

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
URMIS - Unité de recherche migrations et société

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université Paris-Cité - UPC

Université Côte d'Azur - UniCA

Institut de recherche pour le développement -
IRD

Centre national de la recherche scientifique -
CNRS

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2023-2024
VAGUE D

Rapport publié le 11/04/2024



Au nom du comité d'experts :

Andrea Réa, président 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

Président : M. Andrea Rea, Université Libre de Bruxelles, Belgique

Experts : Mme Carole Brugeilles, Université Paris Nanterre (représentante du CNU)
M. Piero Galloro, Université de Lorraine, Metz
M. Abel Kouvouama, Université de Pau et des Pays de l'Adour
Mme Carole Le Cloierec, Centre national de la recherche scientifique – CNRS, Aix-en-Provence (Personnel d'Appui à la Recherche)
Mme Bénédicte Michalon, Centre national de la recherche scientifique - CNRS, Pessac

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Bernard Moizo

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

M. Mathieu Arnoux, Université Paris Cité
Mme Caroline Bodolec, CNRS
M. Noël Dimarcq, Université Côte d'Azur
Mme Mina Kleiche, IRD
Mme Sandrine Maljean-Dubois, CNRS
Mme Muriel Maurice, Université Paris Cité

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Unité de recherche migrations et société
- Acronyme : URMIS
- Label et numéro : UMR 8245 (CNRS) / UMR 205 (IRD)
- Composition de l'équipe de direction : Mme Swanie Potot (directrice), Mme Florence Boyer (directrice adjointe Paris), Mme Marie Lesclingand (directrice adjointe Nice)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales
SHS3 Le Monde social et sa diversité

SHS3_2 Sociologie, Démographie
SHS3_3 Anthropologie et ethnologie
SHS7_1 Géographie
SHS6_2 Histoire
SHS3_1 Science politique

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'URMIS affiche une identité forte et reconnue sur l'étude pluridisciplinaire des migrations, du racisme et des relations interethniques à la totalité des échelles territoriales, du local à l'international. L'unité n'est pas organisée en équipes mais promeut un programme scientifique commun à l'ensemble des travaux de recherche articulé autour de 3 thématiques transversales : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances ». L'animation scientifique se fait principalement par des séminaires auxquels s'ajoutent des discussions et des débats (scientifiques et méthodologiques) organisés dans le cadre de Groupes de recherche (GR) thématiques. Il en existe 10 actuellement mais une évolution est prévue pour le prochain contrat. Les GR rassemblent de 5 à 15 chercheurs de l'unité des deux sites tous statuts confondus (y compris doctorants), avec une alternance entre le distanciel et le présentiel autour d'une sous-thématique.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

La création de l'URMIS date de 1994 par l'Université Paris 7, l'Université Nice Sophia Antipolis et le CNRS avec un statut d'ESA (unité propre de recherche de l'enseignement supérieur associée au CNRS). Elle devient UMR du CNRS en 2000. Suite à la politique d'UMRisation de l'IRD, l'Unité de Recherche Constructions identitaires et mondialisation (URCIM) rejoint l'URMIS en 2008, en lui apportant une dimension internationale avec le développement de partenariats au Sud et en renforçant son caractère pluridisciplinaire. L'URMIS dispose à présent de quatre tutelles : Université Paris-Cité, Université Côte d'Azur, IRD (rattachée au département Société et mondialisation), CNRS (rattachée aux sections 36 et 38), et est hébergée à Paris (Université Paris Cité) et Nice (Université Côte d'Azur).

L'URMIS compte, au 31/12/2022, 111 membres titulaires (48 chercheurs et enseignants-chercheurs de l'une des quatre tutelles de l'unité ; 7 PAR ; 52 doctorants ; et 4 CDD). Ces personnels sont répartis sur deux sites (38 % à Nice ; 62 % à Paris).

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'URMIS est implantée sur deux sites (Paris et Nice), les liens avec l'environnement de recherche se jouent, d'une part, à l'échelle locale, du fait de ses deux implantations universitaires à l'Université Paris-Cité (UPC) et à l'Université Côte d'Azur (UniCA), et, d'autre part, à l'échelle nationale et internationale. Sur le site UPC, l'URMIS est hébergée sur le Campus des Grands Moulins, l'UMR est rattachée à la Faculté Sociétés et Humanités et à l'UFR IHSS (Institut des Humanités Sciences et Sociétés). Plusieurs membres de l'UMR siègent dans les instances de l'IHSS (conseil d'UFR et conseil scientifique) et une titulaire en assure la direction adjointe. Sur le site niçois, l'URMIS est abritée à l'UniCA où elle relève de l'École Universitaire de Recherche (EUR) ODYSSEE (Origines, Dynamiques, Sciences de la Société et de l'Environnement), le directeur est un membre de l'URMIS. Les domaines de recherche de l'URMIS sont partagés avec les 9 autres laboratoires (dont 3 UMR), ils appréhendent les grands enjeux sociétaux et environnementaux multiscalaires sur le temps long : mobilités humaines, perceptions des risques sociétaux, luttes contre les inégalités, discriminations, conflits.

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

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	9
Maîtres de conférences et assimilés	13
Directeurs de recherche et assimilés	6
Chargés de recherche et assimilés	14
Personnels d'appui à la recherche	6
Sous-total personnels permanents en activité	48
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	8
Personnels d'appui non permanents	1
Post-doctorants	0
Doctorants	52
Sous-total personnels non permanents en activité	61
Total personnels	109

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
UNIVERSITÉ PARIS-CITÉ	9	0	1
UNIVERSITÉ COTE D'AZUR	13	0	1
IRD	0	16	1
CNRS	0	3	3
AUTRES	0	1	0
Total personnels	22	20	6

AVIS GLOBAL

L'URMIS est une unité pluridisciplinaire caractérisée par un projet scientifique cohérent. Elle détient une véritable expertise scientifique reconnue en France et à l'international sur les questions migratoires, ethniques et raciales. La reconnaissance de cette expertise s'est accrue au cours des dernières années. La structure administrative de l'unité est complexe en raison de son implantation sur deux sites (Paris et Nice) et ses quatre tutelles. Cependant, l'unité a nettement renforcé ses outils de gouvernance et de pilotage, ce qui a élargi l'efficacité de l'organisation collective. Elle dispose d'une gouvernance qui se veut la plus collégiale et participative possible. La direction est tripartite, composée d'une direction adjointe pour chaque site et d'une direction générale.

