



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur  
l'unité :  
Laboratoire « Socio-Psychologie  
et Management de  
Sport » (SPMS) EA 4180  
sous tutelle des  
établissements et organismes :  
Université de Bourgogne

Janvier 2011



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

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

Laboratoire « Socio-Psychologie

et Management de

Sport » (SPMS) EA 4180

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université de Bourgogne

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

**Pierre Glorieux**

Janvier 2011



## Unité

Nom de l'unité : Laboratoire Socio-Psychologie et Management du Sport

Label demandé : Équipe d'Accueil

N° si renouvellement : EA 4180

Nom du directeur : Mme. Marie-Françoise LACASSAGNE

## Membres du comité d'experts

Président :

M. Philippe SARRAZIN, Université J. Fourier, Grenoble 1

Experts :

Mme. Nicole DUBOIS, Université de Nancy 2

M. Olivier KOENIG, Université Lumière, Lyon 2

M. Bjorn WALLISER, Université de Nancy 2

Expert(s)

M. Vincent DRU, Université PARIS Ouest-La Défense, représentant le CNU

## Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. François CURY

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

Mme. Monique DUMAS, PUPH, Vice-présidente déléguée à la « Recherche », Université de Bourgogne.



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite de l'Unité de Recherche EA 4180, s'est déroulée le 28 janvier 2011 à l'UFRAPS de l'Université de Bourgogne. Elle a débuté par un huis clos entre les membres du comité d'experts (8h à 8h30). Le délégué scientifique de l'AERES a présenté ce comité d'experts (9h-9h05) lors d'une assemblée plénière réunissant les membres de l'unité et la représentante de la tutelle principale avant de laisser la parole à la directrice du laboratoire qui a développé l'historique de l'unité et son projet scientifique (de 9h05 à 9h50). S'en est suivie une phase d'échanges entre les membres de l'unité et le comité d'experts (de 9h50 à 12h00). La visite s'est ensuite poursuivie par trois huis clos : le premier avec 22 doctorants de l'unité (de 12h à 12h30), le second avec la Directrice (de 12h30 à 13h), et le troisième avec Mme la Vice Présidente Déléguée à la Recherche de l'Université de Bourgogne (de 13h à 13h30). Enfin, les membres du comité ont travaillé collectivement (en huis clos) à la rédaction d'une première ébauche du rapport entre 14h30 et 16h30.

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

Le laboratoire SPMS (EA 4180) est une unité de recherche récente (habilitée en janvier 2008) qui émane de la réunion (1) de la Jeune Equipe ISOS (Interactions Sociales et Organisations Sportives) constituée d'enseignants-chercheurs (EC) en STAPS qui étudient le sport à partir des sciences humaines, (2) d'un groupe d'EC en psychologie sociale issus de la scission d'un ancien laboratoire de l'Université de Bourgogne (le Laboratoire de Psychologie Clinique et Sociale, LPCS), (3) de 3 EC en psychologie cognitive ayant quitté le LEAD (Laboratoire d'Etude de l'Apprentissage et du Développement, UMR CNRS 5022) lors du dernier quadriennal et (4) de 3 EC des IUT et IUFM de Bourgogne. Le laboratoire SPMS constitue l'un des 3 laboratoires (avec le LEAD et le LPPM, Laboratoire de Psychopathologie et Psychologie Médicale, EA 4452) qui conduisent des recherches dans le domaine de la psychologie à l'Université de Bourgogne. L'unité dispose de deux espaces répartis sur deux sites distants d'environ 5 minutes : l'UFRAPS (241 m<sup>2</sup>) et le pôle AAFE (171 m<sup>2</sup>), soit un total de 412 m<sup>2</sup>.

Constituée d'EC appartenant à la 5e (1), 6e (1), 16e (10), 69e (1) et 74e (14) section du CNU, l'unité développe des activités qui se situent dans le domaine de la psychologie sociale, du management, de l'histoire sociale et culturelle et de la psychologie cognitive. Trois axes ont structuré le projet scientifique du dernier contrat quadriennal : un axe plutôt théorique « Identités, fonctionnement atypique et haute performance », un axe centré sur des applications « Management et communication » et un axe méthodologique « Représentations et langage ». Il s'agit plus d'axes généraux et transversaux dans lesquels s'impliquent des chercheurs relevant de différentes appartenances (psychologie, STAPS) et/ou d'orientations scientifiques (psychologie sociale, management, histoire sociale, psychologie cognitive, etc.) que d'axes thématiques ou disciplinaires. Pour le nouveau contrat, le projet scientifique devrait se resserrer autour de deux axes (donnant lieu à la constitution d'équipes distinctes) : « Identités et Stratégies » d'une part et « Développement et Communication » d'autre part. L'objet d'étude censé rassembler les EC de cette unité concerne le « sport » avec le regard des sciences humaines, et plus particulièrement celui de la psychologie sociale et du management (d'où le titre de l'unité).



- **Equipe de Direction :**

La directrice de l'unité était et sera Mme Marie-François LACASSAGNE, également co-responsable de l'axe/équipe 1 assistée de M. Philippe CASTEL. Concernant l'axe/équipe 2, les deux co-responsables seront M. Patrick BOUCHET et M. Fabien GIRANDOLA, l'idée sous-jacente étant d'associer à chacun(e) de ces axes/équipes un EC de la 74e et un EC de la 16e section. On peut se demander si certains EC dont la production scientifique a été de bon niveau dans le contrat quadriennal passé ne pourraient pas contribuer au pilotage de ces axes.

