



**HAL**  
open science

## **DIMPS - Déterminants interculturels de la motricité et de la performance sportive**

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. DIMPS - Déterminants interculturels de la motricité et de la performance sportive. 2009, Université de La Réunion. hceres-02032082

**HAL Id: hceres-02032082**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032082>**

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 :

Déterminants Interculturels de la Motricité et de la  
Performance Sportive (DIMPS)  
de l'Université de La Réunion



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

## Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Déterminants Interculturels de la Motricité et de la  
Performance Sportive (DIMPS)

de l'Université de La Réunion



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 : DIMPS

Label demandé :EA

N° si renouvellement : 4075

Nom du directeur : Pascal DURET

## Université ou école principale :

Université de La Réunion

## Autres établissements et organismes de rattachement :

## Date(s) de la visite :

11 mars 2009



# Membres du comité d'évaluation

## Président :

Jean BERTSCH, Université Paris Sud 11

## Experts :

Experts en métropole : Michele BEAUDRY, Université Paris 13

Cécile COLLINET, Université de Marne La Vallée

Armande Le PELLEC-MULLER, Université Paris 10

Experts lors de la visite sur site : Jean KEMPF, Université Lyon 2

Jacques MALEZIEUX, Professeur émérite, Université Paris1

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

Francis LESTIENNE (Expert en métropole) CNU

# Observateurs

## Délégué scientifique de l'AERES :

Sharon PEPERKAMP (visite sur site) et François CURY

## Représentant de l'université ou école, établissement principal :

Mohame ROCHDI, Président de l'Université de La Réunion

## Représentant(s) des organismes tutelles de l'unité : /



# Rapport d'évaluation

## 1 • Présentation succincte de l'unité

Il s'agit de la demande de reconduction de l'EA 4075 ou laboratoire « DIMPS », Déterminants interculturels de la Motricité et de la Performance Sportive. Equipe émergente depuis 1998, le laboratoire devient JE en 2002, puis EA en 2006. Il est donc caractérisé par la jeunesse de son histoire et par son implantation en zone sud Réunion, au Tampon.

Pour la période écoulée 2006-2009, l'unité comprenait 10 enseignants-chercheurs (dont 3 HDR) et en comptera 12 pour la période à venir (2 Professeurs, 3 MCF HDR et 7 MCF). Un recrutement de MCF est prévu au printemps 2009. Si l'on admet la probabilité d'un poste de Professeur supplémentaire que l'Université envisage d'affecter à l'UFR STAPS à la rentrée 2010, cela portera à 14 le total potentiel des EC de l'unité. Enfin, ½ poste de secrétariat et ½ poste de technicien sont affectés à l'unité.

Sur la période considérée (dépôt du dossier), 1 EC bénéficie de la PEDR, et 8 sont publiants. Deux thèses (sur la base d'une durée moyenne de 3 ans) et deux HDR ont été soutenues. A la date de la visite sur site, 3 thèses supplémentaires ont été soutenues. Onze étudiants (8, si l'on considère les 3 thèses soutenues entre le dépôt du dossier et la visite) sont actuellement en thèse dont une est financée (bourse nationale).

## 2 • Déroulement de l'évaluation

L'évaluation s'est déroulée dans un très bon climat. Le comité a rencontré d'emblée les membres du DIMPS au grand complet, à une exception près, auxquels les doctorants et post-doctorants étaient joints. Cette présence massive rend compte de l'attachement des enseignants-chercheurs à leur équipe et de leur désir d'échanger avec l'instance d'évaluation. Le directeur du laboratoire a présenté l'activité de l'équipe (bilan et perspectives) pendant 40 minutes et répondu aux questions des experts présents sur site ou restés en métropole, durant 70 minutes environ. L'ensemble des membres de l'équipe a participé à cette phase interactive. A la demande du président du comité d'évaluation, il a ensuite été procédé à une audition des responsables de l'Université (Président et VP du CS) pendant 20 minutes. Les doctorants de l'unité ont ensuite été entendus seuls, en présence uniquement du comité des experts, pendant 30 minutes. La visite s'est conclue par une courte visite des lieux de travail et du site expérimental du DIMPS.

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

L'équipe est articulée autour de deux axes relevant schématiquement d'une sensibilité majoritaire en Sciences de la Vie et de la Santé pour le premier d'entre eux, « Motricité, Variabilité environnementale et Santé », en Sciences Humaines et Sociales appliquées à l'activité physique pour le second, « Corps, Motricité et Interculturalité ».