L'unité, qui a un long héritage, est fédérée par une culture scientifique forte et un sentiment d'appartenance marqué. Au cours des cinq dernières années, le projet scientifique s'est consolidé autour de 3 thématiques : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances » et de 10 groupes de recherche. L'identité forte de l'URMIS ainsi que ses agendas de recherche et d'enseignement ont encore renforcé son attractivité. Son rayonnement en matière de formation repose en particulier sur les deux Masters que l'unité organise (un en « Sciences sociales parcours Migrations, racisme, altérités » à Paris et un en anglais « Migration studies » à Nice), sur son implication dans 2 Écoles Doctorales et la co-organisation d'une école d'été biannuelle. En matière de recherche, ce même rayonnement est visible par l'accroissement de ses ressources humaines en provenance d'horizons multiples ; le nombre et la qualité des publications ; les succès à des appels à projet (nationaux, internationaux et extra-académiques). L'URMIS s'est dotée d'une véritable politique de soutien au dépôt de projet par la constitution

d'une cellule projet avec deux ingénieurs. Le résultat de cette politique est une augmentation rapide du nombre de succès aux réponses à AAP. Les publications nombreuses et de très grande qualité proposent à la fois des résultats empiriques et des discussions théoriques et épistémologiques. Au cours des dernières années, la politique de soutien à la publication d'articles des doctorants est stratégiquement judicieuse. L'internationalisation des publications est bien assurée, notamment avec la co-publication d'ouvrages avec des partenaires dans le Sud global.

Un travail conséquent a été mené au niveau de l'éthique et la production scientifique de l'unité respecte les principes de la science ouverte. L'unité est aussi très soucieuse de la dissémination des résultats de recherche dans la société, comme le montre la large dissémination des résultats de ses travaux scientifiques auprès du grand public et souvent en lien avec des partenaires variés, issus tant du monde associatif qu'académique et institutionnel.

L'URMIS est fortement féminisée et attentive aux problèmes de genre. La place octroyée aux doctorants, les commissions et les actions qui leur sont dédiées témoignent d'une volonté de les inclure au mieux. Des forces et des moyens ont été mis dans l'application de la réglementation QVT et dans le bien-être au travail des agents. La formation et la nomination d'un agent de prévention (AP) permet une vigilance quant à la mise en œuvre des mesures de sécurité et de prévention des risques professionnels. L'unité a été précurseur dans la réflexion sur l'empreinte carbone de la recherche ; elle a notamment mené une réflexion sur les transports des agents dans leurs activités. Un gros effort a été fait autour du RGPD et des plans de gestion des données pour sensibiliser les collègues.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

1. Le comité estime que les recommandations formulées lors de la précédente évaluation sur l'éthique, l'intégration des doctorants étrangers et l'organisation de l'unité ont été satisfaites.

- La complexité liée aux quatre tutelles — qui peut constituer un atout — mérite une attention continue afin d'en optimiser les opportunités.

- L'unité a multiplié les actions sur les différentes facettes de la recherche en synergie avec ses tutelles, par la promotion de la validation des protocoles de recherche, la sensibilisation de ses membres aux questions d'éthique (propres aux missions de terrain avec un « guide du missionnaire » et la perspective d'un atelier de retour de terrain) et à la mise en œuvre du RGPD. La réflexion dans le cadre de « Sciences avec et pour la société » sur les écritures alternatives participe à la promotion de pratiques scientifiques respectueuses des individus à l'instar de celle sur l'impact environnemental des activités scientifiques (« guide de bonnes pratiques » en préparation).

- Le comité apprécie les avancées sur l'intégration des étudiants étrangers (notamment l'aide à l'obtention de logement), qui bénéficient des actions menées pour améliorer l'insertion des doctorants (protocole et livret d'accueil, rencontre avec la direction de l'UMR, intégration dans les groupes de recherches, salle de convivialité à disposition). Une attention pourrait certainement être portée à leur participation au séminaire organisé entre doctorants.

- Enfin, l'organisation de l'unité a été optimisée par la mise en place d'un triumvirat de direction, une fluidité dans la circulation de l'information et une répartition rationalisée des tâches. L'équipe de gestionnaires et de fonctions supports a été accrue et stabilisée, ce qui renforce les possibilités plus nombreuses et diverses d'accompagnement internes à l'UMR (formation d'un pôle projet).

2. Le rapport des experts de l'évaluation précédente formulait aussi des recommandations relatives à la cohésion scientifique et à l'encadrement doctoral.

- L'organisation en axes et en groupes de recherche semble répondre à cette préoccupation, même si l'articulation entre les deux niveaux n'est pas complètement explicitée dans le DAE.

- Le nombre de doctorants suivis reste variable entre directeurs de thèses, ce qui demande peut-être une politique spécifique de la part de l'UMR.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'URMIS est une unité au projet scientifique cohérent traitant de problématiques sociales majeures et à l'actualité toujours renouvelée. Ses compétences se sont élargies avec l'arrivée depuis 2008 de chercheurs de l'IRD et une ouverture vers les Suds, comme par son déploiement d'une pluridisciplinarité marquée au sein des SHS. Le projet est structuré de manière claire et transversale à l'ensemble de l'unité malgré sa bi-localisation. Il positionne l'UMR comme un acteur-clé de la recherche sur les migrations internationales, l'altérité et les rapports de pouvoir.

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'URMIS sait tirer profit de son environnement et mobiliser les ressources que celui-ci lui procure. L'implantation bisite et la gouvernance par quatre tutelles, si elles génèrent des difficultés intrinsèques, sont transformées en atouts. Les effectifs ont augmenté grâce à la capacité de la direction à utiliser différents leviers de recrutements. Après plusieurs années de baisse, ses ressources propres ont remonté entre 2021 et 2022 grâce à l'effort mené sur les réponses aux AAP.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'URMIS dispose d'une gouvernance qui se veut la plus collégiale et participative possible. La direction est tripartite. Elle est composée d'une direction adjointe pour chaque site et d'une direction générale. L'ensemble des questions qui se posent à la direction sont discutées à trois lors de réunions hebdomadaires. Cette direction s'appuie sur le conseil d'unité et a mis en place des commissions ouvertes à tous, parfois pérennes, parfois ad hoc, pour discuter et valider collectivement des sujets qui font débat. Ce mode de fonctionnement fait consensus au sein de l'unité.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'URMIS est une unité pluridisciplinaire caractérisée par la cohérence thématique et théorique de son projet inscrit dans la longue durée. Elle est fédérée par une culture scientifique forte et un sentiment d'appartenance clairement perceptibles lors de la visite sur site des locaux. Le périmètre porte sur les migrations, les relations interethniques et le racisme, les rapports de pouvoir et les discriminations. L'importance sociale et politique de ces problématiques n'est plus à démontrer et L'URMIS a su développer une position innovante, notamment par le déploiement d'approches constructivistes. L'UMR a choisi de favoriser la transversalité à travers 3 thèmes : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances ». Ce choix est pertinent : il contrebalance l'organisation en deux sites. Ces thèmes ont partiellement changé depuis le précédent contrat et seront maintenus lors du suivant. Ils témoignent de la stabilité de ces thématiques et de leurs évolutions selon les transformations sociales, les progrès de la connaissance et la composition de l'équipe — l'arrivée de l'IRD a mené à un déploiement des recherches vers les Suds. Ces thèmes sont travaillés par 10 groupes de recherche bisites au format souple et évolutif. Ils sont destinés aux réflexions théoriques pointues. L'organisation fait du laboratoire un véritable espace de travail collectif, structuré par des enjeux de fond explicites.

