

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. 2010, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM. hceres-02031309

HAL Id: hceres-02031309

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02031309>

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

Rapport de l'AERES sur l'Unité :
Centre de Recherche sur le Travail et le
Développement (CRTD) – EA 4132
sous tutelle des établissements et
organismes :
CNAM

Mai 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :
Centre de Recherche sur le Travail et le
Développement (CRTD) – EA 4132
sous tutelle des établissements et
organismes :
CNAM

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



Unité

Nom de l'unité : Centre de Recherche sur le Travail et le Développement

Label demandé : EA

N° si renouvellement : EA 4132

Nom du directeur : M. Yves CLOT

Membres du comité d'experts

Président :

M. Jean-Michel HOC, CNRS, Université de Nantes

Experts :

M. Pierre-Yves GILLES, Université de Provence

M. Jean-Jacques RASSIAL, Université de Provence

Mme Janine ROGALSKI, Université de Paris 8

M. Anton WÄFLER, Fachhochschule Nordwestschweitz, Olten (Suisse)

Expert(s) proposé(s) par des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

Mme Elisabeth DEMONT, représentant le CNU

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

Mme Annie VINTER

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

M. Ali SAÏD, Directeur de la Recherche



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée le 30 Mars 2010, de 9h30 à 19h. Elle prenait place après une évaluation de la DGES qui avait créé l'Unité pour deux ans par un regroupement de quatre laboratoires de tailles restreintes, désormais considérés comme des équipes. Après une concertation à huis clos, le Comité de Visite (CV) a entendu la présentation du bilan et du projet par le directeur de l'Unité, puis par chacun des responsables des quatre équipes. Enfin, le CV a rencontré la tutelle (Direction de la Recherche du CNAM), puis les doctorants, avant de préparer son rapport en fin de journée au cours des deux dernières heures. Le CV a apprécié que les membres de l'Unité lui aient donné oralement les précisions manquantes dans le document écrit qui aurait nécessité davantage de soin.

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

L'Unité est située dans les locaux historiques de l'étude du travail et de l'orientation professionnelle (INETOP : Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle - CNAM), rue Gay-Lussac à Paris. Elle a été formée par le regroupement de quatre laboratoires, eux-mêmes historiques, en ergonomie, psychologie du travail et psychologie de l'orientation. Un groupe de personnalités retraitées s'attachent, avec le concours d'une historienne, à des réflexions intéressantes sur l'histoire de ce domaine. L'Unité affiche la thématique fédératrice de la « réflexivité » de l'action professionnelle. Elle est dirigée par des personnalités scientifiques à fort rayonnement qui marquent les domaines considérés par les équipes. Les effectifs limités de l'Unité ne lui permettent pas de couvrir très largement les disciplines affichées. Les recherches en ergonomie se concentrent sur quelques thématiques de l'ergonomie cognitive. En psychologie du travail, les enseignants-chercheurs couvrent deux aspects originaux, mais atypiques dans cette discipline : la clinique et la psychopathologie du travail. En psychologie de l'orientation, les thématiques classiques du domaine sont considérées, avec un accent original sur le développement tout au long de la vie.

- Equipe de Direction :

Le Directeur de l'Unité est entouré d'un Bureau composé de trois représentants par équipe.



- Effectifs de l'unité (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

Note importante :

Les effectifs de l'unité (et de chaque équipe) ont été établis à partir d'informations obtenues lors de la visite, les tableaux remplis par l'Unité dans le dossier comportant de nombreuses erreurs. Il faut aussi préciser que les tableaux font figurer un très grand nombre « d'autres enseignants-chercheurs ou chercheurs » (tableaux 2.2 et 2.4), mais très peu d'entre eux ont fourni une fiche individuelle. Le décompte de ces membres a donc été limité aux seuls d'entre eux qui ont rempli et signé une fiche. Ces remarques valent également pour le décompte établi au niveau de chaque équipe.

