux publications, l'équipe est tout à fait dynamique.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe DisCo se positionne comme une des rares équipes françaises travaillant sur les premiers peuplements en Europe et sur l'évolution des sociétés humaines dans la longue durée à l'échelle eurasiatique. Elle ancre ses analyses dans de nombreuses opérations archéologiques et développe des projets percutants à l'échelle nationale et internationale. L'équipe DisCo fait valoir de multiples compétences et collaborations qui alimentent des réflexions croisées sur la culture matérielle, les environnements, les hominins. Ces réflexions s'appuient par ailleurs sur des prises d'initiatives innovantes dans le champ des méthodes. Les dynamiques de publication et de formation sont excellentes.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'effectif de l'équipe DisCo est modeste eu égard à l'ambition chronologique et géographique du projet de recherche. Les collaborations extérieures permettent de pallier cette limite, mais un point de vigilance doit être porté sur la question des recrutements. Par ailleurs, un relatif déséquilibre peut être noté dans les prises d'initiatives scientifiques, conduisant à des avancées à plusieurs vitesses entre les membres de l'équipe en fonction des statuts et des sites d'implantation. Des difficultés au niveau du plateau technique sont anticipées pour la plateforme de Tautavel.

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe DisCo s'est employée avec constance dans l'acquisition des données primaires, la formation et l'encadrement d'étudiants, dans la production et dans l'animation scientifiques.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe DisCo mobilise un champ d'expertises et valorise un patrimoine archéologique qui sont tout à fait exceptionnels. Une attention particulière doit être portée sur la bonne intégration scientifique de l'ensemble du personnel de l'équipe et sur l'encadrement des thèses, notamment au sujet des durées et des financements. Compte tenu de l'importance accordée au travail de terrain et à la qualité des sites étudiés, une réflexion comparative intersites pourrait trouver sa place au sein des thématiques transversales. La nouvelle équipe COME, issue de la fusion des équipes DisCo et Nomade, devrait favoriser la valorisation et l'émulation scientifique sur un certain nombre de sujets pointus (par exemple, les relations homme-animal, les peuplements de l'Afrique).



**Équipe 2 :** Néandertaliens et Hommes anatomiquement modernes : comportements émergents, dynamique culturelle, mobilité territoriale – Nomade

Noms des responsables : M. Stéphane Péan et M. Patrick Paillet depuis le début du contrat en 2019

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe « Néandertaliens et Hommes anatomiquement modernes : comportements émergents, dynamique culturelle, mobilité territoriale » (NOMADE) s'intéresse à l'étude des sociétés néandertaliennes et d'*Homo sapiens* dans leur contexte paléoécologique. Cette équipe aborde la question des comportements de subsistance, des comportements techniques et des comportements symboliques en Europe, en Asie continentale et en Afrique du Nord. Trois axes structurent l'équipe : 1/ Multiplicité du statut des animaux parmi les chasseurs-cueilleurs paléolithiques ; 2/ Comportements et dynamiques territoriales des Néandertaliens et des *Homo sapiens* au Paléolithique ; 3/ Représentations préhistoriques et comportements symboliques durant la Préhistoire.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe Nomade marque une évolution et une continuité depuis l'équipe « Comportements des Néandertaliens et des Hommes anatomiquement modernes replacés dans leur contexte paléoécologique ». Un manque de synergie relevé lors de la précédente évaluation a été corrigé par une restructuration des axes de l'équipe. Par ailleurs, des efforts ont également été réalisés dans l'accompagnement pédagogique, avec une augmentation substantielle des HDR (+3) et du nombre de doctorants (quatre thèses en cours).