Points faibles et risques liés au contexte

Le DAE mentionne un risque de dispersion avec l'augmentation des effectifs de l'unité. Or la cohérence thématique est un point fort crucial pour l'URMIS, qui lui confère une identité marquée. L'enjeu pour le futur est de maintenir cette cohérence. La direction a mis en œuvre des mesures pour ce faire, qu'elle doit cependant renforcer et combiner avec la nécessité de faire évoluer le projet scientifique en ouvrant de nouveaux chantiers. La création de deux groupes de recherche (« Travail » et « Vivre avec les troubles du territoire ») et la politique de soutien aux approches statistiques vont dans ce sens. Toutefois, la reconduction des thèmes centraux et de la majeure partie des GR pour le prochain contrat semble en dessous du potentiel de renouvellement scientifique **attaché** aux problématiques sociales traitées par l'unité.

L'articulation des deux niveaux de structuration du travail collectif (thèmes transversaux/groupes de recherche) se fait à travers deux séminaires mensuels sur chacun des deux sites et par une assemblée générale au cours de laquelle les avancées des groupes de recherche sont discutées collectivement. L'équipe gagnerait à clarifier les opérations concrètes qu'elle met en œuvre pour faire circuler les connaissances et réflexions entre ces deux niveaux, celles-ci restant trop dans l'implicite.

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 2022, le budget de l'unité est de 764 k€ : 201 k€ de budgets récurrents et 563 k€ de ressources propres. Il permet à l'URMIS de répondre à ses ambitions, et ce, malgré des variations budgétaires d'une année sur l'autre.

L'unité a fait le choix stratégique de mutualiser son budget et de définir des règles précises de redistribution. La répartition du budget est discutée collectivement. La commission budget, la charte budgétaire, les commissions ad hoc sont autant d'outils qui affichent une volonté de la direction d'être la plus ouverte et transparente possible sur ce sujet. Les ressources propres sont multiples et liées aux différents guichets, locaux, nationaux et internationaux (ANR ; programmes européens ; collectivités territoriales ; tutelles de l'unité ; financements externes).

L'unité est administrativement complexe avec sa double localisation et ses quatre tutelles mais la gouvernance établie gère au mieux cette complexité.

L'instauration de procédures normalisées (formulaire missionnaires, livret du missionnaire, livret des doctorants, vademecum sur le montage de projet) a harmonisé le traitement des demandes et garanti la compréhension et l'acceptation du fonctionnement collectif.

L'unité s'est saisie des opportunités de recrutements dans toutes les catégories de personnels. Ses effectifs ont augmenté notamment par l'obtention de 3 postes d'appui à la recherche pérennes.

Points faibles et risques liés au contexte

Outre les importantes ressources propres, le budget est composé de quatre dotations inégales provenant des tutelles. Ces dotations sont mises en commun, sans prise en considération des tutelles des agents, et réparties sur l'année à partir des demandes de l'ensemble des membres de l'unité, doctorants compris. L'absence de délégation globale de gestion (DGG), si elle permet de jouer sur les différences de règles entre tutelles, introduit de la complexité car la gestion financière est morcelée, répartie et administrée par 3 agents. Ce morcèlement budgétaire impose à la direction une grande vigilance.

Il n'existe pas de Dialogue Objectifs Ressource (DOR) entre les tutelles, or celui-ci constitue un excellent outil de gestion et de pilotage pour les unités multi-tutelles.

Le recrutement de deux ingénieurs projets entraîne une augmentation des dépôts de projets depuis deux ans. Un accroissement des réponses aux AAP internationaux viendra prouver toute l'efficacité de ces recrutements.

En matière RH, l'unité a signalé un départ en retraite prochain sur le poste communication-valorisation. Si nous souhaitons que cette unité continue à valoriser ses travaux et ses activités, les tutelles devront absolument veiller à remplacer ce départ.

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

L'unité a nettement renforcé ses outils de gouvernance et de pilotage, ce qui a accru l'efficacité de l'organisation collective. En témoigne par exemple la mise en place d'un plan de continuité et l'obligation d'avoir en permanence sur chacun des sites un PAR et une membre de la direction pour répondre aux urgences et besoins de l'équipe.

L'URMIS est fortement féminisée et attentive aux problèmes de genre comme de statuts, les commissions et actions auprès des doctorants témoignant d'une volonté de les inclure au mieux. Des forces et des moyens ont été mis dans l'application de la réglementation QVT et dans le bien-être au travail des agents. La formation et la nomination d'un agent de prévention (AP) permettent une vigilance dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et de prévention des risques professionnels.

L'unité a été précurseur dans la réflexion sur l'empreinte carbone de la recherche ; elle a notamment mené une réflexion sur les transports des agents dans leurs activités.

Un gros effort a été fait autour du RGPD et des plans de gestion des données pour sensibiliser les collègues. Le sujet est fréquemment abordé en réunion de laboratoire et les expériences des collègues ayant eu à passer par des comités d'éthique pour leurs travaux sont mises au service de la réflexion collective. L'Université Côte d'Azur peut héberger des données sensibles ; des discussions sont en cours avec l'infrastructure Huma-Num.

Points faibles et risques liés au contexte

Le DAE ne fournit de détail sur la formation continue des agents et de la conduite des entretiens de carrières. Les entretiens avec la direction et le personnel d'appui à la recherche (PAR) ont montré que le rattachement des PAR à différentes tutelles et délégations régionales limite les potentielles concurrences entre eux pour les promotions et les avancements de carrière, mais peut compliquer pour la direction la constitution d'une politique globale de soutien aux carrières des personnels.

