



LECD - Laboratoire ethologie cognition développement

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. LECD - Laboratoire ethologie cognition développement. 2013, Université Paris Ouest Nanterre La Défense. hceres-02032598

HAL Id: hceres-02032598

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032598>

Submitted on 20 Feb 2019

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

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



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

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :
Laboratoire d'Ethologie & Cognition Comparées
LECC
sous tutelle des
établissements et organismes :
Université Paris Ouest Nanterre La Défense





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

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glaudes



Notation

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

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

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

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport a obtenu les notes suivantes.

- Notation de l'unité : **Laboratoire d'Ethologie & Cognition Comparées**

C1	C2	C3	C4	C5	C6
A	A	A	A	B	A



Rapport d'évaluation

Nom de l'unité :	Laboratoire d'Ethologie & Cognition Comparées
Acronyme de l'unité :	LECC
Label demandé :	EA
N° actuel :	3456
Nom du directeur (2012-2013) :	M. Gérard LEBOUCHER
Nom du porteur de projet (2014-2018) :	M. Gérard LEBOUCHER

Membres du comité d'experts

Président :	M. Ludovic DICKEL, Université de Caen Basse-Normandie
Experts :	M ^{me} Catherine ARMENGAUD, Université Paul Sabatier 3, Toulouse, (représentante du CNU)
	M. Hugo COUSILLAS, Université Rennes 1
	M. Leonida Fusani, University of Ferrara, Ferrara, Italie
	M ^{me} Odile PETIT, CNRS
	M. Jean Pierre THIBAUT, Université de Bourgogne

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Jean Loup NOTTEGHEM

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

M. Philippe GERVAIS-LAMBONY, Université Paris Ouest Nanterre la Défense



1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité :

Le Laboratoire d'Ethologie et de Cognition Comparée (LECC) est située à l'Université Paris Ouest Nanterre la Défense (UPOND). Cet établissement est la tutelle exclusive de cette Equipe d'Accueil (EA3456). L'unité est formée uniquement d'enseignant-chercheurs (6MCU et 4PU, tous de section CNU 69 en Juin 2012). Les titulaires prennent en charge l'essentiel des enseignements de psychobiologie (2300H equivalent TD, de la licence 1 au Master 2 Recherche) en Psychologie au sein de l'UFR Sciences Psychologiques et Sciences de l'Education (2500 étudiants). Il est à noter que cette unité est la seule en Sciences de la Vie au sein de l'UPOND, grande université de Sciences Humaines et Sociales. Le projet d'équipe prévoit en 2014 un changement d'intitulé (Laboratoire Ethologie Cognition Développement) et une intégration dans ses effectifs de 3 Enseignant-Chercheurs en Psychologie (section CNU 16), 2 PU et un MCU.

L'unité fait partie de l' « Institut Francilien d'Ethologie » avec le Laboratoire d'Ethologie Expérimentale de l'Université Paris XIII Villetaneuse.

Équipe de Direction :

L'équipe est actuellement dirigée par M. Gérard LÉBOUCHER, le Directeur adjoint est M. Michel KREUTZER. Le LECC est une monoéquipe organisée en deux thèmes de recherche. Le projet prévoit une modification de l'équipe de direction (Directeur M. Gérard LÉBOUCHER, Directeur adjoint M. Sébastien DEREGNAUCOURT). Il est prévu que M. DEREGNAUCOURT prenne la direction de l'unité au cours du prochain plan quinquennal, M. LÉBOUCHER le remplaçant en tant que Directeur adjoint. L'organisation restera de type monoéquipe déclinée en deux thèmes : Thème 1 : « Communication et apprentissage vocal », animateur M. Laurent NAGLE et Thème 2 : « L'individu et son environnement : aspects cognitifs et développementaux de la relation sociale », animateur M^{me} Dalila BOVET.