Cette dichotomie n'est cependant pas rigide : en effet, le principe qui gouverne la structuration de l'EA n'est justement pas une répartition par champs scientifiques, mais par « thématiques ». Les axes de recherche ne sont donc pas étanches. Le choix d'une approche pluridisciplinaire, parfois difficile, est en partie dicté par la situation insulaire. Le prisme de l'évaluation ne peut donc pas occulter le caractère très particulier de la situation géographique du DIMPS.

Rappelons que l'unité est jeune et qu'elle est largement encore en phase de mutation, de structuration et de diffusion de son existence, de ses thématiques vers l'intérieur et l'extérieur de l'Université, vers le tissu socio-économique de l'île et vers les territoires étrangers proches (Maurice, Madagascar, Comores, Seychelles, Afrique du Sud). Bien que disposant de bons relais vers des équipes métropolitaines, le DIMPS a fait le choix clair de rayonner plutôt sur la zone Océan indien, par le biais de l'étude des pratiques locales. Encore une fois, il s'agit d'un choix courageux qui, de prime abord n'était sans doute pas scientifiquement le plus porteur, mais qui, à bien y regarder, a permis à la fois de « cimenter » le laboratoire et de l'ancrer dans le tissu local. Il a aussi l'avantage de générer nombre de contrats de recherche et les financements afférents (120 K euros) avec des partenaires socio-économiques insulaires et les collectivités territoriales.

Le danger pour le DIMPS est de se préserver d'être un « prestataire de service » ou une entreprise de valorisation : en ce sens, l'équipe devra être vigilante à réaliser constamment cet effort de maintenir ses positions épistémologiques au rang *princeps* de ses préoccupations et de ses objectifs. C'est à ce prix que le rôle « d'incubateur » que le DIMPS entend aussi jouer (à juste titre) continuera de s'appuyer sur des paradigmes scientifiques et non pas sur un exercice de seul soutien technologique ou métrologique. Des membres extérieurs à la 74° section sont en train de rejoindre le DIMPS, ce qui atteste de la réussite de cette diffusion des objets scientifiques du DIMPS. D'autres ressources humaines potentielles proches de certaines thématiques du DIMPS existent sur l'île, que le laboratoire devrait s'employer à terme à associer voire même à fédérer (management du sport par exemple chez les économistes du CEMOI).

Si globalement l'activité de publication peut être jugée comme satisfaisante, elle repose encore trop sur le porteur du projet et quelques autres membres. Le laboratoire devra stimuler la publication des non-publiants. Globalement, le projet de transversalité du DIMPS est affirmé ; il est crédible, déjà perceptible mais devra être renforcé lors de la période à venir. Mieux, il est attendu que les principes structurant ce renforcement du projet scientifique de transversalité soient formalisés, planifiés dans le temps, et organisent les futurs recrutements.

## 4 • Analyse équipe par équipe et par projet

### Axe 1

L'activité de recherche qui organise l'axe 1 (« Motricité, Variabilité environnementale et Santé ») est centrée sur le thème original de l'étude de la motricité en liaison avec la variabilité environnementale. Elle se focalise sur les pratiques « extrêmes » en relation avec des problématiques de santé. Cette originalité tient à la nature et à la spécificité de l'environnement réunionnais qui a été intelligemment prise en compte par les travaux du DIMPS. L'étude interdisciplinaire (sociologie de la course, physiologie de l'effort, fatigue, psychologie, ingénierie, ...) de la course « Le Grand Raid » est à ce titre exemplaire. Au regard du bilan qui émerge du rapport scientifique, le DIMPS a eu incontestablement un rôle actif pour ce qui concerne la promotion de la recherche et le développement d'équipement pour le suivi des randonneurs et des coureurs en milieu extrême (création d'un projet réunissant cinq laboratoires et une PME implantée à la Réunion valorisant le site du Piton de la Fournaise).

Pour autant, la thématique de la fatigue apparaît conceptualisée selon des modèles discutables. Elle exige par ailleurs une instrumentation et un savoir-faire technologiques que le laboratoire devra chercher à renforcer s'il veut poursuivre dans cette direction.