L'unité souhaite un poste d'ingénieur statisticien dont les fonctions principales seraient de traiter des données statistiques de l'équipe mais aussi d'assurer la gestion et la protection des plans de données, le respect du RGPD et la gestion des archives. Ce profil multifonction, s'il peut répondre aux besoins de l'unité, peut rendre difficile l'avancement de carrière. Une attention particulière devra donc être apportée à la rédaction du profil. Dans l'intervalle, le CNRS a attribué un poste à la mobilité interne.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'attractivité importante du laboratoire repose sur ses rattachements institutionnels, son projet et ses productions nombreuses et diversifiées. Elle est concrétisée par une hausse des effectifs grâce à plusieurs recrutements, à l'intégration de nouveaux membres et à un nombre élevé de doctorants et d'invités. Cette dynamique est adossée à un investissement dans l'amélioration des conditions de travail ; l'accompagnement des personnels dans leurs différentes activités ; la gouvernance, l'implication des membres des deux sites et l'articulation entre direction et personnels administratif et technique. On relève 14 projets ANR, dont 3 portés par l'URMIS (Repairs, CiVYQ, GERICO) et plusieurs programmes européens (1 RISE-PCRD CLAFNET, 1 Network Jean Monet SLAMRANET, 1H2020 Musicol, 1 ERASMUS EUMEDMI).

- 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

1. L'URMIS est une unité attractive. Son rayonnement est repérable par ses ressources humaines en accroissement et qui viennent d'horizons multiples, par le nombre et la qualité des publications, par les succès à des appels à projet (nationaux et extra-académiques surtout). Le laboratoire priorise la conduite et la diffusion de la science vers la société. La formation est un levier indéniable de son attractivité par deux Masters — Sciences sociales parcours Migrations, racisme, altérités à Paris et l'autre en anglais *Migration studies* à Nice — et par l'implication dans deux Écoles Doctorales et la co-organisation d'une école d'été biannuelle. L'UMR rayonne à l'international par la diversité des territoires et des sociétés investis et analysés par ses membres. Si elle maintient ses recherches au Nord, le fort investissement au-delà de l'Europe est lié à la présence de l'IRD et à sa politique de partenariats avec des institutions des pays du Sud qui essaime sur les chercheurs CNRS et les enseignants-chercheurs. Deux actions témoignent de cette politique d'internationalisation : l'adhésion au réseau européen IMISCOE et à l'*Africa-Europe Group for Interdisciplinary Studies*. L'unité réussit au niveau national par sa participation à des réseaux structurants, thématiques (Institut Convergence Migrations, Institut du Genre), ou aréaux (GIS Études africaines en France, Institut des Amériques). Enfin, l'échelle locale témoigne de l'excellente insertion de l'UMR dans son environnement, tant à Paris qu'à Nice. L'accent mis sur la science par et pour la société est emblématique de cet ancrage territorial, qui s'exprime selon des modalités différentes à Nice et Paris.

2. L'unité démontre son implication dans une politique d'accompagnement des personnels dans trois domaines principalement : les candidatures et les recrutements, l'amélioration des conditions de travail (ordinateurs portables, convivialité) et l'adaptation des différentes catégories de personnels à l'évolution de l'environnement professionnel et scientifique (réponses aux appels à projets, science ouverte, sciences pour la société, procédures éthiques et RGPD, impact environnemental). Cette politique passe par la structuration de certaines activités (aide aux candidatures lors des concours CNRS, organisation d'auditions blanches pour les promotions), la rédaction de documents d'appui (livret d'accueil, guide du missionnaire, charte budgétaire afin de limiter et d'apaiser les tensions), la mise en place de protocoles d'accueil notamment des doctorants et de différentes commissions thématiques. La politique d'accompagnement des personnels est soutenue par un ratio favorable entre le nombre de PAR (7) et d'enseignants chercheurs et chercheurs, par la mise en commun de la dotation des différentes tutelles, mais aussi par une organisation propice à la concertation (équipe de direction tripartite avec une référente administrative et une permanence assurée par un membre de la direction ou du personnel PAR). Le DAE montre l'attractivité du laboratoire en matière de formation

doctorale : protocole d'accueil, intégration aux groupes de travail, accompagnement dans la publication de deux textes avant la soutenance (ateliers d'écriture et coécriture avec des titulaires), encouragement à s'impliquer dans l'organisation d'événements scientifiques. La mise en place d'une commission d'encadrement doctoral pour soutenir les directeurs de thèse et le fait de privilégier les thèses financées (70 %) méritent aussi d'être soulignés.

3. L'URMIS s'est dotée d'une véritable politique de soutien au dépôt de projet par la constitution d'une cellule projet avec deux IE. Le résultat de cette politique est une augmentation rapide du nombre de réponses aux AAP. Le projet de vademecum à destination de tous les membres de l'unité jouera certainement un rôle positif sur cette dynamique. Le nombre de projets financés est élevé par rapport au nombre de membres statutaires. L'unité décroche avant tout des projets nationaux (39 financements) et des projets financés dans le cadre du PIA (18), ce qui est favorisé par son rattachement à deux universités Idex et à l'IRD, tutelles qui ont leurs propres AAP.

Le DAE témoigne d'un effort notable de recherche de financements en dehors du monde académique : 16 financements ont été obtenus, soit presque autant que dans le cadre du PIA4. Ce résultat rend compte de l'efficacité de la politique d'ouverture de l'unité sur la société civile et de son engagement dans la science ouverte. L'effort d'internationalisation est incarné par l'obtention de 4 financements européens compétitifs (Marie Curie, ERC, Erasmus) et de 2 financements internationaux hors Europe. Dans le cadre de l'appel à propositions 2016 « RISE » des Actions Marie Sklodowska-Curie (Horizon 2020), le projet SLAFNET (2017-2023, 1 107 000 euros) a permis de structurer un réseau international de recherche, pluridisciplinaire, dédié aux legs de l'esclavage, en Afrique et en Europe.

4. L'UMR a connu un renforcement des compétences techniques. Certaines sont liées à l'accessibilité des travaux et des données scientifiques dans une dynamique de science ouverte (HAL, Horizon, bibliothèque numérique, *open access*). L'UMR souhaite développer un pôle d'archives numériques. D'autres projets sont liés à la diversité des formes de productions scientifiques ou de vulgarisation dans la perspective de « sciences pour la société » : anthropologie visuelle, production sonore, vidéo (webdocumentaire), lettre mensuelle, revue *Appartenances et altérités*, création de jeux. Ces réalisations révèlent une forte volonté et capacité d'innovation dans les formes de production scientifique et de partage des connaissances, dans l'imagination d'écritures alternatives. Elles ont été rendues possibles grâce à une politique active de recrutements (ingénieur en communication et ingénieurs projets). Le souhait de recruter un statisticien reflète la préoccupation de l'unité d'accéder à de nouvelles compétences, ce qui lui donnerait une ampleur plus grande encore. Il ne s'agit pas ici d'opérer un recentrage de l'unité sur le quantitatif, mais de permettre aux collègues qui le souhaitent de mener des recherches plus ambitieuses au plan statistique. Cette évolution semble tout à fait souhaitable au vu du développement récent des recherches par méthodes mixtes dans le champ des migrations, de l'altérité et des rapports de pouvoir.

