



HAL
open science

CRTD - Centre de recherche sur le travail et le développement

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CRTD - Centre de recherche sur le travail et le développement. 2013, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM. hceres-02031308

HAL Id: hceres-02031308

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02031308v1>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :
Centre de recherche sur le travail et le
développement
CRTD
sous tutelle des
établissements et organismes :
Conservatoire National des Arts et Métiers



Novembre 2012



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glaudes



Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2012-2013, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des six critères définis par l'AERES. Elle a été accompagnée d'une appréciation d'ensemble.

NN (non noté) associé à un critère indique que celui-ci est sans objet pour le cas particulier de cette unité ou de cette équipe.

- Critère 1 - C1 : Production et qualité scientifiques ;
- Critère 2 - C2 : Rayonnement et attractivité académique ;
- Critère 3 - C3 : Interaction avec l'environnement social, économique et culturel ;
- Critère 4 - C4 : Organisation et vie de l'unité (ou de l'équipe) ;
- Critère 5 - C5 : Implication dans la formation par la recherche ;
- Critère 6 - C6 : Stratégie et projet à cinq ans.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport et, le cas échéant, ses équipes internes ont obtenu les notes suivantes.

- Notation de l'unité : Centre de recherche sur le travail et le développement

| C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|----|----|----|----|----|
| A | A | A | A | A | A |

- Notation de l'équipe : Ergonomie

| C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|----|----|----|----|----|
| A | A | A+ | NN | NN | NN |

- Notation de l'équipe : Psychologie du Travail et clinique de l'activité

| C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|----|----|----|----|----|
| B | A | A | NN | NN | NN |

- Notation de l'équipe : Psychologie de l'Orientation

| C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 |
|----|----|----|----|----|----|
| B | B | B | NN | NN | NN |



Rapport d'évaluation

| | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Nom de l'unité : | Centre de recherche sur le travail et le développement |
| Acronyme de l'unité : | CRTD |
| Label demandé : | EA |
| N° actuel : | 4132 |
| Nom du directeur (2012-2013) : | M. Pierre FALZON |
| Nom du porteur de projet (2014-2018) : | M. Pierre FALZON |

Membres du comité d'experts

| | |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Président : | M. François DANIELLOU, Bordeaux |
| Experts : | M. Jean-Michel BOUCHEIX, Dijon, (Représentant du CNU) M. Pierre-Yves GILLES, Aix-Marseille M. Guy GIMENEZ, Aix-Marseille M. Jean-Claude MARQUIE, Toulouse |

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M^{me} Annie VINTER

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Antoine BEVORT, Président du comité scientifique

M^{me} Clotilde FERROUD, Directrice de la recherche



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

Le CRTD a été fondé en 2007, regroupant des équipes historiquement situées dans les locaux de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP), 41 rue Gay-Lussac, 75005 Paris. Les réorganisations récentes du Cnam favorisent la cohérence entre laboratoires de recherche, départements d'enseignement, et leur unité géographique.

Équipe de Direction

M. Pierre FALZON, directeur du CRTD ; Equipe 1 : M. Pierre FALZON ; Equipe 2 : M. Yves CLOT ; Equipe 3 : M. Jean-Luc BERNAUD ; Equipe 4 : M. Christophe DEJOURS (pour le contrat écoulé seulement).

Nomenclature AERES

SHS_4 Psychologie

Effectifs de l'unité

| Effectifs de l'unité | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 | 2014-2018 Nombre de producteurs du projet |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 24 | 22 | 19 |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés | | | |
| N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche) | 7 | 6 | |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.), associés | 1 | 1 | 1 |
| N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.) | | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | 1 | 1 |
| TOTAL N1 à N6 | 32 | 30 | 21 |
| Taux de producteurs | 86,4 % | | |



| Effectifs de l'unité | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Doctorants | 58 | |
| Thèses soutenues | 26 | |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité * | | |
| Nombre d'HDR soutenues | 4 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 11 | 9 |

2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CRTD regroupait pendant le contrat précédent quatre équipes sur un même lieu ; trois se réengagent dans le projet. Le regroupement n'est pas artificiel, il correspond à l'existence de véritables préoccupations et références communes sur les concepts de travail et de développement.

L'analyse SWOT proposée par l'unité est soignée. Il existe une volonté de faire émerger des axes clairement identifiés, structurants et fédérateurs.

Les équipes ont une forte stabilité dans la longue durée. Elles développent leurs modèles théoriques et leurs méthodes en réponse à des demandes sociales, sur des questions d'ampleur et d'actualité, telles que par exemple la sécurité du patient, l'activité des concepteurs, la prévention du suicide lié au travail, la prévention des troubles musculosquelettiques, le dialogue social dans l'industrie automobile, la réorganisation des services publics, l'orientation tout au long de la vie. La plupart des recherches sont des recherches-interventions, qui ne se contentent pas de décrire les situations, mais visent à construire et à mettre à l'épreuve de la réalité des connaissances et des méthodes utiles à l'action. Il existe un véritable souci d'interaction avec les acteurs des entreprises et de la société et les praticiens. La modélisation et la théorisation des pratiques sont désormais un objet de travail affiché.

Le CRTD fait preuve d'une importante capacité d'obtention de financements par des contrats, principalement français. De nombreuses thèses bénéficient d'un financement CIFRE.

Les équipes combinent la présence de personnalités marquantes, qui ont historiquement contribué à l'émergence de nouveaux paradigmes, et une forte attention à l'encadrement, voire au compagnonnage sur les terrains d'intervention, à destination des doctorants. Le CRTD sait attirer un nombre important de doctorants, alors que, compte tenu de la spécificité des publics CNAM, il ne dispose pas du même vivier d'étudiants en formation initiale que les universités. La pratique du coencadrement des thèses par un maître de conférences est développée. Il existe des programmes de formation à destination des doctorants (écriture scientifique, langue anglaise). Les résultats de recherche alimentent par une boucle courte les enseignements des filières du CNAM.

Un important travail de structuration du fonctionnement collectif a eu lieu, notamment en réponse à la précédente évaluation AERES. La gouvernance est structurée, avec des représentants élus de toutes les catégories. Le travail entre les équipes est en cours de développement, en particulier grâce à un séminaire transversal qui fait l'objet d'une élaboration collective, mais aussi dans quelques recherches mobilisant deux équipes différentes.

De nombreuses collaborations existent avec d'autres laboratoires français, de disciplines voisines mais aussi de gestion, de droit... Les équipes sont engagées dans d'importantes collaborations internationales avec l'Amérique latine. Les équipes ont une activité éditoriale (animation de revues).

Le CRTD bénéficie d'un bon soutien de la direction de la recherche et du conseil scientifique du CNAM, et la dynamique globale de la recherche dans l'établissement est renouvelée.

Points à améliorer et risques liés au contexte

Le niveau de publication est inégal suivant les équipes. Globalement, le volume est important mais une part nettement trop faible des productions relève des supports reconnus au niveau international (listes de l'AERES).

Les résultats produits sont très connus dans des communautés scientifiques restreintes, mais leur présence dans les débats internationaux est encore insuffisante.

Les interactions entre les équipes pourraient être plus développées, compte tenu notamment de préoccupations voisines sur différents sujets (par exemple, le geste professionnel, l'organisation du travail et de la production...).



Il existe un risque démographique, lié au départ prévisible de personnalités fondatrices.

