



**HAL**  
open science

# EPSYLON - Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. EPSYLON - Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé. 2014, Université Paul-Valéry Montpellier 3, Université de Montpellier, Université Montpellier 1 - UM1. hceres-02033008

**HAL Id: hceres-02033008**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033008>**

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

Évaluation de l'AERES sur l'unité :

Dynamique des capacités humaines et  
des conduites de santé

Epsilon

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université Montpellier 1 – UM1

Université Paul-Valéry Montpellier 3



Novembre 2013



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

Section des Unités de recherche

*Pour l'AERES, en vertu du décret du 3 novembre 2006<sup>1</sup>,*

- M. Didier HOUSSIN, président
- M. Pierre GLAUDES, directeur de la section des unités de recherche

*Au nom du comité d'experts,*

- M. Vincent DRU, président du comité

---

<sup>1</sup> Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



# Rapport d'évaluation

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité.

Nom de l'unité :	Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé
Acronyme de l'unité :	Epsilon
Label demandé :	Équipe d'accueil
N° actuel :	EA 4556
Nom du directeur (2013-2014) :	M. Gregory NINOT
Nom du porteur de projet (2015-2019) :	M. Gregory NINOT

## Membres du comité d'experts

Président :	M. Vincent DRU, Université Paris-Ouest La Défense Nanterre
Experts :	M <sup>me</sup> Delphine MARTINOT, Université de Clermont-Ferrand M. Sylvain MOUTIER, Université Paris Descartes (représentant du CNU) M. Dominique MULLER, Université Pierre Mendès-France M <sup>me</sup> Élisabeth SPITZ, Université de Metz
Délégué scientifique représentant de l'AERES :	M <sup>me</sup> Régine SCELLES
Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :	M. Denis BROUILLET (directeur de l'École Doctorale 60) M. Patrick GILLI, Université de Montpellier 3 M. Jacques MERCIER, Université de Montpellier 1 M. Alain VARRAY (directeur adjoint de l'École Doctorale 463)

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

L'équipe d'accueil 4556 dénommée « Dynamique des capacités humaines et des conduites de santé » résulte de la fusion en 2009 de deux équipes d'accueil, l'une en Sciences et techniques des activités techniques et sportives (EA 4206, Université de Montpellier 1) et l'autre en Psychologie (EA 4425, Université de Montpellier 3). Cette unité de recherche avait déjà été l'objet d'une évaluation en 2009 sous une structure similaire et sous la direction de M. Gregory NINOT. La contractualisation de l'unité de recherche a cependant commencé au 1<sup>er</sup> janvier 2011, dirigée par le même porteur de projet. L'organisation de son projet initial de 2009, en deux équipes dénommées « Dynamique des capacités humaines » et « Dynamique des conduites de santé » a été pérennisée au cours de la période 2011-2013. Chacune des équipes organise ses travaux selon des thèmes :

Équipe 1 « Dynamique des capacités humaines » : 4 thèmes : « Changements cognitifs et environnement » (CCE), « Activités symboliques, développement et éducation » (ASDE), « Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations » (DSTO), « Engagement et performance dans le sport » (ES).

Équipe 2 « Dynamique des conduites de santé » : 2 thèmes : « Conduites addictives, dopage et psychopathologie » (CADP) et « Qualité de vie, maladie chronique, troubles du développement et vieillissement » (VQX).

Pour le prochain contrat, l'unité sera sous les deux tutelles montpellieraines (UM1-2 fusionnées en 2015 et UM3). Elle sera organisée en deux axes antérieurement désignés par « équipes » et aux mêmes intitulés :

Le premier axe : « Dynamique des capacités humaines », cherche à comprendre et à modéliser les processus psychologiques et psychosociologiques impliqués dans les variations temporelles des capacités humaines.

Le second axe : « Dynamique des conduites de santé », étudie les spécificités de ces processus auprès de publics à risques vis-à-vis de la santé (malades chroniques, affections psychopathologiques, personnes handicapées, personnes vieillissantes, travailleurs à risque de santé).

Les membres de l'unité appartiennent majoritairement aux 16<sup>e</sup> section, 74<sup>e</sup> section, 46-49-51-53<sup>e</sup> section (médecine) et, de manière très minoritaire, à la 17<sup>e</sup> section (philosophie).

Deux espaces de recherche de 400 m<sup>2</sup> sont mis à la disposition de l'unité par les universités de Montpellier 1 (médecine) et Montpellier 3 (sciences humaines et sociales). L'unité dispose de deux plateaux techniques.

### Équipe de direction

L'unité de recherche est dirigée par M. Gregory NINOT.

L'équipe « Dynamique des capacités humaines » est dirigée par M. Denis BROUILLET ; l'équipe « Dynamique des conduites de santé » l'est par M<sup>me</sup> Amaria BAGHDADLI.

Cette direction est assistée d'un conseil de laboratoire (CL) composé principalement des responsables de chaque thème (4 pour la première équipe et 2 pour la seconde) et du directeur de l'unité, en relation avec un comité d'éthique (CE), un conseil scientifique (CS) et un conseil de vie de laboratoire (CVL).