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

1. Le DAE mentionne le projet de recruter à l'avenir des collègues travaillant sur les Nord(s), ce qui peut être une volonté de ne pas faire de l'URMIS une unité spécialisée au niveau aréal. Cette recherche d'équilibre montre la réflexivité du laboratoire sur ce sujet et conforte le constat que la dispersion géographique des recherches menées au sein de l'unité, autorisée par sa cohérence thématique, ne lui nuit pas. Depuis la rédaction du DAE, l'unité a recruté en 2023 2 nouveaux enseignants-chercheurs travaillant prioritairement sur les migrations dans le Nord.

2. Le DAE éclaire peu certains aspects de la politique d'accompagnement des personnels. Une médiation a été mise en œuvre lors de conflits passés et la communication interne a été améliorée, grâce à des efforts pour favoriser la convivialité et l'intégration de tous les membres. Le projet d'une cellule de prévention et du traitement des RPS est énoncé, sans qu'il soit fait mention d'une politique de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Pour les doctorants, le rapport d'auto-évaluation ne donne guère d'information sur l'organisation des comités de suivi individuel dont l'objectif est aussi de détecter des dysfonctionnements dans l'encadrement doctoral.

La sous-section sur la parité à l'URMIS est extrêmement courte. Le comité a bien compris la complexité des critères pris en considération (statut, tutelles) dans la répartition des responsabilités et des activités collectives. Il insiste cependant sur la nécessité d'être attentif aux carrières féminines (vigilance sur la « monopolisation » par des activités collectives chronophages, soutenir la rédaction des HDR).

Si l'UMR ne compte plus de PAR en CDD et a ainsi réduit la précarité, la place d'autres statuts précaires, telles que les jeunes docteurs, n'est pas très claire. Ils ne sont pas représentés au conseil de laboratoire alors que cela permettrait une prise en compte de leurs besoins. Quelques doutes subsistent aussi sur l'intégration des doctorants qui, certes, ont des activités autonomes (séminaires), mais ne semblent pas toujours informés des politiques qui les concernent (soutien et aides à la publication).

Enfin, en raison probablement des circonstances particulières (Covid 19) et du manque de personnel en cours de mandat, différents pans de la politique d'accompagnement des personnels ont été mis en place tardivement (commission d'encadrement doctoral), voire sont à l'état de projet (atelier retour de terrain, vadémécum sur le montage de projet, réflexion sur l'impact écologique) qu'il convient de concrétiser.

3. La possibilité de répondre à des AAP internes à certaines tutelles peut avoir un effet limitatif sur les efforts faits pour répondre à des AAP plus sélectifs. La forte dimension internationale des recherches est quelque peu en décalage avec le nombre relativement limité de projets internationaux portés par l'unité.

4. L'implantation sur deux sites contribue à l'attractivité de l'unité, mais complique son fonctionnement et sa gouvernance, tout en ne lui permettant pas d'échapper à la problématique fréquente du manque d'espace dédié aux personnels titulaires : il s'agit d'éviter le partage de bureaux, d'accueillir des collègues invités et de garantir de bonnes conditions de travail et d'insertion des doctorants.

La présence de PAR aux compétences variées permet le développement de nombreux projets. Le comité espère que le départ en retraite de l'ingénieur en communication donnera lieu à un recrutement permettant de pérenniser ses activités.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

L'unité dispose d'une excellente production scientifique dans les 3 thèmes structurant ses activités de recherche : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances ». Les publications proposent tant des résultats empiriques que des discussions théoriques et épistémologiques. La production est de très grande qualité et son volume est proportionnel au potentiel de recherche. Au cours des dernières années, la politique de soutien à la publication d'articles des doctorants avant la soutenance de leur thèse est stratégiquement judicieuse. L'internationalisation des publications est bien assurée, notamment avec la co-publication d'ouvrages avec des partenaires dans le Sud global.

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

L'unité s'emploie dans sa politique scientifique à maintenir la cohérence thématique du laboratoire dans toutes les activités de recherche, cela en correspondance avec les fondements théoriques, méthodologiques et épistémologiques présentés en rapport avec les 3 thèmes : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances ».

1. La production scientifique de l'unité est plus que satisfaisante tant en volume qu'en qualité.

La production scientifique satisfait totalement aux critères de qualité. En volume, on recense 802 publications déposées sur HAL durant la période. Selon le portfolio, la répartition est la manière suivante : 59 ouvrages (monographies et éditions scientifiques d'ouvrages collectifs), 19 éditions de numéros spéciaux de revues, 334 articles dans des revues ACL, 161 contributions à des ouvrages collectifs. L'unité fait preuve d'une grande diversification de la production scientifique avec 362 articles publiés dans 215 revues différentes. Les publications sont rédigées dans plusieurs langues : principalement français, anglais et espagnol, mais également portugais, arabe et mandarin.

En ce qui concerne la qualité des publications, des ouvrages contribuent aux débats conceptuels et paradigmatiques des champs d'études de l'unité. On peut citer par exemple les ouvrages suivants : *Antropologia sociocultural y construccion nacional en Cuba y Haiti* ; *Cuba Haiti : engager l'anthropologie anthologie* ; *Sociologie du racisme* ou encore la direction du numéro 42 (2022) de la revue *Emulations*. Revue

des sciences sociales ou encore le numéro 12 (2021) de *Mondi migranti*. Il convient de mentionner aussi l'excellente politique de co-publication avec des partenaires des pays du Sud global.

2. La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.

Les publications couvrent les 3 thèmes de recherche d'URMIS : « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », « Pouvoirs et appartenances ». Elles sont proportionnées au potentiel de recherche de l'unité. Elles paraissent dans des revues disciplinaires et interdisciplinaires. Le temps consacré aux publications est bien moindre pour les enseignants/chercheurs que pour les chercheurs. L'unité a aussi développé une bonne politique incitative pour favoriser la publication d'articles de doctorants. De même, elle soutient la publication collaborative. Parmi les 362 articles de revues, 46 sont signés ou co-signés avec des doctorants (soit 13 %) et parmi les 195 chapitres d'ouvrages, 17 sont signés ou co-signés avec des doctorants (soit 9 %).