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

| Catégories de personnel  | Effectifs |
|--|-----------|
| Professeurs et assimilés   | 0         |
| Maîtres de conférences et assimilés                              | 6         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 0         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 1         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 3         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>10</b> |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 1         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |
| Post-doctorants  | 0         |
| Doctorants   | 4         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>5</b>  |
| <b>Total personnels</b>  | <b>15</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe apporte une vision originale sur les sociétés néandertaliennes et d'hommes anatomiquement modernes, en se positionnant sur l'étude de régions clés et en proposant une approche résolument pluridisciplinaire. La dynamique de publication est excellente, avec une offre variée pour la recherche et vers le grand public. Les membres de l'équipe pilotent ou participent à de nombreux projets à l'échelle nationale et internationale (INQUA Skills enhancement grant, 2018 ; AAP MEAE).

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe Nomade est une équipe résolument pluridisciplinaire qui se positionne sur des thématiques scientifiques à forte visibilité (relations Humain-Animal, trajectoires Néandertal/ Sapiens). Les chercheurs font valoir un fort investissement sur le terrain avec la direction de sites-clés et témoignent d'une solide réflexion méthodologique. L'équipe s'appuie sur un large réseau de collaborateurs à l'échelle nationale et internationale et s'inscrit dans une démarche positive de valorisation et de diffusion de la recherche. Les thématiques initiées dans la diachronie, comme celle sur les techniques bouchères, sont structurantes pour l'avancée des connaissances et la consolidation des échanges au sein de l'équipe.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe Nomade aborde un champ chronologique et thématique très large qui conduit parfois à l'impression d'une addition de forces plutôt que d'une réelle synergie. La relative timidité de ses effectifs constitue un frein dans l'animation scientifique.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe Nomade est organisée en trois axes distincts et des efforts ont été réalisés pour essayer de favoriser les ponts thématiques, ainsi qu'en témoigne l'axe 3.3 « L'homme et l'animal pensé et consommé : du bestiaire à la faune ». L'intégration d'archives du Pléistocène inférieur d'Afrique australe ainsi que l'axe 3.1 sur l'exploitation des matières dures animales ouvrent de nouvelles pistes de développement. Les quatre thèses en cours témoignent d'une volonté d'accompagner la recherche par la formation.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe est dynamique, à commencer par les activités de terrain avec de nombreuses directions de chantiers de fouilles. Un point de vigilance concerne la bonne structuration et valorisation de ces données qui mériteraient d'être soutenues par un personnel dédié d'appui à la recherche. La fusion à venir avec l'équipe DisCo, dans le cadre de la création de la nouvelle équipe COME, devrait permettre de gommer le caractère additionnel des forces de l'équipe et devrait aider à promouvoir la construction d'un discours géoarchéologique autour de l'acquisition des données primaires et la possibilité de répondre avec succès à des AAP de type ANR et même ERC.

**Équipe 3 :** Paléoanthropologie : Fonctions, Évolution, Diversité (biologique) – PALEOFED  
 Sandrine Prat et Dominique Grimaud-Hervé (de janvier 2019 à octobre  
 Noms des responsables : 2022), puis Antoine Balzeau, Christine Verna (jusqu'en décembre 2023) et  
 Aurélien Mounier (depuis janvier 2024)

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les recherches de l'équipe « Paléoanthropologie : Fonctions, Évolution et Diversité (biologique) » (PaléoFED), portent sur l'étude des Hominines et leur évolution, des tout premiers taxons jusqu'aux Hommes anatomiquement modernes. Elles se sont structurées en trois axes thématiques au cours de la période concernée : 1/ Fonctions (locomotion, cognition et mastication) et interactions avec l'environnement (naturel, social et culturel) ; 2/ Évolution, taxonomie et systématique phylogénétique ; 3/ Diversité biologique : variations intra et interspécifiques, diversification géographique.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Cette équipe a été créée en réponse aux points d'attention des tutelles à la suite de la dernière évaluation du Hcéres.