### Nomenclature AERES

Domaine SHS 4\_4 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

Domaine SHS 4\_2 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale



## Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	41	42
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	4
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	2	
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, post-doctorants, visiteurs, etc.)	4	4
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)		
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	57	
Thèses soutenues	23	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	13	
Nombre d'HDR soutenues	2	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	25	29



## 2 • Appréciation sur l'unité

### Avis global sur l'unité

L'unité adopte une perspective institutionnelle pertinente consistant, autour de l'analyse des capacités humaines et des conduites de santé, à réunir en son sein des problématiques de recherche relatives à 3 domaines que sont la psychologie, les sciences du sport et la médecine.

Cette dynamique locale et volontaire sur le plan scientifique constitue une réelle opportunité dans le cadre régional réunissant deux partenaires universitaires de Montpellier (universités de Montpellier 1 et 3). Il s'agit d'un regroupement ambitieux qui nécessitera une attention particulière pour que les relations intra et inter-équipes se réalisent concrètement afin d'optimiser la définition et la réalisation des objectifs scientifiques annoncés.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a su dynamiser et organiser depuis 2009 (date de la première visite de l'AERES) des forces et des compétences conduisant à un bilan satisfaisant du point de vue de la production scientifique, tout en tenant compte du fait que ce bilan est acté dans le dossier depuis la création de l'unité en janvier 2011.

L'unité, par l'intermédiaire de ses multiples thèmes de recherche à l'origine de la dénomination des équipes, a constitué une base solide de collaborations dans le cadre de relations partenariales avec les milieux de la santé, ainsi que dans les opérations de valorisation des recherches menées.

La gouvernance de l'unité est un véritable atout au service de sa visibilité publique, de sa politique de communication et d'ouverture vers le monde extérieur. Cette gouvernance favorise une réelle mutualisation des compétences méthodologiques et des ressources matérielles.

Le travail important sur les plateaux et les supports techniques de la recherche représentent des atouts majeurs de l'unité offrant un soutien matériel à la recherche.

Le comité souligne également la bonne prise en charge des doctorants, de leur formation et le fait que les perspectives de leur insertion professionnelle sont bonnes.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les thèmes de recherche propres aux équipes semblent reproduire les orientations des Équipes d'Accueil qui se sont réunies dans cette unité de recherche.

Bien que l'équilibre numérique soit maintenu entre les équipes (dénommées comme telles dans le bilan), une forte dispersion existe entre les différents thèmes développés qui sont, eux-mêmes, en nombre important.

Les équipes, ainsi que les thèmes qui structurent les recherches à l'intérieur de chacune d'elles, sont apparues au comité comme étant autonomes et donc avec des interactions faibles entre équipes et entre thèmes.

Les argumentaires scientifiques sont déclinés au niveau des six thèmes de recherche plutôt qu'au niveau des équipes. Cette situation rend peu lisible l'identité scientifique de l'unité. Le comité note que ce manque de lisibilité est accentué par l'hétérogénéité de la qualité scientifique de chacun des thèmes développés.

### Recommandations

Le comité recommande de favoriser l'émergence de projets scientifiques entre les axes (dénommés comme tels dans le projet), mais aussi entre les thèmes de recherche. Il s'agit donc d'opérer une centration sur les questions scientifiques plutôt que sur les objets de recherche analysés et insérés dans leurs contextes. Une possibilité pourrait être d'identifier des composantes cognitives, émotionnelles et leurs interactions ou structurations, permettant l'étude des capacités humaines et des conduites de santé alors investiguées.



Les axes de recherche pourraient être recentrés autour des thèmes qui sont porteurs sur le plan scientifique et sur le plan de la visibilité internationale et nationale de l'unité afin d'en diminuer le nombre.

La gouvernance de l'unité pourrait être au service de cette éventuelle structuration. Au-delà de sa mission organisationnelle et de communication, il peut paraître pertinent que la gouvernance soit également à l'initiative d'une réflexion sur les axes de recherche développés pour accroître la visibilité scientifique de l'unité.

Ces points seront un appui certain pour accroître l'attractivité académique de l'unité. Son rayonnement pourra ainsi se traduire plus facilement par l'acceptation des contrats scientifiques (Agence nationale de la recherche, projets européens et internationaux).

Cette recommandation ne doit pas faire l'impasse sur la contribution importante de l'unité à ses initiatives de valorisation de ses résultats.

Il convient enfin d'orienter les recrutements futurs dans ces perspectives.

### 3 • Appréciations détaillées

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

L'unité a produit au cours de ce demi-contrat 128 articles ACL (avec comités de lecture) pour 43 enseignants-chercheurs et assimilés, soit un peu plus de 1 article par enseignant-chercheur et par an. Parmi ceux-ci, 37 sont de très bon niveau (rang 1, 29 %), 34 de rang 2 (26,5 %) et 57 de rang 3 (44,5 %).

Le bilan quantitatif est tout à fait satisfaisant sur l'ensemble de l'unité, masquant cependant des disparités importantes entre les thèmes constituant les équipes, qui sont le reflet non seulement de certains déséquilibres numériques, mais aussi d'une production scientifique hétérogène.

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

Le rayonnement scientifique de cette unité est très bon au niveau régional, bon au niveau national, comme en témoignent les nombreux contrats de recherche et les distinctions obtenues aux niveaux régional et national. La visibilité internationale doit encore être développée, même si l'on note la participation récente à un contrat européen et une implication dans des réseaux européens.

La capacité à recruter des chercheurs et des post-doctorants étrangers, ainsi que la participation des membres de l'unité à des directions éditoriales, restent à développer.