On peut également regretter que la production scientifique reste relativement fragile. Le DIMPS dispose d'un réel potentiel qui peut favoriser cette évolution vers une reconnaissance internationale à la condition que le laboratoire puisse maîtriser et exploiter la complémentarité de ses membres, en améliorant la gestion de sa pluridisciplinarité. Cette amélioration nécessitera d'effectuer un effort significatif de resserrement des thématiques (e. g., repositionnement de la robotique et de la recherche sur le contrôle postural).

## Axe 2

L'axe 2 (« Corps, Motricité, Interculturalité ») est l'axe originel du DIMPS. Au travers des thèmes de recherche (pratiques sportives des réunionnais, rôle du sport dans le processus d'autonomisation des préadolescents créoles et métropolitains à la Réunion, conceptions de la beauté à la Réunion, analyse sociologique de la course extrême), on perçoit très fortement la volonté d'ancrage dans le tissu local donnant une spécificité thématique aux travaux de l'équipe. Les liens avec les collectivités sont largement développés et donnent lieu à des financements significatifs.

Parmi les thématiques émergentes, le thème de la discrimination, particulièrement au cœur de l'actualité sociale, semble au centre du projet du groupe. Ce thème de la discrimination semble pouvoir par ailleurs constituer un thème fédérateur d'une collaboration internationale dont les premiers liens semblent s'être tissés avec un travail sur les politiques de discrimination positive dans le football sud-africain, étendu ensuite à la problématique du sport et de l'identité communautaire en Afrique du sud. C'est le résultat d'un post-doctorat, semble-t-il fécond, d'un membre du DIMPS avec l'Afrique du Sud.

La collaboration avec ce pays semble par ailleurs renforcée dans le projet de comparaison du processus d'autonomisation des préadolescents. Un projet intéressant de construction d'un réseau international sur le thème du sport et des discriminations est proposé avec la création éventuelle d'une revue électronique. Il convient que le DIMPS puisse malgré tout mettre en place les moyens d'une dynamique plus collective sur cette thématique de la multi culturalité et d'une meilleure valorisation de cette dynamique. Un projet de recherche commun, de type projet blanc ANR par exemple, pourrait se révéler très précieux dans cette perspective, de tels projets collectifs pouvant permettre à des chercheurs non-publiants de se réinscrire dans une dynamique d'écriture.

La publication dans des revues indexées semble ne pas être une visée du groupe ; le format « ouvrage et chapitres d'ouvrages » semblant être privilégié. Conjuguer les deux cibles et augmenter le standing de publication doivent figurer parmi les objectifs du DIMPS.

## 5 • Analyse de la vie de l'unité

### — En termes de management :

L'équipe apparaît très dynamique, très soudée et semble avoir lié des relations interpersonnelles nombreuses et amicales, profitant de la petitesse du territoire insulaire. Le directeur du laboratoire semble impulser cette dynamique comme une règle essentielle et on ne peut que valoriser ce projet. Cependant, des collaborations thématiques transversales plus claires et plus systématiques devront être mises en place pour éviter la règle: « un chercheur-un sujet ». Un projet de gouvernance plus formalisé et moins « artisanal » devrait pouvoir contribuer à renforcer au plan scientifique ce qui existe déjà au plan humain : pour cela, l'équipe devra intégrer dans sa gouvernance l'organisation de séminaires de laboratoires plus fréquents, plus visibles et mieux programmés, l'invitation de chercheurs d'autres laboratoires pour créer des synergies, de chercheurs métropolitains ou étrangers, la réflexion collective sur les stratégies de publications et leur harmonisation et la présentation systématique et régulière des travaux des doctorants.





– En termes de ressources humaines :

L'unité a des effectifs en progression lente. L'intégration de deux enseignants-chercheurs (non STAPS) au projet de l'équipe pour le prochain quadriennal rend compte de l'intégration académique et de l'attractivité locale du laboratoire.

– En termes de communication :

Le laboratoire s'engage régulièrement dans des actions de diffusion de la connaissance et d'ouverture sur le monde socio-économique local (comme en attestent les contrats obtenus et les multiples productions envoyées aux 24 communes de l'île). De manière plus large, le laboratoire devrait contribuer à la constitution d'un réseau mondial sur les discriminations dans le sport (WWD - World Without Discrimination).

## 6 • Conclusions

– Points forts :

- Originalité thématique.
- Projet pluridisciplinaire.
- Laboratoire dynamique et très soutenu par l'université (postes, financements, soutien aux projets, BQR).
- Proximité avec le monde socio-économique de l'île et obtention de contrats.

