



HAL
open science

Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé. 2010, Université Paul-Valéry Montpellier 3, Université Montpellier 1 - UM1. hceres-02032287

HAL Id: hceres-02032287

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032287>

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 :

Dynamique des capacités humaines et des conduites
de santé

sous tutelle des établissements et
organismes :

Université de Montpellier 1

Université de Montpellier 2

Université de Montpellier 3

Université de Saint Etienne Jean Monnet

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 :
Dynamique des capacités humaines et des conduites
de santé
Sous tutelle des établissements et
organismes

Université de Montpellier 1
Université de Montpellier 2
Université de Montpellier 3
Université de Saint Etienne Jean Monnet

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



Unité

Nom de l'unité : Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé

Label demandé : Equipe d'accueil

N° si renouvellement : Regroupement des EA antérieures 4206 et 4425

Nom du directeur : Grégory Ninot

Membres du comité d'experts

Président :

M. Jean BERTSCH (Université Paris 11 et Agence Europe-Education-Formation-France)

Experts :

M. Vincent DRU (Université Paris 10)

Mme Delphine MARTINOT (Université de Clermont-Ferrand)

Mme Michèle CARLIER (Université de Provence)

M. Jean-Louis ADRIEN (Université de Paris Descartes)

Mme Elisabeth SPITZ (Université de Metz).

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

M. Vincent DRU (Université Paris Ouest Nanterre-La Défense), pour le CNU

M. Christian HOFFMANN (université de Paris 7), pour le CNU: Absent

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. François CURY

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

Mme Anne FRAÏSSE, Présidente de l'Université de Montpellier 3

M. Jacques MERCIER, vice-président du conseil scientifique, Université de Montpellier 1

M. Jean Yves COTTIN, vice-président du conseil scientifique, Université de Saint Etienne



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée les 4 et 5 décembre 2009, dans un très bon climat. Le comité a été accueilli par le porteur du projet et par les membres de la future équipe. La journée du 4 fut consacrée aux différents huis clos (Finalisation / harmonisation du travail entre les experts, échanges avec les tutelles, échanges avec les étudiants), à l'audition du porteur du projet (Pr. G. Ninot) assisté des responsables des équipes, et à une phase d'échanges entre le comité et les collègues impliqués dans le dossier. La rédaction du rapport initial s'est déroulée le 5 décembre au matin, concluant ainsi la visite.

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

L'unité de recherche est issue du regroupement de l'unité 4206 (STAPS, Montpellier 1) « Conduites addictives, de performance et de santé », dirigée par le Pr. Bilard puis le Pr. Ninot, et de l'unité 4425 (Pr. Baldy) « Psychologie ». Une fois les travaux de rénovation réalisés, l'équipe disposera de locaux de 800 m² dans un ancien immeuble requalifié.

Son domaine d'activité concerne l'étude des variations temporelles des capacités humaines et des conduites de santé, entrevues sous l'angle des processus psychologiques et psychosociologiques.

- Effectifs :

Montpellier 1 : effectif 9, producteurs 7, HDR 8.

Montpellier 2 : effectif 1, producteur, 1, HDR 0.

Montpellier 3 : effectif 31, producteurs 24, HDR 16.

Saint-Etienne : effectif 2, producteurs 2, HDR 2.

Autres EC : effectif 4, producteurs 2, HDR 1.

Total : effectif 47, producteurs 36, HDR 27.

- Equipe de Direction :

Le directeur de l'unité sera G.Ninot, assisté des fédérateurs des deux axes du laboratoire : D.Brouillet et A.Baghdadli. Ces trois enseignants-chercheurs émanent de champs scientifiques, d'âges et de cultures scientifiques différents et de postures différentes (expérimentalistes, cliniciens) en STAPS, Sciences Humaines, Médecine ; leur regroupement au sein d'une même entité garantit une valeur ajoutée certaine quant au multi-regard sur la gouvernance. L'unité est un regroupement d'équipes fonctionnant antérieurement de manière séparée. Par ailleurs, elles proviennent de 4 institutions distinctes à l'origine. L'adjonction d'une sous-équipe, en provenance de l'université de Saint-Etienne devra faire l'objet d'un réel travail d'intégration et de facilitation des échanges à distance.



- Effectifs de l'unité : (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)	42	38
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)	¼ ETP	¼ ETP
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)	78	60
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	28	27

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Le laboratoire demandeur ne possède pas aujourd'hui de passé et d'existence réels ; il s'agit donc de faire un pari sur l'avenir quant à l'évaluation de cette équipe. Elle apparaît malgré tout prometteuse, tant déjà le rassemblement de 47 EC venant d'horizons divers, de champs scientifiques multiples, d'âges, d'habitudes de publications hétérogènes, constituent déjà en soi un exploit. Le laboratoire se situe à l'interface des sciences humaines et des sciences de la santé « humaines », ce qui autorise à espérer que les conditions d'un possible langage commun vont pouvoir s'installer et des dénominateurs communs se faire jour. L'équipe est une agrégation pleine de bonne volonté de la part des hommes et des femmes. Le rassemblement est large, un directeur d'unité dynamique et des chefs de projet semblent avoir recueilli un consensus minimum.

La motivation dans l'équipe « Epsilon » (nom du nouveau laboratoire) est excellente et constitue une condition de la réussite ultérieure, la convivialité, les envies de partage et d'entraide apparaissent maximales (prise en charge collective des non-produisants, partage d'expérience etc).

- Points forts et opportunités :

La production scientifique est honorable, même si elle varie du tout au tout suivant les personnes et les équipes d'origine.

Les tutelles soutiennent fortement et s'engagent clairement derrière cette équipe, en lui offrant notamment les surfaces nécessaires. Il conviendra que les tutelles s'engagent aussi sur une politique de ressources humaines (recrutements).

Au plan déclaratif, il semble que cette équipe ait en pleine conscience l'idée que ce rassemblement constitue une chance de survie scientifique pour beaucoup d'EC et donc une acceptation de facto des contraintes que l'équipe, dans son nouveau format, implique au plan des renoncements personnelles et des engagements et sacrifices individuels à consentir au bénéfice du groupe.