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

L'unité est véritablement engagée dans son tissu régional, puis national par l'intermédiaire de réelles collaborations avec les milieux de la santé.

Le développement de *startup* associées aux thèmes de l'unité de recherche est aussi un atout indéniable, ainsi que les relations avec le tissu associatif local.

La présence de thèses financées par des contrats CIFRE et des fonds privés au sein de l'unité représentent un point d'appui à l'insertion de cette dernière dans son environnement social et économique.

Les actions de valorisation des recherches menées au sein de l'unité sont à mettre à son crédit, ainsi que la mise en œuvre active de conférences grand public (Confepsylons).

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

L'unité s'est dotée d'outils efficaces pour structurer sa recherche. La mise en place de conseils de délibération pour assister la direction de l'unité de recherche en est un atout majeur. La communication externe y est fortement développée par l'intermédiaire d'un site internet actif. La communication interne est également organisée par l'intermédiaire d'une lettre électronique mensuelle.

La gouvernance de l'unité facilite de manière très opérationnelle la mise en œuvre de plateformes techniques de recherche mutualisées, offrant à ses différents membres de bonnes conditions de recherche.

Le comité de visite estime que cette organisation n'est pas suffisamment orientée vers les fondements scientifiques et théoriques de l'unité, et notamment ceux des équipes à l'origine de sa constitution. En effet, les thèmes et les programmes sont représentés dans les différents conseils de l'unité de recherche. Les directeurs des équipes n'apparaissent pas centraux dans ces conseils et les ressources financières de l'université sont réparties en fonction des programmes (au détriment de la prise en compte de l'existence des thèmes et des équipes).

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

L'unité appartient à deux écoles doctorales délivrant des thèses dans le domaine de la psychologie et des sciences et techniques des activités physiques et sportives (ED 463, « Sciences du mouvement humain », université de Montpellier 1 ; ED 60, « Territoire, Temps, Société et Développement », université de Montpellier 3).

La contribution des membres de l'unité à la formation à la recherche est attestée notamment par la direction de l'Ecole Doctorale 60 « Territoires, Temps, Sociétés et Développement » et par la participation à des responsabilités de master :

Masters « Recherche » en Psychologie (2 sont dirigés par un membre de l'unité, 1 dont une des spécialités est dirigée par un membre de l'unité).

- « Capacités Humaines et Conduites de Santé : Approche Dynamique » ;
- « Sciences du Mouvement Humain » ;
- « *European Master in Sport and Exercise Psychology* ».

Masters « Professionnel » dirigés par un membre de l'unité de recherche.

- « Psychologie du Travail et des Organisations » ;
- « Sciences et Techniques du Coaching Sportif » ;
- « Psychologie clinique et psychopathologie du sportif » ;
- « Activité physique pour la Santé » (parcours Réhabilitation par les Activités Physiques Adaptées et Gestion de la Santé par l'Activité Physique pour les Personnes Agées) ;
- « Métiers de l'Enseignement de la Formation » ;
- « Psychologie, Psychologie Clinique, Psychopathologie et Santé Mentale » ;
- « Psychologie, Psychopathologie et Neuropsychologie du Vieillessement ».

Il est particulièrement appréciable que des missions spécifiques de suivi et d'orientation des doctorants, assurées par les membres de l'unité, soient clairement définies et organisées et que les enseignants chercheurs qui les assurent soient très clairement identifiés. Les membres de l'unité de recherche sont également massivement engagés dans les directions et le suivi de mémoires de Master. Ces actions sont majoritairement organisées au niveau de l'unité de recherche.

L'effort en direction des docteurs est présent. 23 thèses ont été soutenues au cours du contrat (1<sup>er</sup> janvier 2011-30 juin 2013). Les écoles doctorales affichent des politiques d'encadrement de thèse similaires, avec un souci de financement des thèses et une exigence de publication pour les doctorants. Cependant, la mise en œuvre de ce dernier critère est assez variable (voir appréciations détaillées dans la partie concernant les équipes) et peu de docteurs ont à leur actif des publications scientifiques.

Concernant l'encadrement doctoral, il faut noter une disparité entre l'effectif des maitres de conférences titulaires d'une HDR (habilitation à diriger des recherches) et celui des professeurs dans les équipes « Dynamique des capacités humaines » (7 Professeurs et 13 Maitres de conférences HDR) et « Dynamique des conduites de santé » (16 professeurs et 2 Maitres de conférences HDR).

### Appréciation sur la stratégie et le projet à 5 ans

L'unité a bénéficié de recrutements récents d'enseignants-chercheurs, favorisant sa restructuration. Elle s'engage, avec intérêt, dans des orientations interdisciplinaires relatives au champ de la psychologie et des sciences du sport et de la médecine.

Toutefois, la structuration de l'unité dans le projet à venir en 2 axes similaires à ceux identifiés dans le contrat passé (dénommés équipes) n'est pas de nature à développer une originalité et des prises de risques significatives dans les recherches à venir. La stratégie future est en partie déterminée par une réorganisation des thèmes de recherche (dénommée équipes dans le contrat à venir) à l'intérieur de ces axes.

Dans cette réorganisation, des avancées apparaissent cependant pertinentes dans la réduction des équipes de recherche et dans leur fédération au sein d'une même stratégie scientifique. La réduction des programmes associés à ces équipes est à porter au crédit de cette organisation. C'est un point d'évolution important pour identifier les éléments identitaires de l'unité sur le plan scientifique et sur le plan de la reconnaissance internationale.