Nomenclature AERES:

SVE1-SHS4

Effectifs de l'unité :

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	10	13	12
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	3	
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
N5 : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1	
TOTAL N1 à N6	14	17	12

Taux de producteurs	92.3 %
---------------------	---------------



Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	6	
Thèses soutenues	10	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	1	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	8



2 • Appréciation sur l'unité

Points forts et possibilités liées au contexte :

Le Bilan de l'équipe témoigne globalement d'une activité de recherche en progression depuis 2007. La production scientifique est très bonne depuis 2009, compte tenu des faibles moyens de l'unité et des charges d'enseignements très lourdes assumées par l'ensemble de ses acteurs, tous enseignant-chercheurs. Aux travers de différents réseaux constitués et de sa production scientifique, il est indéniable que le LECC possède une bonne visibilité au plan international dans les domaines du développement de la communication et de la cognition chez l'oiseau.

Cette équipe a été renouvelée partiellement au cours du plan 2007-2012 (3 recrutements de MCU, une promotion de MCU en PU). Cette situation est le reflet d'un contexte local favorable en termes de politique d'emploi. L'équipe dans son ensemble a fait un effort notable pour valoriser les compétences et les réseaux de collaborations entretenus par les nouvelles recrues.

Le projet intègre trois nouveaux enseignant-chercheurs en psychologie du développement (un MCU et 2 PU, section 16 du CNU) ; la restructuration proposée de l'unité, son découpage thématique et son changement d'intitulé (le « Laboratoire d'Ethologie et Cognitions Comparées » deviendra « Laboratoire Ethologie Cognition Développement ») semblent bien tenir compte de cette redistribution.

Ce projet d'équipe pluridisciplinaire bénéficiera de l'intégration de l'unité dans le Réseau Francilien d'Ethologie et, au plan international, dans le Collège Doctoral Franco-Allemand.

Le comité souligne la bonne insertion, la reconnaissance et le très bon niveau de représentation dans les instances des membres de cette unité à dominante « Neurosciences » au sein de l'UPOND, Université à forte dominante en « Sciences Humaines et Sociales ».

L'unité possède en son sein des infrastructures d'élevage et d'expérimentation labellisées selon les normes européennes sur différentes espèces aviaires. La présence de personnels qualifiés dans l'équipe et ces installations récentes permettent d'envisager des collaborations scientifiques avec différents partenaires locaux, nationaux et internationaux dans d'excellentes conditions.

Points à améliorer et risques liés au contexte :

Le comité souligne la grande disparité entre les enseignant-chercheurs de l'équipe dans la valorisation de leurs résultats scientifiques. Ceci ne semble pas être justifié par une mauvaise répartition des charges administratives, d'enseignement ou des responsabilités collectives.

Il existe un risque important de centrifugation thématique. Les projets exposés proposant différents modèles ayant chacun de fortes spécificités, en particulier dans le Thème 2. Ce risque est amplifié par le manque de transversalité entre les deux thèmes de la future équipe.

L'intégration des enseignant-chercheurs en psychologie dans cette unité correspond à une volonté forte des différents protagonistes. Cependant chacun d'entre eux, comme le représentant de la tutelle, reconnaît que la faisabilité des projets relatifs à l'étude de l'espèce humaine, tant en termes de moyens, de méthodes ou d'insertion thématique, apparaît encore préliminaire.

Le comité souligne le manque de suivi académique et d'informations sur les perspectives de carrières scientifiques des doctorants de l'Unité.

Le thème 2 tel que proposé dans son ensemble manque de cohérence, d'unité et nécessite des ajustements.



Recommandations :

Le projet est typiquement pluridisciplinaire, l'ensemble de l'unité devra maintenir l'effort qu'il a initié pour tendre vers la transdisciplinarité entre éthologistes et psychologues.

L'unité devra significativement renforcer une politique de contractualisation de ses projets de recherches et les orienter en conséquence. Pour renforcer la mutualisation des moyens, il faudra notamment privilégier certains axes forts pour éviter des dispersions potentiellement coûteuses, en particulier au sein du Thème 2.

