

LATI - Laboratoire adaptations travail individu

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. LATI - Laboratoire adaptations travail individu. 2009, Université Paris Descartes. hceres-02031587

HAL Id: hceres-02031587

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02031587>

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 d'évaluation

Unité de recherche :

Laboratoire « Adaptations, Travail ↔ Individu »
de l'Université Paris Descartes



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Laboratoire « Adaptations, Travail ↔ Individu »

de l'Université Paris Descartes

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mars 2009

Rapport d'évaluation



L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Laboratoire « Adaptations, Travail ↔ Individu »

Label demandé : EA

N° si renouvellement :

Nom du directeur : M. Todd LUBART

Université ou école principale :

Université Paris Descartes

Autres établissements et organismes de rattachement :

Date(s) de la visite :

16 janvier 2009

Membres du comité d'évaluation



Président :

Monsieur Jacques JUHEL (Université Rennes 2)

Experts :

Madame Michèle CARLIER (Université Aix-Marseille 1)

Monsieur Thierry BACCINO (Université de Nice)

Monsieur Jean-Marie CELLIER (Ecole Pratique des Hautes Etudes - EPHE)

Monsieur Pierre-Yves GILLES (Université Aix-Marseille 1)

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

Monsieur Even LOARER (Conservatoire National des Arts et Métiers)

Observateurs



Délégué scientifique de l'AERES :

Madame Annie VINTER

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

Monsieur Bruno VARET (VP Recherche Université Paris Descartes)



Rapport d'évaluation

1 • Présentation succincte de l'unité

- Effectif déclaré au 15/10/2008 :
- 1) Equipe « Intelligence et différenciation », LPNCOG (EC : 6 dont 1 poste non remplacé à mi-parcours et 1 poste en renouvellement, 3 post-doctorants, 5 doctorants) ;
- 2) Equipe « Ergonomie, Comportement et Interactions », EA 4070 (EC : 10, dont 1 poste non remplacé à mi-parcours, 6 associés, 1 post-doctorant, 14 doctorants, 3 IATOS).
- Nombre de HDR : 5, nombre de HDR encadrant des thèses : 5
- Nombre de thèses soutenues : 11 (3 AM, 1 ATER, 3 ASSOC, 2 CIFRE, 2 Industrie) ;
- Durée moyenne lors des 4 dernières années : environ 3 ans et 3 mois ;
- Nombre de thèses en cours : 13 (1 soutien projet ANR, 4 CIFRE, 1 ASSOC, 1 Industrie, 1 ETR, 2 prof., 3 non renseignées) ;
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 1
- Nombre de publiants : 11 sur 16 EC (2 de ces EC ayant fait un mi-quadrannal).

2 • Déroulement de l'évaluation

La rencontre avec les membres de la nouvelle équipe d'accueil s'est déroulée dans de très bonnes conditions. Le comité de visite a d'abord entendu le directeur de l'unité qui a brièvement présenté l'organisation et les intentions principales de la nouvelle EA en présence des membres statutaires de celle-ci. Les responsables des deux équipes constitutives de l'EA ont ensuite présenté chacun un bilan qualitatif et quantitatif de l'activité de recherche de ces 4 dernières années avant de préciser sur quels axes spécifiques et transversaux les membres de l'unité envisageaient de travailler au cours du prochain quadriennal. Les interactions entre les membres de l'unité et le comité de visite ont, à la suite de chaque exposé, été directes et informatives. Les membres du comité ont ensuite eu l'occasion de rencontrer un groupe d'une dizaine de doctorants puis de s'entretenir avec le vice-président du conseil scientifique de l'Université Paris Descartes. Le comité s'est enfin réuni à huis clos pour définir sur la base du rapport d'activité des 2 équipes constitutives de l'EA et des informations complémentaires apportées lors des exposés et des échanges, les principales lignes du rapport à élaborer.