- **Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :**

Constitué de 26 EC au début du contrat quadriennal 2008-2011, l'équipe compte aujourd'hui 27 EC dont 7 HDR, auxquels 2 enseignants du second degré détachés dans l'enseignement supérieur (1 PRAG et 1 PRCE) ainsi qu'un EC contractuel doivent être ajoutés (sans compter les ATER). Quatre postes sont également annoncés pour la prochaine campagne de recrutement.

Vingt-cinq membres sont rattachés institutionnellement à l'Université de Bourgogne (au département de psychologie, à l'UFRAPS, dans 2 IUT ou à l'IUFM), 1 membre dépend de l'IUT de Belfort/Montbéliard et 1 membre est rattaché au département STAPS de l'Université de Limoges. Pour le projet, l'axe/équipe 1 (« Identités et Stratégies ») devrait comptabiliser 15 membres, l'axe/équipe 2 (« Développement et Communication ») 9 membres, et 3 EC devraient s'impliquer simultanément dans ces deux équipes (N.-B. : 10 sont mentionnés sur le formulaire projet). Au niveau des doctorants, 22 sont annoncés au 30 juin 2010, contre 8 au 1er janvier 2012. Enfin, le dossier révèle une faible dotation en personnel IATOS (0,25 ETPT + 0,50 contractuel).

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	26	27
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaire 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	2 (+ 10 ATER)	3
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,25 ETPT	0,25 ETPT
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0,5	
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	22	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	7	7



## 2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité:

Le laboratoire SPMS présente à ce jour une grande hétérogénéité à la fois dans ses thématiques de recherche et dans la qualité de sa production. Le taux de publication est honorable, mais il est inégalement réparti - quantitativement et qualitativement - entre les différents EC de l'unité. L'éclatement des publications rend difficile l'identification des thématiques et des axes forts du laboratoire, tout comme des paradigmes théoriques principaux qui les sous-tendent. Si l'objet d'étude principal du laboratoire concerne la socio-psychologie et le management du sport, force est de constater qu'il ne fédère pas la majorité des EC de l'unité. En effet, seuls 50% des articles ACL publiés concernent le sport. Autrement dit, il est à l'heure actuelle difficile d'identifier clairement l'objet d'étude et les problématiques principales de ce laboratoire tant il existe un décalage entre son intitulé, les thématiques affichées et les publications réalisées ces 5 dernières années. L'agrégation d'une trentaine d'EC venant d'horizons divers, de champs scientifiques multiples, d'âges et d'habitudes de publications hétérogènes prend à l'évidence du temps, et le volontarisme de la directrice de l'unité ne saurait suffire à lui seul pour créer une unité et une cohérence. Il semble néanmoins qu'un travail préliminaire ait été entrepris ces derniers mois pour identifier plus clairement les lignes de force de l'unité, présentées sous la forme d'un « arbre de compétences », lors de la visite. L'exposé déclaratif laisse supposer que les EC du laboratoire tentent de délimiter progressivement une unité thématique et une identité qui demandent à être confirmées par des éléments factuels. Reste à savoir si l'ensemble des membres de l'unité se retrouve et adhère à ce projet qui semble, par ailleurs, soutenu par les tutelles (aménagement de locaux, redéploiement de postes, obtention de CRCT et de crédits BQR). Enfin, l'unité constitue un soutien aux formations, en particulier au Master 2 Recherche « Socio-psychologie et management du sport » ouvert aux étudiants des cursus STAPS et psychologie.

- Points forts et opportunités :

- Masse critique importante et pluridisciplinarité des EC qui pourraient s'enrichir mutuellement et produire des connaissances originales.
- Soutien des tutelles qui offrent - entre autres - des possibilités de recrutement (4 postes sont annoncés) susceptibles de consolider les orientations de recherche qui ont été prises.
- Investissement relativement important des EC dans les instances de l'Université (direction de l'UFRAPS, présence aux conseils scientifiques de l'école doctorale, de la Maison des Sciences de l'Homme de l'Université de Bourgogne, présence au Comité Technique Paritaire de l'UB, présence aux conseils d'UFR, etc.) susceptible d'asseoir la reconnaissance de l'équipe au plan local. Pour autant, il ne faudrait pas que cet investissement institutionnel se fasse au détriment de la qualité et de la visibilité des supports de publication.
- Bonne insertion dans le tissu économique local et régional (bourses et subventions régionales). Les contrats avec des établissements à caractère industriel (CNES, EDF) ou les contacts avec des chercheurs étrangers restent le fait d'initiatives individuelles et isolées. Ils pourraient néanmoins donner lieu à des opportunités de recherche de plus grandes envergures.
- Le PRES « Université de Bourgogne - Université de Franche Comté » peut offrir une occasion de regroupement des laboratoires STAPS travaillant dans le domaine des SHS, dans le prolongement de la mutualisation de l'offre commune de formation des UFRAPS de ces 2 universités.



- Points à améliorer et risques :

- Hétérogénéité des EC en termes de publications, avec un fort taux d'EC qui produit peu ou ne produisent pas.
- Manque d'ambition dans la qualité des supports de publication.
- Un intitulé du laboratoire qui ne reflète pas aujourd'hui la diversité des recherches réalisées et dont on peut se demander s'il fédère l'ensemble des chercheurs de l'unité, en particulier ceux qui publient à un bon niveau.
- Le projet scientifique est peu lisible : les mots clés proposés (« identité », « stratégies », « développement », « communication ») présentent un degré de généralité qui rend difficile l'identification d'axes scientifiques pertinents.
- Une structuration du laboratoire qui est peu claire. S'agit-il d'« axes » comme c'est mentionné dans le projet écrit, ou d'« équipes » comme cela a été présenté lors de la visite ?
- Les chercheurs les plus producteurs et les plus visibles scientifiquement ne semblent pas porteurs des axes/équipes et peuvent être amenés à quitter l'unité.
- Un grand nombre de doctorants (22) dont l'encadrement est mal réparti, la durée de thèse importante, le financement non assuré et la politique à l'égard des publications peu évidente.

