



**HAL**  
open science

## CERSM - Centre de recherche sur le sport et le mouvement

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CERSM - Centre de recherche sur le sport et le mouvement. 2013, Université Paris Ouest Nanterre La Défense. hceres-02032616

**HAL Id: hceres-02032616**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032616v1>**

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 :

Centre de Recherches sur le Sport et le Mouvement

CeRSM

Sous tutelle des

Établissements et organismes :

Paris Ouest- Nanterre La Défense



Mars 2013



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 et ses équipes internes ont obtenu les notes suivantes.

- Notation de l'unité : Centre de recherches sur le sport et le mouvement

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

- Notation de l'équipe : Analyse du mouvement en biomécanique, physiologie et imagerie

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

- Notation de l'équipe : Cognition Emotion Comportement

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

- Notation de l'équipe : Sciences Sociales

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

# Rapport d'évaluation

Nom de l'unité : Centre de recherches sur le sport et le mouvement

Acronyme de l'unité : CeRSM

Label demandé : EA

N° actuel : 2931

Nom du directeur  
(2012-2013) : M. Giovanni De MARCO

Nom du porteur de projet  
(2014-2018) : M. Giovanni De MARCO

## Membres du comité d'experts

Président : M. Stéphane PERREY, Université Montpellier 1

Experts : M. Jean GRIFFET, Université Aix Marseille

M. Vincent NOUGIER , Université Grenoble 1, (représentant du CNU)

M<sup>me</sup> Lucette TOUSSAINT, Université de Poitiers

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M<sup>me</sup> Viviane COUZINET

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

M. Philippe GERVAIS-LALMBONY, Université Paris Ouest - Nanterre La Défense

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

La présente demande concerne un renouvellement de l'équipe d'accueil EA 2931 dénommée Centre de Recherches sur le Sport et le Mouvement (CeRSM). Cette unité de recherche (UR) est rattachée à l'Université Paris Ouest-Nanterre la Défense. L'unité était dirigée par M<sup>me</sup> Armande LE PELLEC de 2004 à 2010, puis temporairement par M. Jacques DEFRANCE jusqu'en septembre 2011, puis par M. Giovanni DE MARCO dès octobre 2011. L'UR constituée initialement de 19 membres titulaires a évolué à ce jour à 27 membres (6 PR, 2 MCF-HDR, 16 MCF et 3 PU-PH). En 2008, l'unité était structurée en deux grandes entités : une équipe en sciences sociales et une équipe dénommée « Motricité et Comportement : Modélisations, Structures et Processus » regroupant les sciences de la vie et la psychologie. L'UR est installée dans le bâtiment S de l'Unité de formation et de recherche sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). L'unité occupe dans ce bâtiment des locaux (environ 250 m<sup>2</sup>) réservés à la recherche (bureau des doctorants de chacune des équipes - 3 salles ; deux salles d'expérimentation de 160 m<sup>2</sup>).

### Équipe de Direction

La direction de l'UR est assurée par M. Giovanni DE MARCO depuis octobre 2011. Le bureau scientifique de l'UR est composé du directeur de l'unité et des professeurs d'universités. L'unité est structurée en trois équipes autonomes disciplinaires :

- Equipe E1 « Analyse du mouvement en biomécanique, physiologie et imagerie » dirigée par le Pr. M. Giovanni DE MARCO.
- Equipe E2 « Emotion, Cognition et Comportement » dirigée par le Pr. M. Vincent DRU
- Equipe E3 « Sciences Sociales » dirigée par le Pr. M. Patrick TRABAL.

### Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	25	29	29
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		1	1
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>TOTAL N1 à N6</b>	25	30	30
Taux de producteurs	<b>100,00 %</b>		

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	22	
Thèses soutenues	15	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	3	
Nombre d'HDR soutenues	4	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	11

## 2 • Appréciation sur l'unité

### Points forts et possibilités liées au contexte

- L'unité possède un bilan quantitatif de bon niveau en termes de productions scientifiques.
- L'obtention de contrats de recherche par l'unité permet de soutenir et d'affecter des ressources à la réalisation des travaux scientifiques.
- L'unité a une volonté d'articulation inter-équipes des recherches (équipe 1 et équipe2), qui gagnerait à être développée pour concerner l'ensemble des équipes.
- En dépit d'un fort investissement de certains membres de l'unité dans les formations et diverses structures de pilotage de l'université (au niveau de l'UFR, de l'établissement, et de l'école doctorale) les activités de recherche de l'unité ne sont pas mises à défaut.
- L'environnement technique et matériel sur site et via des collaborations externes sécurise la réalisation des travaux scientifiques dans des conditions favorables.

### Points à améliorer et risques liés au contexte

- L'unité devra chercher à obtenir des sources de financements pour l'accueil d'étudiants en thèse afin de faciliter des équivalents temps plein consacrés à la recherche, de post-doctorants et professeurs invités à une échelle internationale, dans une perspective de visibilité et de reconnaissance.
- Le bilan qualitatif de la production scientifique est perfectible en termes de cibles de publication à un rang plus élevé dans le champ considéré et au niveau de l'homogénéisation inter-équipes.
- L'unité est incitée à accroître les fondamentaux théoriques et le rationnel scientifique des projets entrepris.
- Le projet scientifique proposé par l'unité est ambitieux avec une prise de risque identifiée mais apparaît quelque peu dispersé. Il semble opportun d'affecter une politique de moyens plus forte sur les projets fédérateurs dans une période de maturation tout en ne cherchant pas à multiplier les projets.
- Le projet de l'unité ne révèle pas d'interactions avec l'équipe 3. Dans un souci de dynamique d'unité et d'identification dans la communauté scientifique, la gouvernance doit en priorité structurer fonctionnellement l'unité par des axes de recherche transverses.



## Recommandations

### *Recommandations pour l'unité de recherche*

L'ensemble des membres de l'UR est encouragé à travailler collectivement et à publier dans des revues de niveau supérieur dans le champ considéré autour de quelques objets d'étude à recentrer. Un développement de l'animation scientifique qui l'accompagne est à initier intra- et inter-équipes afin de favoriser un recentrage sur les objets d'étude les plus porteurs de l'UR et ainsi, favoriser une dynamique collective de publication attendue à un niveau supérieur. Par conséquent, il est recommandé à la direction de l'UR de mettre en place une orientation de politique scientifique forte pour favoriser les interactions inter-équipes à l'aide d'outils et approches tels que :

- la mise en place de séminaires communs à fréquence régulière,
- la définition d'un ou deux axes transversaux supportés théoriquement par chaque équipe (axe méthodologique ou thématique, comme, par exemple, l'émotion),
- la création d'appels d'offres internes pour l'émergence de projets innovants inter-équipes,
- l'affectation de ressources communes pour des actions incitatives (journées d'études, bourses de mobilité),
- l'invitation de professeurs pour court et moyen séjours.