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

| Catégories de personnel  | Effectifs |
|--|-----------|
| Professeurs et assimilés   | 2         |
| Maîtres de conférences et assimilés                              | 2         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 3         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 4         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 1         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>12</b> |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 0         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 3         |
| Post-doctorants  | 1         |
| Doctorants   | 7         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>11</b> |
| <b>Total personnels</b>  | <b>23</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est attractive : sept doctorants ont soutenu pendant le mandat et deux nouveaux chercheurs CNRS ont été intégrés. Les membres assurent la direction ou la codirection de 43 projets divers et variés : portage de trois projets ANR (ANR HOMTECH : HOMinin TECHNOlogy Cognition, motricity and behaviour of the first stone-tool makers, 2018-2022 ; ANR HOBIS : Bipédies des Hominines : Analyse de la marche bipède des Hominines par la Morphologie Fonctionnelle Spécimen-Spécifique, 2018-2022 ; ANR PALEOBRAIN : Ressusciter le cerveau d'Homo erectus et des Néandertaliens, 2021-2025), trois projets auprès du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, huit projets financés par le CNRS, de projets auprès d'instances régionales (deux du DIM MAP), institutionnelles (trois de Sorbonne Université) et 12 financés par le MNHN. Les chercheurs de l'équipe participent aussi à quatre projets internationaux, dont deux ERC. D'autres financements ont été obtenus pour des campagnes de terrain et l'organisation de fouilles (National Geographic Society, fondation Fyssen, collectivités locales...). Enfin, d'autres projets ont été déposés sans succès auprès de gros financeurs nationaux (ANR, cinq projets non retenus) et internationaux (deux projets soumis à l'ERC).

## Points forts et possibilités liées au contexte

Bien que récemment constituée, cette équipe est très bien positionnée au sein de la recherche nationale et internationale avec une bonne stratégie de publication et un investissement au sein de revues Open Diamant. Le rythme de publication est très bon avec une moyenne de trois articles/an/chercheur (193 articles dans des revues à comité de lecture entre 2017 et 2022). Elle a obtenu plusieurs prix et récompenses dont une médaille d'argent du CNRS.

Particulièrement dynamique, cette équipe a une forte capacité d'autofinancement et va chercher avec succès des financements aussi bien dans des appels à projets (ANR, MAE, CNRS...) qu'auprès de fondations, ou sociétés privées (Fyssen, NGS...).

## Points faibles et risques liés au contexte

Il apparaît un manque flagrant de personnel permanent d'appui à la recherche : il existe actuellement un IE rattaché à l'UPVD, les autres sites bénéficiant d'une succession de CDD. Le ratio chercheurs/enseignants-chercheurs aurait aussi grand besoin d'être amélioré.

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe a été créée au cours du mandat qui s'achève ; elle sera reconduite dans le prochain. Malgré un faible ratio en enseignants-chercheurs et le besoin de pérennisation de personnels d'appui à la recherche, d'excellents résultats ont été obtenus et on ne peut qu'encourager les membres de cette équipe à poursuivre cette trajectoire.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Cette équipe extrêmement performante doit être renforcée rapidement par au moins un poste d'enseignant-chercheur ; actuellement sur les trois professeurs en exercice lors du début du précédent contrat, deux sont émérites et n'ont pas été remplacés.

**Équipe 4 :** PAYSages, biodiversité et environnements : dynamique Spatio-Temporelle – PAST

Noms des responsables : Mme Magali Delmas et M. Vincent Lebreton

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les travaux et recherches développés par les membres de l'équipe « PAYSages, biodiversité et environnements : dynamique Spatio-Temporelle » (PAST) portent sur l'analyse des environnements de l'Homme en évaluant l'impact des différents forçages et en contraignant les différentes échelles stratigraphiques au sein du Quaternaire. Plusieurs paramètres sont analysés (marqueurs stratigraphiques, sédimentaires et isotopiques, assemblages fauniques et micro-botaniques), dans des remplissages sédimentaires en contexte archéologique et des séquences naturelles quaternaires, en s'appuyant essentiellement sur les plateformes analytiques des différents sites de l'unité (IPH, MH, UPVD et CERP).

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a été restructurée en 2014 à la suite de l'intégration des membres de la tutelle UPVD dans l'équipe PHASM devenue PAST en 2019. Les membres de PAST (une vingtaine de permanents) sont répartis sur les quatre sites de l'unité.

L'ampleur des thèmes abordés et des travaux trans-équipes et intersites est considérable.