3. La production répond aux directives applicables dans ce domaine dans le respect des principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. En matière de science ouverte, il convient de mentionner la création d'une nouvelle revue en ligne : *Appartenances et altérités*, c'est une réactualisation des « Cahiers de l'URMIS », à deux numéros par an. L'internationalisation de cette revue est prise en compte (publications en français et anglais). Il s'agit d'une importante contribution au soutien à la publication de travaux portant sur la race et l'ethnicité.

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

1. Si la production scientifique de l'unité est plus que satisfaisante tant en volume qu'en qualité, la part des ouvrages collectifs reste très importante sans doute au détriment de la direction de numéros spéciaux de revues, singulièrement en anglais dans les revues les plus notées dans le domaine des études migratoires et de l'ethnicité. Toutefois, on remarque une légère augmentation (+ 3 %) de la part des revues (45 % du total) au détriment des ouvrages/chapitres d'ouvrages (32 % du total) contre 42 % - 35 % en 2011-2016. Le volume de publications telles que des ouvrages (monographie) écrits seul ou collectivement est relativement faible, et pourrait être accru. Ces publications pourraient prioritairement viser les collections thématiques de maisons d'édition internationales (Routledge, Palgrave, Springer) pour une meilleure diffusion des résultats de ces recherches.

2. Pour les thématiques « Migrations et circulations », « Les fabriques de l'altérité : questions raciales et discriminations », les publications gagneraient à être proposées dans les revues de référence internationale (*International Migration Review*, *Journal of Ethnic and Migrations Review*, *Ethnic and Racial Studies*, *Migration Studies*, *International migration*, *Journal of Migration Studies*, *Race Ethnicity and Education*, *Ethnicities*, *Journal of International Migration and Integration*). L'accroissement du volume de publications en anglais dans ces revues pourrait être un objectif du prochain quinquennal. L'engagement récent de 3 nouvelles enseignantes-chercheuses qui ont déjà publié ces revues internationales devrait avoir un effet vertueux et permettre d'atteindre facilement cet objectif.

3. Comment réduire les disparités entre les statutaires de l'unité ? La stratégie en la matière n'est pas claire. L'Unité devrait pouvoir se donner une politique de publication en vue de réduire les disparités entre tous les publiants.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Le comité reconnaît l'implication de l'unité dans les activités universitaires à destination du grand public mais également non académiques, que ce soit auprès d'institutions ou de structures issues du monde associatif. C'est autour d'un sujet largement débattu que l'URMIS a su se positionner auprès de la sphère non académique comme un acteur essentiel dans le débat en l'éclairant par la restitution de données et par des analyses rationnelles, basées sur des travaux académiques. L'UMR se pose la question de savoir comment mieux interagir avec ses différents interlocuteurs qui participent aux différentes enquêtes (atelier de réflexion sur les écritures alternatives). C'est dans ce cadre que l'unité développe de nombreux partenariats avec des acteurs non académiques. Cela prend deux formes distinctes : 1/ des formations à l'université et hors université, à titre d'exemples : Université populaire des Grands Moulins Paris-Cité, certificat universitaire « Œuvrer pour l'égalité et contre les discriminations » Université Côte d'Azur Nice, Cours à la maison d'arrêt (2018-2019), DU de formation aux humanités (Prison de Fresnes-Paris), séminaire interdisciplinaire « Enseignement, recherche et création en milieu carcéral » ; 2/ une convention a été signée avec la métropole Nice Côte d'Azur pour former 5 agents, des partenariats avec d'autres services publics à titre d'exemples : La CAF (Nice) dans le cadre de plusieurs travaux de recherches et de projets et l'Université Populaire des Grands Moulins (Paris), des partenariats avec le monde associatif, comme avec l'Association ANORDIE.

- 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'URMIS inscrit ses activités de recherche dans les problématiques sociétales contemporaines et détient une véritable expertise reconnue en France et à l'international sur les questions ethniques et raciales. Les chercheurs se préoccupent de les analyser sur la base des interactions individuelles et collectives que les travaux étudient pour comprendre les processus de catégorisation et d'altérité et les relations de domination.

Les résultats scientifiques sont largement valorisés auprès du grand public et souvent en lien avec des partenaires variés issus tant du monde associatif qu'académique et institutionnel. L'unité s'évertue à propager ses résultats à travers des interfaces et des méthodes multiples : elle passe par des formations comme le Diplôme Universitaire dispensé en maison d'arrêt en relation avec le séminaire interdisciplinaire « Enseignement, recherche et création en milieu carcéral », ou le Certificat Universitaire *Œuvrer pour l'égalité et contre les discriminations*, ainsi qu'une université populaire mise en place dès 2020.

Afin d'ancrer davantage ses actions dans la société civile, l'unité collabore avec le monde associatif sur la base d'un conventionnement. Elle diffuse les connaissances acquises sur les migrations à travers des produits tels que des expositions au musée de l'Homme avec l'École de Condé, mais également sur des thématiques afférentes comme Utopia-Eufemia et la participation à l'élaboration du manifeste du Museum.

Elle a permis la mise en place d'un observatoire des migrations dans les Alpes Maritimes.

L'unité dispose d'une bonne pratique d'investigation de l'espace public à travers les médias, les séances d'intervention tout public, des vidéos et des carnets de recherche.

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

Il serait profitable pour l'URMIS de renforcer son implication et ses activités auprès des décideurs, du monde de l'entreprise et des partenaires associatifs en augmentant les conventionnements pérennes à moyen et long termes.

L'unité joue, dans le monde académique, un rôle moteur dans la formulation de réponses aux problématiques en lien avec les questions de racisation et d'ethnisation et pourrait avoir un impact plus large sur la société en intervenant auprès des publics les plus jeunes hors les murs.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'URMIS est une unité de recherche internationalement connue depuis sa fondation, et précurseur des travaux en sociologie des migrations et de sociologie des races et du racisme. Le changement opéré en 2008 avec l'intégration de l'équipe URCIM de l'IRD a élargi les thématiques et surtout les terrains et leur localisation (France, Europe, Méditerranée, Afrique, Caraïbes, Amérique latine, Asie, Pacifique). Cette ouverture vers le Sud a été un apport essentiel au développement de l'URMIS. Par ailleurs, il s'agit aussi d'une équipe à la pluridisciplinarité affirmée (anthropologie, sociologie, géographie, histoire, sciences politiques, sciences de l'éducation), ce qui a permis l'approfondissement de travaux interdisciplinaires nécessaires à la compréhension des thématiques abordées par l'UMR. Cet élargissement a offert la possibilité de réaliser des recherches comparées. L'unité, malgré une grande diversité interne, démontre sa capacité à tenir une cohérence thématique tout en cherchant à élargir ses références paradigmatiques (intersectionnalité, post-colonialisme). L'intégration de ses membres s'est faite selon une logique de proximité des approches scientifiques, de complémentarité des thématiques et des terrains. Les 3 grands thèmes, migrations et circulations ; la fabrique de l'altérité ; pouvoir et appartenance, sont bien pris en compte depuis les deux derniers renouvellements du quinquennal de l'Unité.