– Points à améliorer :

- Gouvernance à structurer davantage.
- Stratégie de publications à définir, à diversifier et harmoniser pour l'ensemble des EC de l'équipe.
- Renforcer l'encadrement doctoral et la participation à la formation doctorale.
- Renforcer les programmes de recherche transversaux et faire plus qu'affirmer la pluridisciplinarité : la faire vivre.
- Renforcer le soutien technique et administratif à la recherche.

– Recommandations :

Le DIMPS a les capacités de prendre racine sur l'île de la Réunion comme un des éléments majeurs d'une politique de transversalité scientifique au sein de l'Université. Il doit s'efforcer de dépasser la phase d'implantation et se donner des objectifs plus opérationnels, une organisation plus structurée et un rayonnement plus systématisé autour du laboratoire. En un mot, il faut affirmer la dynamique collective du DIMPS davantage que la dynamique des individus qui le composent. Ce n'est pas seulement une question de temps ou de quantité d'investissement.



Seul un changement de perspective permettra d'y parvenir : en améliorant en particulier la gouvernance et la stratégie de publication, et en acceptant que chacun perde un peu de son identité au profit d'un ensemble qui gagnera en pluridisciplinarité. Le gradient est positif. Le DIMPS est en bonne voie dans cette recherche de l'originalité et de l'excellence. Il convient de l'aider à réussir son pari.

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	A	B	B



Le Tampon, le 24 mars 2009

J'aimerais, tout d'abord, au risque de l'évidence, souligner l'intérêt d'avoir été visité par un comité pluridisciplinaire. La grande utilité de la démarche consiste en un décloisonnement des disciplines et en un renforcement de la culture commune de l'évaluation. Cette manière de faire débouche sur une meilleure visibilité (c'est en tout cas comme ça que nous l'avons perçue) des exigences partagées de la démarche scientifique et de ses modes d'évaluation. En outre, elle rend incontestable, au niveau de l'Université, les notes attribuées, puisqu'il n'est plus question pour les laboratoires de s'abriter derrière la sévérité de tel ou tel comité ou au contraire le relâchement de tel ou tel autre.

Avant même d'aller plus avant dans ma réponse, je tiens aussi à rendre hommage à l'organisation générale du questionnement mis en place durant la visite grâce à l'habileté intellectuelle et au savoir faire du Président du comité.

Les membres de l'unité se reconnaissent parfaitement dans le tableau du laboratoire tracé par les experts de l'AERES. Le rapport correspond, en outre, aux attentes que l'on se faisait d'une telle visite, c'est-à-dire un check-up et un diagnostic de l'unité de recherche mais aussi une « ordonnance de soins » quand ceux-ci s'avèrent nécessaires.

### **1) A propos de la Gouvernance**

Nous recevons avec gratitude les prescriptions nous suggérant « un projet de gouvernance plus formalisé et moins « artisanal » qui devrait pouvoir contribuer à renforcer au plan scientifique ce qui existe déjà au plan humain ». Nous sommes toutefois amenés à formuler deux précisions.

Premièrement, on ne peut qu'être pleinement d'accord avec les experts qui se défient de la règle à prohiber « un chercheur = un sujet ». On est d'autant plus en phase avec cette remarque que nous évitons ce travers. Chacun de nos projets de recherche est mené par plusieurs enseignants chercheurs, chaque enseignant devant, en outre, avoir impérativement au minimum un étudiant (master ou thèse) travaillant sur le projet. Il n'y a donc pas de projet individuel isolé au DIMPS.

Deuxièmement, dans une perspective évolutionniste, les experts nous incitent à quitter la phase « artisanale » de la gouvernance, sans doute pour aborder une phase plus « industrielle » ou plus « rationalisée ». Mais l'artisanat a parfois du bon ! Je veux juste