Il faudra privilégier des projets de collaboration avec d'autres équipes ayant développé des technologies complémentaires et sophistiquées dans les champs de la neurobiologie, l'endocrinologie, de la génomique.

La mise en place de comités de thèse est fortement recommandée pour les doctorants, même si ces dispositions ne sont pas réglementées au sein de leur Ecole Doctorale de rattachement. Une politique devra être menée pour que, à terme, l'équipe soit pleinement adossée à une formation par la recherche, au niveau d'un parcours ou d'une spécialité dédiée.

Un changement de directeur est prévu en cours de plan. En transition, il sera préférable que le futur directeur de l'Unité devienne directeur adjoint de l'équipe le plus tôt possible afin d'assurer rapidement le transfert des compétences, et ce pendant au moins deux années.



3 • Appréciations détaillées

Appréciation sur la production et la qualité scientifiques :

La production scientifique de l'entité est en très nette progression ; limitée en 2007 et 2008 (4 publications au total) elle est bonne depuis 2009 (entre 9 et 11 publications/an jusqu'en 2012) . De nombreuses publications de l'unité sont parues dans des revues spécialisées de haut-niveau (*Animal Behaviour*, *Animal Cognition*, *Physiology and Behaviour*, *Ethology*...) ou de très bonnes revues plus généraliste (*Current Biology*, *Proceedings of the Royal Society of London*, *Biology Letters*, *Journal of Experimental Biology*). Ce point est remarquable compte tenu des moyens financiers limités, de la taille et de l'encadrement technique de cette unité.

Tous les enseignant-chercheurs de l'unité sont co-signataires d'articles et le taux moyen de publications par personne depuis 2009 est supérieur à la moyenne nationale, cependant les bilans individuels apparaissent très hétérogènes (allant de 1 à 17 publications entre 2007 et 2012). Un effort important devra être fait pour que les activités de valorisation des résultats de recherche soient plus également répartis entre les membres de l'équipe.

L'équipe gagnerait en visibilité en soumettant plus d'articles dans des revues généralistes à fort facteur d'impact.

Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques :

Entre 2009 et 2011, l'équipe a recruté 3 MCU ayant chacun de très bon niveaux d'expertise dans leur domaine. L'un d'entre eux est un candidat externe de renommée internationale. Ce recrutement a notamment permis à l'unité de piloter un projet financé par l'Agence Nationale pour le Recherche intégrant la participation de plusieurs collaborateurs internationaux.

L'unité participe activement à un réseau national (Institut Francilien d'Ethologie) et un réseau international (Collège Franco-Allemand).

Le nombre de communications invitées dans des colloques nationaux et internationaux est correct, le nombre de participations à des congrès internationaux par les titulaires et les étudiants est très bon, compte tenu des budgets de fonctionnement limités de l'équipe durant la période 2007-2012.

On peu regretter le fait qu'aucun membre de l'équipe ne participe à des comités éditoriaux de revues internationales reconnues ni ne participe à l'édition d'ouvrages collectifs à audience internationale.

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

Les efforts de l'unité dans la transmission du savoir auprès des médias ou des revues grand public sont remarquables, bien qu'inégalement répartis entre les membres de l'unité et des thématiques de l'équipe. Des partenariats avec l'industrie (Sony Computer Science Lab) et des collectivités locales (projet pluridisciplinaires « le pigeon en ville ») sont très prometteurs, comme la participation de l'unité au PRES « Paris Lumière » avec Paris VIII. L'unité participe également au fonctionnement du comité d'éthique « Charles Darwin ».

La restructuration de l'équipe en unité pluridisciplinaire avec les sciences humaines devrait renforcer l'impact sociétal et culturel des recherches envisagées.