La dotation en personnel IATSS est notoirement insuffisante, compte tenu en particulier du nombre de contrats de l'activité doctorale. Il en résulte une charge administrative excessive pour les enseignants-chercheurs.

Recommandations

Le CRTD devrait renforcer :

- la formulation concise et argumentée des principaux paradigmes, concepts et méthodes dont il revendique la production, de leurs points communs et de leurs différences par rapport à d'autres points de vue ;
- la mise en discussion de ceux-ci au sein de communautés scientifiques restreintes mais internationales, diverses et exigeantes, avec l'organisation de controverses ;
- l'interface avec d'autres disciplines éclairant les mêmes objets ;
- la diffusion internationale des productions au sein de la communauté scientifique large dans des publications reconnues ou dans des ouvrages de recherche en langue anglaise.

Le développement des collaborations internationales et la participation à des réseaux internationaux est à accentuer, au-delà de l'Amérique latine.

Les revues éditées par les équipes doivent faire le travail nécessaire pour aboutir à leur référencement dans une grande base de données.

Le développement des collaborations internes transverses doit se poursuivre et s'accroître. Il devrait permettre à l'équipe de psychologie de l'orientation de s'ouvrir à la recherche de terrain et à l'analyse du travail. La discussion scientifique avec l'équipe de psychodynamique du travail devrait être maintenue, malgré le rattachement de celle-ci à une autre unité de recherche pour le prochain contrat.

Une politique explicite de soutien aux jeunes enseignants-chercheurs pour la réalisation des HDR est à mettre en place. La gestion des départs prévisibles doit être le plus possible anticipée.

La dotation en personnel IATSS devrait être augmentée. Le soutien renforcé du service de la recherche du Cnam au montage des projets et des contrats qui a été annoncé est nécessaire.

La tutelle devrait veiller à une rapide mise aux normes des locaux en ce qui concerne l'accessibilité des personnes handicapées.



3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Le CRTD produit des connaissances et des méthodes en ergonomie, psychologie du travail, psychopathologie du travail et psychologie de l'orientation. Il a été et continue d'être à l'origine de concepts et de méthodes originaux et importants sur l'analyse du travail, la coopération dans le travail, la prise en compte de l'utilisateur en conception, la subjectivité au travail, le développement du sujet par le travail et ses empêchements, les effets de l'organisation du travail sur la santé, l'orientation tout au long de la vie.

L'originalité de sa production repose sur la pratique de recherches-actions, en réponse à des demandes des entreprises et de la société. Les questions traitées sont d'une grande actualité et d'une pertinence sociale certaine. Les projets sont construits aussi bien avec des directions d'entreprises ou d'administrations qu'avec des organisations syndicales. La diffusion des résultats dans la société civile est une préoccupation des équipes.

Il existe une bonne articulation entre recherche et formation professionnalisante, à la fois dans le sens d'une alimentation de la formation par la recherche, et de l'aiguillon que constituent pour la recherche les questions d'un public d'auditeurs Cnam expérimentés.

Il existe maintenant une volonté de modéliser et de conceptualiser les pratiques de la recherche par l'intervention, voire de mener à bien les débats épistémologiques correspondants, ce qui était nécessaire.

Les résultats de ces travaux sont très connus dans des communautés professionnelles et des communautés scientifiques restreintes. Ils font l'objet d'une importante diffusion de vulgarisation. Ils sont globalement encore nettement trop peu valorisés dans des publications scientifiques internationales reconnues. La différence entre les paradigmes du CRTD et ceux qui sont dominants au niveau international est certes un obstacle à la publication dans certaines revues, mais il est nécessaire d'affronter spécifiquement et de surmonter cet obstacle, grâce en particulier à la collaboration avec des équipes pouvant jouer le rôle de « passeurs » entre plusieurs mondes scientifiques.

Considérant les 24 enseignants-chercheurs (12 ETP) titulaires ayant contribué au bilan, la production scientifique de l'unité comprend 119 articles parus dans des revues reconnues par l'AERES, soit 2,15 articles par an et par ETP. Cette production est donc très satisfaisante d'un point de vue quantitatif, mais insuffisamment valorisée dans des revues internationales à bonne visibilité. A cette production s'ajoutent 57 articles dans d'autres revues, 36 directions d'ouvrages ou de revues et 167 chapitres d'ouvrage (comportant des entrées sous forme de définitions dans des ouvrages pédagogiques).

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

Il existe de nombreuses collaborations internationales avec des communautés scientifiques restreintes, dans lesquelles les équipes font l'objet d'une forte reconnaissance, voire d'un rôle de leader. L'ouverture internationale est très marquée vers l'Amérique latine. Elle est globalement encore nettement trop faible avec les pays anglo-saxons et du nord de l'Europe.

Les équipes sont impliquées dans une activité éditoriale, mais pour l'instant les revues qu'elles animent ne bénéficient pas d'une labellisation suffisante.

Certaines équipes participent à l'organisation de colloques nationaux et internationaux.

Le rayonnement scientifique est aussi attesté par l'attractivité du CRTD pour des doctorants issus de nombreuses autres formations initiales.

Le grand nombre de chercheurs « associés » annoncé par les équipes est à la fois le signe d'un fort rayonnement, et un point de fragilité, car on ne peut durablement faire reposer sur eux le développement de thématiques de recherche.



Les collaborations scientifiques se font principalement avec des équipes ayant une (trop) forte proximité théorique, mais une ouverture se dessine vers des disciplines comme la gestion. Il est souhaitable de renforcer ces interfaces.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Les interactions avec l'environnement social et économique sont un point fort du CRTD. Une attention aiguë à la demande sociale, de fortes interfaces avec les communautés de praticiens (formés au Cnam en particulier) et une capacité d'intervention sur le terrain contribuent au caractère actuel des questions traitées. Les traditions théoriques sont à la fois mobilisées et modifiées pour répondre à ces enjeux. La capacité de remise en cause, et de remise en chantier des concepts et méthodes, a progressé à la lumière des questions de terrain.

Les enseignants-chercheurs sont sollicités par les pouvoirs publics pour éclairer des débats sur des questions vives des politiques publiques.

Les interactions avec l'environnement socio-économique se traduisent par une bonne capacité de financement par des contrats (français). Le caractère suffisant de ces ressources, et l'absence jusqu'à présent d'un soutien logistique de la tutelle se manifestent par la quasi-absence de projets internationaux. Les bourses CIFRE sont nombreuses (n = 10).

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'unité

Le regroupement des équipes n'est pas le simple reflet artificiel d'une exigence externe. Il représente une forme d'aboutissement du projet historique des fondateurs du bâtiment et de ses laboratoires dans les années 1930, et une cohérence des objets de recherche qui se dessine de façon de plus en plus marquée, malgré les différences théoriques.

L'unité a tenu compte des remarques des évaluations précédentes, et notamment de l'évaluation AERES 2010, sur sa gouvernance. Le CRTD dispose de statuts et d'un conseil de laboratoire élu représentant toutes les catégories de personnel et les doctorants. Une dynamique collective de rapprochement et de transversalité est visible, incarnée notamment par les efforts faits autour du séminaire interne. Une mutualisation des moyens, et notamment de la bibliothèque (connue pour la richesse de son fonds historique), a été réalisée.