- Recommandations :

- Définir un dénominateur commun au laboratoire qui fédère la majorité des chercheurs, dont les plus producteurs. S'il s'agit de l'objet « sport », alors un pourcentage de publications bien plus important qu'aujourd'hui doit porter sur cet objet.
- Dans la même veine, il semble nécessaire d'améliorer la lisibilité des axes (1) par un choix de mots clés moins polysémiques, et (2) par une définition beaucoup plus précise des questions de recherche, verrous théoriques et scientifiques (i.e. quelles sont les « avancées » qui sont visées ?), modèles théoriques privilégiés (il n'y a pas de références bibliographiques dans le projet), programmes prioritaires, voire des hypothèses de recherche poursuivies.
- Mettre en place une structuration adaptée à la taille du laboratoire. La masse critique et la diversité des EC appelle une organisation en 2 ou 3 équipes, chacune fédérant autour de priorités de recherche toutes aussi clairement affichées (cf. point précédent), un nombre limité d'EC clairement définis (il y a actuellement dans le formulaire projet, 10 EC « à cheval » entre les axes, c'est trop). Il faudra néanmoins être attentif à ce que les EC non producteurs ne soient pas sur-représentés dans une équipe (ce qui semble être le cas de l'équipe 2, qui contient 48% des non producteurs contre 24% dans l'équipe 1).
- Répartir plus équitablement les publications sur une assise plus grande d'EC et améliorer le standing des publications. A ce propos, certaines recherches très descriptives ancrées dans la théorie des représentations sociales peuvent constituer une force en termes de retombées applicatives, mais ne peuvent guère permettre une valorisation en termes de publications en langue anglaise.
- Un enjeu important dans la période à venir sera l'ancrage international des recherches qu'il convient d'élargir à un nombre plus important d'EC, dans le cadre d'initiatives plus institutionnelles qu'individuelles (e.g. thèses en co-tutelles, post-doctorants, projet d'équipe).



- Inciter les maîtres de conférences en position de le faire, à soutenir une HDR (actuellement il n'y a qu'1 HDR sur 21 MCF), afin de répartir de manière plus équilibrée l'encadrement des doctorants. L'enjeu est également de réduire la durée des thèses par une supervision plus proche et une recherche active de financement, et d'améliorer les habitudes de publication des doctorants dont peu ont publié avant leur soutenance.

- Données de production :

(cf. [http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres\\_Identification\\_Ensgts-Chercheurs.pdf](http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf))

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	18
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	-
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	.67
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	2
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	8

### 3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- La pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats

Pertinence, originalité et impact des recherches n'ont pas été faciles à évaluer car le bilan ne fait état que de grandes généralités dans les travaux réalisés depuis 2006 et ne renvoie curieusement à aucune des publications ou productions de l'unité, si ce n'est quelques travaux de thèse. L'analyse des publications révèle un éclatement des travaux qui rend difficile l'identification des thématiques et des axes forts du laboratoire, tout comme les paradigmes théoriques principaux qui les sous-tendent. Cette difficulté n'a pas été levée lors de la visite dans la mesure où la posture des exposants a été de ne pas présenter délibérément d'axes forts ou d'opérations scientifiques dominantes. L'historique du laboratoire peut expliquer cet éclatement. Le SPMS est le rassemblement d'un noyau d'EC en STAPS relevant des SHS parmi lesquels on trouve des socio-historiens, des managers et des psychologues du sport. Des EC appartenant à d'autres sections (16e principalement) ont rejoint ce noyau dur. L'ensemble s'est structuré en 3 axes : un axe théorique (« Identités, Fonctionnement atypique et Haute performance »), un axe pragmatique (« Management et Communication ») et un axe méthodologique (« Représentations et Langage »), chacun d'eux devant permettre respectivement une approche macro-sociale, méso-sociale et microsociale, le sport étant le dénominateur commun. L'objectif du contrat était d'amener l'ensemble des membres à travailler ensemble afin de constituer un savoir dans le domaine des Sciences du sport. A l'évidence, ces équipes issues d'habitudes et d'horizons différents et qui n'étaient pas forcément destinées à travailler ensemble, ont commencé timidement quelques rapprochements. Par exemple, la psychologie sociale a apporté des outils et des concepts qui sont venus enrichir et renouveler les problématiques dans le domaine du management. Ces initiatives restent néanmoins isolées, et il n'est pas évident que tous les EC de l'unité souhaitent infléchir certaines de leurs préoccupations de recherches antérieures (voire y renoncer), au profit d'un projet collectif de laboratoire. Il est à noter que certaines de ces recherches marginales par rapport au projet du laboratoire sont de bon niveau scientifique.

- La quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions

Composée dans sa partie bilan de 26 EC, l'unité a produit 87 ACL publiés (58% en langue anglaise), dont 31 dans des revues de bonnes (17 % de la totalité des ACL) ou de très bonne (18 % de la totalité des ACL) visibilité. Parmi ceux-ci, 13 articles ont été cités entre 1 et 20 fois (M=7.4). Avec 17 « producteurs » sur 26 EC (soit 65 % des EC concernés par la partie bilan), la production n'est pas répartie sur l'ensemble des EC de l'unité : certains ont une





production scientifique importante, d'autres une activité plus modeste, et plus d'un tiers ne satisfait pas les critères de production scientifique définis par l'AERES. Par ailleurs, il est à souligner que les articles les plus cités ne font pas partie des principaux axes de recherche du laboratoire ; ce constat soulève des questions concernant l'affichage du laboratoire et/ou la détermination de ses priorités scientifiques. On peut ajouter à ce décompte une trentaine d'articles dans des revues à comité de lecture non répertoriées par l'AERES, environ 250 communications en congrès dont 47 en langue anglaise, et près de 80 ouvrages ou chapitres d'ouvrages scientifiques (dont 7 en anglais), ce qui atteste du dynamisme de l'unité en matière de diffusion et de valorisation des connaissances produites dans le laboratoire.