- **Points à améliorer et risques :**

La taille du groupe constitue à notre sens plus un danger qu'une potentialité : la comptabilité précise des forces en présence se heurte déjà à un chiffrage difficile : 47 selon certains documents, 38 selon d'autres, présence d'associés nombreux que l'on a du mal à positionner et à comptabiliser, équipes dont le périmètre est quelquefois équivoque.

Les ambitions scientifiques, en termes de nombre de programmes, apparaissent irréalistes. Le ciment théorique destiné à fédérer les membres de la totalité de l'équipe est absent ou en tout cas trop multiple pour générer une vraie pertinence intégratrice.

La gouvernance s'avérera difficile et nécessitera des modalités renouvelées, originales et fortes pour espérer pouvoir concerner en permanence ce groupe hétérogène en provenance d'horizons très (trop) divers et de cultures scientifiques orthogonales.

Le laboratoire ne dispose d'aucune ressource substantielle en matière de personnel IATOS (secrétariat, ingénierie de recherche) et devra les recruter sur fonds propres, ce qui, nécessairement, le détournera régulièrement de ses axes de recherches.

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

Les trois recommandations majeures concernent :

L'impérative réduction du nombre de programmes et de sous-programmes envisagés.

La nécessaire clarification théorique et l'obligatoire intégration de ce programme autour d'un paradigme scientifique mieux identifié et commun.

La mise en place d'une gouvernance adaptée à une situation hors du commun.

- **Conclusion générale sur le laboratoire**

Il serait souhaitable que les membres du laboratoire « Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé » prennent conscience et acceptent que l'indéniable qualité des personnes qui constituent le laboratoire ne s'est pas encore traduite, et pour cause, dans une qualité du laboratoire, qui est en devenir. Malgré tout, pour y parvenir, il est vivement demandé à l'équipe de suivre les recommandations suggérées et de (re)mettre toutes les forces et l'énergie constatées à la construction de ce projet, au service d'une ultime étape de réglage avant son baptême du feu.

- **Données de production :**

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

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	
Nombre d'HDR soutenues	4
Nombre de thèses soutenues	18
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	



3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

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

Le bilan scientifique de la future équipe est honorable. Le pourcentage d'enseignants-chercheurs producteurs est important : plus de 90 % pour le total des deux équipes (respectivement 91,7 et 92,9 %). Pour autant, les « associés internes » ne figurent pas dans ces statistiques et il serait souhaitable de rendre plus lisible leur positionnement concernant leurs activités de recherche et les financements qu'ils peuvent recevoir.

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

L'implantation nationale est satisfaisante : on note de nombreuses communications dans des manifestations scientifiques (quasiment une centaine pour l'ensemble du nouveau laboratoire) et des invitations fréquentes dans des colloques nationaux (81 au total).

Le total des thèses présentées est important (18 pour la période, sur un total de 74 doctorants enregistrés).

- Qualité et pérennité des relations contractuelles :

L'activité de valorisation des recherches apparaît bonne : de nombreux ouvrages sont publiés, des conférences ayant pour objet la vulgarisation sont régulièrement données. Particulièrement, l'ex-EA 4206 a conduit des programmes de transfert d'innovation et de prescription en matière de santé publique et de lutte contre le dopage.

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

Lors du dernier plan quadriennal, les équipes de psychologie, d'abord au nombre de 2, ont réussi à se rassembler en une seule. Un regroupement fédérateur avec une équipe STAPS a été réalisé, ce qui laisse présager d'intenses activités d'échanges, de négociations et de synthèse pour parvenir à ce résultat, rassemblant pas moins de 47 EC. Des antagonismes et des conflits antérieurs semblent avoir été résolus grâce à une coopération interdisciplinaire, chaque équipe constitutive mettant ses réseaux propres au profit de l'ensemble et préfigurant un large réseau multidisciplinaire nouveau. Le soutien de l'ensemble des tutelles (Montpellier 1, 2, 3, St Etienne) est remarquable et atteste du soutien fort et de la confiance qu'inspire ce rassemblement, en apparence conjoncturel et hétérogène. A l'évidence, ces deux équipes qui n'étaient pas destinées à travailler ensemble, ont donc impulsé une dynamique qui a rencontré une forte adhésion, tant au plan des hommes que des projets scientifiques et de leur compatibilité, voire de leur synergie. L'histoire récente, en particulier des chercheurs en psychologie, permet de mesurer l'effort très important de restructuration qui a conduit à la nouvelle maquette de laboratoire.

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

La recherche de prix et de nominations ne semble pas avoir été l'objectif ni la vocation des équipes originelles. Malgré tout, quelques EC entretiennent à titre personnel, et en fonction de leur propre position sur l'échiquier scientifique international, des relations internationales qui les conduisent à se déplacer, à être invités ou à inviter leurs homologues étrangers.



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

Peu ou pas d'étudiants étrangers apparaissent dans les documents (hors post-doc). Une campagne d'accueil organisée semble prévue à l'avenir.

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

Dans l'état actuel des choses, le rayonnement et l'attractivité du laboratoire ne sont que théoriques, puisque jamais soumis à l'épreuve des faits. L'évaluation présente ne peut donc s'envisager que comme la confiance a priori accordée au rapprochement des hommes sur la base de leurs productions antérieures. L'équipe semble avoir une excellente capacité à trouver des fonds, privés ou publics, et à s'insérer avec d'autres partenaires dans des programmes de recherche appliquée.

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

Les collaborations internationales au plan institutionnel sont à développer. Les équipes évoquent peu l'accueil de visiteurs étrangers, même si des collaborations ponctuelles semblent exister : la construction de réseaux internationaux est encore à renforcer.

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

La capacité à rechercher et obtenir des financements apparaît comme un des points forts de l'équipe, notamment à l'échelle de la Région Languedoc-Roussillon. L'innovation et la pénétration du secteur socio-économique et du tissu entrepreneurial sont bonnes, aboutissant à des contrats, des brevets et des perspectives avérées de partenariat.

- 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 :

La gouvernance apparaît comme difficile à réaliser au vu du nombre élevé d'enseignants-chercheurs (47), des histoires individuelles et collectives qui sont souvent orthogonales, des habitudes de travail différentes entre les équipes constitutives, des modes antérieurs privilégiés de communication et d'information auxquels les équipes sont coutumières, des « non habitudes » de travail ensemble.