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

Des Conseils de laboratoire (sous forme d'assemblées générales) sont organisés régulièrement, avec de fréquents séminaires de recherche. Ces réunions permettent de maintenir un bon niveau de communications et de discussions internes permettant une très bonne cohésion de l'équipe. Cependant les prises de décision (politique d'emplois, répartition des budgets, occupation des locaux expérimentaux...) sont basés sur des consensus entre les différents titulaires de l'équipe. Ce mode de fonctionnement peut être satisfaisant dans une petite unité composée de titulaires bien implantés. Compte tenu de la restructuration de l'unité et afin d'anticiper d'éventuels conflits d'intérêt entre certains de ses différents acteurs, il sera nécessaire de formaliser davantage l'organisation et le fonctionnement de l'équipe : conseils de laboratoire avec elections de représentants, votes, établissement d'un règlement intérieur à l'unité, organigramme fonctionnel....



Au sein des projets, la prise en charge de l'animation (suivi des avancées scientifiques, déploiements des moyens, répartition des réponses aux appels à projets ...) de chaque question abordée devra être précisément circonscrite à un titulaire.

Appréciation sur l'implication dans la formation par la recherche :

Compte tenu du faible nombre de titulaires de l'Habilitation à Diriger des Recherches dans l'unité (6 en 2012), les doctorants qui ont été formés ou qui sont en cours de formation est élevé (10 thèses soutenues, 6 thèses en cours). Leur taux d'insertion dans des réseaux de recherche *ad-hoc* ou dans la vie active est satisfaisant. L'équipe et les encadrants des thèses mettent tout en œuvre pour que chaque doctorant puisse bénéficier des infrastructures et de la logistique nécessaires à la réalisation de ses travaux. Les durées de thèse des dix étudiants ayant soutenu entre 2007 et 2009 dans l'unité sont très inégaux (de 23 à 56 mois, moyenne 44.8 mois). Leurs productions scientifiques sont bonnes (moyenne 2.5 articles dans des revues internationales), mais inégalement réparties (de 0 à 8 publications référencées).

Il faudrait que le suivi de ces étudiants soit optimisé par la mise en place de comités de thèses (ces comités sont obligatoires dans de nombreuses écoles doctorales). Les séminaires de recherche favorisent l'échange des idées mais les étudiants manquent de formations institutionnelles dédiées aux Sciences de la Vie (ils émargent à une Ecole Doctorale en Sciences Humaines et Sociales). Ils semblent manquer également d'informations sur les différentes carrières de la Recherche et sur leurs contraintes (niveaux requis pour les qualifications, recherche de stages post-doctoraux...).

Une Habilitation à Diriger des Recherches (HdR) est annoncée en Avril 2013 dans l'unité, cependant le comité encourage les membres de l'équipe à augmenter significativement le taux de titulaires possédant l'HdR. Actuellement 6 MCU (dont 2 arrivés dans l'unité avant 2004) n'ont pas d'HdR.

Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet de recherche s'articule en 2 thèmes bien identifiés. Le Thème 1 « communication et apprentissage vocal » est particulièrement axé sur le développement des productions vocales et sur la plasticité des réponses évoquées. Ce thème correspond à une activité régaliennne du laboratoire, développée originellement sur le modèle canari. L'érosion progressive de moyens de fonctionnement ces dernières années a poussé les acteurs impliqués dans ce thème à envisager, à juste titre, des recentrages de certains projets sur des activités de terrain (« contraintes environnementales sur la communication vocale chez l'oiseau ») ou contractuelles (dans le cadre du contrat « ANR BirdVocalStructure »). L'ensemble de ce thème est très pertinent, et caractérisé par une grande cohérence. Il fait appel aux compétences respectives de chacun des acteurs. La faisabilité est satisfaisante, en regard des financements obtenus. Cependant, les questions abordées et méthodes envisagées sur le versant « physiologie du chant », essentielles pour le développement de ce thème, pourront être mieux circonscrites. Le Thème 2 « L'individu et son environnement : aspects cognitifs et développementaux de la relation sociale » est décliné en sous-thèmes qui sont assez peu explicités dans le rapport ; la faisabilité de ces travaux et la valorisation éventuelle des résultats sont donc difficiles à estimer en l'état. Ce thème paraît moins homogène que le Thème 1. Le comité s'interroge plus spécifiquement sur l'intégration du projet concernant la cognition sexuelle dans ce thème, des perspectives interdisciplinaires de cette question n'apparaissant pas clairement. Enfin le projet sur les origines de la morale prévoit de comparer des modèles animaux qui apparaissent peu adaptés à l'exploration de cette thématique. Une réflexion visant à recentrer les chercheurs participant au Thème 2 autour de questions mieux identifiées et circonscrites est souhaitable.