On relève également la production de 2 HDR et de 8 thèses. Néanmoins, seuls 3 E-C HDR sur les 7 de l'unité ont contribué à l'encadrement, ce qui est peu. De plus, aucun des docteurs de l'unité n'a bénéficié d'une allocation de recherche ou bourse CIFRE, ce qui peut expliquer la durée un peu longue de certaines thèses (4 ont nécessité plus de 5 ans). Sur les 22 doctorants en cours de formation dans le présent contrat, trois sont actuellement bénéficiaires d'allocations doctorales de recherches financées par la région. Enfin, seuls 2 docteurs sur les 8, ont publié des ACL, ce qui questionne la politique de l'unité en matière d'incitation à la publication des doctorants. A cet égard, lors de l'entretien avec les doctorants, ces derniers ont exprimé leur satisfaction à travailler dans cette unité. Celle-ci représente pour eux un lieu de travail stimulant et agréable où ils trouvent toutes les ressources matérielles et humaines qui leur sont nécessaires pour réaliser leur thèse dans de bonnes conditions. Seuls les moyens financiers semblent faire défaut, et limite les perspectives de déplacements en particulier à l'étranger (très peu sont sortis de France pour un congrès). Si 15/22 nourrissent le projet d'être EC, aucun étudiant n'a été en mesure de citer une revue internationale qui pourrait constituer une cible privilégiée de publication. Un travail d'identification des revues « phare » semble donc nécessaire à réaliser.

- La qualité et pérennité des relations contractuelles

Le laboratoire a obtenu 13 contrats de recherche auprès de l'Université de Bourgogne (BQR), des collectivités territoriales (principalement le Conseil Régional de Bourgogne), de quelques fondations ou associations régionales (e.g. l'Union Régionale des Médecins Libéraux de Bourgogne), et de 2 établissements à caractère industriel (CNES et EDF). Ces contrats - qui attestent de la bonne implantation régionale du laboratoire - apportent un complément financier intéressant (environ 3,2 fois la dotation récurrente) qui permet d'assurer la réalisation de certains projets de recherche. Néanmoins, ces projets financés semblent surtout à mettre au crédit d'initiatives isolées d'un nombre (assez limité) d'EC, plutôt que d'un travail impliquant plusieurs EC de l'unité. On peut dès lors s'interroger sur la pérennité de ces relations contractuelles si ces personnes étaient amenées à quitter l'unité. Il faudra donc poursuivre cette politique de recherche de contrats destinée à financer les actions de recherche phares du laboratoire, en veillant à impliquer un nombre plus conséquent d'EC.

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

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

La recherche de prix et de nominations ne semble pas avoir constitué une priorité de l'unité. Malgré tout, quelques EC entretiennent à titre personnel, et en fonction de leur propre visibilité scientifique, des relations internationales qui les conduisent à être invités, à présenter leurs travaux lors de congrès. A noter également, qu'un des membres de l'unité vient d'être admis à l'IUF en tant que membre junior (promotion 2010). Il ne semble pas cependant que cet EC soit dans la position d'impulser une ligne de recherche spécifique dans le laboratoire.

Dans l'ensemble, le rayonnement du laboratoire est essentiellement d'ordre local/régional ; l'aspect international est à développer, mais des difficultés sont à prévoir compte tenu de l'hétérogénéité interpersonnelle de l'activité de publication soulignée plus haut.



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

Il n'existe aucune information sur les critères de sélection des étudiants en thèse. A priori, ils semblent tous être titulaires d'un Master de l'Université de Bourgogne. Le laboratoire devrait envisager d'élargir l'origine géographique de ses étudiants par des concours plus ouverts sur les allocations de recherche. Les quelques étudiants étrangers de l'unité ont une durée de thèse importante et une production scientifique limitée la plupart du temps à des actes de congrès. Sur les 5 derniers recrutements de l'unité (1 PR et 4 MCF), 2 étaient des opérations « internes » (1 PR et 1 MCF). Aucun chercheur étranger n'a été recruté.

Deux « post-doctorats » (i.e. des chercheurs étrangers en visite) sont mentionnés, mais il s'agit de courts séjours. Le laboratoire pourrait bénéficier, au sein de l'UB, d'un contrat de post-doc, mais n'a pas encore proposé de candidat.

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

Le laboratoire a montré qu'il pouvait rechercher et obtenir des financements, principalement à l'échelle de la Région Bourgogne. Ces contrats apportent un complément financier d'environ 3,2 fois la dotation récurrente (soit 76% des « entrées » pour un montant d'environ 50 k€ par an). Aucun contrat, type ANR ou Europe, n'est à signaler.

- la participation à des programmes internationaux ou nationaux, l'existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers,

L'équipe fonctionne essentiellement dans l'espace régional. La plupart des partenariats internationaux sont le fait d'initiatives isolées dans le cadre d'opérations scientifiques spécifiques et circonscrites dans le temps. Il n'y a pas, à ce jour, des collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers.