L'UR devra s'efforcer d'instruire une politique de publications et de suivi auprès des étudiants en thèse en appui des recommandations des instances nationales pour favoriser leur insertion professionnelle. L'élargissement des possibilités de financement des doctorants en direction de financeurs publics et privés est à privilégier, tout comme favoriser l'accueil de post-doctorants et de chercheurs invités, afin d'améliorer le rayonnement de l'UR.

### *Recommandations à la tutelle*

Il est recommandé à la tutelle :

- d'encourager des initiatives pour favoriser le développement inter-équipes et générer *in fine* une identité de l'unité. La mise à disposition d'une allocation doctorale sur un axe transversal aux trois équipes de l'UR via une co-direction de thèse constitue une démarche incitative possible.
- de veiller à la possibilité de modules de formations sur site et orientés sur les sciences sociales dans le plan de formation instruit par l'Ecole Doctorale de rattachement de l'unité.

### 3 • Appréciations détaillées

#### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

La quantité de la production scientifique est de bon niveau (plus de 125 ACL). Néanmoins si cette quantité est satisfaisante, son niveau qualitatif l'est moins et on note une hétérogénéité entre équipes. Les membres de l'UR sont encouragés à privilégier des tribunes de publication de niveau supérieur correspondant à des standards internationaux plutôt que le nombre de publications. Un effort collectif doit être orienté dans cette direction dans chaque champ considéré.

#### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

La visibilité de l'UR, plus portée sur des individus que sur une dynamique d'unité, ne permet pas l'affichage d'une identité propre.

La visibilité nationale de l'UR est avérée mais elle requiert un développement à l'international par l'accueil, notamment, de chercheurs et post-doctorants venant de l'étranger, l'organisation et la coordination de colloques et conférences internationales de communautés scientifiques porteuses.

Environ 20 % des étudiants en thèse proviennent d'une université extérieure.

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

En l'absence de travaux de valorisation de la recherche en dehors des publications scientifiques, par exemple sous forme de brevets industriels et de collaborations extra-académiques, l'UR s'est attachée à promouvoir des activités de diffusion des connaissances par la réalisation d'ouvrages de vulgarisation, de rapports de recherche vers différents organismes, le développement d'un logiciel (Logiciel d'évaluation de traits de personnalité PEARSON - ECPA)

Les membres de l'UR sont moteurs dans l'organisation de manifestations publiques (entretiens, interviews radio, reportages audio-visuels) dans un souci de diffusion de la connaissance scientifique.

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

La vie de l'unité, organisée autour des équipes, ne permet pas de développer une politique participative et une adhésion à l'UR. La mise en place de supports d'animation scientifique est à envisager pour construire une dynamique collective de cohésion d'unité : le recours à un séminaire scientifique d'unité régulier, l'accueil d'intervenants extérieurs, des mises au point méthodologiques, un journal club, une réunion de bibliographie, un budget commun avec actions incitatives, etc.

Le faible nombre de publications avec co-signature de deux membres ou plus de l'UR traduit l'absence de collaborations réelles intra et inter-équipes.

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

L'implication des membres de l'unité dans les tâches d'enseignement est importante et fondamentale. Elle est à préserver. Les membres de l'unité sont très fortement impliqués dans les structures locales et dans des tâches pédagogiques (responsabilités dans les formations de Masters spécialité Recherche et Professionnelle et de Licence STAPS Éducation et Motricité) et administratives (Directeur de l'UFR STAPS, directeur adjoint de l'école doctorale, vice-présidence du CEVU de l'établissement).

L'unité coordonne pour part (direction adjointe) l'École doctorale « Sciences du Sport, de la Motricité et du Mouvement Humain » ( ED 456) co-habituée sur plusieurs établissements parisiens (Paris Sud et Paris Descartes). Un ou plusieurs supports doctoraux sont affectés par l'établissement pour l'ED de l'unité. Cette dernière est encouragée à favoriser des actions de formation (modules) sur site, tout en organisant régulièrement les journées ou rencontres de l'ED.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Au fil du temps, l'évolution de la composition de l'unité semble avoir souffert d'une réelle logique d'élaboration d'un projet de recherche scientifique commun malgré un nombre de recrutements important. Quelques difficultés de construction de l'identité du projet collectif de l'unité résident dans la multiplicité des approches et projets de recherche et la structuration de l'unité de recherche en trois équipes à des niveaux essentiellement disciplinaires. L'ensemble ne permet pas encore de dégager clairement une ou plusieurs thématiques de recherche communes transverses. De ce constat, l'UR a opté pour un groupement « fédératif » de deux des trois équipes constituantes de l'UR à travers cinq projets. En dépit de liens qui demeurent à identifier, plusieurs éléments sont présents pour une fusion des équipes 1 et 2 à moyen terme mais avec un risque de rupture important avec l'équipe 3.

Le renfort de synergies entre les membres des équipes 1 et 2 est abordé par une approche transversale via des méthodes et outils empruntés à la neuroimagerie. L'approche monodisciplinaire par plusieurs thèmes a été principalement adoptée dans les trois équipes ; l'approche monothématique (ex : l'émotion) par un éclairage théorique pluridisciplinaire est une option à considérer sérieusement pour entrevoir une dynamique d'unité. La définition d'une politique scientifique de recrutement dans l'UR en renfort sur un projet transversal et sur le niveau du candidat est à envisager.

L'unité de recherche doit poursuivre et accentuer son travail d'élaboration d'un projet scientifique fédérateur plutôt que de poursuivre et développer des projets multiples disciplinaires, par équipe, voire par individu. L'ensemble lui permettra d'asseoir son identité et sa reconnaissance scientifiques à une échelle internationale. Les liens structurants et les degrés de recouvrement avec d'autres UR (dans les UFR, UMR CNRS, INSERM ..) en région sont à identifier dans un souci d'identité de l'UR.