Il serait intéressant de savoir quelles modalités de communication et d'échanges seront promues entre les deux équipes, soit par exemple par une gouvernance transversale, soit par une gouvernance pyramidale en provenance exclusive du directeur d'unité.



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

L'unité a conçu et s'organisera autour d'une charte stratégique de dix principes de fonctionnement. Une feuille de route en terme de suivi de travaux sera élaborée. Plusieurs entités de fonctionnement (conseil de laboratoire, conseil scientifique, comité d'éthique, conseil de vie de laboratoire) sont prévues. On est en droit de se demander si certaines d'entre elles ne sont redondantes, si leur articulation existera, et si cette organisation n'est pas de nature purement théorique.

Les lieux de travail sont distincts (deux plateaux de 400m² dans deux bâtiments espacés de 50 m), ce qui implique des rapprochements géographiques réguliers et souvent actualisés ou des modalités nouvelles d'échanges à inventer.

Le recours à une démarche systématique de qualité, avec des processus explicites (contrôle de qualité, évaluation de l'atteinte des objectifs, suivi de calendrier, respect des échéances, du rythme de publications, des cibles, calcul des performances etc) pourrait apporter grand soutien à l'équipe dans sa gouvernance, plus en tout cas qu'une démarche déclarative, dont les limites temporelles en terme d'inefficacité sont bien connues. Le passage d'une logique relationnelle à une logique scientifique apparaît a contrario comme la seule voie possible d'une gouvernance efficace.

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

Les enseignants chercheurs remplissent leurs services d'enseignement et sont impliqués dans les tâches pédagogiques.

Il est à souhaiter que la plate-forme scientifique commune formalisée puisse produire à terme des relations articulées avec la dynamique de recherche de la région et le concert des universités montpelliéraines.

• Appréciation sur le projet :

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

Au plan scientifique, le projet présente un rassemblement qui peut se révéler intéressant. Il y a des points scientifiques importants, avec semble-t-il des identités scientifiques et thématiques délimitées par l'histoire des équipes constitutives. Des réussites scientifiques (congrès, prix, publications, trajectoires personnelles) rendent compte de ces identités. Il est malgré tout nécessaire que ce projet soit autre chose qu'une simple agrégation des identités et forces individuelles en présence, ou des forces des équipes constitutives. Autrement dit, le caractère fédérateur du projet devra nécessairement posséder un cœur scientifique et une orientation générale et théorique commune et structurante qu'il est, à l'heure actuelle, difficile de circonscrire. Réside-t-il dans l'étude des dynamiques capacitaires et des conduites de santé, auquel cas les modèles théoriques utilisés devront permettre des comparaisons dans une perspective articulée dans le temps, ou s'agit-il d'un dénominateur commun autour des théories dynamiques (en psychologie, en STAPS), ce qui ne va pas nécessairement de soi à la lecture des thématiques antérieures développées par les membres du laboratoire. L'équivoque porte alors à la fois sur le caractère polysémique du concept de dynamique des conduites humaines et sur le caractère unique de l'approche paradigmatique que constitue l'approche dynamique ; il faut reconnaître que malgré les affirmations des porteurs de projet lors de l'audition, toute la lumière n'a pu être faite avec certitude sur le réel positionnement de cette problématique.

— Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

Il n'est pas évident qu'existe une politique claire de répartition des moyens, humains, matériels, financiers. Elle est à construire, d'autant plus que les lieux de travail, anciens et nouveaux, sont encore à identifier et à répartir clairement.



— Originalité et prise de risques :

Le projet est articulé autour de plus de 25 programmes (27 exactement), quelquefois disparates, de temps à autre redondants, dont on devine qu'ils peuvent correspondre, peu ou prou aux thématiques individuelles antérieures de chaque membre; d'autres programmes sont originaux, au sens de novateurs. Enfin, certains programmes relèvent plus d'une posture d'intervention ou de prescription en matière de santé que de programmes de recherche scientifique au sens classique.

Le projet révèle donc des richesses et des potentialités qu'il convient de préciser, détailler, et sans doute restreindre pour mieux encore les mettre en valeur et éviter les prises de risque trop importantes.

4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Intitulé de l'équipe : Dynamique des capacités humaines

Responsable : M. BROUILLET Denis

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

Effectifs de l'équipe : 24 EC dont 4 PU, 2 PU-PH, 18 MCF (dont 5 HDR)

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)		24
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	0
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)		
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées		12



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

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

L'équipe « capacités » vise au regroupement de ses programmes autour de deux thèmes fédérateurs, au lieu de trois précédemment : (i) les ressources cognitives (ii) les ressources motivationnelles, pouvant à terme interagir dans une perspective théorique intégrative.

Une des difficultés repérées réside dans la nécessaire identification d'un axe théorique structurant d'un point de vue de la production de connaissances nouvelles. Actuellement, le positionnement théorique apparaît limité à un paradigme unique, alors que l'on pourrait espérer des confrontations théoriques fécondes d'un point de vue de l'avancée de la connaissance. Le concept de « dynamique des capacités humaines » exigerait plutôt, en toute vraisemblance, des articulations théoriques fortes entre les différents programmes, ce qui n'apparaît pas clairement. Un regroupement plus franc des programmes et leur mise en synergie permettraient une meilleure identification dans la littérature internationale et faciliteraient la combinaison des perspectives synchronique et dynamique en psychologie. Enfin, le développement des thématiques en psychologie sociale ne semble pas suffisamment actif et soutenu, celles-ci se limitant à des approches franco-françaises. Or, quelle que soit la richesse avérée de la psychologie sociale en France, limiter le questionnement sur les représentations sociales à un débat national est insuffisant. Un déséquilibre au détriment de concepts internationaux est à pointer.

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

On note un bilan de publications honorable : 19% de publications de niveau A selon la classification AERES, 38% de niveau B (soit 57% A+B), 28% de niveau B'. L'orientation internationale est malgré tout peu marquée (invitations, post-doctorats etc.), alors que l'implantation nationale est, elle, clairement enracinée (63 invitations dans des colloques nationaux par exemple). 18 thèses ont été soutenues pendant la période ce qui est excellent.