- la valorisation des recherches, et les relations socio-économiques ou culturelles

La présence de nombreux chapitres ou ouvrages (environ 80), de conférences données (environ 250) avec un objectif de diffusion et de vulgarisation de la connaissance laisse à penser que l'activité de valorisation des recherches est une préoccupation constante du laboratoire. Cette préoccupation semble encore plus grande parmi les membres de l'axe « communication » qui proposent des services concernant les techniques d'influence susceptibles de faciliter l'adoption de comportements pro-sociaux (santé, environnement). Cet investissement conséquent ne doit pas se faire au détriment de la qualité de la production scientifique.

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**

- la pertinence de l'organisation de l'unité, la qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe

Il y a peu d'éléments dans le dossier relatif à la gouvernance de l'unité. La direction est assurée par une directrice consciente des enjeux et de la difficulté de fédérer une unité dont les membres proviennent de champs scientifiques multiples avec des habitudes de publications hétérogènes et de simples velléités de travail collectif. Elle est assistée de 3 co-responsables d'équipes. Le laboratoire ne semble pas avoir de bureau ou de conseil. Les décisions majeures sont prises lors des réunions « générales » du laboratoire (environ 4 par an). Une organisation plus légère reposant sur un règlement intérieur formel (précisant les éléments principaux de la gouvernance et de la politique du laboratoire) pourrait être plus adaptée à la gouvernance d'une telle unité.

Par ailleurs, la structuration du laboratoire est peu claire et semble inadaptée à la taille de l'unité. Il est fait allusion à des « axes » dans le document écrit, puis à des « équipes » le jour de la visite. De plus, la répartition des EC dans les équipes n'est pas claire. Il est indispensable de réfléchir à une structuration adaptée à la taille du laboratoire. Une organisation en 2 ou 3 équipes fédérant des EC en nombre limité autour de priorités de recherches consensuelles et clairement affichées (i.e. qui précisent les questions de recherche, les verrous théoriques et scientifiques, les modèles théoriques privilégiés, les programmes prioritaires, voire des hypothèses de recherche poursuivies) devrait être privilégiée, en veillant à ce que les EC actuellement non producteurs ne soient pas sur-



représentés dans une équipe (par exemple l'équipe 2). L'implication des EC parmi les plus productifs du laboratoire dans le pilotage de ces équipes pourrait être recherchée.

Hormis le site du laboratoire (dont le contenu s'est sensiblement actualisé lors des 15 jours précédents la visite), il n'y a pas de stratégie claire de communication interne ou externe. Celle-ci semble surtout informelle, les chercheurs s'adressent directement à la directrice en cas de besoin.

Enfin, la situation des non-productifs (en particulier des plus jeunes) doit être prise en compte par des mesures explicites et claires destinées à contribuer à les relancer dans la recherche.

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

Le dossier ne fait pas état d'incitation à la prise de risque ou à la production scientifique de haut niveau. Concernant l'animation scientifique, des tentatives d'organisation de séminaires pluridisciplinaires ont été faites, mais ont montré leurs limites, compte tenu des écarts trop importants entre les disciplines. L'animation semble réduite aujourd'hui à des séminaires de présentation de travaux de doctorants ou d'étudiants en M2 Recherche, auxquels ne participent que les superviseurs concernés, le directeur de l'unité et les responsables du M2. D'autres modalités sont donc à inventer, peut-être en recentrant davantage l'animation scientifique au cœur de chacune des équipes, ou en incitant à répondre aux appels d'offre de manière plus collective que ce n'est le cas aujourd'hui.

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

Les membres de l'unité sont tous impliqués dans les activités d'enseignement et plusieurs occupent des responsabilités administratives touchant ou non la recherche (e.g. direction de l'UFRAPS, présence aux conseils scientifiques de l'école doctorale, de la MSH, de l'UB, présence au CTP de l'UB, présence aux conseils d'UFR).

- **Appréciation sur le projet :**

- l'existence, la pertinence et la faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme

Dans le nouveau contrat, le projet scientifique devrait se resserrer autour de deux équipes : « Identités et Stratégies » d'une part et « Développement et Communication » d'autre part. L'affectation des chercheurs à chacune de ces équipes n'est, semble-t-il, pas encore définitivement arrêtée. Ce projet scientifique repose sur des identités scientifiques et thématiques délimitées par la trajectoire scientifique de quelques EC. Il est malgré tout nécessaire que ce projet soit autre chose qu'une simple agrégation des identités et forces individuelles en présence. Autrement dit, le projet ne pourra être fédérateur que s'il possède un cœur scientifique et une orientation générale et théorique commune et structurante qu'il est, à l'heure actuelle, difficile de circonscrire. Par ailleurs, la lisibilité et l'originalité des équipes ne sont pas évidentes à cerner, tant les mots clés utilisés (« identité », « stratégies », « développement », « communication ») sont polysémiques. Malgré les compléments d'information apportés par les porteurs de projet (directrice et responsables des équipes), toute la lumière n'a pu être faite avec certitude sur le réel positionnement de la problématique de chacune des futures équipes.

L'équipe « Identités et stratégies » (composée a priori de plus de 15 personnes) devrait conduire des travaux destinés à mieux comprendre les mécanismes identitaires et les stratégies comportementales qui en relèvent. Les champs théoriques de références semblent relever principalement de la psychologie sociale, et être « consolidées » par des approches socio-historiques d'une part et cognitives d'autre part. L'identification des verrous théoriques et scientifiques (i.e. les « avancées » qui sont visées) pourrait être renforcée, tout comme l'identification des modèles théoriques privilégiés. Par ailleurs, les programmes mobilisant des champs scientifiques comme l'action située, la psychologie des émotions ou la psychologie cognitive (respectivement les programmes « confrontation des sujets à des milieux particuliers », « consolidation par la psychologie cognitive », « pratique sportive et vieillissement cognitif ») semblent être un peu à l'écart des approches davantage ciblées sur la gestion identitaire. On peut se demander, en définitive, si l'intitulé de l'équipe englobe suffisamment bien toutes ces approches ou s'il ne serait pas souhaitable que ces dernières constituent un autre axe (équipe) du laboratoire, clairement affiché.