Les locaux sont globalement satisfaisants (même si l'on peut toujours évoquer des besoins supplémentaires), sauf en ce qui concerne leur accessibilité pour les personnes handicapées. Leur situation idéale contribue à en faire un lieu d'animation de nombreux réseaux.

Le montage de projets transverses a commencé, mais nécessite d'être développé, notamment en ce qui concerne l'équipe de psychologie de l'orientation.

Un travail est en cours, mais pour l'instant non abouti, en ce qui concerne le site web du CRTD.

La pyramide d'âge est préoccupante dans certaines équipes, elle doit faire l'objet d'une réflexion spécifique, d'une gestion anticipée des départs prévisibles et d'un soutien à l'activité de rédaction des HDR.

L'existence du Gresho (groupe de recherche historique animé par des retraités et participant à la vie du CRTD) constitue un atout, une force de rappel des développements théoriques actuels par l'histoire de la pensée et des débats antérieurs sur les thèmes de recherche.

La faiblesse du personnel IATSS affecté à la recherche se traduit par un risque de surcharge administrative des enseignants-chercheurs pour la réalisation des contrats et la gestion de la formation doctorale, au détriment de l'activité de publication.



Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'ensemble des équipes relèvent de l'ED 546, école doctorale Abbé Grégoire du CNAM, à dominante SHS.

Malgré un nombre limité de titulaires d'HDR dans chaque équipe, l'activité doctorale est intense (26 thèses soutenues pendant le contrat précédent, 58 doctorants). Un coencadrement des thèses par les maîtres de conférences est valorisé. Le nombre important de doctorants par titulaire d'une HDR ne se traduit pas par un déficit de disponibilité : l'attention à l'encadrement doctoral est importante, et la participation commune d'enseignants-chercheurs et de doctorants à des interventions de terrain fréquente. L'insertion professionnelle des doctorants est très bonne.

Un nombre trop important de thèses ne fait pas l'objet d'un financement.

Un système de formation a été développé pour favoriser l'écriture scientifique en anglais. Les doctorants disposent d'un local commun et d'un équipement informatique. Le nombre important de bourses CIFRE et de doctorants salariés ne favorise pas la présence simultanée des doctorants dans les locaux et leurs interactions, qui doivent donc être organisées de façon volontariste.

Plusieurs équipes sont engagées dans l'opération ou le montage d'un parcours de master recherche.

Les efforts à destination des doctorants sont à maintenir. Il pourrait être utile de développer la pratique d'un comité de suivi des thèses avec un point scientifique formalisé lors de la réinscription en troisième année, impliquant des enseignants-chercheurs porteurs de points de vue divers.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

L'analyse SWOT est lucide. Le projet reflète les résultats d'un travail réflexif collectif, qui a intégré les résultats des évaluations précédentes.

Le projet de regroupement reflète une vraie nécessité de faire plus collaborer des équipes travaillant sur des sujets voisins avec des approches différentes. La continuité de la richesse historique du travail est préservée, mais une volonté de décloisonnement est affirmée et a déjà commencé à porter quelques fruits. Les recherches transverses mobilisant plusieurs équipes sont à multiplier.

La nécessité d'un renforcement de l'activité de publication « classique » est affirmée dans le projet. Celui-ci est indispensable, et doit prendre la forme de publications dans des revues internationales labellisées, mais peut s'accompagner de la publication en langue anglaise d'ouvrages de recherche présentant les résultats importants du CRTD.

Le renforcement de la présence internationale suppose plusieurs étapes :

- 1) Un travail de formalisation des paradigmes et concepts originaux élaborés par les équipes, sous une forme concise, traduisible, et permettant nettement de distinguer les ruptures et apports par rapport aux points de vue dont elles se distinguent.
- 2) Une mise en discussion de ces formalisations dans des communautés scientifiques restreintes mais exigeantes, permettant de mettre à l'épreuve leur valeur ajoutée, leur compatibilité ou les ruptures avec d'autres modèles, leurs interfaces avec d'autres recherches disciplinaires, la lisibilité de leur formulation à l'échelle internationale, de renforcer leurs fondements épistémologiques et de faire émerger de nouvelles questions de recherche transversales.
- 3) Un travail spécifique pour porter ces points de vue, ainsi affinés, dans la communauté scientifique la plus large, en affrontant les débats qui sont nécessaires avec des positions plus dominantes.

4 • Analyse équipe par équipe

Équipe 1 : Ergonomie

Nom du responsable : M. Pierre FALZON

Effectifs

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 | 2014-2018 Nombre de producteurs du projet |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 5 | 5 | 5 |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés | | | |
| N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche) | 2 | 2 | - |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.) associés | | | |
| N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.) | | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | | |
| TOTAL N1 à N6 | 7 | 7 | 5 |

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Doctorants | 16 | |
| Thèses soutenues | 8 | |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité | | |
| Nombre d'HDR soutenues | 1 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 1 | 1 |



• Appréciations détaillées

Les travaux réalisés dans l'équipe Ergonomie ont pour but de contribuer au développement des connaissances de l'activité humaine en situation de travail, d'une part, et au développement des méthodes de transformation de ces situations, d'autre part.

Ces travaux, en prise avec des thématiques très actuelles, contribuent au renouvellement des concepts et méthodes en ergonomie et répondent à une demande sociale importante. Ils se divisent en trois parties qui concernent :

○ (i) la coopération et la conception. Cela concerne, par exemple, la conception de cadres d'analyse des activités de conception coopérative en ligne de logiciels libres ; la contribution à des systèmes coopératifs d'assistance à des soins (projet OSEO INSPIRA), ou le développement de robots coopératifs en environnement partagé dans l'industrie (ANR ICARO). L'ergonomie s'intéresse ici aux problèmes de confiance des opérateurs dans les artefacts et apporte sa contribution méthodologique à la modélisation des gestes professionnels qui doivent être assistés par les robots. Ces travaux contribuent au développement des modèles et des méthodes pour l'intervention ergonomique en conception participative.

○ (ii) le développement des artefacts, des organisations et des compétences. Cela concerne les méthodologies de développement des systèmes techniques et le développement des activités de travail. La centration originale sur la notion de développement définit ce que l'équipe appelle une ergonomie constructive, qui fait elle-même une place centrale à la notion d'environnement « capacitant ». Ce concept d'environnement « capacitant » est inspiré des travaux de Sen (prix Nobel d'économie, 1998) et, appliqué dans le champ de l'ergonomie, met opportunément l'accent sur les effets du travail (environnement, organisation, contenu des tâches) non seulement sur la préservation de la santé actuelle mais aussi sur les possibilités offertes ou non aux travailleurs de construire des ressources nouvelles au travers de leur activité (compétences, santé, développement individuel). Des travaux sur ce sujet ont été réalisés dans le secteur hospitalier, du génie logiciel, de la production industrielle.

○ (iii) la fiabilité et la sécurité des systèmes (domaine du soin, notamment). Les travaux menés sur ce sujet concernent, par exemple, les processus de décision sous contraintes de temps et avec enjeux importants dans l'aéronautique et la radiothérapie ; la gestion collective du risque et des ressources en radiothérapie et anesthésie ; la capacité des opérateurs à articuler la gestion des risques et leurs propres ressources chez les anesthésistes en pédiatrie (régulation par la prévention et la charge de travail) ; le rôle des anecdotes dans la sensibilisation aux risques chez les pilotes de chasse.