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	22	21
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	5	6
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	5,4	5,4
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	1	1
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	43	47
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	10	10

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Cette Unité prend appui sur un prestige historique dans ses domaines et bénéficie d'un rayonnement conséquent dans la communauté francophone et au Brésil. Elle est atypique et originale au niveau national en rapprochant l'ergonomie de la psychologie du travail, au niveau international en développant une clinique et une psychopathologie du travail. Elle développe aussi de façon originale ses liens à la pratique professionnelle en s'appuyant sur des professionnels qui, au-delà de simples intermédiaires entre recherche et pratique, contribuent quelquefois aux recherches elles-mêmes. Elle s'appuie sur des personnalités marquantes qui lui confèrent une dynamique particulière.

Bien que la politique de gouvernance reste encore très modeste, l'Unité témoigne d'une réelle volonté d'inscrire le regroupement des anciens laboratoires dans une politique scientifique cohérente et de développer les publications. Elle affiche également sa volonté de pluridisciplinarité, notamment avec les sciences de la gestion. Toutefois, ses interfaces avec les sciences de l'ingénieur pourraient être plus développées. Les recherches répondent à de réelles préoccupations sociétales et leurs auteurs ne craignent pas d'aborder des problèmes complexes.

Le CV regrette que la rédaction du document ait manqué de l'implication attendue et n'ait pas suffisamment fait apparaître les enjeux scientifiques et les résultats génériques au-delà des domaines d'application. Les présentations orales n'ont qu'en partie corrigé cette impression. La stratégie d'ensemble de l'Unité n'est pas



suffisamment lisible. Le terme « travail » est davantage un « dénominateur commun » de taille limitée et non pas le point de cristallisation de la coopération entre les équipes. Les références théoriques restent lacunaires.

- **Points forts et opportunités :**

L'originalité nationale et internationale des approches est un atout important de cette Unité. Le travail transversal en séminaire, la réflexion commune sur la réflexivité de l'action et sur les processus langagiers soutenant les interactions au travail et les processus de construction collective sont le gage d'une volonté de mise en cohérence de certaines des recherches des équipes.

La visibilité des membres de l'Unité est attestée par un travail d'expertise notable et par une diffusion médiatique conséquente. L'Unité est largement soutenue par des financements extérieurs, essentiellement publics. Le positionnement international est visible.

L'Unité s'appuie sur une tradition, mais sait attirer de jeunes chercheurs. Les doctorants semblent bien intégrés et satisfaits de leurs conditions de travail. L'investissement dans la création d'une École doctorale est un élément très positif.

L'Unité est soutenue par la tutelle qui reconnaît le travail réalisé et apprécie son rôle majeur dans la constitution d'une École doctorale dans le domaine du Travail et de la Gestion.

- **Points à améliorer et risques :**

L'Unité est le fruit de la recombinaison d'histoires anciennes de laboratoires distincts, avec des orientations théoriques franchement séparées. Mis à part le séminaire transversal, il apparaît encore peu de projets communs entre les équipes. L'aboutissement à la cohérence nécessite encore un effort soutenu de la part de la Direction et des équipes. Le projet n'est pas encore assez clair sur l'orientation scientifique de l'Unité : la thématique de la réflexivité reste insuffisante pour un tel développement. La distinction entre les équipes ne repose pas encore sur une réalité scientifique. Des interfaces avec les sciences de l'ingénieur et de la gestion seraient nécessaires, à l'intérieur comme à l'extérieur du CNAM.

La définition des thématiques reste trop générale pour de petites équipes qui ne peuvent pas couvrir tout ce qu'elles avancent. Il faudrait se concentrer sur des questions de recherche mieux délimitées, ce qui aiderait à présenter des résultats bien définis et à publier plus abondamment. Il y a quelquefois un écart entre les thématiques mises en avant et la réalité des publications. La taille modeste de l'Unité devrait l'encourager à collaborer plus souvent avec d'autres laboratoires français et étrangers pour que les contributions soient plus marquantes. On note un écart important entre les thématiques et les présentations spécifiques sous la forme de titres de thèses. On s'interroge quelquefois sur la pérennité des thématiques au-delà des thèses.

Une particularité de cette Unité est la forte proportion de professionnels parmi les doctorants, ce qui pose le problème de la disponibilité pour réaliser la thèse dans des délais raisonnables.