L'équipe « Développement et Communication » sera plus petite (a priori 9 ou 10 personnes) et risque d'avoir un pourcentage plus élevé de non-productifs (48% vs 24%). Cette équipe présente dans son projet les mêmes thématiques que l'ancien axe « Management et communication », auxquelles s'ajoutent deux nouvelles thématiques qui ne sont pas encore définies avec précision (« développement durable » et « analyse du travail »). On se demande pourquoi le terme « management » a été abandonné dans l'intitulé de l'équipe. Là aussi, l'identification des verrous théoriques et des modèles privilégiés pourrait être améliorée. Des collaborations avec le Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'UB devraient être envisagées dans la mesure où ce dernier travaille en partie sur certaines des thématiques affichées (e.g. comportement du consommateur, secteur du tourisme et des spectacles). L'écart entre les ressources humaines disponibles et le nombre de thématiques affichées (au moins 6) risque d'être dans cette équipe, encore plus grand que par le passé.

- l'existence et la pertinence d'une politique d'affectation des moyens

Il n'existe pas de politique claire et explicite de répartition des moyens, humains, matériels, financiers. Jusqu'à présent un « forfait » annuel a été accordé de manière systématique aux EC (i.e. 200€) et aux doctorants (i.e. 100€). Pour le prochain contrat, « les encouragements financiers seront donnés en priorité aux demandes qui s'inscrivent dans la politique scientifique du laboratoire ». Plusieurs demandes de financement (type ANR) auraient été déposées pour financer les programmes de recherche envisagés. Rien n'est dit jusqu'à quel point l'absence de ces financements compromettrait la réalisation de ces projets.

Des projets d'aménagement de locaux (box expérimentaux) semblent bien engagés et devraient faciliter les travaux expérimentaux réalisés dans l'unité.

Des perspectives de recrutement sont annoncées et semblent curieusement destinées à renforcer l'équipe 1 qui est déjà la mieux dotée au niveau numérique et dans le pourcentage de productifs. Ce choix risque d'avoir des conséquences importantes sur la production scientifique de l'équipe 2 au terme du futur contrat.

Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Socio-Psychologie et Management du Sport (SPMS)	C	B	C	C	C

- C1      Qualité scientifique et production
- C2      Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement
- C3      Gouvernance et vie du laboratoire
- C4      Stratégie et projet scientifique

**Statistiques de notes globales par domaines scientifiques**  
(État au 06/05/2011)

**Sciences Humaines et Sociales**

<b>Note globale</b>	<b>SHS1</b>	<b>SHS2</b>	<b>SHS3</b>	<b>SHS4</b>	<b>SHS5</b>	<b>SHS6</b>	<b>Total</b>
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>276</b>
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Intitulés des domaines scientifiques**

**Sciences Humaines et Sociales**

**SHS1 Marchés et organisations**

**SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux**

**SHS3 Espace, environnement et sociétés**

**SHS4 Esprit humain, langage, éducation**

**SHS5 Langues, textes, arts et cultures**

**SHS6 Mondes anciens et contemporains**

La Présidente

à

Monsieur Pierre GLORIEUX  
AERES  
Directeur de la section des unités de  
recherche  
20 rue Vivienne  
75002 Paris

*Dossier suivi par :*  
Véronique SOUBZMAIGNE  
Responsable du Pôle Recherche  
[Veronique.Soubzmaigne@u-bourgogne.fr](mailto:Veronique.Soubzmaigne@u-bourgogne.fr)

Dijon, le 31 mars 2011

**Objet : Evaluation AERES - S2UR120001828 - Socio-Psychologie et Management du Sport (SPMS) - 0211237F**

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie de l'envoi du rapport d'évaluation du laboratoire « Socio-Psychologie et Management du Sport (SPMS) » et vous prie de bien vouloir trouver ci-après les observations formulées par sa Directrice, Madame Marie-Françoise Lacassagne.

S'agissant des axes scientifiques de ce laboratoire, il importe de rappeler, comme le rapport d'évaluation le souligne, que le SPMS est une unité de recherche encore récente habilitée en 2008. Pour le prochain contrat d'établissement, il s'agira en particulier pour le SPMS de poursuivre et d'achever la démarche de structuration de ses thématiques de recherche et d'y adapter son organisation et ses modalités de fonctionnement. L'université de Bourgogne s'attachera à accompagner ce laboratoire dans cette démarche.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.

Sophie BÉJEAN







## Réponse au rapport de l'AERES sur l'unité :

### Laboratoire « Socio-Psychologie et Management du Sport » (SPMS) EA 4180

La réponse est structurée en deux parties, la première éclaircissant la politique suivie par le laboratoire et la seconde apportant des informations complémentaires relativement à certaines remarques critiques exposées dans le rapport.

#### 1<sup>ère</sup> partie Clarification de la politique scientifique du laboratoire

Il ressort du rapport de l'AERES des remarques récurrentes sur :

- l'intitulé du laboratoire au vu des recherches qui y sont menées,
- la structuration en 2 axes / équipes aux mots clés insuffisamment resserrés,
- la place accordée aux critères bibliométriques dans la gouvernance et l'animation scientifique.

L'explicitation de l'évolution et de la politique du laboratoire permet de mieux comprendre les raisons de ces remarques et d'y apporter des réponses.