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

Ce point est à confirmer (le dossier mentionne toutefois les contrats obtenus par les équipes précédentes) : l'équipe affirme s'engager dans la recherche de contrats ANR.

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

La posture de l'équipe repose sur le pari d'un fil rouge dans la perspective de changement temporel des conduites humaines, pari qui va exiger des confrontations d'approche qui peuvent se révéler difficiles à admettre pour les impétrants.

- **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 :**

Le rayonnement de l'équipe est essentiellement d'ordre national et régional ; l'aspect international est à développer, mais en ce sens, des difficultés sont à prévoir, au regard des arguments pointés dans le paragraphe précédent, qui mettent l'accent sur l'hétérogénéité interpersonnelle de la qualité de l'activité de publication.



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

Des liens entre les chercheurs montpelliérains et des homologues étrangers existent mais relèvent davantage de relations individuelles avérées avec le temps que de relations scientifiques institutionnelles.

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

Cette capacité, si elle existe, a été peu activée.

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

L'équipe originelle fonctionnait essentiellement dans l'espace régional.

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

Cette capacité est à développer.

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :

- Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

La gouvernance de l'équipe repose sur un directeur d'équipe, expérimenté, clairvoyant, pédagogue, et lucide dans l'idée que son équipe antérieure n'était plus dans une phase de développement mais plutôt de déclin. A cet égard la nouvelle équipe apparaît comme un moyen de sauvegarde des forces en présence et de relance de leur activité.

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

Cette posture devra être infléchie dans d'autres directions par des moyens nouveaux au sein de la gouvernance. La prise en compte de non-produisants « jeunes » pose question : quelle stratégie de gouvernance va être déployée pour les prendre en compte, modifier cette attitude, contribuer à les relancer ?

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

Quelle stratégie va être employée pour les chercheurs « distants » géographiquement (Saint-Etienne) afin qu'ils participent au mieux et au plus près à l'activité du laboratoire ?

- Appréciation sur le projet :

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

Une ambiguïté fondamentale sur le concept de « dynamique » est à nouveau à signaler : certes l'adhésion au nouveau laboratoire permet une renaissance de l'activité scientifique individuelle et collective de certains collègues jusqu'alors en situation de « décrochage ». C'est un point très positif qu'il faut encourager et dont il faut se féliciter. Il n'en reste pas moins que la logique cohésive autour des personnes, si elle est à l'évidence un élément ré-enclencheur, devra céder rapidement le pas à une logique scientifique partagée.



— Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

Cette question ne semble pas encore avoir été envisagée, même si la question des locaux est cruciale et représente une priorité absolue.

• Originalité et prise de risques :

L'objet scientifique à cet égard est plus à construire que déjà élaboré. Dans cette phase initiale de l'équipe, cette construction est plus facile à réaliser au plan organisationnel qu'au plan scientifique. Il s'agit de l'étape de fusion.

• Conclusion :

— Avis :

Il convient d'envisager une restriction du périmètre des programmes pressentis, d'augmenter la masse critique des EC par programmes, de définir une stratégie de publications commune (choix des cibles, périodicité des papiers, niveau des revues etc.).

— Points forts et opportunités :

L'équipe a déployé un réel effort de restructuration en vue de sa survie et semble prête à poursuivre ces efforts de manière durable pour ré émerger collectivement au plan scientifique et émerger à se hisser à un bon niveau international.

— Points à améliorer et risques :

Dispersion théorique des programmes de recherche.

Segmentation des programmes à partir des histoires scientifiques antérieures.

Référence polysémique à la notion de dynamique.

• Recommandations :

Il est suggéré à l'équipe de :

- Resserrer le nombre des programmes de recherche.

- Améliorer son rythme et son niveau de publications.

- Structurer davantage sa problématique scientifique.

- Homogénéiser ses lignes directrices de recherche.

L'équipe devra entraîner dans son nouvel élan les éléments isolés autour de thématiques et de programmes rassembleurs, sauf à risquer de disparaître. Ce large regroupement est une opportunité à saisir ; elle est sans doute la dernière chance pour cette équipe de se rétablir au meilleur niveau scientifique. Une gouvernance clairement appuyée sur des principes explicites plus réalistes que ceux proposés devra être énoncée.



Intitulé de l'équipe : Dynamique des Conduites de Santé

Responsable : Mme BAGHDADLI Amaria, PUPH.

L'équipe est articulée autour de deux thèmes, dirigés par J. BILARD et S. CARTON et A. BAGHDADLI et MC. GELY-NARGEOT.

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

L'équipe « santé » est pour partie basée sur l'ancienne équipe STAPS « Conduites addictives, de performance et de santé » (Ninot, Blayac et Bilard). Elle est aujourd'hui constituée de 3 PR, 1PU PH, 5 MCF, 1 PH, 1 ATER, 12 EC associés et 12 doctorants. La proportion d'associés par rapport aux membres statutaires est disproportionnée ; il conviendra de préciser leur statut et de veiller à ce qu'ils prennent un statut moins ambigu que celui d'associé. Le manque de personnel IATOS (0,25 ETP) est handicapant.

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)		14
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	0
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)		
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées		13

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'étude des facteurs psychologiques associés aux conduites à risques est un champ de recherche original et jusqu'à présent peu investigué.

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

L'équipe est concentrée autour de deux pôles majeurs, et de 11 sous-programmes : (i) dynamiques psychologiques, d'addiction de dopage et de santé (J. Bilard, ex directeur de laboratoire), (ii) dynamiques psychologiques de la performance et santé (Pr. G. Ninot).

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

L'équipe produit en quantité et en qualité dans d'excellentes revues classées A et B. Le rapport d'activité témoigne de deux producteurs majeurs. La moyenne des publications rapportée au total des EC est satisfaisante : 79 papiers A, 19 papiers B, 5 papiers B', 2 papiers C. 1 Thèse, 1 HDR, 2 thèses imminentes sont annoncées.