L'Unité est consciente de la faiblesse de sa politique de publication et projette de prendre des mesures à ce sujet. Il lui faudrait publier davantage hors des revues qu'elle contrôle. Néanmoins, l'originalité de certaines recherches peut être un obstacle à la publication, par exemple il est sans doute difficile de trouver des supports appropriés pour la psychanalyse du travail.

La composition de l'Unité, du fait du nombre excessif d'associés, de quelques membres appartenant également à d'autres Unités et sans que leurs accords aient toujours été explicités (fiches individuelles absentes), lui confère des contours flous. Les enseignants-chercheurs permanents devraient être mieux mis en avant, notamment quant à leurs réelles contributions au bilan.

L'Unité n'a pas donné l'impression de partager encore la culture de l'évaluation scientifique.

- **Recommandations au directeur de l'unité :**

La gouvernance de l'Unité devrait être organisée dès maintenant pour que le prochain rapport puisse faire apparaître des thématiques mieux structurées et mieux définies qui conduisent à des résultats bien identifiés. La Direction devrait disposer d'informations plus fiables sur la composition de l'Unité, somme toute de dimension restreinte, et de bien établir les thématiques sur les membres permanents qui pourraient être ainsi plus visibles dans les travaux.



Il conviendrait qu'à l'avenir cette Unité se dote d'un Conseil de Laboratoire selon les pratiques actuelles en cette matière (élections).

La dénomination de l'Unité ne mentionne pas l'Orientation, ce qui est surprenant à l'INETOP. Bien que la thématique du développement soit une originalité appréciable, on s'interroge sur la nécessité de la mettre en avant sans que les disciplines principales ne soient lisibles dans la dénomination : psychologie du travail, de l'orientation et ergonomie.

Le rayonnement international pourrait être encore plus visible s'il s'appuyait sur des relations plus formelles, notamment par des réponses à des appels d'offres internationaux mettant en œuvre des procédures de sélection.

On note peu de doctorants CIFRE, pour un laboratoire installé au CNAM : il faudrait s'interroger sur l'intérêt des thématiques pour les entreprises et sur les craintes éventuelles de ces dernières que des regards extérieurs se portent sur les types de problèmes étudiés.

Il serait souhaitable que les doctorants publient avec les permanents, surtout au début de leurs travaux, quand l'accessibilité aux revues est encore difficile.

- **Données de production :**

(cf. http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)

Note: les publications annoncées sous presse au moment du dépôt du dossier n'ont pas été prises en compte.

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	16
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	5
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	76%
Nombre d'HDR soutenues	3
Nombre de thèses soutenues	22
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	3 PEDR

3 • **Appréciations détaillées :**

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Les recherches sont pertinentes et originales dans leurs domaines. Les nombreux contrats publics montrent l'impact des résultats.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Une analyse quantitative détaillée de la production scientifique du laboratoire pour ce qui concerne les revues reconnues par l'AERES (exclusion faite des publications sous presse) fait apparaître, sur le quadriennal, 75 articles produits par les 22 EC de l'unité, soit 3.4 articles par EC sur 4 ans, ce qui dénote d'un bon taux de publication



d'articles dans des revues. Cette production comprend 20% d'articles en langue anglaise, 7% dans une autre langue étrangère, mais le taux d'articles publiés dans des revues internationales de bonne visibilité est très réduit (10% environ). A ceci s'ajoutent 20 articles dans des revues hors listes Aeres, 135 chapitres d'ouvrage ou ouvrages dont 21 sont en langues étrangères. Il est clair que la plus grande partie de la production scientifique de cette unité passe par la production d'ouvrages ou de chapitres d'ouvrage. L'ensemble fait ainsi apparaître une production scientifique quantitativement importante.

Les résultats devraient toutefois être mieux diffusés dans la communauté scientifique, notamment internationale. Il faut néanmoins noter plusieurs traductions d'ouvrages en langues étrangères, témoignant d'une visibilité internationale.

Il est probable que certaines thèses gagneraient à être valorisées par des publications scientifiques.

– **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

Les contrats publics sont notables, mais les contrats industriels restent rares.