Le contrat à venir laisse apparaître des cloisonnements entre les axes, puis les équipes entre lesquelles les propositions d'interactions n'apparaissent pas suffisamment développées, à part une dénomination de projet transversal (« Engagement et Motivation ») et la pérennisation des plateaux techniques du contrat passé. Les interactions entre les différentes équipes, à l'intérieur d'un axe scientifique, semblent peu abordées.

Ces éléments dont les dénominations « équipes, axes, thèmes... » rendent confuse l'organisation, peuvent limiter la portée théorique du contrat à venir et la visibilité des contributions de l'unité à l'avancée des connaissances. L'unité conserve cependant des points d'appui indéniables dans son insertion dans le milieu économique et social pour articuler des recherches à caractère fondamental et appliqué. Ceci constitue une base intéressante pour une adaptation de l'unité aux évolutions de son environnement. Il importe toutefois que ne soit pas oublié le bénéfice scientifique que cette insertion doit apporter à l'unité, en retour.

## 4 • Analyse équipe par équipe

**Équipe 1 :** Dynamique des capacités humaines (DCH)

Nom du responsable : M. Denis BROUILLET

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	22	17
<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	
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, post-doctorants, visiteurs, etc.)	1	
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)		
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>24</b>	<b>17</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	26	
Thèses soutenues	8	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	5	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	7	8

## • Appréciations détaillées

L'équipe « Dynamique des capacités humaines » (DCH) correspond à la réunion de 4 thèmes de recherche : « Changements cognitifs et environnement » (CCE, 10 enseignants-chercheurs), « Activités symboliques, développement et éducation » (ASDE, 4 enseignants-chercheurs), « Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations » (DSTO, 4 enseignants-chercheurs), « Engagement et performance dans le sport » (ES, 3 enseignants-chercheurs).

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

L'équipe comptabilise 22 enseignants-chercheurs titulaires et a produit 53 articles ACL, dont 17 sont de rang 1 (très bon niveau, 32 %), 11 de rang 2 (21 %), puis 25 de rang 3 (47 %). On compte également 6 publications ACLN (avec comités de lecture non répertoriés), 14 communications internationales et 83 sur le plan national, 3 ouvrages scientifiques et 14 chapitres d'ouvrages, ainsi que de nombreuses conférences invitées d'obédience variée.

Le comité d'experts considère ce bilan comme très satisfaisant dans sa globalité sur la période considérée. L'appréciation masque cependant une forte hétérogénéité entre les thèmes, puisque les articles ACL de très bon et de bon niveau (rangs 1 et 2) sont essentiellement le fait des thèmes « Changements cognitifs et environnement » (CCE) et « Engagement et performance dans le sport » (ES).

La variété des thèmes composant l'équipe « Dynamique des capacités humaines » (DCH) et la multiplicité des programmes qui y sont associés rendent difficile la lecture de sa ligne scientifique directrice.

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

La principale traduction du rayonnement de cette équipe repose, pour l'instant, principalement sur ses publications. Ainsi, même si l'équipe a fait preuve de volontarisme dans ce domaine, les demandes d'ANR n'ont pas été récompensées (mise à part la participation d'un enseignant-chercheur à un contrat ANR portée par une autre unité de recherche).

Au niveau des publications, le comité note encore assez peu de co-publications avec des collègues au niveau international témoignant de collaborations effectives à ce niveau.

Le rayonnement se traduit néanmoins par une activité d'expertise dans des revues, dont certaines bénéficient de larges audiences (par exemple : *Acta Psychologica*, *Psychonomic Bulletin et Review*). Le comité ne relève, en revanche, pas d'implication dans les comités éditoriaux ou d'activité éditoriale dans des revues autres que nationales. Plus généralement, l'implication dans les réseaux internationaux ne ressort pas de façon évidente.

Par ailleurs, le dossier ne fait pas ressortir clairement l'accueil de visiteurs étrangers (post-doctorants ou professeurs invités).

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

Cette équipe est parvenue à obtenir des financements pour un montant global d'environ 65 000 €. Ces financements sont principalement de sources locales (notamment le CHRU de Montpellier). On note également la participation à 2 thèses CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche), ainsi que le soutien au montage de 2 *startup*. L'équipe « Dynamique des capacités humaines » est également impliquée dans l'organisation d'un congrès (« Congrepsylon ») ayant une ouverture sur le grand public. Enfin, les chercheurs de l'équipe sont intervenus dans plusieurs manifestations de vulgarisation. Le comité note que si ces efforts sont globalement répartis sur les thèmes de l'équipe, la participation des différents membres reste assez hétérogène (à titre d'exemple, pour le thème « Activités symboliques, développement et éducation » (ASDE), 95 % des interactions avec l'environnement social sont portées par 1 enseignant-chercheur).

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

Ce critère n'est pas renseigné au niveau de l'équipe, mais au niveau de l'unité.

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

Au cours du demi-contrat passé, l'équipe « Dynamique des capacités humaines » a fait soutenir 8 thèses (dont 3 avec publication) et 26 thèses sont en cours.