— Qualité et pérennité des relations contractuelles :

Des contrats ont été obtenus par les équipes précédentes ; il reste à l'équipe nouvellement constituée à développer (ANR, INSERM) cet item.

• 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 présence de nombreux ouvrages, de conférences données avec un objectif de diffusion et de vulgarisation de la connaissance indique que l'activité de valorisation des recherches est une préoccupation constante de l'équipe.

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

Différents chercheurs dont certains d'excellente renommée internationale sont accueillis par l'équipe (2 post doctorants également). Malheureusement, s'il existe des programmes de collaborations avérés et de haut niveau avec des laboratoires étrangers, -ce qui est confirmé lors de l'audition -, leur mise en évidence dans le dossier n'est pas clairement établie et valorisée.

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

L'équipe possède une bonne capacité à déposer des demandes de contrats, à répondre à des appels d'offre et à obtenir des financements externes : 16 contrats ont été obtenus, oscillant de 1 K euro à 86 K Euros, pour un montant total approximatif de 250 k euros (3 contrats de 1 an, 2 contrats de 2 ans, 1 contrat de 3 ans).

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

Le périmètre est avant tout local/régional et national.

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

Cette équipe a déjà « pignon sur rue ». Entendons par là qu'elle est pour partie déjà connue, qu'elle est enracinée dans le paysage montpelliérain et surtout qu'elle s'est insérée de longue date dans l'environnement scientifique et social autant, si ce n'est plus, par des prestations, des prescriptions, des aides, des programmes d'audit et de consulting, des collaborations avec des organismes privés ou publics (ex Ecoute Dopage du MJS) liés à la psychologie et la santé, que par des publications et/ou collaborations scientifiques (INSERM). L'équipe propose des projets de recherche directement liés avec l'environnement régional et national, dans le domaine des pathologies ou des psychopathologies ; par ailleurs, on note des applications objectives des recherches qui portent sur le vieillissement, les troubles du développement ou les maladies somatiques.



- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :

- Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

L'équipe semble dynamique, résolue, active et dégage une excellente impression. La responsable de l'équipe est particulièrement dynamique et provoque un effet fédérateur évident. La présence du responsable du laboratoire au sein de son équipe ne sera cependant pas sans poser de problème de coexistence. Une inter-gouvernance avec l'équipe « capacités » est nécessaire. En bref, une gouvernance selon des modalités renouvelées, pas forcément pyramidales ou coercitives, devra être inventée. La vie de laboratoire peut certes reposer sur un climat motivationnel fraternel, il n'en demeure pas moins que l'usure bien connue du temps oblige à devoir aussi penser la gouvernance autrement, pour préserver la survie d'une équipe dont les soubresauts existentiels passés ne plaident pas en faveur de fondations reposant seulement sur des mesures de pure convivialité. Ce qui est aujourd'hui une vraie force doit donc être rapidement relayé par des mesures annonciatrices d'une gouvernance de durée.

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

La situation des non-produisants doit être prise en compte par des mesures explicites claires, et leur réinsertion dans une dynamique de publication envisagée. L'animation de l'équipe autour de séminaires communs est une mesure intéressante mais il faudra veiller à ce qu'elle perdure dans le temps et soit elle-même doublée d'autres mesures de gouvernance incitant les EC à se fixer des objectifs, à les respecter, à les inscrire dans des calendriers publics etc. A cet égard, le recours à une charte de qualité devra être accepté, décliné et valorisé.

- Implication des membres dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :
- L'équipe contribue fortement aux enseignements de master.

- Appréciation sur le projet :

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

Quoique très ambitieux, large et prolifique, le projet scientifique apparaît solide, vivant et réaliste. Malgré tout, le nombre de sous-programmes est trop important pour être raisonnablement atteint en une durée de 4 ans. D'autre part, les articulations/redondances inter-programmes sont insuffisamment posées. Des regroupements significatifs, notamment autour du sous-programme « qualité de vie, maladies chroniques » pourraient être envisagés, par exemple en intégrant les axes maladies chroniques, troubles du développement et vieillissement dans un seul et même sous-programme.

Enfin, la cohérence paradigmatique et heuristique du programme de recherches est posée. Quel est le dénominateur commun dans les théories manipulées ? Les programmes d'application nés des recherches menées n'ont-ils pas tendance à dévier l'équipe de son projet de départ qui la conduit à devenir plus un prestataire d'entreprise de type R et D qu'un laboratoire de recherches ?



— Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

L'affectation des moyens de l'équipe est un problème à prévoir d'entrée de jeu.

— Originalité et prise de risques :

La prise de risque réside dans la prolifération des sous-programmes.

• Conclusion :

— Avis :

— Points forts et opportunités :

La structuration active et la dynamique de l'équipe semblent indéniables. L'équipe dispose d'un projet et affiche une détermination évidente. Le bilan scientifique est satisfaisant.

— Points à améliorer et risques :

Malgré un bilan assez flatteur et l'apparence de cohérence, les programmes proposés et la cohésion scientifique de l'équipe ne sont pas aboutis ; l'adossement des activités à des problématiques résolument scientifiques n'est pas clairement montré. Le danger d'une dérive des programmes de recherche vers des activités de « services » est patent.

— Recommandations :

- Veiller à éviter la dispersion, l'éparpillement des sous-thèmes et le périmètre trop large des actions scientifiques envisagées.

- Développer une gouvernance originale à la hauteur de l'équipe et du laboratoire.

- Recourir à des modèles scientifiques explicatifs.

- Ne pas céder à la tentation d'une perspective exclusivement appliquée, voire de « services ».



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	B

Nom de l'équipe : Equipe Interne Dynamique des Capacités Humaines

Note de l'équipe	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

Nom de l'équipe : Equipe Interne Dynamique des Conduites de Santé

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

Pr. Grégory NINOT, Porteur du projet collectif

EA Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé, EPSYLON
4 boulevard Henri IV, 34000 Montpellier - Tél. : 04 67 60 11 23 - Fax : 04 67 41 57 08
gregory.ninot@univ-montpl.fr www.lab-epsylon.fr

Montpellier, le mercredi 10 mars 2010



Objet : Réponses à l'évaluation du laboratoire Epsylon réalisée par l'AERES et envoyée le 2 mars 2010

Monsieur le Président du Comité de Visite,
Mesdames et Messieurs les membres du Comité de Visite,
Mesdames et Messieurs les responsables de l'expertise AERES du projet Epsilon,

Au nom de l'équipe, je tiens à remercier très sincèrement les experts et son président pour le déroulement de la visite et la qualité des expertises et des avis qui nous aident aujourd'hui à mieux structurer le projet et la gouvernance du futur laboratoire « Epsilon ».