• **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :**

– **Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'unité, y compris les invitations à des manifestations internationales :**

Awards Committee Chair de l'International Ergonomics Association (IEA). Award de l'American Psychological Association (Society of Counseling Psychology). Plusieurs conférences invitées et organisations de manifestations.

– **Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :**

Quelques doctorants et visiteurs étrangers.

– **Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :**

Les financements externes sont notables.

– **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers :**

Il existe de nombreuses collaborations, mais elles pourraient être plus formalisées.

– **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

Les relations de l'Unité avec la demande sociale sont avérées.

• **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**

– **Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :**

L'Unité devrait disposer rapidement d'un Conseil. La mise en place d'un site Internet devrait faciliter la communication externe. Les équipes devraient davantage jouer le jeu de leur appartenance à l'Unité.



- Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :

Les séminaires transverses devraient conforter l'animation scientifique de l'Unité.

- Implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Il faut noter l'investissement dans le projet d'ED et un recensement des travaux en Santé et Travail dans la Région Île de France. L'Unité accueille les responsables de trois Masters. Les titulaires de chaires coordonnent l'enseignement du CNAM dans toute la France pour ce qui concerne leurs spécialités. La formation des conseillers d'orientation psychologues est pilotée par l'INETOP.

- Appréciation sur le projet :

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Le projet reste très général quant à ses thématiques ou trop spécifique par une énumération de thèses. Il devrait poser des questions plus précises qui seraient génératrices de résultats à présenter dans le prochain rapport (notamment pour les équipes 2 et 4).

- Originalité et prise de risques :

L'Unité a des thématiques très originales dans son domaine. Ceci conduit au risque d'avoir du mal à publier ce genre de travaux. En effet, la psychologie clinique et la psychopathologie n'ont pas une place centrale en psychologie du travail, malgré toute leur importance, notamment sociale.



4 • Analyse équipe par équipe

Intitulé de l'équipe : Ergonomie

Responsable : M. P. FALZON

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	2	3
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,65	0,65
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	11	11
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	2

La fragilité introduite par le départ d'une HDR doit être compensée par des recrutements (1 E-C entrant 2009, 1 poste en 2010, 1 poste possible en 2011).

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :
 - Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Trois axes sont présentés : coopération et conception, fiabilité et sécurité, ergonomie constructive et organisation du travail. Les visées sont à la fois de production de connaissances en ergonomie, méthodes pour l'intervention ergonomique et réponse à des demandes sociales (sur la santé en particulier) ou des demandes plus spécifiques d'entreprises. Son approche constructive de l'ergonomie inscrit l'équipe dans une perspective développementale, ce qui n'est pas courant dans la discipline. Elle contribue (par ses thèmes et des interactions directes) à un mouvement dans le champ de la conception, issu de la Théorie de l'Activité.

Les recherches s'inscrivent dans les thématiques d'actualité dans le domaine, avec des apports originaux. Ainsi, l'accent est mis sur les articulations entre la dimension productive (ex. : construction de la fiabilité) et à la dimension constructive concernant les opérateurs, les collectifs et les formes organisationnelles (ex. : systèmes techniques et organisationnels capacitants). La question de l'organisation et de l'impact du collectif est ainsi présente dans les différents axes de recherche (ex. : sécurité réglée par la prescription et sécurité gérée par l'activité des opérateurs).



- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Les publications sont à un niveau honorable. L'équipe devrait pouvoir publier davantage dans les revues de rang A reconnues par l'AERES, même si elles ne sont pas répertoriées en psychologie.

- Qualité et pérennité des relations contractuelles :

On note un flux régulier de contrats avec des instances nationales (ex : HAS) et des entreprises.

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :

- Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'équipe ou à ceux qui participent au projet, y compris les invitations à des manifestations internationales :

Awards Committee Chair de l'International Ergonomics Association (IEA). On note un bon nombre de conférences internationales invitées. Participation à 3 comités de revues internationales.

- Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :

Doctorants étrangers.

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

Conséquente.

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères:

Secrétariat Général de l'IEA.

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

En témoigne le flux régulier des contrats publics ou industriels privés.

- Appréciation sur le projet :

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Au vu de la petite taille de l'équipe, il conviendrait de se centrer sur une ligne scientifique plus structurante.