## 4 • Analyse équipe par équipe

**Équipe 1 :** Analyse du mouvement en biomécanique, physiologie et imagerie

**Nom du responsable :** M. Giovanni DE MARCO

**Effectifs**

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	9	12	12
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	11	
Thèses soutenues	4	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	6

## • Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Composée dans sa partie bilan de 9 enseignants-chercheurs dont 2 PR (100 % de producteurs dans la partie bilan), l'équipe 1 a produit 55 ACL, dont 28 dans la liste STAPS (9 ACL de rang 3, 11 ACL de rang 2, et 8 de rang 1), et 27 dans d'autres bases de données. On relève également 24 conférences sur invitation à une échelle majoritairement nationale, 3 articles dans d'autres revues (ACLN), 3 contributions à des ouvrages, et 43 communications avec actes dans des colloques internationaux. La production scientifique est quantitativement satisfaisante mais peut être améliorée significativement sur le plan qualitatif. Les enseignants-chercheurs de cette équipe sont encouragés à privilégier les publications de haut niveau plutôt que le nombre de publications, tout en accentuant les travaux scientifiques avec co-signatures entre plusieurs membres de l'équipe.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe « Analyse du mouvement en biomécanique, physiologie et imagerie » a connu une restructuration importante lors du précédent contrat quadriennal tout en se renforçant par des recrutements (2 MCF et 1 PR). Trois PU-PH sont rattachés à titre principal à cette équipe. Cette dernière est principalement structurée autour de thématiques en sciences de la vie avec des applications en santé.

L'équipe présente majoritairement une visibilité régionale (coordination de pôles) à nationale (expertises de contrats de recherche clinique régionaux ; organisation de séminaires). Le rayonnement international demeure moins visible, à travers quelques actions d'expertises fortuites (projets scientifiques ; co-organisation de symposium international). Les enseignants-chercheurs de cette équipe sont encouragés à favoriser la mobilité internationale de leurs étudiants doctorants, l'accueil de post doctorants et de chercheurs seniors étrangers. Le niveau et la notoriété des expertises (comité éditoriaux de revues ; revues scientifiques ; organismes financeurs) auxquelles contribuent les membres de l'équipe sont perfectibles. L'implication dans des projets à l'échelle internationale (ex : projet de mise en réseau type COST (European Cooperation in Science and Technology) en amont vers des projets plus structurants à terme) est à privilégier.

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

Au cours de la période, l'équipe a obtenu en propre deux contrats nationaux pour un montant global de 80 k€ (protocole clinique GAITALS et crédits de la Fondation de France sur l'autisme). Malgré tout, cette somme peut apparaître insuffisante au regard de la taille de l'équipe et des thématiques qu'elle aborde en Sciences de la Vie.

L'équipe jouit de partenariats avec les hôpitaux de Paris et la Région Ouest île de France pour l'émergence des problématiques de recherche, participe à des émissions audio-visuelles (reportages de télévision) tout en diffusant les connaissances et son savoir-faire à destination de différents publics (ex : lundis de la santé du centre national de la Danse) et supports de presse (émissions de radio). Les membres de cette équipe sont encouragés à cibler le choix des partenaires (privé, collectivités territoriales, fondations) pour augmenter leurs ressources, les moyens de diffusion des connaissances (nature des supports et transferts vers le milieu extra-académiques) et la coproduction avec des partenaires extra-académiques (brevets, articles co-signés).

### Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Malgré les recrutements réalisés et la coordination changeante de l'équipe 1 sur le contrat précédent, la gouvernance de l'équipe 1 apparaît dispersée autour de projets coordonnés isolément et non adaptée pour favoriser des collaborations intra- et inter-équipes. La structure de l'équipe correspond davantage à une logique de projets des individus membres de l'équipe plutôt qu'à une logique scientifique commune. La direction de l'équipe 1 est encouragée à mettre en place une animation scientifique incitative à l'émergence de thèmes transversaux, et à se recentrer sur des projets de recherche porteurs et visibles en appui à des questions théoriques.

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

L'équipe 1 a une réelle implication dans la formation doctorale (enseignements dans le cadre de l'ED, module FS13) et dans la responsabilité et coordination de diplômés : Master 1 (parcours Contrôle Moteur-Perspectives Psychologiques), Master 2 (responsabilité de la spécialité recherche Contrôle Moteur et de la spécialité Activité Physique et Santé) et Licence 3 Éducation et Motricité. La plupart des membres sont fortement impliqués dans la coordination et le pilotage des formations actuelles et futures (nouvelles offres de formation de Master 1 et 2 en Neuropsychologie et Sciences Cognitives pour 2014). Un des membres de l'équipe est directeur de l'UFR STAPS.

Le responsable de l'équipe dirige et coordonne le Pôle « l'humain en devenir » dans le cadre du PRES « Paris en Lumières » en cours de construction et s'appuie sur différents Centres hospitalo-universitaires de Paris (Pitié Salpêtrière, Lariboisière) et de la région Ouest de l'Île de France (Hôpitaux de Garches et Cergy).

Les soutenances de quatre thèses et deux HDR pour l'équipe 1 témoignent d'un bon bilan de formation par la recherche en dépit de thèses insuffisamment financées, de durée trop longues et avec une insertion professionnelle incertaine.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

Le projet scientifique est ambitieux et est pour part dans la continuité des travaux entrepris au cours du quadriennal précédent. Une rupture est envisagée avec des projets inter-équipes prometteurs et pertinents (équipe 2) mais ne semble pas faire l'objet d'une adhésion collective de l'équipe.

L'équipe possède des expertises et compétences propres bien identifiées mais non systématiquement réunies sur des projets intra-équipes. L'absence de modèle ou approche théorique commune contribue à une cohésion globale réduite. Le projet scientifique de cette équipe 1 mériterait d'être étoffé dans ses projets transversaux. Le recentrage de projets sur quelques thèmes fédérateurs privilégiera des approches plus fondamentales / mécanistiques sur les interactions attendues entre le cerveau (cognition, activité cérébrale) et le comportement moteur (posture et mouvement volontaire). Une politique incitative d'affectation de moyens et l'identification de travaux scientifiques transverses dans l'équipe et avec l'ensemble des équipes de l'unité sont en particulier recommandées.

Les projets souhaités liant les fonctions posturales et le mouvement au cerveau sont dépendants de techniques que le laboratoire possède pour part mais qui sont délocalisées sur d'autres plateaux techniques ; l'affectation de ressources aux techniques d'évaluation du système nerveux obtenue via des collaborations externes affiche une trop grande dépendance de l'équipe. Certains projets proposés présentent une réelle prise de risque et ne pourront aboutir que sur du long terme.

## Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

- Production scientifique importante.
- Opportunité de connaissances scientifiques intéressantes dans le domaine de la santé.
- Expertises et compétences multiples de l'équipe.
- Soutien de l'université à la fusion des équipes 1 et 2 avec un environnement matériel très favorable

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

- Attractivité internationale à développer par l'accueil de post-doctorants étrangers en particulier.
- Durée des thèses à réduire et amélioration de leur mode de financements (pour faciliter une préparation du doctorat à temps plein).
- Adhésion collective à quelques projets identitaires de l'équipe pour éviter des risques de dispersion dans les collaborations de ses membres et les multiples projets engagés.
- Qualité scientifique des productions de l'équipe perfectible au regard des champs considérés.