Le comité tient à relever le fait que certains des membres de l'équipe sont impliqués de manière très importante dans la gestion des masters et notamment du master recherche « Capacités humaines et conduites de santé : approche dynamique ». En outre, l'un des enseignants-chercheurs dirige l'une des écoles doctorales (ED 60 « Territoires, Temps, Sociétés et Développement »), dans laquelle émergent les HDR du laboratoire et donc leurs doctorants.

Le bilan quantitatif en termes de nombre de thèses est bon au regard du nombre d'HDR (10), même si pour l'instant, aucune thèse n'a été soutenue au sein du thème ASDE (en revanche 4 thèses sont en cours). Toutefois, seulement 37 % des thèses soutenues ont donné lieu à des publications. Le comité note que les thèses adossées au thème « Dynamique du sujet dans ses rapports au travail et aux organisations » (DSTO) participent fortement à ce taux insuffisant au regard des critères de qualification au Conseil national des universités.

Le comité estime que l'activité scientifique proposée aux étudiants pourrait être renforcée, notamment par une participation plus soutenue des membres statutaires au « journal club ».

### Appréciation sur la stratégie et le projet à 5 ans

Dans le projet, l'ancienne équipe « Dynamique des capacités humaines » (DCH) sera maintenant intitulée « axe 1 ». Cet axe 1 se composera de 2 équipes :

- l'équipe 1 « Dynamiques cognitives et sociocognitives émergentes » (DynaCSE), qui intègre principalement d'anciens membres des thèmes « Changements cognitifs et environnement » (CCE) et l'équipe « Engagement et performance dans le sport » (ES) ;

- l'équipe 2 « Cognition, émotion, communication et éducation » (CECE), qui reprend principalement des membres des anciens thèmes « Activités symboliques, développement et éducation » (ASDE) et « Changements cognitifs et environnement » (CCE).

Le comité estime que les deux propositions d'équipes ont une assez bonne cohérence d'ensemble en ce qui concerne les thématiques. Il regrette toutefois que les projets restent parfois un peu vagues et ne fassent pas clairement ressortir les enjeux théoriques ainsi que les éléments marquants qui positionneraient les travaux proposés dans le champ scientifique.

Par ailleurs, tout en reconnaissant qu'il est difficile de trouver la solution idéale, le comité regrette que la composition des deux équipes ne soit pas réellement homogène. En effet, il y a un plus grand pourcentage de membres aux productions importantes et d'HDR dans l'une des deux équipes et un déséquilibre numérique persiste entre les équipes désormais dénommées « Dynamiques cognitives et sociocognitives émergentes » (DynaCSE) et « Cognition, émotion, communication et éducation » (CECE).

## Conclusion

### ▪ **Points forts :**

Le comité d'experts estime que le bilan scientifique est satisfaisant sur l'ensemble de l'équipe « Dynamique des capacités humaines » (DCH) avec une assez bonne proportion de revues de rang 1 (1/3). Il apprécie que la stratégie et le projet à 5 ans fassent état d'une volonté affirmée de resserrement des thématiques. Il estime que cela favorisera une meilleure visibilité de son identité scientifique.

Il note également que l'équipe « Dynamique des capacités humaines » (DCH) fait preuve d'une bonne interaction avec l'environnement social, économique et culturel.

### ▪ **Points faibles :**

Le comité d'experts note que si le bilan scientifique est bon, il persiste une forte disparité entre le nombre d'enseignants-chercheurs impliqués dans les différents thèmes.

Il remarque que l'ouverture et la visibilité à l'international ne sont pas encore suffisamment développées et que les projets scientifiques à l'interface des thèmes sont peu développés.

### ▪ **Recommandations :**

Le comité d'experts recommande que soit plus affirmée la cohérence scientifique entre les thèmes et les différents programmes de recherche. Afin de rééquilibrer numériquement la structuration future, il suggère de développer la perspective psycho-sociale dans le champ de la cognition incarnée. Ceci pourra notamment se faire via d'éventuels recrutements.

Il préconise qu'un effort soit fourni pour le prochain quinquennat en matière d'insertion dans les sociétés savantes et de communications dans des congrès internationaux.

Les enseignants-chercheurs devraient également davantage participer à des comités éditoriaux ou à des activités éditoriales dans des revues internationales. Il engage l'unité à développer davantage les mobilités entrantes et sortantes de post-doctorants et de professeurs invités.

Enfin, le comité d'experts suggère de développer le soutien aux docteurs dans le domaine des publications scientifiques.



**Équipe 2 :**

Dynamique des conduites de santé (DCS)

Nom du responsable : M<sup>me</sup> Amaria BAGHDADLI

Effectifs

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	19	25
<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.)	3	
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, post-doctorants, visiteurs, etc.)	1	
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)		
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>23</b>	<b>25</b>

Effectifs de l'équipe	Nombre au 30/06/2013	Nombre au 01/01/2015
Doctorants	31	
Thèses soutenues	15	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	8	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	14	14

## • Appréciations détaillées

L'équipe « Dynamiques des conduites de santé » (DCS) correspond à la réunion de 2 thèmes de recherche : « Conduites addictives, dopage et psychopathologie » (CADP, 4 enseignants-chercheurs) et « Qualité de vie, maladie chronique, troubles du développement et vieillissement » (VQX, 18 enseignants-chercheurs).