3 • Analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen

L'unité est en recomposition. Elle est constituée de 2 équipes. L'équipe 1 (« Compétences, formation et innovation ») compte 4 statutaires (1 PR et 3 MCF) de l'équipe « Intelligence et différenciation » du LPCN (UMR 8189) et 1 statutaire (PR) actuellement membre du Laboratoire de Psychologie Sociale (EA 244). Un poste supplémentaire de MCF en psychologie différentielle (départ en retraite) reste à pourvoir. L'équipe 2 (« Ergonomie, Comportement et Interactions ») compte 8 statutaires (1 PR et 7 MCF dont 1 en détachement) tous membres de l'EA 4070 constituée au titre du présent quadriennal. Cette EA est elle-même la fusion d'une équipe d'ergonomie de 6 statutaires (Institut de Psychologie et UFR Biomédicale) et d'une équipe « Action-Mouvement-Adaptation » de 2 statutaires (UFR Staps).



L'analyse globale et rétrospective de l'unité apparaît ici difficile à effectuer en raison du manque de cohérence d'ensemble des recherches jusqu'alors entreprises au sein de 2 équipes appartenant à des unités distinctes. Le projet global (étudier les adaptations psychologiques et ergonomiques de l'individu dans son milieu professionnel) paraît pertinent dans le contexte local. On soulignera que si les statutaires engagés dans le projet ont le souci manifeste d'en renforcer la cohérence thématique (collaborations, axes transversaux), les thèmes de recherche de la sous-équipe « couplage perception-action » paraissent périphériques au regard de l'orientation très générale du projet.

L'insertion locale de l'unité est de bonne qualité. Les EC de l'unité sont très impliqués dans de nombreuses actions de formation (plusieurs spécialités de master professionnel: psychologie du travail ; ergonomie ; vieillissement, handicap, mouvements, adaptations ; masters recherche ; formation continue ; etc.). Le recrutement d'un MCF de psychologie différentielle au sein de l'équipe 1 devrait d'ailleurs contribuer à accroître ce niveau d'engagement. Le positionnement régional et national est assuré au travers de divers partenariats, collaborations scientifiques et actions de valorisation (créativité, haut potentiel, réalité virtuelle, sécurité routière), par l'attribution de plusieurs contrats ANR (réalité virtuelle, créativité) et par l'obtention de nombreux contrats de recherche et d'ingénierie ou de bourses CIFRE. Le positionnement international enfin est assuré par l'appartenance de plusieurs membres de l'unité à des réseaux internationaux et par les publications en anglais sur les 2 axes forts du laboratoire que sont l'étude de la capacité créative et celle de l'ergonomie de la réalité virtuelle. Au-delà de l'expertise dont elles sont la preuve, ces publications de niveau international - qu'il faut souhaiter plus nombreuses - témoignent d'une prise en compte des exigences actuelles de la recherche qui est à partager plus largement entre tous les membres de l'unité.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

- Equipe 1 : « Compétences, Formation et Innovation »

L'équipe, une des rares en France à se réclamer de l'approche différentielle, est d'un bon niveau national. Le bilan déclaré des publications fait état de 42 articles, 29 conférences invitées, 69 communications orales, 2 ouvrages, 24 chapitres d'ouvrages et 7 contrats. Le comité dénombre 17 articles ABB' de la liste AERES (6A, 7B, 4B'), 7 articles C et 2 articles hors liste, ce qui représente une moyenne de 0.70 par an et par chercheur pour ce qui est de la production en revues référencées Aeres.

La visibilité internationale de l'équipe dans le domaine de la créativité est bonne. S'agissant des autres thèmes de recherche, le partage de l'activité entre production scientifique d'une part, valorisation et diffusion des connaissances d'autre part, n'est pas équilibré par insuffisance de supports de publication d'un niveau répondant aux critères actuels. C'est notamment le cas pour les recherches sur le haut potentiel intellectuel - recherches effectuées en réponse à une demande sociale qu'il est louable d'avoir entendu - dont les résultats devraient être publiés dans des revues de plus grande notoriété.