- Recommandations :

Il faudra veiller à éviter un cloisonnement trop excessif entre les individus de l'équipe en encourageant les projets transversaux, tout en accentuant les liens avec l'équipe 2 sans toutefois oublier l'équipe 3, pour éviter une fragilisation de l'équipe et de l'unité via une dispersion des forces. La définition d'un réel projet commun de l'équipe est nécessaire par le renfort de co-encadrements doctoraux avec financements environnés par exemple et l'accueil de post-doctorants.

Un resserrement thématique doit s'effectuer autour d'un nombre limité de questionnements plus «fondamentaux». L'équipe a su développer et valoriser des applications et travaux dans le domaine de la locomotion humaine et de la santé, mais sa politique scientifique ne doit pas se limiter à ces aspects appliqués.

Les collaborations nationales et internationales doivent résulter des choix et priorités scientifiques de l'ensemble des membres de l'équipe.

**Équipe 2 :** Cognition Emotion Comportement

**Nom du responsable :** M. Vincent DRU

**Effectifs**

<b>Effectifs de l'équipe</b>	<b>Nombre au 30/06/2012</b>	<b>Nombre au 01/01/2014</b>	<b>2014-2018 Nombre de producteurs du projet</b>
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	7	7	7
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

<b>Effectifs de l'équipe</b>	<b>Nombre au 30/06/2012</b>	<b>Nombre au 01/01/2014</b>
Doctorants	3	
Thèses soutenues	4	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité		
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	2



## • Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe «Cognition, Emotion, Comportement» s'intéresse aux relations entre les comportements humains et différentes variables affectives et cognitives, en mettant plus particulièrement l'accent sur les différentes dimensions motrices de ces comportements. Cette thématique de recherche est originale et concerne très peu d'équipes de recherche, tant au plan national qu'international. Ceci est encore plus affirmé si l'on tient compte de l'originalité de la dimension motrice mise en avant et rarement considérée jusqu'à présent dans cette perspective.

Composée dans sa partie bilan de 7 enseignants-chercheurs (100 % de producteurs dans la partie bilan), l'équipe « cognition, émotion, comportement » a produit 45 ACL, dont 29 dans la liste STAPS (6 ACL de rang 3, 10 ACL de rang 2, et 13 de rang 1), et 16 ACL dans les autres listes de l'AERES (psychologie et sciences de l'éducation). On relève également 9 articles dans d'autres revues (ACLN), 17 ouvrages ou contributions à des ouvrages, et 12 communications avec actes dans les colloques internationaux. Il faut aussi rapporter la mise au point par un membre de l'équipe d'un logiciel d'analyse et de traitement en ligne des traits de personnalité (PFPi) en trois versions (Française, Anglaise et Néerlandaise).

La production scientifique de cette équipe est quantitativement satisfaisante et fait apparaître certaines publications dans d'excellentes revues internationales du champ. Au cours du prochain contrat, cet effort qualitatif pour privilégier les publications de haut niveau doit être poursuivi et renforcé en impliquant l'ensemble des enseignants-chercheurs.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe «cognition, émotion, comportement» a connu une évolution importante de sa configuration au cours du quadriennal en cours : deux enseignants-chercheurs présents au début du contrat, départ à la retraite d'un PR (devenu Professeur Émérite), recrutements successifs de 1 PR et 4 MCF pendant la même période. Tout en créant des bases de travail favorables, ces évolutions rapides ont nécessairement compliqué la construction d'un dispositif stable et bien identifié, sans pour autant nuire à la qualité des travaux produits.

Aujourd'hui, la visibilité nationale de l'équipe sur ses thématiques de recherche est incontestable. Cette visibilité doit à la fois se poursuivre au plan national en développant les collaborations appropriées, et se construire au plan international en créant les conditions pour attirer des post-doctorants et chercheurs étrangers. Une politique de recrutement active tournée vers l'extérieur contribuerait sans aucun doute à ces évolutions nécessaires.

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

Au cours de la période, l'équipe a obtenu en propre deux contrats nationaux pour un montant cumulé de 100 k€. Il s'agit d'une performance très honorable au regard de la taille de l'équipe et des thématiques qu'elle aborde.

Il est probable que les projets collaboratifs qui s'engagent avec l'équipe 1 devraient permettre de renforcer cette dimension partenariale. Il faut sans doute aussi que l'équipe «cognition, émotion, comportement», sans renoncer à son positionnement théorique et à ses approches à caractère fondamental marqué, s'efforce de trouver et de mettre en œuvre des débouchés plus appliqués qui lui assureront à la fois des sources de financement supérieures, mais également un impact sociétal et économique plus marqué. Par exemple, le monde des jeux vidéo ludiques et/ou sérieux, qui impliquent de plus en plus la motricité active des joueurs est peut-être une piste à creuser dans cette perspective.

### Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

La gouvernance de l'équipe ne semble pas poser de problèmes particuliers, même si le montage proposé pour l'ensemble de l'unité paraît complexe et peu approprié pour développer une véritable dynamique d'unité.

Si des interactions se mettent en place entre les équipes 1 et 2, une politique volontariste devrait conduire au développement de réflexions et de projets transversaux concernant l'ensemble des membres de l'unité.

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

Plusieurs membres de l'équipe sont fortement investis dans la politique de formation de l'établissement au travers des responsabilités lourdes assurés au service de la collectivité : Vice-Président du CEVU, directeur-adjoint de l'école doctorale 456 «Sciences du sport, de la motricité et du mouvement humain». Par ailleurs, l'implication dans l'organisation des formations de niveau master est incontestable. Le suivi individualisé des étudiants doctorants est de qualité.

Il faut juste veiller à ce que cet investissement significatif ne nuise pas à la capacité productive de l'équipe dans ses thématiques de recherche.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

L'ambition affichée est de fusionner avec l'équipe 1, en positionnant les travaux de l'équipe sur des thématiques à l'interface cognition, émotions, et processus mentaux investigués par les techniques d'imagerie cérébrale.

Ce projet de mi-parcours semble cohérent et porteur de thématiques riches et originales. Mais il suppose d'une part de privilégier la réflexion théorique autour des thématiques de l'équipe et des thématiques partagées, plutôt que des différents projets alimentant ces thématiques. En ce sens, un resserrement du nombre de projets engagés est sans doute nécessaire pour éviter une dispersion qui pourrait conduire à des évolutions parallèles des chercheurs plutôt qu'à de réelles interactions entre eux.