rappeler que la gouvernance mise en place jusqu'alors partait d'un constat partagé par un grand nombre de laboratoires : le très haut niveau d'engagement que réclame la performance scientifique ne peut être obtenu par la contrainte. Voilà pourquoi j'ai contribué à charger le laboratoire d'affectivité et d'émotions positives pour permettre d'accroître l'engagement de ses membres. Toute ma « stratégie » a consisté jusque-là à capter le désir individuel -de réussite, de soutien, de reconnaissance- des membres pour le faire entrer au service des objectifs de développement du laboratoire. Cette forme de management a amené les collègues du DIMPS à se livrer totalement et quotidiennement à la recherche (l'évaluation idéale, à ce titre, serait « l'évaluation surprise » pour permettre aux évaluateurs de voir ce qui se passe réellement dans les laboratoires les journées ordinaires). Tout en prenant évidemment en compte les suggestions des experts, on ne peut mésestimer l'importance du rôle joué par l'amitié et la proximité affective qui lient les membres de l'équipe. Il faut en tenir compte pour, sans altérer le plaisir de travailler ensemble, donner des contours organisationnels moins flous à la vie du laboratoire.

En définitive le directeur de laboratoire doit, à mon sens, opérer une synthèse personnelle entre trois répertoires : celui du coach, celui du manager et celui du « boss ».

- **Le coach** joue en particulier un rôle déterminant dans l'intensité des efforts individuels consentis par chaque collègue. Il a un rapport personnel à chacun. Il est là tout à la fois pour libérer les potentiels individuels et pour dissuader de jouer trop « perso ». Le coach est donc le gardien du collectif en régime individualiste. Pour tourner les individus vers un idéal partagé et faire exister le groupe, il doit faire du collectif une caisse de résonance des valeurs communes. Chacun cherche à devenir le meilleur mais sous le regard du coach, qui peut recadrer l'activité quand elle n'est que « perso ». On peut envisager sur ce point la mise en place de contrats d'objectifs individualisés, qui permettront de faire un point à mi-quadrannal avec chaque chercheur. Ces contrats devront en particulier amener chaque membre à s'engager sur la nature des publications qu'il envisage (choix des revues par rapport à la liste), sur les stratégies qu'il adopte pour y parvenir (publication commune avec un chercheur étranger pour le renforcement du réseau par exemple), sur la nature de l'aide qu'il entend apporter et/ou recevoir des collègues. De même, au niveau des doctorants, la charte des thèses de l'université sera complétée par des avenants propres au DIMPS, mettant en avant la nécessité de publier dans les revues de la liste. Ce sont les obligations qui créent les droits pour les étudiants alors que ce sont les droits qui créent les obligations chez les enseignants.

- **Le manager** est le guide qui oriente les membres déjà « auto-organisés » du laboratoire. Il donne la direction, plus « donneur de souffle » que chef, il n'impose pas avec autorité mais suscite l'adhésion. Sa compétence est faite non seulement d'un savoir organisationnel mais aussi de son expérience, fruit des multiples projets où il a été en connexion avec d'autres managers. C'est dans ce rôle que les suggestions du comité me seront les plus profitables, en particulier celles sur la mise en place de séminaires réguliers avec des chercheurs des

laboratoires proches au niveau des thématiques (on pense en particulier à ceux du LIM et au GEIKO de la Faculté des sciences et technologies, et à ceux du CEMOI en faculté de droit). De même, le calendrier du programme annuel des séminaires du laboratoire devra être mieux diffusé au sein de l'université et à l'extérieur de cette institution.

- *Le boss*, ou le patron. J'utilise peu cette analogie parce que le management d'entreprise me paraît, par delà des rapprochements faciles, peu transposable au management de laboratoire de recherche. Quand j'y ai recours, c'est surtout (hors du laboratoire) pour défendre une image face aux autres unités de recherche de l'Université. Je tiens fortement à être au minimum craint et au mieux admiré par les autres laboratoires ; c'est ma manière de protéger mon labo. Sinon, au quotidien, je ne suis pas le « boss », ni le « patron », mes collègues me transforment plus que je ne les transforme.