L'équipe comprend 4 membres publiants sur 6 membres (dont 2 HDR), un EC n'ayant fait qu'un demi-quadrannal. La proportion de membres publiants doit être accrue lors du prochain quadrannal. Globalement, une réduction du nombre de thèmes de recherche (compétences au travail, créatives et exceptionnelles) devrait permettre de travailler de façon moins distribuée sur des projets porteurs et d'améliorer la visibilité scientifique des publications de l'équipe. Un MCF devant être recruté prochainement, il faudra veiller à ce que celui-ci conduise à un renforcement de la visibilité des recherches sur un thème émergent de l'équipe.

- Equipe 2 : « Ergonomie, Comportement et Interaction »

Les travaux de l'équipe 2, résultat de la fusion de 3 sous-équipes, portent sur l'analyse du comportement humain en interaction avec son environnement. Ils donnent lieu à de nombreuses recherches partenariales sous contrats. Globalement, le bilan de l'équipe paraît insuffisamment cohérent en donnant l'impression d'une juxtaposition d'opérations de recherche regroupées pour la circonstance. Cette hétérogénéité suggère de réduire le nombre de thèmes abordés et de prévoir quelques réorientations. Un fonctionnement plus collectif donnerait aussi plus de vitalité à l'encadrement des doctorants tout en facilitant l'intégration de l'équipe à la future unité.

Le bilan quantitatif déclare 60 articles, 98 conférences, 19 livres et ouvrages et 9 contrats industriels. Le comité dénombre 21 articles ABB' de la liste AERES (5A, 12B, 4B'), 7 articles C et 9 articles hors liste ce qui représente une moyenne de 0.58 par an et par chercheur pour ce qui est de la production en revues référencées Aeres.



L'équipe comprend 7 membres publiants sur les 9 membres (3 HDR), un EC n'ayant fait qu'un demi-quadrivalent. Un PAST et 5 membres associés s'inscrivent dans le projet également.

Le comité considère globalement qu'à l'exception des travaux sur les environnements virtuels dont la visibilité est internationale, l'acquis des recherches effectués autour du thème « Ergonomie et interactions » est peu mis en évidence. Il note le lien insuffisant et le déséquilibre important entre la production scientifique, trop peu présente dans les revues internationales, et des activités de valorisation importantes. Un ré-équilibre entre activités de publication et activités de valorisation s'impose. Le comité fait également part de ses doutes quant à la pertinence du thème « comportement et action » dans le projet de l'unité alors que ce thème est largement porté par un chercheur membre statutaire d'une autre structure de recherche.

5 • Analyse de la vie de l'unité

- En termes de management et de communication :

Le management paraît satisfaisant au niveau de l'équipe 1 si l'on en juge par la fréquence des séminaires de recherche et le nombre de journées scientifiques et de colloques internationaux organisés par l'équipe. L'application de ces mêmes critères à l'équipe 2 montre que des progrès sont à faire dans ce domaine, l'encadrement des doctorants, trop exposés à des sollicitations professionnelles (contrats), et la préparation de ceux-ci aux concours de recrutement ne pouvant que bénéficier d'une animation scientifique plus soutenue de l'équipe. Cette question se pose également au niveau de l'unité à la fois en termes de cohésion et de dynamisme.

- En termes de ressources humaines :

Plusieurs postes viennent d'être libérés par des départs en retraite (EC, personnels techniques et administratifs), ce qui réduit sensiblement le potentiel de l'unité. Le nouveau recrutement d'un EC au sein de l'équipe 1 pourrait être l'occasion de développer des synergies internes à l'unité autour d'un axe transversal comme l'axe « compétences et stress » par exemple.

6 • Conclusions

• Points forts :

- Bonne insertion locale.
- Activités de recherche partenariale (pour l'équipe d'ergonomie) et de diffusion de la connaissance (pour l'équipe différentielle).
- Deux axes d'équipe avec des productions de niveau international (créativité, ergonomie des réalités virtuelles).