4 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début : 28/02/2013 à 9H

Fin : 28/02/2013 à 17H30

Lieu de la visite : Laboratoire d'Ethologie et de Cognition Comparée (EA3456)

Institution : Université Paris Ouest La Défense (UPOND)

Adresse: 200, Avenue de la République, 92001 Nanterre cedex- France

Déroulement ou programme de visite :

- 9H-9H15 : présentation de la journée par ledélégué AERES, comité restreint
- 9H-11H30 : Réunion plénière (comité/UR), tour de table, présentation du bilan et du projet De l'Unité. Questions aux personnels.
- 11h30-12h : Rencontre avec ITA titulaire et CDD
- 12H-12H30 : Rencontre comité avec Doctorants et post-doctorants
- 12H30-13H45 : Repas (comité restreint) et visite Structures d'élevage et d'expérimentation
- 13H45-14H15 : Rencontre avec le Vice-Président CS de l'UPOND
- 14H15-14H45 : Rencontre avec les Enseignant-Chercheurs de l'Unité
- 14H45-15H15 : Rencontre avec le Directeur et le Directeur adjoint de la structure
- 15H15-17H30 : Réunion de synthèse du comité



5 • Statistiques par domaine : SVE au 10/06/2013

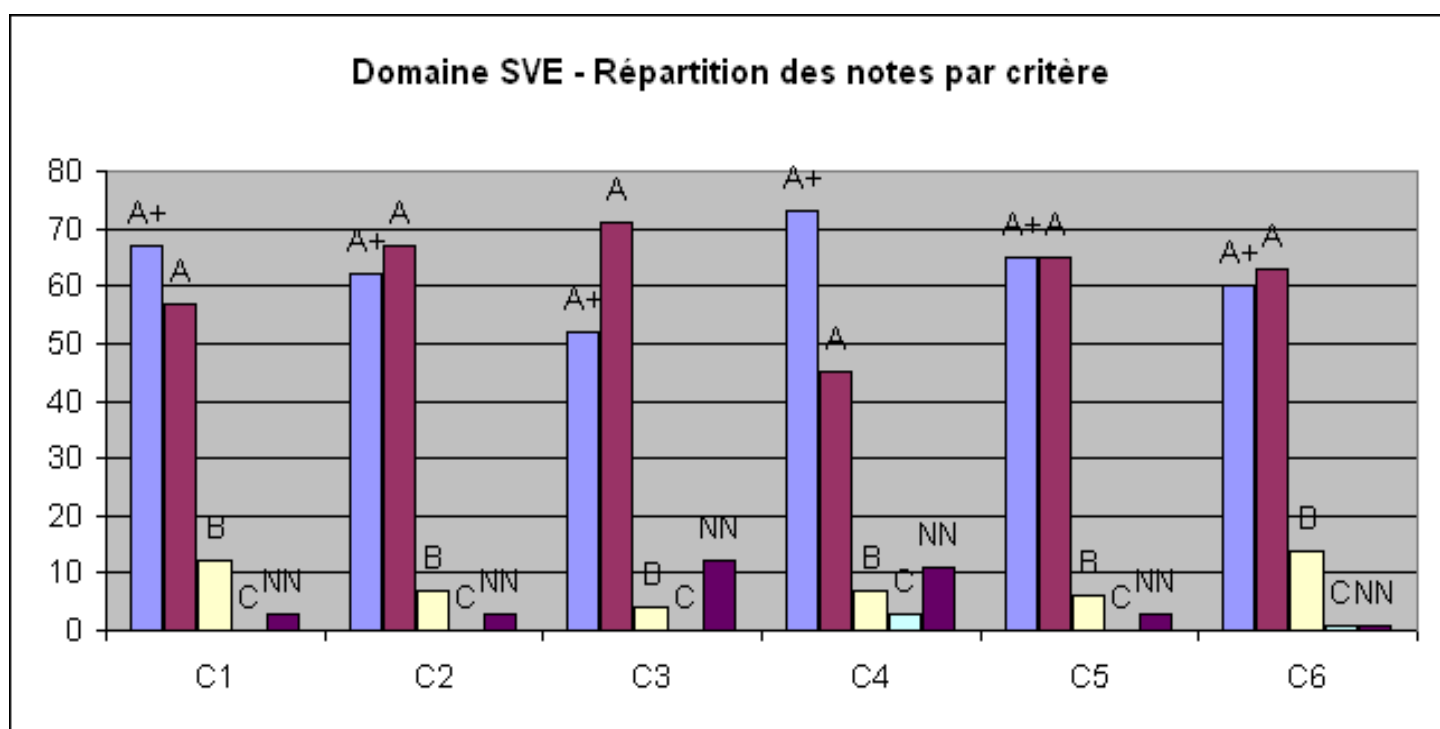
Notes

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	67	62	52	73	65	60
A	57	67	71	45	65	63
B	12	7	4	7	6	14
C	0	0	0	3	0	1
Non Noté	3	3	12	11	3	1

Pourcentages

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	48%	45%	37%	53%	47%	43%
A	41%	48%	51%	32%	47%	45%
B	9%	5%	3%	5%	4%	10%
C	0%	0%	0%	2%	0%	1%
Non Noté	2%	2%	9%	8%	2%	1%

Domaine SVE - Répartition des notes par critère





6 • Observations générales des tutelles

Rapport S2PUR140007077- EA 3456- LECC

Ce rapport replace l'activité de notre équipe, laquelle est jugée de façon très positive (« *production scientifique très bonne* », taux moyen de publications « *supérieur à la moyenne nationale* », « *bonne visibilité au plan international* »), dans son contexte. Il s'agit en effet d'une petite équipe, à l'encadrement technique