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

La production scientifique de l'équipe reflète l'activité de 7 EC, dont deux Past à 1/4 de temps recherche chacun et un EC arrivé très récemment dans l'équipe (mais aussi trois EC chercheurs qui sont partis en cours de quinquennal, entre 2007 et 2011). Elle comprend 23 articles publiés dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie. Dix de ces articles sont publiés dans des revues anglophones de référence dans le domaine. À cela s'ajoutent 1 direction d'ouvrage en anglais, plus deux autres qui sont la traduction espagnole et portugaise d'un ouvrage d'ergonomie antérieur, et une vingtaine de chapitres d'ouvrages publiés (la moitié sont publiés dans ces ouvrages récemment traduits). Ces ouvrages et chapitres reposent essentiellement sur 2 EC actuellement présents au laboratoire et sur deux autres EC qui ont maintenant quitté le laboratoire. L'équipe a publié aussi de nombreux actes de congrès internationaux (43) et nationaux (35) et rapporte 15 conférences invitées et 10 thèses soutenues.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe est impliquée dans des partenariats de recherche (universitaires et industriels) nationaux (pilotage de projets, dont 2 ANR), internationaux (4 projets), et dans de nombreux contrats de valorisation industrielle (partenaires publics ou privés), sous la forme de thèses CIFRE (5) ou d'autres formes de contrats. Elle est fortement impliquée aussi dans les principales institutions structurantes de la communauté ergonomique :

✓ au plan national (par ex., direction adjointe du GDR de Psychologie ergonomique et Ergonomie cognitive ; membres du bureau du Collège des enseignants chercheurs en ergonomie ; fondation et présidence du Réseau des jeunes chercheurs en ergonomie) ;

✓ et au plan international (membres du CA de la Société d'Ergonomie de Langue Française ; présidence de l'International Ergonomics Society).

L'audition des doctorants révèle une animation et des dispositifs favorables à leur égard.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Le rayonnement de cette équipe sur le plan social est indéniable. Le comité souligne que cette équipe constitue une interface importante avec la demande sociale en ergonomie sur le plan national. Ses liens avec les entreprises sont multiples, et l'unité sait en tirer des avantages importants en terme de financements de la recherche et de contrats CIFRE. Il faudrait toutefois veiller à ce que ce point fort ne soit source de faiblesses, entraînant un éparpillement des forces de recherche et une hétérogénéité thématique.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet comprend 7 membres permanents (dont deux Past) et 4 membres associés. Il s'inscrit dans le prolongement thématique du quinquennal précédent, avec toutefois, semble-t-il, un renforcement de la thématique du « développement » (conditions et entraves de ce développement des travailleurs liées à l'organisation du travail, notamment), et le souhait de renforcer l'intégration en ergonomie de la notion d'environnement capacitant (perspective de l'ergonomie dite constructive). On trouve dans le projet 4 thèmes plus précis qui doivent incarner cela. Ils concernent plus particulièrement (i) la compatibilité entre modèles gestionnaires en vigueur et la santé et la qualité du travail ; (ii) les activités mises en jeu dans la conception des technologies et des organisations ; (iii) la fiabilité humaine et organisationnelle ; et (iv) la question de la construction et de la transmission des compétences.

La faisabilité de ce projet paraît bonne au vu des forces de l'équipe décrites ci-dessous (et sous réserve de réduire si possible deux des faiblesses mentionnées plus bas : faible nombre de HDR et stabilité des membres).

Conclusion

• Forces de l'équipe

✓ Une visibilité de l'équipe et à travers elle de la discipline qu'elle incarne, liée entre autres au rôle historique de « la rue Gay Lussac » dans le développement national de l'ergonomie et de la psychologie ergonomique ;

✓ Implication de ses membres dans des institutions représentatives et structurantes de la discipline ;

✓ Attractivité et bonne insertion professionnelle des étudiants ;

✓ Fort lien avec les entreprises et financements extérieurs conséquents ;

✓ Interface importante avec la demande sociale au niveau national.

• Faiblesses et interrogations

✓ Il s'agit d'une équipe de taille moyenne qui a subi un *turnover* important ces dernières années ;

✓ On peut nourrir quelques inquiétudes concernant les relais susceptibles d'assurer le développement du labo et les encadrements doctoraux dans les années à venir (1 seul HDR) ;

✓ Une certaine hétérogénéité des travaux réalisés. Les mouvements importants de personnel qui ont eu lieu pendant la période écoulée y sont probablement pour quelque chose ;

✓ Dans le rapport, les méthodes et techniques utilisées sont peu explicitées.

• Recommandations

✓ Tenter de progresser vers une plus grande unité thématique. Même si on peut comprendre que le laboratoire a vocation à garder une ouverture forte sur la demande sociale, une plus grande sélectivité dans les projets nouveaux autour de thèmes spécialisés favoriserait des approfondissements théoriques et méthodologiques plus importants, et pourrait accroître la rentabilité des efforts de l'équipe. Les notions d'ergonomie constructive et l'accent mis sur celle de développement semblent avoir cet objectif dans le nouveau projet de l'équipe ;



- ✓ Rendre plus visibles les spécificités des approches développées dans le paysage international et national. Rendre également plus visibles les méthodes et techniques employées dans les recherches menées;
- ✓ Poursuivre l'effort notable réalisé pour publier dans des revues à fort impact pour la discipline ;
- ✓ Augmenter le nombre de HDR.



Équipe 2 : Psychologie du travail et clinique de l'activité

Nom du responsable : M. Yves CLOT

Effectifs

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 | 2014-2018 Nombre de produisants du projet |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 8 | 9 | 6 |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés | | | |
| N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | | |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.), associés | 1 | 1 | 1 |
| N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.) | | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | 1 | 1 |
| TOTAL N1 à N6 | 9 | 11 | 8 |

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Doctorants | 17 | |
| Thèses soutenues | 8 | |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité | | |
| Nombre d'HDR soutenues | 1 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 4 | 4 |



• Appréciations détaillées

L'équipe de psychologie du travail et clinique de l'activité occupe une position assez unique en France, avec une visibilité nationale originale et reconnue, à la fois du point de vue des méthodes et des thèmes abordés en psychologie du travail. Cette équipe se caractérise par la prédominance d'une recherche dite recherche-intervention de type intervention sociale (comme l'ont définie eux-mêmes les membres de cette équipe, lors de la présentation de leurs travaux). L'un des objectifs centraux de l'équipe concerne également la modélisation des méthodes de l'action pour l'intervention.

La taille de l'équipe pour le projet restera sensiblement du même ordre que dans la dernière période, avec le départ d'un professeur, l'arrivée de deux nouveaux chercheurs en 2013 (MCF), l'arrivée d'un chercheur contractuel, et la nomination comme professeur d'un membre de l'équipe précédente. Il faut ajouter à l'équipe principale une dizaine de chercheurs associés (appartenant à d'autres établissements ou universités). On peut constater que le nombre de chercheurs associés venant d'autres laboratoires ou universités (10) est supérieur au nombre de membres titulaires du laboratoire (9). Il existe un nombre conséquent de doctorants, de 25, avec un nombre de thèses soutenues de 8 entre 2007 et 2012.

L'équipe de psychologie du travail et clinique de l'activité met en avant cinq axes de recherche qui peuvent sembler un peu hétérogènes, mais qui apparaissent plus cohérents si on les regarde du point de vue des problématiques et besoins dans le cadre des interventions en entreprise. Les compétences de cette équipe en termes de valorisation sociale de la recherche en France ont semble-t-il été encore augmentées.