Par la présente, nous avons souhaité répondre à certains points de détail afin de montrer que nous avons déjà mis en œuvre certains des ajustements demandés et tiendrons compte des autres recommandations. Pour ce faire, nous avons choisi d'extraire certaines phrases et de les commenter. Nous aborderons successivement le projet scientifique et sa gouvernance au niveau du laboratoire dans son ensemble puis des deux équipes.

Au titre de responsable du projet Epsilon et aux noms des collègues impliqués, je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs, mes plus sincères salutations et reste à votre disposition pour toute information complémentaire.



Le vice-président
du conseil scientifique
Patrick GILLI

Projet scientifique

« La nécessaire clarification théorique et l'obligatoire intégration de ce programme autour d'un paradigme scientifique mieux identifié et commun. » (p.5)

« ...le caractère fédérateur du projet devra nécessairement posséder un cœur scientifique et une orientation générale et théorique commune et structurante qu'il est, à l'heure actuelle, difficile de circonscrire. Réside-t-il dans l'étude des dynamiques capacitaires et des conduites de santé, auquel cas les modèles théoriques utilisés devront permettre des comparaisons dans une perspective articulée dans le temps, ou s'agit-il d'un dénominateur commun autour des théories dynamiques (en psychologie, en STAPS), ce qui ne va pas nécessairement de soi à la lecture des thématiques antérieures développées par les membres du laboratoire. L'équivoque porte alors à la fois sur le caractère polysémique du concept de dynamique des conduites humaines et sur le caractère unique de l'approche paradigmatique que constitue l'approche dynamique ; il faut reconnaître que malgré les affirmations des porteurs de projet lors de l'audition, toute la lumière n'a pu être faite avec certitude sur le réel positionnement de cette problématique. » (p.8)

Le regroupement des deux EA (EA4425-UM3 et EA4206-UM1) s'est déroulé spontanément autour d'un projet scientifique et d'un paradigme interactionniste et constructiviste fédérateurs, l'étude des changements des capacités humaines et des conduites de santé. Nous comptons au cours de ce premier quadriennal limiter de manière substantielle les modèles théoriques utiles à cette étude. Autrement dit, nous ne nous référerons pas exclusivement à l'approche dynamique des systèmes complexes (i.e. Kelso, Vallacher, Nowak...), même si ce modèle sera l'un des plus développés. Le second quadriennal nous permettra de les optimiser et de les valoriser. L'équipe « Dynamique des Capacités Humaines » aura un volet fondamental et expérimental plus fourni au service de transpositions dans l'équipe « Dynamique des Conduites de Santé », sans être unidirectionnel.

« Les ambitions scientifiques, en termes de nombre de programmes, apparaissent irréalistes. » (p.5)

Nous tenons à préciser que le laboratoire dispose uniquement de 2 équipes et 6 thèmes de recherche, et compte 38 enseignants chercheurs publiants. Conformément aux attentes de l'AERES, nous sommes allés au delà du simple affichage de thèmes pour établir des programmes pilotés par un seul responsable, composés de plusieurs études complémentaires, planifiées dans le temps (entre 2 ans et 8 ans), faisant collaborer plusieurs disciplines et fondées sur un budget prévisionnel (dont une part du budget est déjà disponible).

Pour aller dans le sens des recommandations, nous nous sommes concertés en faisant fonctionner nos structures internes et avons décidé de supprimer 3 programmes dans la première équipe (sur 12 dans le projet initial) et 6 programmes dans la seconde (sur 15 dans le projet initial).

Les programmes ainsi redéfinis sont présentés dans les tableaux ci-après.

Equipe « Dynamique des Capacités Humaines » Denis Brouillet :

Thème	Responsable	Programme
<i>Changements cognitifs et environnement</i> Brouillet et Lang	Brouillet	Synergétique et changements dans la mémoire, la perception et la compréhension
	Lang	Dynamique du self et contrôle cognitif
	Labiale	Ressources cognitives, adaptation et changement cognitifs dans la mémoire, l'imagerie mentale, la compréhension et la résolution de problèmes
<i>Activités symboliques, développement et éducation</i> Blanc	Syssau	Impact de l'émotion sur les capacités de mémoire et de compréhension
	Devichi	Acquisition et flexibilité des conduites graphiques
<i>Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations</i> Costalat-Founeau	Faurie	Transitions psychosociales et dynamiques du projet
	Louche	Discrimination, valeur sociale, évaluation et vulnérabilité
<i>Engagement et performance en sport</i> Gernigon	Boiché	Dynamique de l'engagement dans la pratique physique ou sportive
	Gernigon	Dynamique des déterminants de la performance sportive

Tableau 1 : Thèmes et programmes de recherche de l'équipe « Dynamique des Capacités Humaines » (24 EC publiants dont 12 HDR)

Equipe « Dynamique des Conduites de Santé » Amaria Baghdadli :

Thème	Responsable	Programme
<i>Conduites addictives, dopage et psychopathologie</i> Bilard et Carton	Carton	Dynamique des affects dans les addictions, le dopage et les dépressions
	Hauw	Dynamique de consommation de produits et dopage
	Boulze	Composantes affectives et cognitives dans le maintien de l'abstinence après sevrage chez le patient alcoolique
<i>Qualité de vie, maladie chronique, troubles du développement et vieillissement</i> Baghdadli et Gely-Nargeot	Baghdadli	Facteurs d'évolution des troubles envahissants du développement
	Gély-Nargeot	Déterminants psychopathologiques et neuropsychologiques de la vulnérabilité psychique liée à l'avancée en âge et/ou aux troubles mentaux
	Moliner	Représentations sociales, catégorisation et identité sociale associées vieillissement ou à la maladie chronique
	Ninot	Dynamique de l'appropriation de la maladie chronique
	Nouvel	Transformations de soi et techniques d'amélioration de l'humain
	Pry	Expression émotionnelle et troubles du développement