### Appréciation sur la production et la qualité scientifiques

Cette équipe comprend 22 enseignants-chercheurs et elle a produit : 75 articles ACL (avec comités de lecture), dont 20 en rang 1 (26 %) ; 23 en rang 2 (31 %) et 32 en rang 3 (43 %) ; 53 publications à caractère national ; 9 ouvrages et 11 chapitres d'ouvrage. Elle a effectué 14 communications avec actes dans des congrès internationaux ; 30 communications orales sans acte dans des congrès nationaux et 23 communications par affiches dans des congrès nationaux ou internationaux. Ses membres ont été de nombreuses fois invités, ce qui complète ce bilan.

Le bilan quantitatif, pour ce demi-contrat, est excellent. Sur le plan de la qualité des supports de publication, le bilan est très bon et traduit une originalité et une portée scientifique avérées.

Cette équipe s'inscrit globalement dans le champ de la recherche clinique et expérimentale et, de ce point de vue, la cohérence entre les thèmes et les objets d'études est satisfaisante. Toutefois, le comité estime que la cohérence des questions scientifiques est difficile à identifier, au regard de la multiplicité des objets, des thèmes et des programmes qui y sont développés.

Par ailleurs, le comité remarque que les 2 thématiques : « Conduites addictives, dopage et psychopathologie » (CADP) et « Qualité de vie, maladie chronique, troubles du développement et vieillissement » (VQX) sont déséquilibrées à la fois du point de vue des effectifs et de la production scientifique. En outre, le découpage en 2 thèmes paraît ici inadéquat, compte tenu de l'apport modeste en terme de connaissances scientifiques de l'un d'entre-eux.

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

Le bilan fait état d'un contrat ANR blanc en porteur principal d'un montant de 100 000 € (mais également d'un contrat ANR en collaboration), d'un contrat avec la Ligue nationale contre le cancer 180 000 € sur 4 ans à partir de 2011, ainsi qu'avec la MILDT (Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie) d'un montant de 60 000 € et la fondation Alzheimer.

Il faut noter que l'équipe « Dynamique des conduites de santé » (DCS) participe activement à des responsabilités d'instances académiques à un niveau régional (canceropole grand Sud-Ouest, Institut du cancer de Montpellier), à un niveau national (Société française de gériatrie et gérontologie), mais aussi sur le plan européen (FUTURAGE, *European Federation of Psychologist's Association*).

En termes de pilotage de projets scientifiques et de développements de réseaux de recherche concernant la santé, ce bilan est de très bonne qualité, essentiellement sur le plan de la recherche de financements, parfaitement adaptés aux objets de recherche de l'équipe. Cette recherche de financements se situe de manière efficace au niveau national et positionne clairement l'équipe comme un pôle visible dans le domaine de la psychologie de la santé. Le comité relève que les 2 thèmes de l'équipe participent activement au pilotage de ces projets.

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

Cette équipe est parvenue à obtenir un nombre conséquent de financements pour un montant global d'au moins 250 000 € sur le demi-contrat avec les Centres hospitaliers de recherche partenaires (CHRU Montpellier), ainsi qu'avec des organismes tels que la Mutualité, la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du Languedoc-Roussillon, mais également avec des partenaires privés.

Elle développe également une collaboration avec le tissu associatif régional relatif à l'aide psychologique dans le domaine de la santé mentale, des milieux carcéraux, ou encore dans le domaine de l'alcoologie et de l'addictologie.

Cette équipe a su contractualiser de manière efficace des relations avec les milieux régionaux des professionnels de la santé et des organismes privés intéressés par ces questions. Le comité note la création de conférences grand public sur la prévention santé. Cette équipe est donc très bien insérée dans le tissu économique et social régional.

Cependant, une partie de cette activité est principalement orientée vers une pratique clinique au service de ce tissu associatif régional, sans que des transferts éventuels favorisent le développement de questions scientifiques renouvelées.

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

Ce critère n'est pas renseigné au niveau de l'équipe, mais au niveau de l'unité de recherche.

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

Au cours du demi-contrat, l'équipe a fait soutenir 15 thèses. Le bilan fait état de 2 docteurs qui ont une activité de publication sur la période considérée. Un contrat doctoral a été obtenu par cette équipe (2012).

Le bilan quantitatif de thèses encadrées est bon au regard du nombre d'HDR (14), en revanche la production scientifique des docteurs paraît insuffisante.

Par ailleurs, le comité note que la participation des membres de l'équipe à des masters d'orientation recherche est peu visible et que l'implication des enseignants-chercheurs aux formations doctorales est relativement modeste. En revanche, leur implication dans les formations de masters est à souligner ; elle concerne essentiellement le domaine professionnel (en particulier le master : « « Psychopathologie et Neuropsychologie du Vieillessement » »).

### Appréciation sur la stratégie et le projet à 5 ans

L'équipe « Dynamique des conduites de santé » (DCS) conservera le même intitulé pour le prochain contrat, mais elle est présentée en tant qu'« axe 2 », tandis que ses 2 thèmes initiaux seront recomposés en 3 équipes distribuant les enseignants-chercheurs en 3 nouveaux groupes d'effectifs équivalents, respectivement intitulées « Évolution des déterminants psychologiques de la santé et du handicap » (EVOLVE), « Dynamique d'appropriation d'une maladie chronique » (DAMC) et « Conflits, engagement, éthique et société » (CEES).