Un des principaux défis de cette équipe était de montrer sa capacité à maintenir l'éventail analytique performant pour faire face aux nouveaux développements de la recherche. L'unité de l'ensemble tient pour partie grâce aux axes de recherches pluridisciplinaires de PAST et à certaines actions intégratives (par exemple, l'utilisation commune des référentiels environnementaux existants et la constitution de nouveaux référentiels).

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

| Catégories de personnel  | Effectifs |
|--|-----------|
| Professeurs et assimilés   | 2         |
| Maîtres de conférences et assimilés                              | 6         |
| Directeurs de recherche et assimilés                             | 1         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 1         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 11        |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>21</b> |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 2         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 1         |
| Post-doctorants  | 1         |
| Doctorants   | 4         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>8</b>  |
| <b>Total personnels</b>  | <b>29</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

Les recherches pluridisciplinaires sur les environnements et sur la caractérisation des géo-archéo-matériaux du Quaternaire, développées en trois axes au sein de PAST, sont portées par une équipe complémentaire et dynamique. La réponse, avec succès, à des AAP nationaux et internationaux comme porteurs (ANR Color-Sources, ANR Quartz, PHC Utique DYP-AQUA, IRN Polarise, ...) ou partenaires (ANR TransPyr, ANR Eroiseis, ANR Biggame, ...) en sont une très bonne expression.

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe PAST apporte son expertise dans des domaines nombreux et variés : environnements et géo-matériaux du Quaternaire. Les différents plateaux analytiques ainsi que les référentiels (certains nouveaux) et collections de l'unité permettent de porter des travaux trans-équipes et intersites. Les liens avec d'autres institutions, ainsi que le récent conventionnement avec l'Inrap, permettent le développement de nouveaux projets, notamment sur le terrain.

Les membres sont fortement impliqués dans l'administration de la recherche.

La bibliométrie est abondante et de très haute qualité scientifique. Elle repose notamment sur des ouvrages de synthèse et des ACL, publiés avec des co-auteurs internationaux et des personnels d'appui à la recherche publiants.

La parution d'un ouvrage de synthèse sur le massif pyrénéen et de synthèses éclairant les peuplements anciens de l'Eurasie sont des exemples parmi tant d'autres de l'expertise internationalement reconnue de cette équipe. Les retours vers d'autres acteurs de la société (expositions, retour au grand public, etc.) est une démarche constante pour cette équipe au rayonnement scientifique international. L'importance des activités de terrain et des chantiers de fouille (Caune de l'Arago, la Crouzade) est indéniable ; les terrains de fouilles servent aussi d'ancrage à PAST pour assurer la formation des étudiants et sensibiliser le grand public.

## Points faibles et risques liés au contexte

La position des membres, sur les quatre sites géographiques, peut fragiliser la communication directe, ce qui est certes pallié par les outils d'hybridation. Le soutien des tutelles pour des recrutements de personnels d'appui à la recherche et la politique RH (conditions d'installation, équipement, accompagnement des PAR pour promotion) est apprécié. Néanmoins, la démographie vieillissante et le manque de recrutements de jeunes chercheurs pourraient fragiliser l'ensemble.

Une vigilance particulière sur l'immobilier est à apporter (nécessaire restauration de locaux comme priorité).

## Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire est très positive et l'équipe sera reconduite dans le prochain mandat, ce qui lui permettra de développer ses interactions avec l'Inrap et de continuer à s'impliquer dans la gestion des collections.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Les travaux de cette équipe, opérante et dynamique, traduisent son excellent niveau d'expertise dans des champs de compétences variés. Ses membres arrivent aussi à surmonter les difficultés qui pourraient être inhérentes au positionnement géographique multi-site.

Deux points de vigilance pourraient être évoqués : d'une part, la nécessité de veiller aux équipements (qui pourraient être vieillissants ?) et, d'autre part, d'accompagner ou de renforcer le personnel dédié à ces plateaux techniques.