L'unité a choisi de ne pas se structurer en équipes thématiques. Ceci constitue une force qui permet des croisements multiples et ne fige pas l'organisation interne. Les activités de recherche se déroulent aux deux niveaux : celui des 3 grands thèmes de recherche précités et celui des Groupes de recherche. Si ces derniers, les 8 initiaux, plus les 2 nouveaux, couvrent bien les 3 thématiques, l'articulation des niveaux n'est pas toujours très visible. On comprend la volonté de faire émerger des dynamiques communes entre chercheurs en fonction de leurs choix, mais l'agenda de recherche institutionnel de l'URMIS y perd en lisibilité, surtout d'un point de vue externe. L'autonomie laissée aux GR sur leur fonctionnement, les résultats attendus et leur dissémination opacifie un peu la finalité du travail de recherche. Par ailleurs, l'articulation entre les travaux dans les GR mériterait sans doute une clarification. L'un des véritables défis consistera, au regard de la diversité géographique de résidence des membres de l'unité (Paris et Nice), des appartenances disciplinaires et des différentes aires culturelles, à réussir dans le prochain quinquennal à articuler de manière pratique et continue le chapeau commun de l'unité avec les 8 groupes de recherche actuels et les 2 nouveaux.

Le DAE met aussi en évidence que l'inclusion de l'IRD a permis un élargissement des terrains vers les Suds, tout en relevant la nécessité de développer davantage des travaux portant sur les migrants et les circulations dans le Nord. La stratégie poursuivie pour atteindre ce but n'est pas clairement énoncée dans le DAE. Cependant, les 3 recrutés en 2023, présents lors de la visite - 2 spécialistes en *Border studies* et une en matière de santé - apportent une réponse à cette interrogation.

Sur les thématiques de l'unité et des GR, l'URMIS pourrait proposer un agenda plus ambitieux de projets collaboratifs avec des centres de recherche, singulièrement en Europe, notamment à partir d'activités organisées au sein d'IMISCOE et des futurs appels HORIZON (CE). L'unité, en collaboration avec les tutelles, et singulièrement le CNRS, pourrait développer une stratégie de soutien à la constitution de candidatures à des financements ERC (tout particulièrement pour Starting et Consolidator).

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le comité recommande de :

- continuer la politique d'articulation des différents niveaux de réflexion collective en direction des 3 thèmes centraux du projet scientifique afin de rendre le programme commun plus lisible.
- poursuivre l'effort de clarification des renouvellements de paradigmes en cours au sein du projet scientifique.
- veiller au suivi des carrières des personnels d'appui à la recherche et veiller à ce que tous soient évalués par une hiérarchie identique au sein de l'unité afin de renforcer l'esprit d'appartenance à une même équipe.
- veiller à remplacer le départ en retraite de l'ingénieur en communication afin de pérenniser les activités de l'unité.

Pour le futur projet, le comité espère que l'unité pourra bénéficier de la mise en place par ses tutelles du Dialogue Objectifs Ressources afin de disposer d'un outil de pilotage utile pour les tutelles, qui permette un dialogue clair pour cette unité multi-tutelles et multi-sites.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le comité recommande de :

- continuer le travail d'encouragement et de soutien aux dépôts de réponses à des AAP internationaux, en dehors des tutelles de l'unité.
- diversifier les moyens de maintenir l'équilibre aréal des recherches menées dans l'unité, par exemple en poussant les membres à développer davantage d'études comparatives.
- pérenniser et concrétiser tous les projets de politique d'accompagnement des personnels présentés dans le DAE.
- définir une politique de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.
- prêter plus d'attention à l'insertion dans l'UMR des jeunes docteurs, en particulier en situation de précarité, et les aider à s'insérer professionnellement (membre du conseil de l'unité, en garantissant une durée d'association à l'UMR supérieure à trois ans).

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le comité recommande de :

- maintenir la qualité et le volume de publication scientifique des cinq dernières années.
- veiller à publier davantage dans des revues internationales de renom (et en anglais) les résultats des travaux de recherche de l'unité, sur les thématiques de la migration et des rapports ethno-raciaux dans le Nord.
- établir une stratégie permettant de réduire la disparité entre les chercheurs en matière de publication.
- accroître la visibilité et l'attractivité de la nouvelle revue en ligne *Appartenances et altérités*.

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

Le comité recommande de :

- développer des partenariats durables avec des structures patrimoniales telles que le Musée de l'immigration de la Porte Dorée à Paris.
- développer les formations auprès des publics non spécialistes des questions migratoires pour diffuser les connaissances et pour positionner l'URMIS comme ressource potentielle pour les décideurs

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 06 novembre 2023 à 08 h 30

Fin : 06 novembre 2023 à 17 h 30

Entretiens réalisés : en présentiel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

5/11 Dîner de travail du comité + CS

**6/11 Entretien sur site : Université Paris Diderot – Université de Paris,
Bâtiment Olympe de Gouges, place Paul Ricœur, 75013 Paris**

09 h 00 Accueil du comité

09 h 05 - 09 h 20 **Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**

09 h 20 - 09 h 45 Entretien à huis-clos avec la **direction de l'UMR**
Mme Swanie Potot, directrice
Mme Marie Lesclingand DUA
Mme Florence Boyer DUA

09 h 50 - 10 h 30 Entretien à huis clos avec les **représentants des tutelles**
(5mn par tutelle + 20mn échanges)
M Mathieu Arnoux, Université Paris Cité
M Noël Dimarçq, VPR, Université Côte d'Azur
Mme Mina Kleiche, IRD
Mme Sandrine Maljean-Dubois, DAS INSHS, section 36, CNRS
Mme Caroline Bodolec, DAS INSHS, section 38, CNRS
Mme Muriel Maurice, Université Paris cité

10 h 30 - 10 h 40 PAUSE

10 h 45 - 12 h 00 Réunion **plénière** en présence de l'ensemble de tous les membres de l'UR, permanents, émérites, associés et doctorants, post-doc, CDD., et représentants des tutelles

12 h 00 - 12 h 45 Entretien à huis clos avec les **personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires**

12 h 45 - 13 h 00 **Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**

13 h 00 - 14 h 00 PAUSE REPAS

14 h 00 - 14 h 45 Entretien à huis clos avec les **doctorants et post-doctorants, jeunes docteurs, CDD**