Le laboratoire SPMS s'est constitué en réunissant le GPSD (Groupe psychologie sociale des discours), c'est-à-dire l'équipe des psychologues sociaux (8 membres) du LPCS (Laboratoire de psychologie clinique et sociale), à laquelle s'étaient adjoints des cognitivistes (3 aujourd'hui) issus du LEAD, et une équipe de STAPS, l'ISOS (Interactions sociales et organisations sportives) comprenant une douzaine de membres travaillant sur le sport dans le cadre de différentes Sciences Humaines et Sociales. Son intitulé reprenait cette composition en se référant d'une part au versant « Psychologie » avec le préfixe « Socio » qui marque la prédominance des psychologues sociaux (et qui le différenciait des 2 autres laboratoires de psychologie de l'uB, l'un de développement et l'autre de clinique) et d'autre part au versant STAPS en choisissant de la même façon la spécialité la plus représentée (« Management ») et marquant clairement la différence avec l'autre laboratoire (Plasticité-Motricité).

Cet intitulé convenait à l'ensemble des membres de STAPS puisque les économistes, marketeurs, gestionnaires et managers trouvaient leur place sous le terme « Management », les psychologues du sport et les socio-historiens du sport pouvant se reconnaître dans la première partie de l'intitulé. Il permettait également d'accueillir les psychologues relevant de la 16<sup>ème</sup> section, qui restaient néanmoins des psychologues à part entière même s'ils avaient choisi de privilégier le domaine sportif comme terrain d'étude.

Le laboratoire Socio-Psychologie et Management du Sport n'est donc pas un laboratoire de Sciences du Sport mais revendique un double domaine d'appartenance, d'une part la Socio-Psychologie, et d'autre part le Sport dans sa déclinaison en Sciences Humaines. Même si les coopérations pluridisciplinaires permettent d'accroître progressivement la zone de recouvrement, il

faut entendre à travers l'intitulé : Laboratoire de Socio-Psychologie (principalement sur le sport) ET de Sciences humaines du sport (dont la socio-psychologie du sport, le management du sport, la socio-histoire du sport...).

L'interprétation qui est sous-jacente au rapport de l'AERES souligne que l'intitulé que nous avons choisis n'est pas suffisamment explicite. Cela nous incite à envisager un changement de nom (du type Laboratoire « Socio-Psychologie Et Sciences humaines du Sport », SPESS) comme nous l'avons déjà fait pour notre Master 2 Recherche qui s'appelle aussi, pour encore un an, SPMS<sup>1</sup>

La volonté de faire un laboratoire unique en partant de ce double ancrage nous avait conduit à inscrire les recherches autour d'axes transversaux (théorique, appliqué, méthodologique) et non disciplinaires. Dans le projet pour le prochain contrat, au vu de la maturation des travaux du laboratoire, nous proposons deux axes autonomes, ayant vocation à prendre la forme d'équipes à part entière. Ce passage ne peut cependant pas être entériné actuellement dans la mesure où encore un tiers des collègues travaillent sur les deux axes et dans la mesure où le laboratoire se trouve à une phase cruciale de son développement avec l'arrivée imminente de quatre nouveaux collègues en psychologie sociale, dont un professeur (recrutements en cours).

Les axes, dans la mesure où ils sont transitoires, ont, comme le souligne l'AERES, des intitulés larges. Ces intitulés cherchent à éviter la spécialisation disciplinaire mais aussi à court terme à favoriser l'accueil de nouveaux arrivants de qualité non enfermés dans des courants de psychologie sociale particuliers. A terme, si une troisième équipe est créée comme le suggère le rapport, elle ne pourra être définie qu'en tenant compte du profil de ces nouveaux arrivants, et les contours précis des deux autres axes en seront nécessairement affectés.

Par ailleurs, les axes ont été constitués autour des personnes qui encadrent le plus de doctorants et qui ont le plus fédéré des chercheurs autour de recherches transdisciplinaires (contrats collectifs : PEPS, ADEME, CRB...). Ces démarches n'ont pas toutes encore été « rentabilisées » en termes de publications au vu de la conversion partielle qu'elles réclament de la part de ceux qui s'y lancent mais le mouvement est largement amorcé. Une fois les collaborations de recherche établies ou stabilisées et leur périmètre fixé, le passage éventuel à une structuration en trois équipes sera possible et permettra d'accroître le rôle des « grands publiants » dans la gouvernance.

En résumé, il conviendra sans doute de faire évoluer l'ancien intitulé qui reflétait un état des lieux initial à usage interne vers un intitulé communiquant à l'extérieur la réalité de nos activités de recherche. De même, la stabilisation de la situation consécutive au travail avec les nouveaux recrutés constituera la condition (absente actuellement) pour passer d'une logique d'axes très généraux à une logique d'équipes aux objets d'étude plus précisément définis. Enfin, cette restructuration, probablement en trois équipes, permettra d'élargir le bureau en prenant en compte les critères bibliométriques.

---

<sup>1</sup> Le prochain M2R adossé à l'unité devrait s'appeler SPSSSEL (Socio-Psychologie et Sciences du Sport, de l'Education physique et des Loisirs)



## 2<sup>ème</sup> partie Précisions supplémentaires

Il apparaît dans le rapport de l'AERES quelques remarques qui appellent des précisions. Elles concernent essentiellement trois points : les doctorants, les projets et les postes. Comme il ne s'agit que de faire part d'informations, souvent absentes dans le rapport d'activité, nous proposons d'apporter, dans chaque rubrique, les compléments en suivant l'ordre du texte.