**Équipe 5 :** Préhistoires en zone tropicale et subtropicale – PRÉTROP

Nom des responsables : MM. Antoine Lourdeau et David Pleurdeau

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe PRÉTROP a bâti son projet sur une approche transdisciplinaire de l'évolution biologique et des comportements humains au sein des zones tropicales et subtropicales (Afrique, Asie, Océanie, Amérique latine) pendant la Préhistoire. Les membres de cette équipe ont estimé qu'un certain nombre de paramètres se conjuguent pour permettre la conduite de travaux décloisonnés malgré la grande dispersion géographique des terrains de recherche : ces milieux ont été le berceau de la plupart des hominines ; ils se caractérisent par une grande biodiversité et de fortes interactions biotiques qui ont des conséquences sur les comportements des sociétés. Ces terrains constituent donc un des laboratoires privilégiés pour étudier la diversité des scénarios de peuplement avec un regard critique sur les modèles classiques construits à partir d'une vision trop eurocentrée.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe PRÉTROP n'existait pas en tant que telle dans la précédente organisation par thèmes (équivalent d'équipes) de l'UMR. Ses champs de recherche étaient répartis à travers les différentes thématiques de l'unité. Le précédent rapport soulignait ainsi que si la grande perméabilité des équipes favorisait les échanges, elle avait aussi l'inconvénient de brouiller ce qui se faisait réellement au sein de chaque thème. La constitution de l'équipe PRÉTROP avec le fil conducteur de la thématique de l'évolution des sociétés humaines préhistoriques dans les environnements tropicaux a permis de créer une réelle cohérence scientifique qui lui confère à la fois son originalité et son efficacité. Cela a aussi été l'occasion de fédérer dans un faisceau de réflexions communes les résultats obtenus sur ces multiples terrains de recherche répartis dans des contextes extra-européens.

## 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                             | 1         |
| Chargés de recherche et assimilés                                | 1         |
| Personnels d'appui à la recherche                                | 6         |
| <b>Sous-total personnels permanents en activité</b>              | <b>11</b> |
| Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés | 1         |
| Personnels d'appui non permanents                                | 0         |
| Post-doctorants  | 1         |
| Doctorants   | 5         |
| <b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>          | <b>7</b>  |
| <b>Total personnels</b>  | <b>18</b> |

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe PRÉTROP a su créer une réelle dynamique de recherche autour d'une approche systémique des interrelations entre homme et milieu dans les zones tropicales et subtropicales pendant le Pléistocène et une partie de l'Holocène sur quatre continents. Cette équipe a su mettre en pratique de façon exemplaire les vertus de l'interdisciplinarité en puisant dans ses propres forces et en ouvrant ses activités de recherche aux autres composantes de l'unité. On ne peut que souhaiter que les membres de cette équipe poursuivent dans cette voie.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe Prétrop est née au début du présent contrat.

Les thématiques de recherche couvrent de vastes champs disciplinaires, sur quatre continents, portées par des ressources propres (par appels à projets) plurielles et conséquentes. Les accords avec les partenaires institutionnels internationaux sont une force.

PRÉTROP a organisé ses travaux de recherche en quatre axes bien définis et bien structurés couvrant tous les champs disciplinaires mobilisables pour atteindre ses objectifs scientifiques. En s'appuyant opportunément sur l'AAP Émergence(s) de la Ville de Paris, l'équipe a construit et consolidé sa transversalité, comme en témoigne l'organisation en 2021 du colloque « Préhistoire sous les Tropiques » qui a notamment ouvert d'intéressantes perspectives sur la réflexion épistémologique que doit conduire la discipline. On retiendra également les réponses positives obtenues à des AAP internationaux, hors Europe (ECOS SUD Uruguay, 2018 ; CAPES Brésil-PRINT USP, 2019) et à des AAP du MEAE afin de financer des missions à l'étranger : Namibie, Indonésie, Cambodge, Brésil, Philippines, Irak...