La thématique « Langage, dialogue et interaction » s'attache à comprendre les liens entre pensée et langage, ainsi que le rôle des trois concepts dans le processus de développement professionnel. Elle s'appuie notamment sur les travaux de Vygotski, mais également sur ceux de Bakhtine et sur la théorie des actes de langage. Cette confrontation de perspectives semble prometteuse mais pourrait s'enrichir d'autres approches en initiant des collaborations avec des laboratoires et des équipes reconnues pour leur expertise internationales dans ce domaine.

La thématique « Geste, automatisme et mouvement » se propose de comprendre le geste professionnel, dans sa dimension psychologique. Des collaborations avec d'autres laboratoires sont en cours ou ont été récemment initiées. Cependant, sur cette thématique, cette petite équipe pourrait aussi développer des collaborations avec des laboratoires engagés sur cette question du mouvement (par exemple sur des thèmes comme motricité et plasticité), en leur apportant son regard original. Dans le cadre de cet axe du mouvement ont aussi été engagés des travaux sur la thématique santé/travail et en particulier des interventions à propos des troubles musculo-squelettiques. Ces travaux (dans le sens intervention vers la recherche) se manifestent aussi par l'implication de l'équipe dans le DIM/GESTES pour les années 2011-2014.

La thématique « Travail et affect » étudie la subjectivité et les dimensions émotionnelles au travail. Il semble que des rapprochements soient en cours avec le courant de recherche des sciences cognitives qui réintroduit l'émotion dans ses perspectives. Le thème des affects au travail est aussi au centre des interventions dans le domaine de la prévention des risques psycho-sociaux, thématique récente mais qui prend une importance grandissante dans le domaine de la prévention des risques au travail.

La thématique « situation de travail et formation » s'appuie sur la tradition d'analyse du travail au sein des sciences de l'éducation et développe une problématique intéressante de développement à l'âge adulte. Cette thématique a été récemment redéfinie vers un axe de psychosociologie du travail et de la formation, avec un intérêt de plus en plus affirmé pour le travail collectif et son rôle dans la formation et le développement adulte. La relation formation-développement semble au cœur du projet de l'équipe, et il pourrait être intéressant d'effectuer des rapprochements avec des équipes qui travaillent dans le cadre du courant de la didactique professionnelle et dans celui des apprentissages professionnels.

Enfin, l'intervention constitue une thématique à part entière dans une perspective de clinique du travail qui retourne des connaissances à la recherche. Cette équipe a une insertion internationale originale et intéressante sur la théorie de l'activité.



Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Considérant la production de tous les membres, titulaires ou associés, participant ou ayant participé à cette équipe durant le quinquennal, on compte 55 publications dans des revues à comité de lecture et référencées, et sur ces 55, 17 dans des revues internationales (à noter que 5 proviennent d'un chercheur associé lié à un autre établissement). Au vu du rapport entre les publications internationales et nationales, l'impact est principalement à l'échelle nationale et dans le domaine des interventions professionnelles. Mais à cette échelle, il apparaît important. L'impact sur le monde professionnel et des milieux de travail est également très important. Par ailleurs, un effort a été initié pour le développement des recherches (organisation de colloques) et de coopération avec d'autres laboratoires (le laboratoire de physiologie de l'action par exemple). Il apparaît cependant que l'effet de ces collaborations dans les publications n'est pas encore très visible.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe bénéficie d'une notoriété nationale reconnue pour la qualité de ses interventions en entreprises et dans des projets nationaux. On compte 25 doctorants (dont 8 ont soutenu leur thèse entre 2007 et 2012). Les doctorants sont majoritairement financés en bourse de type CIFRE ou industrielles. En revanche, il semble que les post-doctorants soient peu nombreux.

Il faut souligner également la mise en œuvre de 16 coopérations internationales instituées (Brésil, Argentine, Québec, Portugal, Italie, Suisse, Finlande), dont les principales concernent le Brésil.

Par ailleurs, l'équipe travaillant dans le cadre de la DIM/GESTE est nationalement reconnue comme experte dans ce domaine (animation d'un réseau de 25 laboratoires).

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

C'est, indéniablement, l'un des points forts de cette équipe, dont les objectifs se définissent au carrefour « d'interventions multipliées » en entreprises, dans les services et dans les systèmes de travail comme dans la formation professionnelle ou la prévention (en particulier la santé au travail).

L'utilité sociale et la qualité de ces interventions sont reconnues. On trouve 3 partenariats de type ANR (dont une mission santé-travail) et 20 contrats avec des organismes privés ou publics.

Sur ce point, les références utilisées sont à la fois des références très classiques en psychologie et aussi une approche originale en psychologie du travail. Plusieurs colloques pluridisciplinaires ont été organisés au cours de dernières années.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Si des initiatives de collaboration transversales avec les autres équipes concernant des thèmes proches ont récemment été initiées, elles restent à développer. Ce type de collaboration transversale pourrait à terme constituer un axe fructueux de développement et de croisement des approches. Le rôle et les modalités de participation des nombreux chercheurs associés au travail de l'équipe ne sont pas décrits.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

Un séminaire transversal aux équipes se tient régulièrement et semble très profitable aux doctorants. Par ailleurs, l'audition des doctorants a révélé une animation et des dispositifs favorables à leur égard. En revanche, le nombre des chercheurs HDR est encore relativement faible (2 pour la prochaine période).



Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le nouveau projet est en continuité avec le précédent sur le plan des 5 axes de recherches. Ces axes revêtent des enjeux de recherche importants. Ce projet concernera au total 10 enseignants-chercheurs. Un nouveau professeur a été nommé. Un recrutement de 2 enseignants-chercheurs est confirmé pour 2013 (remplacement d'enseignants-chercheurs partant en retraite). Un enseignant-chercheur de l'équipe de psychodynamique rejoint l'équipe psychologie du travail. Par ailleurs, le rôle des associés mentionnés n'est pas décrit.

L'analyse SWOT réalisée par l'équipe est tout à fait pertinente.

Les points forts de l'équipe concernent le dynamisme de l'intervention et la recherche-intervention. L'équipe est reconnue pour l'utilité sociale des travaux et l'originalité des approches dans les interventions qui sont conduites. Le projet de la modélisation des méthodes de l'action est original. Par ailleurs, des séminaires sont régulièrement organisés tant au niveau de l'équipe que transversalement avec les autres équipes du laboratoire. Les doctorants sont beaucoup financés en bourse de type CIFRE ou industrielles. Les partenariats avec des organismes privés ou publics sont nombreux.

Le point faible principal concerne le faible nombre de publications de niveau international (en particulier en langue anglaise) et de qualité scientifique référencée par l'AERES. Malgré un très fort ancrage national qui semble aujourd'hui majeur dans les publications, des efforts notables et visibles ont été entrepris pour augmenter les collaborations et l'insertion internationale. Mais ces efforts restent encore limités. Il apparaît également que les doctorants ne bénéficient pas de bureaux spécifiques. Par ailleurs, dans le rapport, les méthodes et techniques utilisées sont peu explicitées.

Les interventions ont pour conséquence la charge de gestion de nombreux contrats, qui peuvent interférer avec les efforts de recherche sur les thématiques originales. La thématique de psychosociologie du travail et de la formation pourrait être affaiblie par le départ à la retraite de l'un de ses responsables.

Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

L'originalité et l'impact social et professionnel de la clinique de l'intervention sont très reconnus.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Le nombre de publications dans des supports référencés internationaux et sélectifs reste faible.

- Recommandations :

Continuer l'effort de publication dans des supports internationaux référencés.

Augmenter les collaborations avec d'autres équipes et d'autres laboratoires reconnus scientifiquement et développant des travaux sur de thématiques proches (mouvement, apprentissages professionnels, émotions au travail).

Rendre plus visibles les spécificités des approches (« figures » généralisables de l'intervention, modélisation des méthodes de l'action, subjectivité au travail).

Se posera la question du « renouvellement de génération » à la fin de la prochaine période (2012-2014).



Équipe 3 : Psychologie de l'orientation

Nom du responsable : M. Jean-Luc BERNAUD

Effectifs

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 | 2014-2018 Nombre de producteurs du projet |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 9 | 8 | 8 |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés | | | |
| N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche) | 5 | 4 | |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.) (associés) | | | |
| N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.) | | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | | |
| TOTAL N1 à N6 | 14 | 12 | 8 |

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Doctorants | 17 | |
| Thèses soutenues | 6 | |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité | | |
| Nombre d'HDR soutenues | 1 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 5 | 4 |



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

La psychologie de l'orientation est développée à l'INETOP depuis sa création. L'équipe 3 du CRTD, forte de cette histoire, conduit des recherches inscrites dans les problématiques scientifiques et sociétales actuelles, reconnues au niveau national et international.

Les travaux présentés dans le bilan d'activité sont présentés suivant deux axes. Le premier, « *facteurs et processus de construction de soi tout au long de la vie* », retrace le modèle original des formes identitaires subjectives, et les différentes problématiques qui lui sont associées (transitions, genre, facteurs socio-émotionnels, représentations, interactions entre pairs...). Le deuxième axe, « *modalités, outils et méthodologies d'accompagnement en orientation* », analyse les activités de conseil et leur impact sur les consultants.

L'équipe de psychologie de l'orientation aborde ainsi plusieurs questions de recherche fondamentale et appliquée, fédérées par la problématique de l'orientation tout au long de la vie, au sein de *l'International Life Designing Research Group*. L'observatoire des politiques et des pratiques pour l'innovation en orientation, le centre de ressources (instruments d'aide à l'orientation), et le fonds documentaire spécialisé sont d'importantes structures d'appui permettant à l'équipe de mener à bien ses recherches.

L'équipe (tous membres compris, associés, titulaires et doctorants) a publié 114 articles dont 81 ACL, fait une centaine de communications, dirigé 20 ouvrages et revues, rédigé 80 ouvrages et chapitres. Ces chiffres indiquent une production quantitativement importante. Cependant, les publications sont très majoritairement de langue française et un grand nombre d'entre elles est publié dans deux revues portées par des membres de l'équipe (l'Orientation Scolaire et Professionnel-OSP- d'une part et Psychologie du Travail et des Organisations-PTO- d'autre part). D'autres supports devront être visés pour augmenter la portée internationale des recherches. Une autre caractéristique des publications et communications tient à la rareté des co-rédactions entre membres de l'équipe, et entre membres statutaires et doctorants.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe est présente par certains de ses membres dans *l'International Life Designing Research Group*, la *European Society for Vocational Designing and Career Counseling*, le bureau de la 16^{ème} section IAPP (*Counseling Psychology of International Association of Applied Psychology*), ou encore *l'International Test Commission*. Elle est ainsi bien insérée dans les réseaux internationaux dans lesquels elle joue un rôle important.

Cette inscription internationale est notamment concrétisée par des recherches (avec l'Argentine et le Burkina Fasso), 40 conférences invitées dans différents pays, l'accueil de 3 professeurs invités (Canada, Italie, Argentine).

L'équipe est attractive pour les doctorants français (18) et étrangers (4 co-tutelles de thèses : Pays-Bas, Canada, Tunisie, Luxembourg).

Du point de vue éditorial, elle porte deux revues de référence dans le domaine (l'OSP; PTO) et émerge aux comités éditoriaux de nombreuses revues internationales.

Enfin, l'organisation d'un colloque en 2010 atteste du rayonnement de cette équipe aux niveaux national et international.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Cette équipe, qui répond à des demandes sociétales importantes et actuelles, entretient des relations étroites avec les acteurs institutionnels et professionnels de l'orientation. Depuis toujours l'INETOP est l'interlocuteur privilégié des politiques et services d'orientation de l'éducation nationale. La création de l'OPPIO (Observatoire des Politiques et des Pratiques pour l'Innovation en Orientation) vient conforter cette position.

Ces partenariats avec les organismes publics ne permettent pas de prétendre à des financements conséquents. D'autres liens sont en cours de développement avec le monde socio-économique (2 bourses CIFRE). Les thématiques nouvellement abordées par l'équipe, comme la VAE, sont propices à de tels développements.

Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

La taille de l'équipe a peu varié mais le nombre accru de professeurs (4) est plus favorable à l'accueil de doctorants. Le nombre d'associés (de 24 en 2010 à 11 en 2012) facilite aussi une meilleure structuration.

Le partage du projet en 5 thématiques ne mentionne pas le nom des personnes qui s'y consacrent et, au vu des publications, les recherches semblent généralement portées par un seul membre de l'équipe. Des petits groupes de travail sur projets sont constitués sur un thème, comme par exemple « identités et orientation » avec la direction de 2 volumes de la revue OSP. Trois groupes fonctionnent actuellement (genre ; évaluation ; conseil), cette pratique est à renforcer pour développer les recherches intra-équipe et les liens avec les équipes 1 et 2 du CRTD.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche

L'encadrement doctoral, conséquent (18 thèses), est assuré par les professeurs avec peu de co-directions avec les MCF. Les thèses ne sont pas financées, ce qui peut expliquer la durée relativement longue pour arriver à soutenance.

L'équipe participe au réseau ERASMUS-NICE porté par l'Université de Heidelberg (Allemagne) et réunissant 30 universités pour des formations niveaux Master et doctorat. Elle est chargée de la coordination de l'axe recherche.

Les responsabilités pédagogiques et administratives sont très importantes : mention du master, master recherche, spécialité du master professionnel psychologie de l'orientation, Diplôme d'Etat de Conseiller d'Orientation-Psychologue, direction du département « Travail-Orientation-Formation ».

Cette forte implication se retrouve dans une offre de formation continue proposant des stages dont les contenus peuvent être dérivés des recherches de l'équipe.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet présenté pour la prochaine période se situe dans la continuité des travaux actuellement menés. Il est pertinent tant du point de vue des thèmes, sur lesquels l'équipe a démontré une expertise, que de l'évolution envisagée en accord avec l'avancée de la recherche et le contexte sociétal.

Le « fil rouge », correspondant à l'étude des facteurs et processus du « life designing » et ceux en jeu dans les interventions, permet de renforcer la mise en cohérence des différents thèmes de recherche et répond bien à la problématique de l'orientation tout au long de la vie. Le projet est décliné en 5 thèmes qui se situent eux aussi dans le prolongement des recherches menées actuellement, inscrits dans une perspective développementale et prenant en compte des facteurs sociaux.