- Originalité et prise de risques :

Des thématiques nouvelles comme celles de la construction de nouvelles communautés contribuant à la conception ou à la sécurité (cas de la santé, avec les patients eux-mêmes) et de la capacitance des environnements de travail sont originales. La mise en avant du développement de méthodes d'investigation ou d'intervention répond à l'existence d'une prise de risques dans l'engagement dans ces thématiques.



- Conclusion :

- Avis :

L'équipe a une dynamique de recherche bien située sur le plan national et international. L'intégration de nouveaux enseignants-chercheurs contribuera à une évolution intéressante des thématiques. L'équipe devrait être soutenue pour ses capacités de redéploiement et l'intérêt de ses thématiques.

- Points forts et opportunités :

L'équipe a une bonne inscription dans une approche développementale dont la présence s'amorce sur le plan des recherches internationales. C'est un point important pour l'insertion de l'équipe dans le laboratoire. On note une avancée thématique intéressante sur la question de la capacitance des systèmes de travail. Elle joue un rôle certain de visibilité de l'ergonomie en Île de France.

Il y a quelques visiteurs étrangers. Il faut souligner l'impact de l'équipe sur l'ergonomie au Brésil, et un élargissement en cours. Les traductions de l'ouvrage « Ergonomie » en espagnol et en portugais (Brésil) témoignent de cet impact et vont y contribuer.

- Points à améliorer et risques :

La taille de l'équipe est trop restreinte pour la diversité de ses thématiques. Les collaborations avec d'autres Unités du domaine pourraient être plus développées. De même les relations internationales devraient se traduire par des programmes de recherche plus formels.

Intitulé de l'équipe : Psychologie du Travail et Clinique de l'activité

Responsable : M. Y. CLOT

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	7	7
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)		
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	13	15
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3



- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**
 - **Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :**

Cette équipe met en avant cinq thématiques de recherche un peu hétérogènes, en identifiant des groupes de très petites tailles. 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. 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. La thématique « Geste, automatisme et mouvement » se propose de comprendre le geste professionnel, dans sa dimension psychologique, sans qu’elle n’ait encore, semble-t-il, donné lieu à des publications notables. Elle gagnerait sans doute à développer des collaborations avec d’autres laboratoires bien engagés sur cette question du mouvement, en leur apportant son regard original. La thématique « Travail et affect » étudie la subjectivité au travail. Elle pourrait rejoindre le courant de recherche des sciences cognitives qui ré-introduit l’émotion dans ses perspectives et y apporter une contribution de grande valeur. 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 (avec l’équipe 3). 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 intéressante sur la Théorie de l’Activité.

- **Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :**

Des supports des publications de plus grande valeur pourraient être visés. On note une faiblesse dans la publication d’articles en langue anglaise, ou autre langue étrangère.

- **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

Grâce à ses interventions, cette équipe est bien en prise avec le milieu socio-économique. Elle joue un rôle central pour l’information (ANR) sur l’état de la communauté « Santé-travail » en Île de France.

- **Appréciation sur le rayonnement, l’attractivité, et l’intégration de l’équipe ou du projet dans son environnement :**
 - **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères:**

Cette équipe a des collaborations internationales, mais elles ne sont pas fortement formalisées.

- **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

La validation des recherches se fait par les interventions.

- **Appréciation sur le projet :**
 - **Existence, pertinence et faisabilité d’un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Le projet insiste sur les domaines d’application et pas assez sur les aspects théoriques et méthodologiques.

- **Conclusion :**
 - **Avis :**

L’équipe mène des travaux de valeur, mais certaines thématiques demandent encore à être confortées et mieux mises en perspective avec la conjoncture nationale et internationale.



– Points forts et opportunités :

La position théorique et méthodologique est porteuse sur le lien entre analyse de l'activité et développement professionnel, ainsi que sur l'exploitation de la Théorie de l'Activité. L'équipe a une bonne visibilité sociale.

– Points à améliorer et risques :

Il faut noter un certain éparpillement des thématiques, un manque de lien avec la communauté, notamment pour la thématique « Geste, automatisme et mouvement ». Enfin, comme c'est aussi le cas de l'équipe 4, il ne faudrait pas se concentrer excessivement sur les aspects négatifs du travail.