Ce réajustement de l'équipe (« Dynamique des conduites de santé » (DCS) conduit ainsi à une répartition plus équilibrée en termes d'effectifs et, au-delà de l'éclectisme des thématiques de recherche, présente une série de programmes de recherche innovants et prometteurs dans le domaine de la santé.

Il faut noter cependant que cette nouvelle distribution fait que les équipes EVOLVE et DAMC concentrent l'essentiel des enseignants-chercheurs très actifs au détriment de l'équipe CEES. Ainsi, tout particulièrement, cette dernière équipe devra donc développer de nouvelles stratégies de publications et de recherches de financements pour le prochain quinquennat.

### Conclusion

#### ▪ **Points forts :**

Le comité d'experts note que la production scientifique globale de l'équipe est importante pour un demi-contrat et, pour une bonne partie, ces publications sont de bonne qualité. Par ailleurs, l'équipe a su contractualiser des contrats de recherche importants au niveau national et régional. Elle a développé des relations partenariales avec le milieu de la santé sur le plan national et régional, ainsi qu'avec le tissu associatif environnant. Elle a ainsi acquis une visibilité et une reconnaissance de son expertise scientifique dans le domaine concernant ses objets d'étude de ce domaine de la psychologie de la santé.



- **Points faibles :**

Le comité d'experts note qu'il y a une forte hétérogénéité entre les thèmes concernant les effectifs d'enseignants-chercheurs et la production scientifique. Il constate qu'il y a peu d'interactions entre les thèmes composant l'équipe « Dynamique des conduites de santé » (DCS). Par conséquent, le comité ne peut clairement identifier une orientation scientifique commune aux membres de cette équipe.

- **Recommandations :**

Le comité d'experts recommande d'homogénéiser les supports de publications pour l'ensemble des thématiques de recherches abordées dans cette équipe « Dynamique des conduites de santé » (DCS) et de développer des programmes de recherche qui permettent d'identifier les questions scientifiques de l'équipe, au-delà des objets d'étude investigués.

Enfin, Il recommande de développer le soutien aux docteurs dans le domaine des publications scientifiques.

## 5 • Déroulement de la visite

### Date de la visite

Début : Mardi 5 novembre 2013 à 8h30

Fin : Mardi 5 novembre 2013 à 17h00

### Lieu de la visite

Institution : Université de Montpellier 3

Adresse : Bâtiment Saint-Charles,  
Rue Henri Serres, 34000 Montpellier

### Locaux spécifiques visités :

Plateforme Epsylab, CEPSSS (Centre d'évaluation de l'efficacité des programmes de prévention santé et des soins support).

### Déroulement ou programme de visite

- |                |   |
|----------------|---|
| 8h30-11h00:    | Présentation bilan-projet de l'unité et de chacune des équipes, puis échanges avec le comité d'experts                                    |
| 11h00-11h30 :  | Huis clos avec doctorants   |
| 11h30-12h00 :  | Visite des locaux et des plateaux techniques  |
| 12h00-13h00 :  | Déjeuner à huis clos  |
| 13 h00-13h30 : | Rencontre avec les représentants des écoles doctorales  |
| 13h30-14h00:   | Rencontre avec les représentants des tutelles qui apportent des éléments de contexte ou des précisions sur la stratégie de ces organismes |
| 14h00-14h15 :  | Huis clos avec le directeur de l'unité  |
| 14h15-17h00 :  | Huis clos du comité pour préparation de la rédaction du rapport.  |



## 6 • Observations générales des tutelles

Montpellier, le 5 février 2014

Objet : Réponse au rapport d'évaluation AERES du laboratoire Epsilon

Mesdames et Messieurs les membres de l'AERES,

Nous tenons à remercier le comité de visite de l'AERES de leur travail qui reflète au mieux la réalité de notre unité, pour la qualité des échanges lors de la visite et pour la justesse des remarques sur les faiblesses que nous ne souhaitons pas masquer dans une équipe d'accueil composée de 43 enseignants chercheurs et assimilés au 30 juin 2013. Nous avons inscrit notre laboratoire interdisciplinaire psychologie, médecine et sciences du sport sur une stratégie à un quadriennal et deux quinquennaux afin de nous permettre d'atteindre l'excellence scientifique attendue par les organismes de recherche.

Le rapport d'évaluation de l'AERES souligne le travail accompli en deux ans et demi, depuis donc la création de notre unité de recherche portée par l'Université Paul-Valéry Montpellier 3 en tutelle principale et par l'Université Montpellier 1 en tutelle secondaire, pour réussir à inscrire le laboratoire dans le paysage scientifique régional et national. Nous nous réjouissons que le comité ait pu souligner nos efforts à tisser des liens scientifiques entre les chercheurs, à créer et faire fonctionner deux plateformes, à obtenir des contrats nationaux et européens, à créer de solides partenariats avec des entreprises et des hôpitaux et à créer des événements scientifiques d'envergure (du grand public au congrès international). Le deuxième quinquennal 2015-2019 permettra d'étendre notre rayonnement sur le territoire européen notamment dans le cadre de réponses à des appels d'offre ANR et Horizon 2020.

Le rapport pointe des faiblesses pour le prochain quinquennal que nous souhaitons d'ores et déjà corriger, corrections que nous souhaitons résolument et formellement nous engager à suivre.