D'autre part, cette fusion programmée ne devrait pas, dans l'intérêt scientifique de l'unité, oublier ou isoler l'équipe 3. Une réflexion d'ensemble, plus large, devrait conduire à envisager les conditions de mise en œuvre et de développement d'une thématique de recherche transversale à l'ensemble des équipes constitutives de l'unité, pour en affermir l'identité propre. Par exemple, le thème des émotions «motrices», individuelles ou collectives, pourrait aisément traverser l'ensemble des approches spécifiques de chaque équipe et de l'unité elle-même.

## Conclusion

L'équipe semble engagée dans une bonne dynamique qu'il faut à la fois maintenir et renforcer. Le rapprochement envisagé avec l'équipe 1 semble prometteur. Mais il doit aussi conduire à un resserrement des thématiques de l'équipe et de l'unité afin d'asseoir son identité au sein de la communauté scientifique nationale mais aussi internationale.

- Points forts et possibilités liées au contexte :

L'environnement matériel et scientifique semble favorable, avec un soutien de l'université à l'unité et à la fusion des équipes 1 et 2.

L'équipe produit des publications de qualité, avec certains supports de publication de très haut niveau au regard du champ.

Les doctorants sont bien encadrés et s'inscrivent clairement dans une logique de recherche de l'excellence scientifique.

Des contrats significatifs permettent à l'équipe de développer ses thématiques scientifiques sans difficultés particulières.

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

La fusion des équipes 1 et 2, sans prendre en considération le devenir et l'intégration de l'équipe 3, risque à terme de conduire à l'éclatement de l'unité dans sa configuration actuelle.

- Recommandations :

Poursuivre une politique de publications visant l'excellence scientifique en privilégiant les dimensions qualitatives plutôt que quantitatives.

Promouvoir une politique de développement de l'attractivité de l'équipe, tournée en particulier vers l'international par l'accueil de post-doctorants et de chercheurs étrangers.

Asseoir les interactions avec la société, en renforçant le caractère applicatif des travaux développés.

Resserrer les thématiques scientifiques autour d'un nombre plus limité de projets, afin de renforcer les interactions et les liens entre les membres de l'équipe et d'accroître la visibilité et l'identité thématique de l'équipe, dans le paysage scientifique national et international.

**Équipe 3 :** Sciences Sociales

**Nom du responsable :** M. Patrick TRABAL

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de producteurs du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	9	10	10
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés			
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)		1	1
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)			
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)			
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	8	
Thèses soutenues	7	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	2	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	3

## • Appréciations détaillées

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Composée dans sa partie bilan de 9 enseignants-chercheurs (100 % de producteurs dans la partie bilan), l'équipe 3 a produit 26 ACL, dont 6 dans la liste STAPS (2 ACL de rang 3, 2 ACL de rang 2, et 2 de rang 1), 14 dans les autres listes de l'AERES (5 dans la liste sociologie, 6 dans la liste anthropologie, 3 dans la liste de Droit) et 6 publications non répertoriées. On relève également 19 articles dans d'autres revues (ACLN), 30 ouvrages ou contributions à des ouvrages, et 1 communication avec actes dans les colloques internationaux. La production scientifique est acceptable mais peut-être améliorée sur les plans quantitatif et qualitatif. Un effort significatif doit être fait pour publier dans des revues internationales du champ de bon niveau.

Le départ d'un enseignant-chercheur (6 articles publiés dans des revues AERES) affaiblit fortement le potentiel de publication d'ACL de l'équipe. A l'exception de 3 docteurs (2 MCF et 1 emploi privé), les autres titulaires d'un doctorat (4) et les étudiants (7) n'ont pas publié d'articles ACL figurant sur les listes AERES.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité académiques

L'équipe «sciences sociales» fait preuve d'une importante activité de recherche de financements (387 k€ obtenus). Parmi les contrats, on relève 3 ANR, de respectivement 65, 120 et 81 k€. Il s'agit du projet de recherche MODASCANT «modes de vie actifs» (sportifs) et santé (ANR Vulnérabilité), du projet TRASCINTER «travail scientifique interdisciplinaire» (ANR Blanc) et du projet Chimères «Chimères nano-biotechnologies et posthumanité. Sociologie des controverses sur les mutations du genre humain annoncées par les nanosciences». Une partie des contrats sert à rémunérer les étudiants en thèse et les post-doctorants.

Cette activité répond tout à fait au souci annoncé de répondre à des demandes sociales, mais elle est fortement consommatrice de temps de recherche.

Des relations avec le Brésil, le Japon, le Canada, la Tunisie et la Suisse francophone sont principalement concrétisées par des invitations à des conférences.

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

Les contrats de recherche manifestent les relations entretenues avec le Ministère chargé des Sports, des institutions nationales qui ont en charge la prévention et la lutte contre les consommations de drogues et la toxicomanie (Mission Interministérielle de Lutte contre le Dopage et la Toxicomanie), et la recherche en matière de santé publique (INSERM). Ils traduisent aussi l'intérêt porté aux relations entre modes de vie actifs et santé, ainsi qu'aux interrogations sur le devenir du genre humain suscitées par l'essor des nanosciences.

### Appréciation sur l'organisation et la vie de l'équipe

Alors que deux équipes semblent s'orienter vers une organisation fédérative, l'équipe sciences sociales justifie son isolement par la volonté de renforcement disciplinaire. La proximité de certaines thématiques de recherche et l'objet de plusieurs contrats laissent entendre qu'une collaboration entre équipes est scientifiquement possible et structurellement nécessaire pour asseoir l'identité de l'équipe et de l'UR.

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

L'implication des chercheurs dans la formation par la recherche est davantage manifestée, pour l'équipe sciences sociales, par les financements obtenus que par la production d'ACL. L'importance du travail de production scientifique et son apprentissage représentent pourtant une clé du devenir des étudiants.

## Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans

La définition des compétences nécessaires pour permettre à l'équipe sciences sociales» de publier dans des revues internationales permettrait d'orienter le recrutement à venir d'un PR et d'un MCF. Le projet de l'équipe «sciences sociales» gagnerait donc à apporter ces précisions. Elles contribueront à une meilleure identification des objets, des modèles théoriques et des méthodes qui structurent les axes de recherche de l'équipe. L'identification des porteurs de projets et des collaborateurs dans chacun des axes est souhaitable.

### Conclusion

- Points forts et possibilités liées au contexte :

L'équipe «sciences sociales» a su constituer une masse financière très significative par l'obtention de contrats de recherche.