– Recommandations :

Si le regroupement avec l'équipe 4 n'est pas envisageable, au moins les relations entre les deux équipes pourraient être traitées de façon plus approfondie.

Intitulé de l'équipe : Psychologie de l'orientation

Responsable : M. J. GUICHARD

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	8	7
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	4	5
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,75	0,75
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	8	10
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

– Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Les recherches développées par cette équipe abordent une question sociétale importante, celle de l'orientation tout au long de la vie. Elles s'appuient sur les cadres conceptuels et méthodologiques de la psychologie, et contribuent ainsi de façon significative au développement d'une psychologie de l'orientation. Le bilan et le projet se situent à la fois dans la continuité et la prise en compte de l'évolution des modèles et méthodes proposés par la communauté scientifique internationale. Sont abordés différents aspects de la construction identitaire (life designing,



genre, facteurs socio-émotionnels, interactions entre pairs, etc.), ainsi que les modes et outils de l'accompagnement (counseling, évaluation, etc.). Cette équipe paraît la plus développée dans l'Unité.

– **Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :**

Dans son auto-évaluation, l'équipe reconnaît la nécessité d'augmenter la proportion de publications de langue anglaise et d'y remédier. Il faudrait viser des revues de meilleur niveau (suivant les critères AERES), et veiller à accroître les publications hors des revues éditées par le CNAM (ex. L'Orientation Scolaire et Professionnelle). Les autres publications et communications attestent d'une bonne activité et diffusion des recherches. Un meilleur équilibre doit cependant être trouvé entre les publications « qualifiantes », les communications, et les rapports de recherche.

– **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

Les relations contractuelles sont peu lisibles dans le bilan.

• **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

– **Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'équipe ou à ceux qui participent au projet, y compris les invitations à des manifestations internationales :**

Avec l'Award de l'American Psychological Association (Society of Counseling Psychology), 31 Conférences invitées, 15 participations à des comités de revues internationales, l'organisation d'une vingtaine de congrès ou symposia, l'équipe fait preuve d'une très bonne visibilité nationale et internationale.

– **Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :**

Le bilan fait état de 54 rapports de recherche.

– **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères:**

L'équipe entretient de nombreuses collaborations avec des chercheurs (14 étrangers, 2 français), attestées par des publications ou communications. Elle est membre de l'International Life Designing Research Group, qui rassemble 7 universités européennes et nord-américaines, et participe aux ateliers de ce groupe dont une publication est issue. Elle est également partenaire avec 40 autres universités du programme ERASMUS « University Network for Innovation in Guidance » dans lequel elle co-anime l'axe recherche, avec l'Université de Lausanne.

– **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

Outre les rapports de recherche mentionnés plus haut, l'équipe a publié 5 ouvrages de vulgarisation, répondu à 16 invitations dans les médias, et développé 2 outils d'aide à l'orientation.

• **Appréciation sur le projet :**

– **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Le projet traite de différents aspects fondamentaux et instrumentaux de la psychologie de l'orientation. Il s'inscrit dans les problématiques scientifiques et sociétales actuelles et s'appuie sur des moyens humains et matériels (fonds documentaire, testothèque) qui devraient permettre d'atteindre les objectifs principaux.



– Originalité et prise de risques :

Cette équipe est l'une des rares en France à être centrée sur l'orientation, elle contribue à la visibilité de cette problématique et en promeut une approche psychologique reconnue internationalement.

• Conclusion :

– Points forts et opportunités :

Cette équipe dynamique est dotée d'un bon nombre de producteurs à même de mener un programme de recherche consistant et visible dans la communauté scientifique et auprès des milieux institutionnels et professionnels. Elle bénéficie de contributions conséquentes de conseillers d'orientation professionnelle. Elle présente une continuité entre bilan et projet, tout en laissant place à la nouveauté. Elle bénéficie d'un partenariat international.

– Points à améliorer et risques :

Il conviendrait d'améliorer la qualité des supports de publication, d'accroître l'accueil de chercheurs et post-doctorants et de préparer le renouvellement de l'équipe (remplacement des départs en retraite).