Quant aux publications, les articles dans des revues internationales à comité de lecture sont privilégiés et la diffusion des connaissances vers le monde non académique ainsi que l'encadrement de la recherche soulignent le dynamisme de cette équipe dont le rayonnement scientifique international est incontestable. Dans cette dynamique, une place non négligeable est faite aux travaux des doctorants.

Puisant leur matière dans un nombre ciblé de projets et d'opérations sur quatre continents, chacune apportant un réel éclairage sur les thèmes de recherche développés par l'équipe, ses membres ont produit ces dernières années d'importantes publications sur l'adaptation des hommes préhistoriques aux environnements tropicaux asiatiques humides ou, a contrario, leur comportement dans le cadre aride des régions sèches.

### Points faibles et risques liés au contexte

La prévisible érosion démographique et le taux d'habilités sont des inquiétudes inhérentes à toute équipe d'un tel effectif. Étoffer l'équipe pourrait être une solution.

### Analyse de la trajectoire de l'équipe

On ne peut qu'engager les membres à poursuivre cette belle trajectoire. La volonté d'étendre les interactions vers les autres équipes (publications, etc.) est louable et devrait être profitable.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Plusieurs membres de l'équipe, non encore habilités, compte tenu de leur bilan scientifique présent, sont en mesure de préparer et soutenir une HDR. Le comité ne peut que les inciter à emprunter ce chemin sans tarder.



## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 17 novembre 2023 à 8h30

**Fin :** 17 novembre 2023 à 18h00

**Entretiens réalisés : en présentiel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

#### Lieu amphithéâtre Institut de Paléontologie Humaine

08h30-09h00 **Réunion en huis clos** du comité d'experts

09h15-09h45 **Entretien à huis clos avec la direction de l'unité**

09h45-11h15 **Réunion plénière** en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés (disposant d'une convention), les émérites, les doctorants ainsi que des représentants de partenaires privilégiés de l'unité se décomposant comme suit :

09h45-10h25 **Exposé liminaire par l'unité** (bilan, éléments nouveaux, trajectoire de l'unité, dimension prospective).

10h25-11h15 **Discussion à partir des questions du comité.**

11h15-11h45 Pause

11h45-12h15 **Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles**

12h15-13h45 Pause déjeuner

13h45-14h15 **Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs et les chercheurs statutaires et émérites** (en l'absence de la direction)

14h15-14h45 **Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche**

14h45-15h15 **Entretien à huis clos avec les doctorants et post-doctorants sous contrat**

15h15-15h45 Pause

15h45-16h15 **Entretien à huis clos avec la direction de l'unité** (bilan de la journée, dernières questions)

16h15-18h00 **Réunion à huis clos du comité d'experts** en présence du conseiller scientifique

**NB : Aucune visite des locaux n'est prévue au cours de cette journée**

## 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** : HNHP – Histoire naturelle de l'Homme préhistorique

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

Muséum national d'histoire naturelle – MNHN

Centre national de la recherche scientifique –CNRS

Université de Perpignan Via Domitia – UPVD

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

D2025-EV-0753494R-DER-ER-DER-PUR250024301-SHS6-HNHP-RT

Le Muséum national d'histoire naturelle tient à remercier le comité d'évaluation HCERES de l'UMR 7194 HNHP qui, grâce à un travail approfondi, a mis en avant les grandes qualités de cette unité. Ces qualités tiennent pour le Muséum, tout autant de la singularité de son approche, de son fort dynamisme reconnu aux niveaux national et international, de l'importante production de données primaires issues des nombreuses opérations de terrain, que du choix résolument interdisciplinaire, ou encore de son fort investissement dans les cinq composantes de la mission du Muséum (recherche, collections, enseignement, expertise et diffusion).

Concernant l'hébergement à l'IPH, les questions des locaux, du pôle documentaire ou de la convivialité sont posées. Certaines d'entre-elles (pôle documentaire) seront discutées dans le cadre du renouvellement de la convention liant le Muséum et la Fondation IPH. La signature de la convention en cours a permis la normalisation des discussions entre l'unité et la fondation : des projets communs sont régulièrement menés, notamment pour l'aménagement des locaux et leur sécurisation ou encore le projet d'espace de convivialité soutenu par la Fondation IPH.