## 2) A propos des stratégies de publication

2.1.) Tout d'abord une remarque générale concernant la liste des revues STAPS publiée sur le site AERES le 11 Mars 2009 (jour de notre évaluation). Puisqu'il s'agit de créer une culture commune de l'évaluation, les commentaires sur la liste me semblent autorisés. Nous disposons enfin d'un outil de mesure de la force scientifique en STAPS. Les athlètes ont le chronomètre, les chercheurs et les unités STAPS ont la liste. Toutefois, on peut toujours améliorer le chronométrage. On pourrait ainsi discuter de l'étiquetage parfois assez approximatif des revues. Deux exemples parmi d'autres pour ne pas alourdir la réponse. La revue *International Journal of Sport Communication* est classée dans la discipline « économie-gestion », alors qu'elle est spécialisée dans le traitement médiatique du sport (« *Cross-Disciplinary Appeal: IJSC welcomes innovative and original research submissions by academics, practitioners, and research students on any analysis related to sport communication.* »<sup>1</sup>). La revue *Soccer & Society* qui est classée en Histoire alors qu'elle se revendique comme beaucoup plus ouverte (« *Soccer and Society is the first international journal devoted to the world's most popular game. It covers all aspects of soccer globally from anthropological, cultural, economic, historical, political and sociological perspectives* »<sup>2</sup>). En outre si l'éditeur Human kinetics est bien représenté, ce n'est pas le cas des revues Routledge même quand elles sont dotées d'un impact facteur non négligeable. Enfin, on peut constater que la liste des revues ne tient guère compte de l'aire Océan indien/Afrique. Ainsi, n'est pas référencée une revue comme *African studies* dans laquelle trouveraient leur place les résultats de notre collaboration avec les chercheurs d'Afrique du Sud. Mais tout cela est bien peu de chose au regard de l'avancée que représente la mise en place de la liste (qui devrait être étendue aux

---

<sup>1</sup> <http://www.humankinetics.com/IJSC/journalAbout.cfm>

<sup>2</sup> <http://www.informaworld.com/smpp/summary>

collections d'ouvrages, elles aussi hiérarchisables en fonction de leurs différents « standing » scientifiques)

2.2.) Le point qui précède n'est pas indépendant du processus d'évaluation. Ainsi, les experts ont perçu avec justesse que l'axe « corps et interculturalité » produisait moins d'articles fortement indexés que l'axe « motricité et variabilité environnementale, mais ce ne serait rendre justice ni à Sylvain Cubizolles, ni à Julie Boiché (les deux chasseurs de points d'impact de cet axe), que de résumer l'activité de cet axe à la publication d'ouvrages. Toutefois, il est parfaitement exact de dire que certains « anciens », bien installés, se satisfont de leur réputation sans prendre le risque de la rejouer à travers le crible de la liste. Pour accompagner leur nécessaire transformation des mentalités, une démarche volontariste ne suffit pas. Il faudra systématiquement associer sur des projets de recherche des « jeunes » à ces « anciens » pour que les premiers aident les seconds à se « remettre en selle » dans des publications collectives dans des revues de la liste. Il est à noter que cette stratégie est déjà en train de porter ses fruits puisque sur les trois non publiants, deux, malgré leurs lourdes responsabilités administratives<sup>3</sup>, sont déjà rentrés dans un processus de publication en participant à la rédaction d'articles soumis et/ou acceptés qui paraîtront prochainement. Un des grands apports de la liste, c'est qu'elle incite à une démarche plus collective (démarche qui a longtemps fait défaut en SHS en général). L'idée, glissée par les experts, de proposer un ANR blanc sur la discrimination nous paraît à ce titre excellente et nous reprenons à notre compte la formule des experts (car on ne saurait mieux dire) : il s'agit « d'accepter que chacun perde un peu de son identité au profit d'un ensemble ».

### 3) A propos de la fatigue...

Le rapport, tout en saluant l'interdisciplinarité mise en place autour de la course du « grand raid », émet une réserve sur la thématique de la fatigue qui « *apparaît conceptualisée selon des modèles discutables* » (p.5). La controverse est un élément clé de la vie scientifique, et on ne peut que se réjouir de la « discutabilité » du modèle employé. Pour maintenir une pensée scientifique vivante, il faut faire entrer les modèles explicatifs (fussent-ils contradictoires) en discussion. Si la raison progresse, c'est sous l'effet d'argumentations et de contre argumentations, chacun forçant les autres (et étant forcé par eux en retour) à se justifier. Ainsi, le modèle dit « du gouverneur central de la fatigue » (Noakes *et al.*, 2004, 2005...) prend en compte aussi bien les connaissances physiologiques que neurophysiologiques et psychologiques de l'exercice. Il nous semble moins minoritaire vu d'ici que vu de Paris, mais, quoi qu'il en soit, il a fait l'objet depuis 2004, de plus de 60 publications internationales figurant dans des revues classées A+ par l'AERES. Il ne nous

---

<sup>3</sup> Directeur de département pour l'un et Doyen de la Faculté pour l'autre.

semble pas que le rôle de l'AERES l'amène à prendre parti dans cette controverse scientifique mais plutôt à se demander : « Est-ce que les chercheurs du DIMPS qui travaillent sur ce thème ont publié dans la liste ? ». La réponse est oui (une publication A+ en 2008, une publication A+ en 2009<sup>4</sup>, deux autres en préparation).