– Recommandations :

Il faudrait clarifier la position des conseillers d'orientation professionnelle et du directeur du centre d'information et d'orientation, les associer aux publications et co-signer les productions des doctorants.

Intitulé de l'équipe : Psychodynamique du travail et de l'action

Responsable : M. C. DEJOURS

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	4	4
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)		
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	11	11
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	2



- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

- **Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :**

Le rapport, factuel et énumératif, ne permet pas de saisir la stratégie de recherche de l'équipe, dont l'originalité repose essentiellement sur la référence psychanalytique qui éclaire toute une dimension de la psychopathologie du travail. On peut regretter le manque d'intégration à d'autres versants de l'approche clinique du travail. L'exposé oral a partiellement répondu à ces questions.

- **Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :**

La qualité des travaux ne profite pas d'un choix de supports valorisants. Les résultats des thèses et des recherches ne bénéficient pas d'une diffusion suffisante dans la communauté scientifique.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

- **Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'équipe ou à ceux qui participent au projet, y compris les invitations à des manifestations internationales :**

La notoriété internationale du directeur de l'équipe est marquante, mais a peu d'impact sur la notoriété de l'équipe dans son ensemble.

- **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères :**

Les relations avec plusieurs équipes étrangères sont seulement énumérées sans précision de contrats ou de programme.

- **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

L'équipe ne semble pas engagée dans des relations spécifiques, hors de celles du CNAM en tant que tel. La responsabilité de la revue « Travailler » semble constituer la principale contribution à une valorisation des recherches. Il faut noter en outre une activité notable d'expertise dans des commissions ministérielles.

- **Appréciation sur le projet :**

- **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Sont énumérées plus d'une douzaine de pistes de recherche, anciennes ou nouvelles. Elles sont toutes intéressantes et plusieurs originales et prometteuses, mais leur faisabilité par une équipe de 4 permanents semble irréaliste. Il serait plus cohérent d'en privilégier deux ou trois au maximum et d'y engager l'ensemble de l'équipe.

- **Originalité et prise de risques :**

L'originalité des recherches est indubitable et prometteuse. La question est celle de la faisabilité.



- **Conclusion :**

- **Avis :**

Le dynamisme visible des membres permanents semble toutefois insuffisant pour légitimer une forte autonomie de cette équipe.

- **Points forts et opportunités :**

Il faut souligner l'originalité et l'intérêt d'une approche psychanalytique du travail et de la psychopathologie spécifique. En particulier, on mettra en avant les apports fondamentaux dans l'articulation entre souffrance au travail et pathologies psychosomatiques.

- **Points à améliorer et risques :**

Il faudrait faire un meilleur choix des supports de publication et une contractualisation des collaborations internationales. L'équipe pourrait avoir une meilleure intégration dans le laboratoire, en particulier en développant des collaborations avec l'équipe 2, dont certains thèmes sont très voisins.

- **Recommandations :**

Il faudrait resserrer le programme de recherche sur un nombre restreint de thèmes et envisager des collaborations structurées avec d'autres équipes du laboratoire sur certains thèmes.

Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
B	B	B	C	B

Paris, le 7 mai 2010

Le Directeur de la Recherche

à

Monsieur Pierre Glorieux
Directeur de la section des unités de
recherche
Agence d'Evaluation de la Recherche et de
l'Enseignement Supérieur
20 rue Vivienne
75002 PARIS

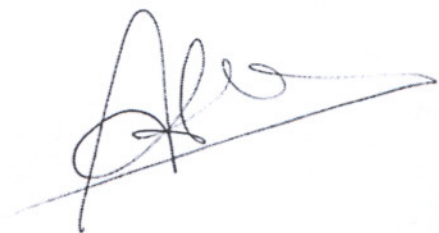
Réf: DR/2010-059

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour l'envoi du rapport du comité de visite concernant l'unité de recherche « Centre de Recherche sur le Travail et le Développement » (EA 4132).

Par ailleurs, je vous informe que Monsieur Yves Clot, Directeur de cette unité, a décidé de ne pas faire d'observation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.



Ali Saïb
Directeur de la Recherche
Cnam
292 rue Saint-Martin
75141 PARIS CEDEX 03