### Remarques concernant les doctorants

P4 « Au niveau des doctorants, 22 sont annoncés au 30 juin 2010, contre 8 au 1er janvier 2012. »

*Informations complémentaires* : L'écart entre ces 2 chiffres est lié aux soutenances programmées d'ici 2012 et à la non prise en compte au moment de la rédaction du rapport du nombre de futurs doctorants d'ici 2012.

P6 : « Un grand nombre de doctorants (22) dont l'encadrement est mal réparti, (...) le financement non assuré »

*Informations complémentaires* : Il y a plusieurs co-encadrements avec des EC non HDR. Par ailleurs, même si la centration sur le financement est récente, nous avons aujourd'hui :

2 Cifre (P. Moulinié, F. Crepin ),

2 allocations Faber (A. Zbinden ; A. François),

1 allocation ADEME (G. Bourg),

1 allocation INRETS (F. Cambourcy),

1 allocation jeune chercheur-entrepreneur (C. Pouponneau),

2 allocations région/UB (F. Mangin ; V. Dioux),

1 bourse du gouvernement français (BGF) (G. Tahami),

2 bourses du gouvernement syrien (S. Louaye ; K. Simouaa),

1 bourse du gouvernement tunisien, soutenu au niveau de l'uB par la cellule Handicap (A. Monem),

1 bourse du gouvernement gabonais (A. R. Loembe).

En résumé, seuls neuf étudiants sur vingt deux n'ont pas de financement. Pour ces derniers, des postes d'ATER apportent des aides financières complémentaires.

P9 : « A priori, ils (les étudiants en thèse) semblent tous être titulaires d'un Master de l'Université de Bourgogne. Le laboratoire devrait envisager d'élargir l'origine géographique de ses étudiants par des concours plus ouverts sur les allocations de recherche. »

*Information complémentaires* : Les allocations de recherche auxquelles ont candidaté nos doctorants étaient toutes diffusées au niveau national, notamment par l'École Doctorale. Le dernier d'entre eux par exemple (C. Pouponneau) vient d'Orléans et a été retenu parmi trois candidats venant tous

d'autres universités. Par ailleurs, parmi les doctorants financés actuellement, sept ne proviennent pas d'un master de l'UB.

P9 : « Les quelques étudiants étrangers de l'unité ont une durée de thèse importante et une production scientifique limitée la plupart du temps à des actes de congrès. »

*Information complémentaires* : Les étudiants étrangers (aujourd'hui nombreux dans le laboratoire, souvent handicapés par les problèmes de langues en français et/ou en anglais), étant souvent financés par les organismes de leur pays, ne sont pas soumis aux mêmes contraintes. Leur priorité est de finir leur doctorat (en participant à quelques colloques en Europe pour développer les échanges et les contacts scientifiques), décalant les publications à la période post-thèse.

#### Remarques concernant les projets

P8 : « Néanmoins, ces projets financés semblent surtout à mettre au crédit d'initiatives isolées d'un nombre (assez limité) d'EC, plutôt que d'un travail impliquant plusieurs EC de l'unité. » « Il faudra donc poursuivre cette politique de recherche de contrats destinée à financer les actions de recherche phares du laboratoire, en veillant à impliquer un nombre plus conséquent d'EC. »

*Informations complémentaires* : Seuls étaient mentionnés dans le rapport les porteurs de projets mais en fait la plupart des contrats impliquent plusieurs membres de l'unité (« Stratégies identitaires et relations territoriales » : 9 ; « Identité et citoyenneté » : 7 ; « Minimisation des déchets et incitation consommateur » : 5 ; « Mars 500 » : 3...).

P8 : « On peut dès lors s'interroger sur la pérennité de ces relations contractuelles si ces personnes étaient amenées à quitter l'unité. »

*Informations complémentaires* : Chaque contrat (et chaque thèse financée) est (co-)encadré par au moins un membre stable du laboratoire (exemple : contrat ADEME conservé après la mutation de L. SOUCHET ; contrat CNES conservé après la mutation de K. WEISS, thèse FABER financée de A. FRANCOIS conservée après la mutation de E. BAYLE).

#### Remarques concernant les recrutements

P11 : « Des perspectives de recrutement sont annoncées et semblent curieusement destinées à renforcer l'équipe 1 qui est déjà la mieux dotée au niveau numérique et dans le pourcentage de producteurs. Ce choix risque d'avoir des conséquences importantes sur la production scientifique de l'équipe 2 au terme du futur contrat. »

*Informations complémentaires* : Les postes ouverts sont fléchés en psychologie sociale (les besoins pédagogiques du département de psychologie étant importants dans cette sous discipline) mais ne sont pas affectés *a priori* à l'un ou l'autre axe (les profils publiés se réfèrent explicitement aux deux

axes). Le deuxième axe, avec la communication entendue comme mode d'influence sociale, a aussi une composante psychosociale et au moins cinq des psychologues sociaux en relèvent actuellement, dont un professeur (le dernier recruté) qui en est responsable.

En résumé, il existe une politique de financement de thèses dont profite aujourd'hui la majorité des doctorants du SPMS dont plusieurs proviennent d'autres universités. Les contrats témoignent de travaux collectifs engagés autour de thèmes fédérateurs et du souci d'ancrer la recherche dans notre laboratoire. Enfin, les postes ouverts au concours, qui sont susceptibles de contribuer à toutes les recherches développées, vont permettre de poursuivre la politique pluridisciplinaire de nos axes/équipes.

En conclusion, l'unité, tenant compte des remarques de l'AERES et enrichie de ses nouveaux arrivants, va reconsidérer son intitulé pour le rendre plus lisible, renforcer les recherches collectives permettant une structuration durable des équipes et développer une politique de publications reconnues.

*M. F. Lacumagne*  