## **5) A propos des risques de la recherche de type « prestataire »...**

La mise en garde face au risque de se transformer en « prestataire de service » ou en entreprise de valorisation est la bienvenue. Un des dangers de la recherche trop directement finalisée est effectivement que les chercheurs ne participent pas au processus de construction de l'objet et adoptent telle quelle la définition du travail des commanditaires. Face à cela, il convient de rappeler une évidence, trop souvent oubliée : l'intérêt majeur d'un laboratoire de recherche ne tient ni dans un rôle de simple exécutant ni même dans celui de caution scientifique, mais dans la conception de projets à même de produire des connaissances du meilleur niveau. Pour autant, il n'est pas du tout question pour nous de tourner le dos à la demande sociale<sup>5</sup> (collectivités territoriales notamment) mais de la reformuler pour que chacun y trouve son compte. En outre, comme l'utilité sociale d'un laboratoire en tant que producteur d'expertise dépend avant tout de la reconnaissance qui est accordée à la qualité de ses recherches, il est clair que plus le DIMPS atteindra un haut niveau de rigueur et de reconnaissance scientifique et plus il pourra escompter avoir du poids sur le monde social.

### **Conclusion**

Il me reste à remercier Michèle Beaudry, Cécile Collinet, Armande Le Pellec-Muller et Francis Lestienne pour leurs lectures et leurs questions qui, en mettant à chaque fois « dans le mille », nous ont été très profitables. Je tiens à remercier également Jean Kempf, Jacques Malezieux pour leur disponibilité intellectuelle durant la visite, et Sharon Peperkamp qui a bien voulu nous faire bénéficier de son expérience de déléguée scientifique à l'AERES. Bien sûr, le devenir de notre unité devra beaucoup à Jean Bertsch : nos résolutions qui suivent la lecture du rapport, portent la marque de sa sagacité. Il me faut, enfin, remercier le délégué scientifique STAPS, François Cury, qui, dans des conditions difficiles (éloignement de notre Université, mouvement de grève en métropole et mouvement social global à La Réunion), a réussi à mettre en place la nouvelle procédure d'évaluation. Qui a connu l'ancien système d'évaluation (MSTP) et expérimente aujourd'hui le nouveau (AERES) ne peut qu'être convaincu des gains en transparence, en interactivité, et pour tout dire, en efficacité de la procédure. Aussi tous les membres du laboratoire sont-ils prêt à suivre, dans l'esprit et à la lettre, l'ensemble des préconisations fournies. Les objectifs échelonnés qui en découlent sont

---

<sup>4</sup> Baron B, Deruelle F, Moulan FDalleau G, Noakes TD (2009) Eur j. Appl. Physiol. 105 : 49-57

principalement de deux ordres. Tout d'abord, une gouvernance optimisée va pouvoir se mettre en place sans attendre. Ensuite, des projets communs vont continuer de renforcer, dans le temps, la structuration, déjà existante, de la pluridisciplinarité.

Les performances actuelles et les objectifs du DIMPS sont à évaluer tout en gardant clairement en mémoire l'histoire de la constitution de la soixante-quatorzième section. On sait que les chercheurs STAPS ont tout fait pour se dégager des représentations qui les dépeignaient avant tout en sportifs, prof de gym etc... Cette entreprise de déstigmatisation s'est opérée au prix d'une exigence supérieure par rapport aux normes scientifiques couramment requises dans bien d'autres sections. Le DIMPS n'a pas échappé à cet état « psychologique » de perfectionnisme perpétuellement insatisfait lié au complexe originel de la 74<sup>ème</sup> section. Avec la nouvelle procédure d'évaluation, le moment est sans doute venu aujourd'hui, d'affirmer que les STAPS doivent être jugés avec la même rigueur (ni plus ni moins), que les autres sections. C'est la réussite de cette harmonisation qui permettra de rendre compte de la réalité de l'état de la compétition entre unités sur l'ensemble de l'Université de La Réunion.

Pr. Pascal DURET  
Responsable DIMPS