L'équipe bénéficie de ressources locales (observatoire, testothèque, bibliothèque) et d'un réseau national et international à conforter. Le *life designing group*, la *European society for Vocational Designing and Career Counseling*, le programme ERASMUS-NICE et la participation programmée au congrès de l'IAAP en 2014 sont autant d'opportunités dont l'équipe se saisira pour renforcer son activité.



L'analyse SWOT est sincère avec la mention de points faibles (financements ; publications en anglais ; absence de secrétariat) et des risques (champ de recherche peu visible en France ; supports en psychologie réduits ; public CNAM peu disponible pour les doctorats).

Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Une équipe reconnue tant par les chercheurs que les institutions et les praticiens ;

L'inscription dans des réseaux internationaux, sur une thématique bien identifiée ;

Une visibilité renforcée par l'édition de 2 revues ;

Des structures d'appui (observatoire, centre de ressources).

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Activité de publication de langue anglaise à amplifier ;

Articulation des thèmes et coopérations intra-équipe ;

Activité de publication et communication des doctorants ;

Financements extérieurs.

- Recommandations :

Poursuivre l'effort de publication dans des revues internationales ;

Renforcer les groupes de travail pour favoriser les relations inter-thèmes et la participation des doctorants ;

Prolonger les travaux pour engager des coopérations avec les équipes 1 et 2 (par exemple, « le sens du travail »). Envisager d'utiliser la compétence d'analyse du travail des autres équipes pour étudier et modéliser l'activité réelle des conseillers d'orientations psychologues, afin de la soutenir par la production de recherche ;

Contractualiser davantage les partenariats qui existent avec le monde socio-économique.



Équipe 4 : Psychodynamique du travail et de l'action

Nom du responsable : M. Christophe DEJOURS

Equipe 4 du contrat écoulé ne participe pas au projet.

Effectifs

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 | 2014-2018 Nombre de produisants du projet |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------------------------------|
| N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés | 2 | - | - |
| N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés | | | |
| N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | | |
| N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.), associés | | | |
| N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.) | | | |
| N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche) | | | |
| TOTAL N1 à N6 | 2 | | |

| Effectifs de l'équipe | Nombre au 30/06/2012 | Nombre au 01/01/2014 |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Doctorants | 8 | |
| Thèses soutenues | 4 | |
| Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité | 0 | |
| Nombre d'HDR soutenues | 1 | |
| Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées | 1 | 9 |



• Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Les recherches développées par l'équipe 4 portant sur la psychodynamique du travail et de l'action, ont pour objectif l'étude de la souffrance et des problèmes psychopathologiques liés au travail (suicide, dépression, pathologies de surcharge, pathologies liées au harcèlement, pathologies spécifiques telles que la psychosomatisme, et le lien au corps en clinique du travail). Une application porte sur les expertises liées à la souffrance au travail. D'autres travaux, dans une approche complémentaires, sont plus liés au management, aux questions des distortions dans la communication au travail, et à la coopération dans les équipes.

Les recherches sur la clinique et la psychopathologie du travail dans une approche psychanalytique constituent une approche novatrice de cet objet. Les études sur la pathologie au travail et le suicide apparaissent pertinentes et utiles. On peut néanmoins regretter que le dossier ne présente pas de façon lisible les résultats de ces recherches, même si la présentation orale, à travers des exemples, en a davantage rendu compte. D'autre part, on peut aussi remarquer l'absence d'une politique claire de publication sur des supports reconnus (liste AERES) et valorisants.

La production scientifique de cette équipe constituée par 2 chercheurs titulaires est de 8 ACL (liste AERES Psychologie), mais aucune publication dans des revues anglophones n'est signalée. A ces articles s'ajoutent 5 directions d'ouvrages ou de revues, et de nombreux chapitres d'ouvrages en langue française et en portugais traduisant une forte activité de diffusion de la connaissance.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'aspect novateur de ces recherches ainsi que leur ouverture pluridisciplinaire, présentent un attrait certain pour les étudiants et doctorants. Des échanges internationaux et l'organisation de colloques internationaux renforcent cette attractivité.

Appréciation sur l'interaction avec l'environnement social, économique et culturel

Le rayonnement de cette équipe semble tout à fait satisfaisant, avec un impact sociétal et institutionnel bien repéré, et une articulation forte avec le terrain. Les travaux sont particulièrement valorisés dans les interventions en institutions qui constituent le fondement des recherches. L'application des travaux de recherche sur le terrain constitue un des points forts de l'équipe 4.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le comité note l'arrêt du fonctionnement de cette équipe au sein du CRTD, qui va se rattacher à une autre unité de recherche, et pour l'un des enseignants-chercheurs, à l'équipe 2.

Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

Le point fort est l'approche novatrice de l'objet de recherche, dans une perspective bien reçue par le terrain, et la possible application dans des institutions demandeuses d'aide face à des situations difficiles (suicide au travail par exemple, pathologies spécifiques).

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

L'équipe pourrait développer une stratégie de publication valorisante pour la recherche, dans des supports nationaux reconnus et internationaux. De plus, elle pourrait contractualiser les échanges internationaux qu'elle a mis en place.

- Recommandations :

L'équipe n'étant pas une composante du projet, le comité ne juge pas utile de formuler des recommandations.



5 • Déroulement de la visite

Date de la visite : 20 novembre 2012

Début : 10h30

Fin : 18h00

Lieu de la visite

Institution : CRTD

Adresse : 41 rue Gay-Lussac 75005 Paris

Déroulement ou programme de visite :

- Bref huis clos du comité
- Présentations et discussions en amphithéâtre, (avec présence des enseignants-chercheurs et doctorants) :
 - de l'unité de recherche,
 - de chacune des quatre équipes.
- Réunion à huis clos avec les doctorants
- Réunion à huis clos avec la tutelle
- Réunion à huis clos du comité

Points particuliers à mentionner

La visite a été soigneusement préparée par les équipes. Logistique fluide. Il faut noter l'idée intéressante d'avoir combiné, pour l'unité et chacune des équipes, une présentation générale par le responsable et une présentation d'une recherche particulière par un chercheur ou un doctorant, avec un souci de parité, de diversité d'âges et de statuts.