Concernant, l'avancement de carrière des PAR, le Muséum est conscient des possibilités limitées d'avancement. L'ouverture de concours permet en partie de pallier ce manque de possibilités. Un travail d'accompagnement et de conseil est réalisé au sein de l'UMR. La formation continue sera davantage prise en compte dans un entretien annuel renforcé sur le positionnement de l'agent et de ses activités dans le collectif de l'unité et sur la caractérisation de ses besoins et de ses demandes. L'encouragement et l'accompagnement aux concours internes ou externes est également important. En maintenant un supérieur hiérarchique au plus proche de l'environnement de travail de l'agent, l'objectif de l'UMR est de tout mettre en œuvre pour assurer à l'agent une évolution de carrière épanouissante. Enfin, La mise en place du pôle d'accompagnement analytique à la recherche (P2AR) prévoit des dispositifs de construction de plannings d'activité et de priorisations, si nécessaires à

l'échelle des plateaux, des pôles transversaux et du comité de pilotage. Cette construction associée à de nouveaux mécanismes de sollicitation des agents d'appui à la recherche, également revus dans le P2AR, devrait apporter des solutions à l'accroissement de la charge de travail. L'ouverture de postes pérennes est en discussion entre les tutelles.

Concernant la multiplication des plateaux techniques et leur nécessaire mutualisation, sur les sites des Pyrénées orientales de l'unité, ils ont été constitués avant l'intégration de l'UPVD et des agents basés au CERP de Tautavel à l'unité. Par ailleurs, les sources de financement et l'implantation géographique des plateaux obligent à ce qu'ils gardent une autonomie, notamment budgétaire, dans leur fonctionnement. Toutefois, une réflexion sera initiée dans le cadre de la mise en place du P2AR, la création de pôles transversaux thématiques regroupant différents plateaux des différents sites de l'unité, animés par des responsables de pôles, afin de décloisonner le fonctionnement des plateaux techniques. Les équipements mi-lourds sont mutualisés, non seulement au sein de l'unité mais également au niveau du Muséum. Par ailleurs, la jouvence des équipements analytiques se réalise grâce au soutien des tutelles.

Concernant l'accroissement de la publication de certains des personnels, le Muséum et l'équipe de direction de l'unité seront vigilants à soutenir les C/EC de l'unité dans ce sens. Par ailleurs, pour l'équipe DisCo, un tiers de l'effectif est constitué de PAR, pleinement intégrés aux programmes de l'équipe, mais moins publiants du fait de leur statut et de leurs responsabilités. Par ailleurs, la politique incitative pour passer l'HDR initiée depuis plusieurs contrats sera poursuivie. Des discussions seront menées avec les collègues non-HDR pour identifier leurs projets de carrière.

Concernant l'équipe Paléofed qui doit être renforcée bien qu'elle fasse preuve d'un remarquable dynamisme, il s'agit d'une équipe disciplinaire alors que les autres équipes sont essentiellement thématiques, ce qui nécessite de trouver le juste équilibre pour insérer ses travaux aux côtés des autres équipes de l'unité. L'affichage d'un poste de professeur doit être une priorité pour cette équipe, suite à un récent départ en retraite et aux nécessités d'enseignements en anthropologie.

Concernant la visibilité des activités de recherche et la communication, l'équipe de direction pour le prochain contrat a proposé dans le nouvel organigramme la création d'une "cellule internationale", destinée à soutenir, structurer et rendre plus visibles les actions à l'international de l'unité. Par ailleurs, les prospectives d'HNHP qui se tiendront en octobre 2024 permettront de renforcer les relations entre les différents sites et pôles en construisant un projet partagé. Les prospectives seront suivies chaque année par les journées annuelles de l'unité. Plusieurs outils de communication en interne, destinés à faciliter la diffusion des informations au sein de l'unité, seront par ailleurs mis en place dès le début du prochain contrat.

C. Bernard  
Directrice de la Recherche, DGD-REVE



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)