14 h 45 - 15 h 15 Entretien à huis clos avec les **personnels d'appui à la recherche** : ingénieurs, techniciens et administratifs

15 h 15 - 15 h 30 PAUSE

15 h 30 - 15 h 50 Entretien à huis-clos avec la **direction de l'UR**
Mme Swanie Potot, directrice
Mme Marie Lesclingand DUA
Mme Florence Boyer DUA

15 h 50 - 16 h 15 **Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**

16 h 15 Fin de la visite sur site

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président

Paris, le 5 février 2024

HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 Paris

Objet : Rapport d'évaluation de l'unité DER-PUR250024349 - URMIS - Unité de recherche migrations et société

Madame, Monsieur

L'Université Paris Cité (UPCité) a pris connaissance du rapport d'évaluation de l'Unité de Recherche **URMIS - Unité de recherche migrations et société**

Présidence

Référence

Pr/DGDRIVE/2023

Affaire suivie par
Christine Debydeal -
DGDRIVE

Adresse

85 boulevard St-Germain
75006 - Paris

Ce rapport a été lu avec attention par la direction de l'unité, dont vous trouverez les remarques factuelles dans le courrier ci-joint, par l'université Côte d'Azur (cf 2 courriers joints : erreurs factuelles, observations d'ordre général), par la vice-doyenne Recherche et le doyen de la Facultés Sociétés & Humanités d'UPCité (cf courrier du Doyen Sylvain Moutier), par la vice-présidente Recherche d'UPCité et par moi-même.

Je vous adresse nos remerciements pour la qualité de ce rapport d'évaluation, et vous informe ne pas avoir d'observations de portée générale supplémentaire à apporter.

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

www.u-paris.fr

Édouard Kaminski



**Direction de la
Recherche, de la
Valorisation et de
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI
Directrice

✉ drvi-recherche@univ-
cotedazur.fr

Nice, le 22 janvier 2024

à l'attention du Haut Conseil à
l'Evaluation de la Recherche
et de l'Enseignement Supérieur

Affaire suivie par :

Mme Delphine ISCAYE
Gestionnaire

☎ 04 89 15 16 44

✉ delphine.iscaye@univ-
cotedazur.fr

Objet : Observations de portée générale

Veillez trouver ci-après les observations de portée générale d'Université Côte d'Azur concernant l'unité **URMIS - Unité de recherche migrations et société**.

Université Côte d'Azur tient à remercier l'ensemble du comité HCERES pour le travail, conséquent et de qualité, d'analyse et d'évaluation des activités de l'unité URMIS. Les appréciations et recommandations du comité sur les différents domaines d'évaluation sont très utiles pour positionner les activités de l'unité et apporter des éléments sur lesquels s'appuyer pour consolider la vision prospective de l'unité.

L'établissement n'a pas d'observations de portée générale à formuler.



Pour le Président d'Université Côte d'Azur
et par délégation,
Le Vice-Président Recherche et Innovation

Ndel DIMARCO

A blue ink signature of Ndel Dimarco, written over a horizontal line.

Université Côte d'Azur
Le Président

Jeanick BRISNWALTER

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

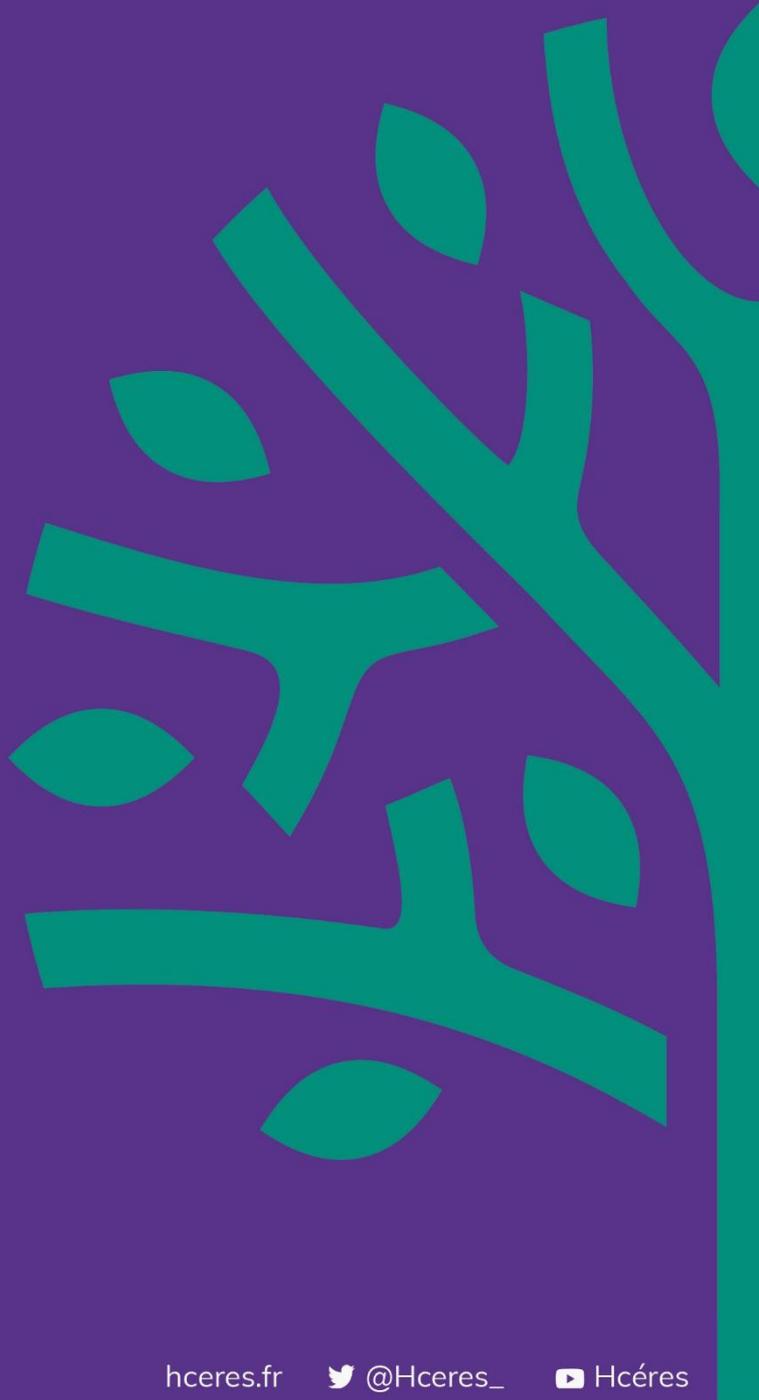
Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

hceres.fr

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

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