Elle représente une force de proposition importante pour contribuer à la construction de l'identité du laboratoire (proximité de certains objets d'étude entre équipes, volonté affichée de réfléchir sur le travail scientifique interdisciplinaire et sur les méthodes).

- Points à améliorer et risques liés au contexte :

Le niveau des publications doit être amélioré. L'équipe dispose de moyens suffisants (ressources financières, cadres) pour viser l'entrée dans des revues internationales. Mais ces atouts risquent de devenir très rapidement des handicaps si les recherches de financement se substituent aux buts de publication internationale. Le fait que nombre d'étudiants n'aient pas publié d'articles figurant sur les listes AERES à la soutenance de leur thèse limite leur avenir universitaire et nuit à l'attractivité de l'équipe.

- Recommandations :

En matière de publication scientifique, l'équipe gagnerait à se fixer deux priorités : déterminer des revues cibles de niveau international et mettre en œuvre les moyens collectifs d'y publier des articles (exploration des revues, séminaires stratégiques, suivi d'avancement des travaux).

Impliquer prioritairement les étudiants en thèse dans ce processus de publication.

Engager un dialogue volontariste avec les équipes 1 et 2 pour construire l'identité de l'UR au travers de thématiques et de projets transversaux partagés par tous.

## 5 • Déroulement de la visite

Date de la visite :

Début : Vendredi 22 mars 2013 à 9H00

Fin : Vendredi 22 mars 2013 à 17H00

Institution : Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Adresse : UFR STAPS Bâtiment S (Salle 404), 200 avenue de la République, 92001 Nanterre Cedex

Déroulement ou programme de visite :

La visite s'est déroulée le 22/03/2013, de 9 h 00 à 17 h 00, à l'Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense. Le comité a reçu un excellent accueil. Pour la visite, 29 membres incluant les doctorants étaient présents ; 4 personnes absentes ont été excusées. La journée de visite s'est déroulée dans un esprit d'échanges mutuels d'informations et de précisions. Parmi les temps forts de la matinée, le directeur de l'unité et les responsables des 3 équipes ont présenté successivement le bilan puis le projet de l'UR pendant 35 minutes. Différents échanges avec l'ensemble des membres de l'UR et le comité de visite ont eu lieu pendant 1 h 15. Les doctorants présents (10) ont ensuite échangé avec le comité de visite pendant 40 minutes. L'exposé oral pour une part et les discussions d'autre part ont permis de compléter les informations fournies dans les documents écrits. En détail, le programme de la visite s'est déroulé comme suit :

- 9h00-9h30 : Réunion du comité de visite (huis clos)
- 9h30-10h00 : Entretien à huis clos avec le directeur de l'unité
- 10h00-10h10 : Présentation du Délégué Scientifique et du comité de visite
- 10h10-10h45 : Présentation du bilan et du projet par les responsables d'équipe
- 10h45-12h00 : Échange comité - membres de l'unité
- 12h05-12h45 : Rencontre à huis clos avec les doctorants
- 12h45-13h25 : Déjeuner (huis clos)
- 13h25-14h00 : Rencontre à huis clos avec la tutelle
- 14h00-17h00 : Préparation de la rédaction du rapport (huis clos)

## 6 • Statistiques par domaine : SHS au 10/06/2013

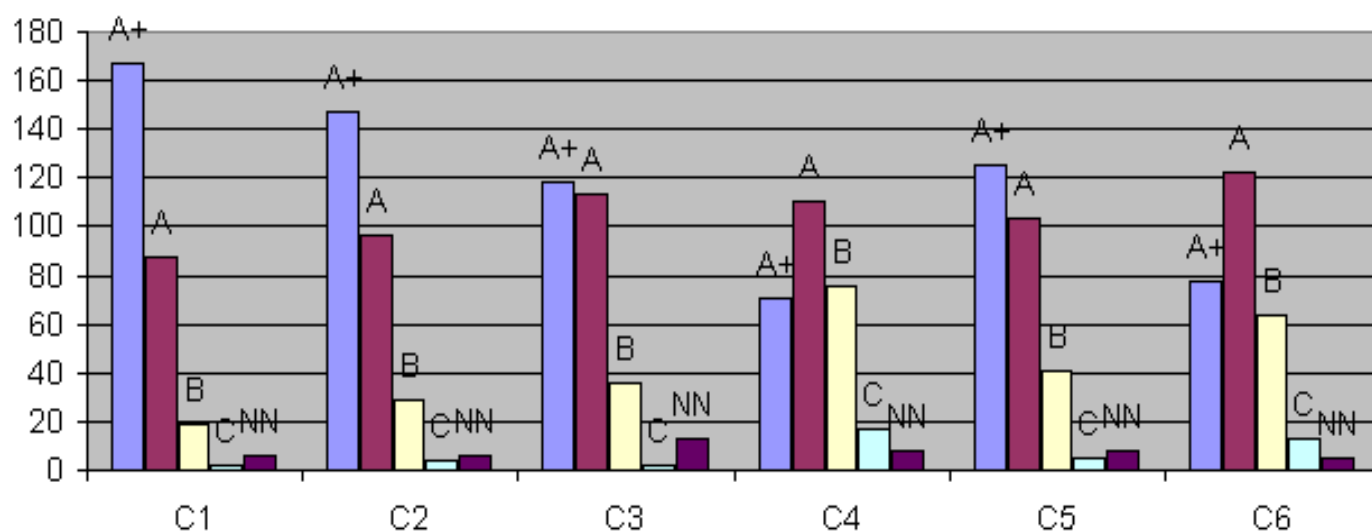
### Notes

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+	167	147	118	71	125	78
A	88	96	113	110	103	122
B	19	29	36	76	41	64
C	2	4	2	17	5	13
Non Noté	6	6	13	8	8	5

### 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+	59%	52%	42%	25%	44%	28%
A	31%	34%	40%	39%	37%	43%
B	7%	10%	13%	27%	15%	23%
C	1%	1%	1%	6%	2%	5%
Non Noté	2%	2%	5%	3%	3%	2%

Domaine SHS - Répartition des notes par critère







## 7 • Observations générales des tutelles

Monsieur Le Président,

Nous avons pris connaissance du rapport d'évaluation du comité de l'AERES pour le bilan et le projet quadriennal 2013-2018. L'ensemble des personnels du laboratoire CeRSM remercie les membres du comité d'évaluation de l'AERES pour leur analyse lors de la visite sur notre site, ainsi que le rapport qu'ils ont établi.