6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

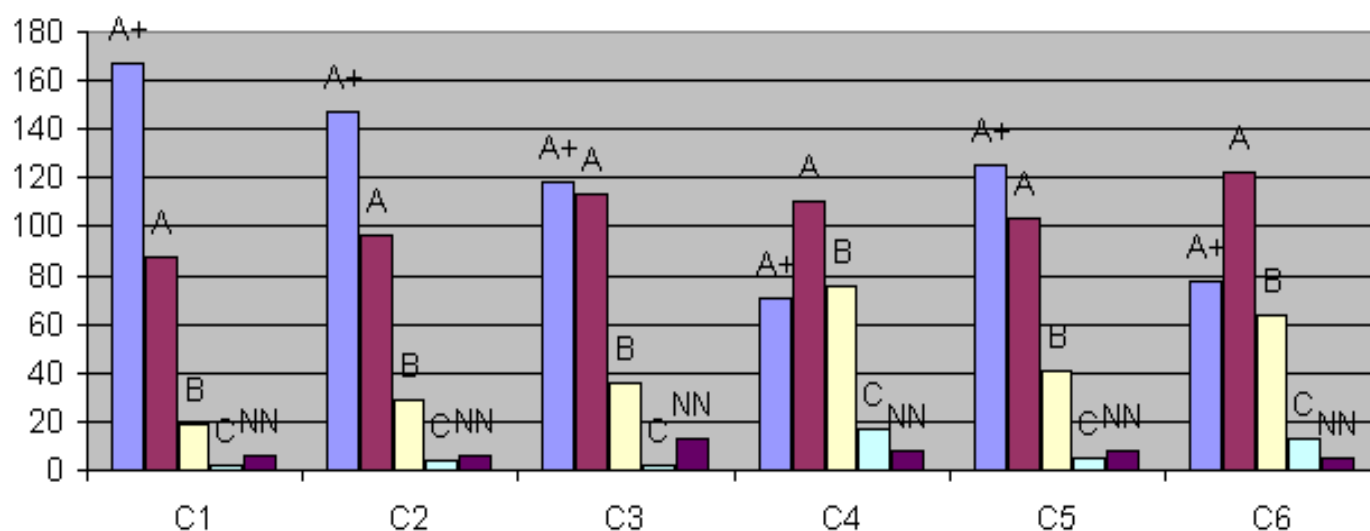
Notes

| Critères | C1 Qualité scientifique et production | C2 Rayonnement et attractivité académiques | C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel | C4 Organisation et vie de l'entité | C5 Implication dans la formation par la recherche | C6 Stratégie et projet à cinq ans |
|----------|---------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|
| A+ | 167 | 147 | 118 | 71 | 125 | 78 |
| A | 88 | 96 | 113 | 110 | 103 | 122 |
| B | 19 | 29 | 36 | 76 | 41 | 64 |
| C | 2 | 4 | 2 | 17 | 5 | 13 |
| Non Noté | 6 | 6 | 13 | 8 | 8 | 5 |

Pourcentages

| Critères | C1 Qualité scientifique et production | C2 Rayonnement et attractivité académiques | C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel | C4 Organisation et vie de l'entité | C5 Implication dans la formation par la recherche | C6 Stratégie et projet à cinq ans |
|----------|---------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|
| A+ | 59% | 52% | 42% | 25% | 44% | 28% |
| A | 31% | 34% | 40% | 39% | 37% | 43% |
| B | 7% | 10% | 13% | 27% | 15% | 23% |
| C | 1% | 1% | 1% | 6% | 2% | 5% |
| Non Noté | 2% | 2% | 5% | 3% | 3% | 2% |

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





7 • Observations générales des tutelles

Evaluation AERES du Centre de recherche sur le travail et le développement,
CRTD (EA 4132)
Réponse du Cnam
Volet général

Les membres du CRTD remercient vivement le comité d'experts de l'AERES pour son travail d'analyse et ses recommandations constructives. Le comité de visite a bien compris la spécificité du CRTD en soulignant les progrès effectués vers une meilleure structuration du laboratoire, la volonté de faire émerger des axes bien identifiés, la capacité d'obtention de financements, notamment de thèses CIFRE.

Concernant la remarque sur le niveau de publication inégal selon les équipes, nous avons bien pris conscience de l'importance d'améliorer le nombre de publications internationales.

Les membres du laboratoire tiennent à souligner par ailleurs leur volonté de renforcer la coopération par des interactions plus fortes entre équipes, de soutenir davantage la réalisation d'HDR, de mieux planifier le départ d'un certain nombre de chercheurs seniors.

Concernant le développement des collaborations internationales et la participation à des réseaux internationaux, les membres du laboratoire soulignent la réalité des partenariats actuels et des réseaux internationaux dans lesquels les équipes sont engagées. En particulier, des liens forts existent avec les USA, le Canada, l'Italie, l'Autriche, le Luxembourg, le Chili, le Brésil, etc.

Equipe « Psychologie du travail et clinique de l'activité »

Concernant la remarque du nombre de post doctorants, nous devons souligner que l'équipe n'a pas indiqué la forte présence de post-doctorants brésiliens.

Equipe « Psychologie de l'orientation »

L'équipe "psychologie de l'orientation" tient à remercier le comité de visite pour leurs apports constructifs qui aident à développer sa stratégie de recherche. En particulier, les synthèses fournies traduisent avec fidélité les orientations thématiques, la composition et les réseaux de l'équipe de recherche. L'absence des noms de chercheurs en relation avec chacun des thèmes recherche s'explique par la taille limitée qui était exigée pour ce document. L'équipe a prévu de corriger ce manque en faisant figurer l'information sur le site Internet du CRTD.

Certains éléments d'appréciation nous semblent inexacts. La formulation "Il devrait permettre à l'équipe de psychologie de l'orientation de s'ouvrir à la recherche de terrain et à l'analyse du travail" apparaît ambiguë car sa lecture peut laisser penser que l'équipe ne développe pas de recherche sur le terrain, alors que de nombreuses actions mentionnées dans le rapport (liens avec l'observatoire, thèmes des recherches, publications dans des supports de psychologie appliquée, mise au points d'outils notamment) démontrent le contraire.

Concernant le montage de projets transverses, les membres de l'équipe soulignent que cette action est déjà entreprise au travers du séminaire transverse qui est le principal lieu de collaboration inter-équipes qui est investi - sur le plan des communications et productions scientifiques - par cette équipe au même titre que les autres. Par ailleurs une co-direction de thèse avec une autre équipe est engagée.

Une remarque du rapport laisse supposer que les membres de l'équipe ont une pratique régulière d'auto-publication. Nous tenons à souligner que pour la revue "Psychologie du Travail et des Organisations", les 9 articles ACL ont été publiés ou acceptés avant la nomination de l'actuel rédacteur en chef, qui est membre de l'équipe. Concernant la revue « Orientation Scolaire et Professionnelle », les 16 articles ACL (sur 85 au total) publiés, concernent des membres de l'équipe qui ne sont ni le rédacteur en chef, ni le directeur de la publication et passent donc par une double expertise aveugle.

Les questions d'analyse du travail, en particulier pour les métiers du conseil, n'ont sans doute pas été suffisamment mises en valeur par l'équipe. Ils existent néanmoins si l'on prend le thème 4 "expérience et compétences" qui repose sur des productions de recherches impliquant l'analyse de l'activité. L'équipe a engagé des actions pour renforcer cette question du travail et de son analyse, dans la perspective d'accroître les liens inter-équipes. A ce titre, depuis la venue du comité de visite, une collègue maître de conférences en psychologie du travail, spécialiste de l'analyse des compétences, a rejoint l'équipe en tant que titulaire et un colloque de deux jours sur le sens du travail et l'orientation sera organisé en 2014.

Equipe « Ergonomie »

Dans ses recommandations à l'équipe, le rapport suggère de poursuivre l'effort notable réalisé pour publier dans des revues à fort impact pour la discipline. Il peut y avoir là une ambiguïté, car l'équipe ne souhaite pas être évaluée uniquement sur des publications dans des revues de psychologie. En effet, compte tenu à la fois de la diversité de ses membres (qui ne relèvent pas tous de la section 16) et de la spécificité des travaux menés, qui sont à l'interface avec d'autres disciplines, il est souhaitable que les chercheurs puissent diffuser leurs résultats dans des supports de publication variés, qui ne relèvent pas de la seule psychologie (sociologie, sciences de gestion, sciences de l'éducation, sciences de l'ingénieur, sciences des activités physiques et sportives, etc).

L'équipe souhaite que l'estimation de la production scientifique ne soit pas restreinte aux 23 articles publiés dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie.

La Directrice de la recherche



Clotilde FERROUD