Tableau 2 : Thèmes et programmes de recherche de l'équipe « Dynamique des Conduites de Santé » (14 EC publiants dont 13 HDR)

« ...il est vivement demandé à l'équipe de suivre les recommandations suggérées et de (re)mettre toutes les forces et l'énergie constatées à la construction de ce projet, au service d'une ultime étape de réglage avant son baptême du feu. » (p.5)

Nous avons poursuivi activement la structuration du laboratoire suite à la visite de l'AERES le 3 décembre 2009. Depuis janvier 2010 (voir dates des réunions sur le site www.lab-epsylon.fr),

nous organisons des séminaires communs de façon hebdomadaire sur des sujets tant théoriques que méthodologiques (maîtrise de logiciel statistiques et d'enquête) et translationnel santé. Nous allons organiser le premier Congrès Epsilon le 25 mars 2011 au centre de conférence de Montpellier (Corum) sur les apports des sciences humaines dans le domaine de la santé (plaquette et budget prévisionnel en voie de finalisation). Nous avons répondu depuis le mois de décembre à 5 appels d'offre (INCA, PHRC, ARC, ANR) en commun et avons obtenu 3 financements de thèse (2 CIFRE et 1 privé) suite à la mise en place de la veille sur les appels d'offre. Nous organisons un Conseil de Laboratoire mensuel qui prépare le démarrage fonctionnel et scientifique du laboratoire. Les doctorants se voient de manière formelle (anglais scientifique, rédaction d'article ...) et informelle. Le comité d'éthique finalise par exemple la charte du laboratoire en étroite collaboration avec le Comité de Protection des Personnes, les CHRU, les Ecoles Doctorales et les tutelles. Nous contribuons à la plateforme n°3 « Sciences, Santé et Société » dans le domaine du vieillissement et du handicap de la Maison des Sciences de l'Homme de Montpellier.

« ...la construction de réseaux internationaux est encore à renforcer » (p.7)

Ce point est tout particulièrement à améliorer. Nous en sommes conscients et l'avons minoré momentanément pour mieux structurer à l'interne en 2009. Depuis janvier 2010, nous souhaitons aller au-delà des contacts de quelques uns d'entre nous et recensons les chercheurs internationaux à inviter sur la problématique du laboratoire afin de préparer des invitations formelles (soutiens de la Région, des Universités, des crédits actuels des EA).

Gouvernance

« Le laboratoire ne dispose d'aucune ressource substantielle en matière de personnel IATOS (secrétariat, ingénierie de recherche) (p.5)

« Il conviendra que les tutelles s'engagent aussi sur une politique de ressources humaines (recrutements). » (p.4)

Ce point interpelle véritablement, nous l'avons mentionné dans le dossier. Les tutelles ont déjà réalisé des efforts importants en matière immobilière. Notre demande en personnel aux tutelles se fonde sur une analyse précise des besoins créés par les programmes de recherche. Elle vise à disposer d'un plein temps de secrétariat au lieu d'un quart temps attribué actuellement par l'UFR STAPS (UM1) et d'un temps plein d'ingénieur de recherche spécialisé en statistiques longitudinales. S'agissant de l'Université Montpellier 3, une réflexion est engagée sur la logistique technique et administrative dans le cadre du déménagement d'équipes de recherche à St-Charles prévue pour janvier 2011. Elle permettra probablement de mutualiser le personnel ITRF au service des équipes. L'Université Montpellier 1 est consciente du manque de personnels de l'équipe Epsilon. Elle est engagée dans une réévaluation des besoins des équipes pour redéployer le personnel IATOS. S'agissant de l'Université de Saint-Etienne, un temps plein de secrétariat est fléché doré et déjà au CHU pour l'enseignement et la recherche. Il facilitera l'articulation inter-site et les tâches de secrétariat.

« 47 selon certains documents, 37-38 selon d'autres, présence d'associés nombreux que l'on a du mal à positionner et à comptabiliser, équipes dont le périmètre est quelquefois équivoque » (p.5).

Le périmètre n'est pas équivoque, il a été demandé dans le fichier Word de l'AERES de mentionner exclusivement les EC publiants (soit 38 pour Epsilon) et tous les EC (soit 47 pour Epsilon) dans fichier Excel. Le fichier Excel ne comportait pas de feuille spécifique pour les EC non publiants. Ces derniers ne pouvaient pas être indiqués comme EC appartenant à un autre établissement que les universités d'appui du laboratoire. Comme précisé dans le dossier et rappelé lors de la visite, une feuille de route a été précisée aux EC non publiants qui devront sur les quatre années parvenir aux critères individuels attendus avec des soutiens spécifiques accordés.

« Il serait intéressant de savoir quelles modalités de communication et d'échanges seront promues entre les deux équipes, soit par exemple par une gouvernance transversale, soit par une gouvernance pyramidale en provenance exclusive du directeur d'unité. » (p.7).

La gouvernance choisie est la méthode de projet à tous les niveaux de fonctionnement du laboratoire. Chaque porteur de projet (laboratoire, thème, programme, action collective...) s'entourera des collègues et aides nécessaires pour mener à bien sa mission. Il demandera aux structures concernées les ressources matérielles, humaines et logistiques.

En matière scientifique par exemple, chaque responsable de thème et d'équipe s'est d'ores et déjà engagé à faire chaque mois de janvier un bilan de l'avancé des programmes de recherche et un état des publications (par rapport aux objectifs individuels et collectifs). Un séminaire mensuel inter-équipe et un séminaire d'été sont prévus. Le site web et une bibliothèque commune sont en cours de réalisation. Une formation Hygiène et Sécurité (ACMO) a été effectuée par Julien Vidal début mars. Une procédure de conservation des archives a été établie avec les services de l'université Montpellier 3. Le congrès de mars 2011 piloté par Isabelle Faurie et Betty Mercier sera un moment clé pour asseoir les bases collaboratives inter-équipes.