et aux moyens financiers limités, composée uniquement d'enseignants-chercheurs dont certains peuvent être très impliqués dans la vie de l'établissement. Cette équipe, la seule en Sciences de la Vie, a, au fil des années, réussi son insertion au sein d'une Université à dominante « Sciences humaines et Sociales ».

Parmi les remarques que l'on retrouve à plusieurs reprises dans le rapport il y a celle d'une certaine disparité : certains enseignants-chercheurs publient ou communiquent beaucoup plus que d'autres, la durée des thèses varie, l'activité de publication des doctorants également. Cette variabilité est, semble-t-il, inhérente à toute activité et peut dans certains cas ne révéler que des difficultés ponctuelles (difficultés à trouver un financement de thèse, résultats en attente car dépendants de l'activité d'autres laboratoires dans le cas de collaborations etc.) et parfois marquer des difficultés plus importantes. En tout état de cause, on ne peut pas s'en satisfaire. L'équipe est donc attentive aux difficultés ou aux doutes des collègues enseignants-chercheurs ou des doctorants et différents modes de régulation existent déjà (conseils de laboratoire, séminaires de recherche...) pour pallier à ces difficultés. Mais ces dispositifs peuvent évidemment être améliorés. C'est pourquoi nous sommes particulièrement réceptifs aux diverses propositions qui nous sont faites comme la mise en place de comités de thèse ou la nécessité d'une formalisation plus importante de l'organisation et du fonctionnement de l'équipe.

Concernant le prochain contrat quinquennal, la transition entre le directeur actuel (G. Leboucher) et le futur directeur (S. Derégnaucourt) pourra s'effectuer sur une période plus longue que celle initialement prévue. Il est à noter que M. Derégnaucourt participe déjà, de manière informelle, à la gestion de l'équipe et a activement travaillé à la mise en place du projet.