• Points à améliorer :

- Mieux dégager les priorités du projet et réduire le nombre des projets de niveau sous-équipe pour accroître la visibilité de l'équipe.
- Améliorer la lisibilité des publications sur le plan international, augmenter le nombre de publiants en choisissant des supports reconnus internationalement.

• Recommandations :

- Re-équilibrer l'activité de publications et de valorisation.
- Mieux montrer l'intérêt du regroupement des deux équipes car celui-ci ne paraît pas à maturité en l'état actuel du projet.



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	B	C

Le Président
Axel KAHN

Paris, le 31 mars 2009

DRED 09/n° 126

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des unités de l'AERES
20 rue Vivienne
75002 PARIS

Monsieur le Directeur,

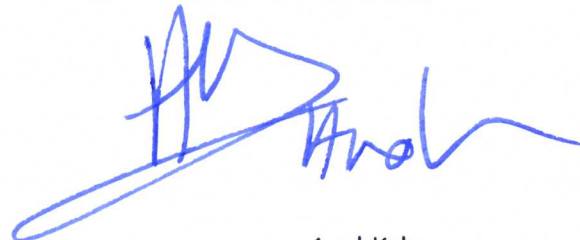
Je vous remercie pour l'envoi du rapport du comité de visite concernant l'équipe d'accueil «Laboratoire Adaptations Travail Individu (LATI)» rattachée à mon établissement.

L'Université a pris bonne note des remarques du comité de visite et veillera à ce que les recommandations faites soient suivies d'effet.

L'Université poursuivra ses efforts pour dynamiser et fédérer la recherche à l'Institut de Psychologie.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de ma meilleure considération.

Le Président de l'Université



Axel Kahn

Boulogne-Billancourt, le 27 mars 2009

Objet : Réponse au rapport du comité d'experts concernant le projet de création du Laboratoire « Adaptations, Travail \leftrightarrow Individu » (LATI)

Nous remercions le comité pour son avis et ses recommandations. Nous nous engageons à centrer les axes de recherche de chaque équipe autour d'un nombre restreint de thèmes en collaborant en synergie autour d'un concept fédérateur, celui des adaptations entre le travail et les individus. S'agissant d'une création de laboratoire, les axes de collaboration entre les deux équipes (1. approches intergénérationnelles des apprentissages, 2. interaction individu-milieu, 3. compétence et stress) restent à mettre en œuvre mais nous souhaitons souligner que plusieurs projets sont déjà envisagés et seront mis en place dès la création du LATI. Parallèlement, afin d'animer et systématiser les échanges au sein de ce nouveau laboratoire, nous avons prévu d'organiser un cycle de séminaires mensuels, des ateliers thématiques ainsi que d'autres formes de collaboration (congrès, école d'été, etc.).

Concernant la politique de publication et un rééquilibrage entre les activités de recherche, de valorisation et de communication scientifique, nous fixerons davantage nos priorités afin d'optimiser les productions des membres du laboratoire. Nous allons dorénavant mieux prendre en considération les critères de support de publication (revues A B C), afin que tous les membres soient reconnus publiants selon ces critères (certains collègues considérés actuellement comme des « non publiants » s'inscrivent bien dans une dynamique de publication, mais n'ont pas choisi des supports adéquats). Des efforts de reconnaissance de certaines revues d'ergonomie et du thème « haut potentiel », essentiels pour la visibilité de nos recherches dans des réseaux spécialisés, seront engagés en parallèle.

Afin de mener le projet de création du LATI à bien, nous souhaitons, en dernier lieu, souligner les besoins du futur laboratoire en terme de postes (chercheurs, secrétariat et ingénieurs) dans le contexte des départs à la retraite. Pour les deux équipes, l'absence de renouvellement d'enseignant-chercheurs suite à des départs en retraite ou mutation mérite d'être soulignée, car il s'agit d'un réel point critique pour le développement du futur laboratoire. C'est pourquoi nous sollicitons une recommandation du comité AERES en ce sens.



Todd Lubart
Professeur de Psychologie
Université Paris Descartes
Membre junior de l'Institut Universitaire de France