### **Structuration scientifique :**

Dans le quinquennal 2015-2019, le comité de visite a trouvé confus de conserver la notion d'axes. Nous allons donc supprimer les axes pour ne plus afficher que les 5 équipes de l'unité. Selon les recommandations du comité, chaque équipe a formalisé une question de recherche en vue de mieux structurer ses travaux au cours de ce quinquennal et de permettre une prise de risque scientifique (et non plus un objet de recherche).

Equipe 1 (dir. Christophe Gernigon). En quoi la cognition humaine est-elle un processus émergeant des interactions corps-environnement ?

Equipe 2 (dir. Nathalie Blanc). En quoi les facteurs émotionnels, environnementaux et individuels conditionnent-ils l'acquisition et l'utilisation de connaissances chez l'enfant et l'adulte jeune ?

Equipe 3 (dir. Florence Cousson-Gélie et Yannick Stéphan). En quoi les interactions entre les facteurs psychologiques protecteurs et de risque rendent-elles compte des trajectoires évolutives et des changements adaptatifs liés à l'âge et/ou à la pathologie ?

Equipe 4 (dir. Isabelle Boulze et Xavier Quantin). En quoi la chronicité des maladies révisent-elles les modèles explicatifs des changements de conduites de santé ?

Equipe 5 (dir. Solange Carton et Anne-Marie Costalat-Founeau). En quoi l'intersubjectivité et la prise en compte du corps et de la sensorialité éclairent-elles le fonctionnement affectif et cognitif de l'individu et des organisations au travail ?

Cette clarification des questions de recherche pour chacune des équipes s'accompagnera d'un effort et d'un soutien pour que le nombre de publications de rang 1 et 2 augmente significativement d'ici le mi-parcours de ce quinquennal. L'effort de clarification sur les questions

de recherche et l'accent mis sur l'augmentation des publications de haut niveau ont pour finalité de conduire les membres de chaque équipe qui le souhaiteront à se retrouver autour d'une question de recherche commune qui correspond à la politique de recherche globale du laboratoire tel que cela est recommandé par le comité :

En quoi les interactions corps, cognition, émotion, environnement et leur dynamique expliquent-ils les conduites de santé ?

Chaque équipe s'engage à contribuer à l'étude de certaines de ces interactions, en fonction de sa question de recherche, ce qui favorisera notre dynamique en vue de la création d'une équipe en émergence au CNRS dès 2017 pour solidifier notre dossier de demande d'Unité Mixte de Recherche en 2019 rattachée aux Universités de Montpellier, à la Communauté Universitaire d'Établissements et à un organisme de recherche. Chaque membre du laboratoire pourra ainsi choisir de s'inscrire dans la construction de cette unité dès 2015 pour une demande d'UMR en 2019 ou envisager une nouvelle voie (e.g., rejoindre une équipe existante, création d'une nouvelle équipe à l'issue de ce quinquennal).

Nous souhaitons renforcer les liens entre les équipes et au sein de chaque équipe en organisant, outre des workshops, un séminaire par mois d'équipe et un séminaire par trimestre inter-équipes. L'idée est de proposer des thèmes de recherche pouvant être partagés par plusieurs équipes en s'adossant davantage sur la lisibilité des compétences individuelles. Selon la même démarche, nous inciterons davantage les réponses à des appels à projets, les codirections de thèse et les publications communes.

Nous conditionnerons toute soutenance de thèse à la publication d'un article dans une revue indexée dans PsylInfo. Actuellement, un doctorant sur deux répond à cette règle. Soucieux d'atteindre cet objectif, des workshops d'aide à la rédaction d'articles seront organisés semestriellement. En outre, la critique d'articles scientifiques sera renforcée par la participation de chercheurs seniors au Journal Club.

#### **Appels d'offre internationaux :**

Le rapport AERES fait état du faible nombre de contrats de recherche internationaux obtenus en deux ans et demi de fonctionnement du laboratoire. Nous allons améliorer notre capacité à répondre à ces appels d'offre notamment avec le déploiement des plateformes et l'affinement de nos questions de recherche (e.g., CPER, ANR Equipex, Horizon 2020, NIH).

#### **Gouvernance :**

Nous avons décidé d'engager des actions en faveur de l'excellence scientifique. Pour cela et selon les recommandations du comité, seuls les responsables d'équipe, les directeurs adjoints, un élu étudiant et un élu des personnels participeront au Conseil de Laboratoire mensuel. Par ailleurs, les responsables d'équipe auront une pleine et entière gestion de 70% des crédits de recherche du laboratoire qui seront répartis entre les équipes sur la base du nombre de membres publiant après qu'une enveloppe plancher ait été attribuée à chaque équipe. Les 30% restant seront destinés au fonctionnement général (projets scientifiques transversaux, plateformes, soutenances de thèse, invitation séminaires, organisation de congrès, missions collectives, frais administratifs).

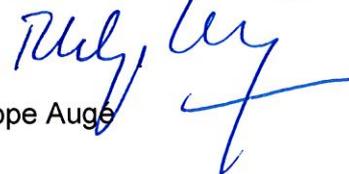
Nous vous prions d'agréer, Mesdames et Messieurs les membres de l'AERES, l'expression de nos salutations distinguées.

La Présidente de l'Université Paul - Valéry  
Montpellier 3



Anne Fraïsse

Le Président de l'Université Montpellier 1



Philippe Augé

Le Directeur EPSYLON



Grégory Ninot