Les mois qui séparent le moment de l'évaluation (février 2013) et le début du prochain contrat (janvier 2014) sont et seront mis à profit pour affiner et préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement de notre nouvelle équipe élargie à trois collègues psychologues. Comme le souligne le rapport des experts, « *l'intégration des enseignant-chercheurs en psychologie dans cette unité correspond à une volonté forte des différents protagonistes* ». Il ne s'agit pas d'une alliance de circonstance mais d'un réel projet pertinent aussi bien pour les psychologues que les éthologues et qui s'appuie sur des expériences partagées dans le domaine de la recherche (travaux publiés en commun et en cours) comme dans celui de l'enseignement. Un tel projet comprenant éthologues et psychologues travaillant sur des thématiques communes constitue un atout important dans le paysage français.

Cette période de quelques mois qui nous sépare de la mise en route du projet 2014-2018 nous permettra, en tenant compte des remarques qui nous sont adressées, d'améliorer notre projet

de recherche lequel s'appuiera sur deux thèmes (1) « communication et apprentissage vocal » et (2) « l'individu et son environnement : aspects cognitifs et développementaux de la relation sociale ». Ces deux thèmes seront portés par deux collègues dont le dossier de publications très fourni atteste de leur excellence scientifique ce qui constitue un pronostic favorable pour la réussite du projet.

Le premier thème est, en quelque sorte, l'héritier en droite ligne de toute l'histoire de l'unité et peut paraître plus abouti que le second. Cependant, il faut rappeler que lors du précédent contrat l'un des thèmes s'intitulait : « transmission d'information et communication, contextes sociaux et cognitifs », il apparaît donc que la nouveauté du second thème est toute relative.

Nous sommes évidemment attentifs aux recommandations qui nous sont faites ; par exemple de privilégier des projets en collaboration avec des équipes dans le domaine de la neurobiologie, l'endocrinologie... Je tiens à rappeler ici que de tels programmes sont en cours à travers la collaboration déjà établie de longue date avec différents laboratoires (à travers le projet franco-allemand, la collaboration avec l'équipe de R. Suthers ou avec le Centre d'Etudes Biologiques de Chizé).

Concernant le risque de dispersion, notamment pour le second thème, nous adhérons à l'idée de privilégier certains axes forts de façon à éviter une trop grande hétérogénéité des recherches et des thématiques.

Nous avons, déjà, au cours des contrats précédents, su affronter ce risque de dispersion. Il s'agit essentiellement de savoir où placer le curseur entre une trop grande uniformisation des thématiques qui bride la nécessaire créativité scientifique et un foisonnement mal régulé des initiatives de recherche qui entraîne une évaporation de l'effort productif. Les ajustements nécessaires vont être effectués avant même le début du prochain contrat.

Une phrase du rapport nous a surpris, celle qui concerne le projet sur les origines de la morale et qui met en cause la validité des modèles animaux proposés. Il nous paraît, en effet, difficile de décréter a priori qu'un modèle est peu adapté avant d'avoir pu juger des résultats des expériences menées, d'autant que cette question qui surgit dans le rapport n'a pas été abordée lors de la visite du comité. En quelques mots, nous avons choisi de tester des espèces peu étudiées dans le domaine de la morale, précisément afin de pouvoir réaliser des recherches innovantes (les primates par exemple sont déjà l'objet de nombreuses recherches dans ce domaine). Nous testons donc des dauphins, dont la réputation en matière de capacités cognitives ou d'empathie n'est plus à faire, mais aussi des espèces moins étudiées, choisies de façon à pouvoir répondre aux questions posées (espèces proches variant quant aux soins parentaux ou au système d'appariement).

Au cours du prochain contrat, le LECC devenu LECD aura à cœur de confirmer et si possible d'amplifier son importance tant au niveau local ou régional qu'au niveau international.

Le directeur du LECC
Pr. G. Leboucher