Le comité d'experts préconise, dans un souci de dynamique d'unité et d'identification dans la communauté scientifique, de resserrer les thématiques de recherche et d'afficher une gouvernance qui devra en priorité structurer fonctionnellement l'unité par des axes de recherche transverses.

Les trois équipes ont pris acte de l'ensemble des recommandations faites par l'AERES et expriment chacune ci-dessous des observations et commentaires sur le rapport d'évaluation.

### Equipe E1

L'équipe E1 « Analyse du mouvement en biomécanique, physiologie et imagerie » a bien noté que sa production scientifique était quantitativement importante (55 articles ACL répertoriés AERES), qu'elle avait des expertises et des compétences multiples, des connaissances scientifiques intéressantes dans le domaine de la santé.

Cette équipe s'attachera pour le prochain quinquennat à accroître qualitativement sa production scientifique en ciblant davantage des revues de très haut niveau (A1 AERES et/ou IF > 4) et à accentuer des travaux scientifiques avec co-signatures entre plusieurs membres de l'équipe dans le cadre de projets communs; à accroître le nombre de contrats de recherche internationaux en s'impliquant dans des projets à l'échelle européenne (e.g. European Cooperation in Science and Technology); à être plus attractive en accueillant des post-doctorants étrangers dans le laboratoire, en encourageant la mobilité internationale des doctorants à l'étranger mais aussi à poursuivre l'effort engagé pour l'accueil et l'encadrement de jeunes docteurs.

Cette attractivité est déjà mise en évidence au moins à l'échelle nationale par le rattachement récemment à titre principal de 3 PU-PH à l'E1 du CeRSM, 2 HDR (dont une d'un MCU-PH) et 5 thèses soutenues dans le cadre du dernier quadriennal. De plus, quatre parmi les anciens

doctorants de l'E1 du CeRSM, actuellement jeunes docteurs, ont soutenu leurs thèses respectives entre novembre 2011 et novembre 2012. Ces quatre jeunes docteurs, tout en bénéficiant du statut de chercheur-associé au sein du CeRSM, sont insérés professionnellement (ou sont mobiles) de la manière suivante :

- Un **CDI** depuis janvier 2012 d'enseignant-chercheur (équivalent MCF 4<sup>ème</sup> échelon) dans une école privée d'Ecole supérieure de biomécanique appliquée à l'ostéopathie.
- Un **contrat Postdoctoral** jusqu'au 31 octobre 2013 à l'Université de Picardie Jules Verne d'Amiens.
- 2 ATER à plein-temps dans d'autres universités françaises.
- Chacun parmi ces quatre jeunes doctorants a publié au moins un article AERES ou ISI (IF entre 1,84 et 3,34) dans le cadre et avant la soutenance de sa thèse.
- Trois parmi ces quatre jeunes docteurs ont été allocataires de recherche dont deux ont soutenu leur thèse en 3 ans.
- Une doctorante en première année de thèse (depuis septembre 2012) a une bourse de doctorat financée par le gouvernement tunisien.

### Equipe E2

L'équipe E2 " Cognition-Emotion-Comportement" du CeRSM prend acte de l'évaluation rendue l'AERES 74. Elle constate que l'AERES a reconnu son niveau de production scientifique par la qualité des supports de publication choisis plutôt que le choix d'une stratégie de quantité. Elle prend également acte que l'AERES a bien repérée que parmi ces publications, des supports de haut niveau avaient été atteints non seulement dans le domaine de la psychologie appliquée aux sciences des activités physiques et sportives, mais aussi et surtout dans le domaine de la psychologie académique et fondamentale. L'équipe E2 souhaite cependant préciser que sa coloration scientifique n'est pas exclusivement fondamentale, en accord d'ailleurs avec l'avis de l'AERES. Quand bien même l'équipe E2 soutient l'idée qu'il lui paraît impossible de faire de la recherche appliquée sans perspective fondamentale, elle ne sous-estime en aucun cas cette perspective appliquée. Le bilan en termes de production scientifique fait état d'articles dans des revues de ce type et les contrats de recherche qu'elle a décrochés témoignent d'une réelle sensibilité à cet égard et d'une insertion dans le tissu économique et social. Ces orientations sont nécessairement présentes dans les axes de développement et le projet scientifique de l'équipe E2.

### Equipe E3

L'équipe sciences sociales remercie les évaluateurs pour leurs conseils. Elle tient néanmoins à souligner quelques informations sans doute insuffisamment explicitées dans le dossier et lors de nos échanges durant la visite du Comité.

- Production scientifique. L'activité de publication de l'équipe est assurément perfectible et nous poursuivrons nos efforts pour gagner en qualité et en volume. Nous avons planifié des réunions dans lesquelles on discutera des possibilités de publier davantage dans des revues internationales. Toutefois, nous regrettons que nos efforts pour publier dans des revues et des langues étrangères (en anglais, espagnol, portugais, japonais,...) n'aient pas été soulignés, alors que ces opérations de traduction ne sont pas sans difficulté dans les sciences sociales. Les réalités que l'on entend décrire et analyser sont inscrites dans des cultures particulières et les opérations de mise en équivalence et de comparaison restent délicates. Notre stratégie a donc consisté à privilégier des supports français de qualité (des bonnes revues, des chapitres dans des ouvrages de référence, des livres chez des éditeurs reconnus) ainsi que des publications dans des revues étrangères qui permettent de concrétiser et de nourrir nos relations internationales en cours. Nous regrettons l'évaluation disqualifiante de l'Agence sur cette stratégie même si nous nous engageons à la compléter par un effort à publier aussi dans des revues internationales de bon niveau.

De même, nous inviterons davantage nos doctorants à publier dans des revues figurant sur les listes AERES. Entre l'envoi du dossier et aujourd'hui, des publications ont déjà été acceptées et elles compteront donc pour la période suivante. Il est clair que nos étudiants, même s'ils ont publié dans des revues à comité de lecture (non prises en compte par l'Agence mais présentes néanmoins sur des portails comme Cairn), doivent produire un effort significatif sur ce point. Mais il convient de rappeler les contextes dans lesquels ils évoluent. Nos thésards sont peu financés. Les doctorants doivent donc travailler pour gagner leur vie. Nos nombreux contrats de recherche permettent certes de les embaucher et de lier une activité professionnelle à leur formation. S'ils sont associés à la rédaction d'articles, celle-ci intervient le plus souvent après la remise des rapports. Dans ce nouveau quinquennal, on pourra repérer une activité de publication puisque plusieurs articles avec des doctorants sur des recherches auxquelles ils ont contribué, ont été soumis. La diffusion scientifique de leurs propres travaux souffre de la même difficulté : les années de thèse se composent généralement d'un temps de construction d'une problématique avant laquelle il est difficile de publier, d'un autre temps, assez long, au cours duquel il s'agit de réaliser leurs enquêtes ainsi que celles pour lesquelles ils sont rémunérés dans les contrats de recherche, suivi d'un moment de rédaction perturbé par une initiation à l'enseignement (charges de cours, contrats d'ATER) et une pression à finir dans les délais imposés par l'ED. La critique de l'AERES nous apparaît donc en partie justifiée mais se révèle pour une part contingente ; elle aurait été moins forte si les calendriers des contrats de recherche et de la remise de notre rapport avaient été différents. Si on s'emploiera à faire des efforts sur ce point, elle renvoie d'une manière structurelle à l'absence de financement des thèses.