« Le recours à une démarche systématique de qualité, avec des processus explicites (contrôle de qualité, évaluation de l'atteinte des objectifs, suivi de calendrier, respect des échéances, du rythme de publications, des cibles, calcul des performances etc) pourrait apporter grand soutien à l'équipe dans sa gouvernance, plus en tout cas qu'une démarche déclarative, dont les limites temporelles en terme d'inefficacité sont bien connues. » (p.8)

Les réunions mensuelles 2010 du Conseil de Laboratoire sont justement destinées à préciser et entériner ces modes de fonctionnement (budget prévisionnel, Gantt...). Il faut dire que nous ne partons pas de 0. En effet, le mode de gouvernance choisi a été expérimenté par l'EA4206 en accueillant des EC STAPS, médecin et psychologue pendant 4 ans. Cela s'est traduit entre 2007 et 2009 par une multiplication par 2,4 des publications internationales et par 5,7 des fonds recueillis par contrat de recherche et ceci à effectif constant. Malgré l'augmentation importante du nombre d'EC dans la future équipe « Epsilon », ce mode de fonctionnement fondé sur la transparence, l'initiative individuelle orientée sur des objectifs précis et la recherche collective de moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés a fait l'unanimité depuis plus d'une année de préparation du laboratoire. Cette méthode se fonde sur les principes de la démarche qualité.

Equipe Brouillet :

« Un regroupement plus franc des programmes et leur mise en synergie permettraient une meilleure identification dans la littérature internationale et faciliteraient la combinaison des perspectives synchronique et dynamique en psychologie. Enfin, le développement des thématiques en psychologie sociale ne semble pas suffisamment actif et soutenu, celles-ci se limitant à des approches franco-françaises. » (p.10)

Une réduction des programmes de recherche a été réalisée conformément aux recommandations de l'AERES (voir tableau). A travers les recherches projetées l'équipe confrontera une approche « abstraactive » et une approche « non abstraactive » dans les processus de mémoire, d'apprentissages, de compréhension, d'émotion et d'identité. Cette confrontation devrait permettre de savoir qui des caractéristiques structurelles des stimuli ou du contexte dans lequel s'effectue l'action expliquent le mieux les phénomènes observés. Le recours aux modèles du vieillissement et de la pathologie maîtrisé par la seconde équipe devrait permettre d'évaluer la pertinence de ces deux approches auprès de personnes pour lesquelles les processus étudiés semblent modifiés. Dès lors, les résultats obtenus devraient nous permettre d'établir des recommandations et dispositifs d'intervention dans le secteur de la santé mieux adaptés à ce que sont les capacités humaines dans des environnements donnés.

« Quelle stratégie va être employée pour les chercheurs « distants » géographiquement (Saint-Etienne) afin qu'ils participent au mieux et au plus près à l'activité du laboratoire ? » (p.11)

Après relecture des collègues stéphanois et la Présidence, « la présentation du projet n'a sans doute pas permis de mettre en évidence les éléments suivants :

- Collaboration remontant à 2003, 3 thèses codirigées, plusieurs articles et communications en commun,
- Recrutement de patients facilité avec le CHU,
- Echanges réguliers entre chercheurs depuis 2003 et présence d'étudiants de Montpellier à Saint-Etienne.

Dans la perspective de la nouvelle équipe, nous proposons une formalisation et une augmentation de la fréquence et de la régularité des échanges qui pourraient être portés à 2-3 jours mensuels en utilisant une partie des crédits universitaires propres à la psychiatrie et en cas de labellisation un budget universitaire dans le cadre du budget global de la recherche. Nous proposons également la mise en place d'un matériel de vidéoconférences (accord de principe des services informatiques du CHU obtenu).

Equipe Baghdadli

« Malgré tout, le nombre de sous-programmes est trop important pour être raisonnablement atteint en une durée de 4 ans. » (p.15)

« les articulations/redondances inter-programmes sont insuffisamment posées. Des regroupements significatifs, notamment autour du sous-programme « qualité de vie, maladies chroniques » pourraient être envisagés, par exemple en intégrant les axes maladies chroniques, troubles du développement et vieillissement dans un seul et même sous-programme. » (p.15)

Le Conseil de Laboratoire et son Conseil Scientifique ont décidé de supprimer 6 programmes pour n'en conserver finalement que 9 (voir tableau 2). Les programmes restants disposeront désormais d'une cohérence supérieure qui leur permettra d'accroître leur attractivité internationale.

« La cohérence paradigmatique et heuristique du programme de recherches est posée. Quel est le dénominateur commun dans les théories manipulées ? Les programmes d'application nés des recherches menées n'ont-ils pas tendance à dévier l'équipe de son projet de départ qui la conduit à devenir plus un prestataire d'entreprise de type R et D qu'un laboratoire de recherches. » (p.15)

Dans le cadre de la réunion AMUE du 20 mars 2007 dont le thème était « la valorisation de la Recherche en SHS », Jean-Marc Monteil déclarait que les EC en SHS devaient sortir de leur laboratoire et s'organiser de façon pluridisciplinaire afin de répondre à la demande sociale. Les SHS doivent servir le développement. » Par ailleurs, les tutelles et l'AERES ont insisté sur le caractère translationnel et appliqué des recherches. Il est d'ailleurs souligné dans le présent rapport de l'AERES le caractère innovant et de valorisation de certains dispositifs de prévention santé créé par les équipes actuelles (réseau de santé, Ecoute Dopage...). Si nous devons être vigilants à tous les instants en créant des conseils internes et de régulation efficaces, des nécessités scientifiques, sociétales et économiques nous y invitent. A ce sujet, les plateaux techniques de recherche (Epidaure, Plateforme Régionale d'Analyse du Mouvement, Centre Ressource Autisme) seront l'occasion d'interfacer de manière innovante la R & D sans se soumettre aux stricts intérêts du D.

« L'affectation des moyens de l'équipe est un problème à prévoir d'entrée de jeu. » (p.15)

Chaque programme de recherche porté par un responsable réunit une équipe multidisciplinaire et se fonde sur un budget prévisionnel et un planning précis. Nous nous sommes attachés à rendre réalisable chacun des programmes de recherche, plus encore depuis leur réduction (voir tableaux).