- Rayonnement et attractivité académiques. Les évaluateurs soulignent une « importante activité de recherche de financements » et reconnaissent que cette activité de recherche sous contrat est « fortement consommatrice de temps de recherche ». Alors que le référentiel propose d'apprécier la qualité de l'équipe à travers « la responsabilité du pilotage et le niveau d'implication scientifique dans des projets », à prendre en compte la participation à des projets de recherches nationaux, « des collaborations suivies avec d'autres laboratoires », nous

tenons à exprimer une déception quant à l'évaluation de ce critère sur lequel nous avons fait porter un effort considérable et peu commun (3 contrats ANR pour équipe constituée de 2 PU).

Les autres « observables » ne devaient pas, selon nous, infléchir une évaluation positive de notre équipe sur ce point : nous avons occupé la responsabilité scientifique de deux grandes associations savantes en sciences sociales du sport (SSSLF, RT31 de l'AFS), organisé des manifestations dans ce cadre. Au-delà des nombreuses conférences invitées, nos relations internationales se concrétisent également par des publications, des missions d'expertise, la rédaction de projets de recherche, l'invitation et l'accueil de collègues étrangers.

- Interactions avec l'environnement social, économique et culturel. Sur ce point également, nous exprimons une déception par rapport à l'engagement important des membres de l'équipe dans ce domaine. Les évaluateurs ont acté notre effort en recensant notre activité mais ne l'ont pas traduit à sa juste mesure dans l'évaluation finale.

- La stratégie et le projet à cinq ans. Le rapport de l'AERES demande des éclaircissements sur les recrutements en cours et sur l'organisation de nos axes et nous les fournissons volontiers.

Sur le premier point, notre objectif est de recruter des collègues capables de s'inscrire et d'animer un travail collectif. Au sein même des sciences sociales, ce critère écarte de nombreux candidats qui malgré des dossiers scientifiques solides inscrivent leurs recherches dans une seule discipline : l'histoire, la sociologie, la science politique, l'économie... On cherche et on cherchera à recruter des personnes capables de publier des articles et des ouvrages de haut niveau mais qui pourront s'intégrer dans notre effort de lier les différentes valences des sciences sociales. La reconnaissance du travail des candidats dans des communautés épistémiques différentes sera pour nous une garantie de cette capacité à travailler le lien entre les disciplines et entre les personnes présentes au sein de l'équipe. Idéalement elle devrait dépasser le champ des sciences sociales pour permettre le rapprochement avec les autres équipes de l'UR. Nous entendons la remarque de l'AERES concernant l'importance de publier dans des revues internationales et nous retiendrons ce critère en évaluant la capacité des candidats à s'y soumettre.

Un point central pour nos recrutements comme pour la vie de l'équipe consiste à s'organiser autour d'axes facilement identifiables. Affichés sur notre page Internet, ils ont subi depuis le dernier contrat une inflexion significative sur laquelle nous souhaiterions attirer l'attention. Alors qu'au sein même de l'équipe sciences sociales, les précédents axes se structuraient autour de deux types de modèles avec des objets et des méthodologies propres (l'approche pragmatique / une tradition d'analyse en termes de champs et de pouvoir), nous avons fait l'effort de regrouper nos travaux selon deux axes transversaux qui favoriseront les recherches collectives. L'un, porté principalement par le responsable de l'équipe, concernera l'analyse des litiges. L'autre, par le PU qui sera recruté, autour de la régulation. Les PU s'engagent à travailler dans les deux axes. Pour favoriser le travail en commun, nous n'envisageons pas d'affecter des collaborateurs à l'un ou à l'autre car nous souhaitons que l'ensemble des membres de l'équipe s'engage sur au moins un projet dans chacun des axes qui communiquent assez naturellement. On peut néanmoins préciser que les trois projets de l'axe « litige » seront

placés directement sous la responsabilité de Patrick Trabal ; mais celui sur les querelles électroniques sera également dirigé par Olivier Le Noé. Dans l'axe « régulation », les recherches sur l'amateurisme seront pilotées par Olivier Le Noé et Jacques Defrance, celles sur les logiques managériales par Nathalie Leroux et Yan Dalla Pria et les travaux sur les dispositifs de régulation par Olivier Le Noé et Patrick Trabal. S'efforcer de travailler ensemble, en discutant des modèles théoriques éloignés, en rassemblant les différentes disciplines des sciences sociales pour interroger deux grandes questions théoriques suppose de prendre un objet commun, à la frontière entre ces deux axes : nous avons retenu la mobilisation. Co-animé par les PU de l'équipe, le séminaire sera celui de l'ensemble de l'équipe E3. Depuis la visite de l'AERES, des discussions avec des chercheurs de l'équipe E2 laissent apparaître des possibilités d'échange sur ce thème.

Cette structuration autour de deux axes et d'une thématique commune qui s'inscrivent dans les débats actuels des sciences sociales, qui ne sont pas travaillés en tant que tels dans les STAPS, et qui permettent potentiellement de nouer un dialogue avec la psychologie sociale, semble particulièrement heuristique et témoigne d'un effort pour mieux travailler ensemble. Aussi nous regrettons l'évaluation attribuée à ce critère.

En conclusion, si nous reconnaissons que notre équipe peut progresser dans le domaine des publications internationales, nous regrettons que les efforts importants en termes de rayonnement, de construction de relations internationales pérennes, d'interactions avec le monde socio-économique, n'aient pas été reconnus à leurs justes valeurs alors que le précédent rapport AERES nous invitait à les poursuivre. Nous espérons avoir apporté des éléments significatifs propres à rappeler la cohérence et l'originalité qui animent l'élaboration de la stratégie et du projet à cinq ans. Nous remercions encore les évaluateurs pour leurs conseils.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Président, l'expression de nos sincères salutations.

Pr. Giovanni de MARCO



Directeur du CeRSM