



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur le projet
d'unité :

VIOLENCES, IDENTITES,
POLITIQUES & SPORTS (VIPS)

sous tutelle des établissements et
organismes :

Université Rennes 2

Université Rennes 1

Université de Bretagne occidentale

ENS Cachan

Université du Maine

Octobre 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur le projet
d'unité :
VIOLENCES, IDENTITES,
POLITIQUES & SPORTS (VIPS)
sous tutelle des établissements et
organismes :
Université Rennes 2
Université Rennes 1
Université de Bretagne occidentale
ENS Cachan
Université du Maine

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Octobre 2010



Unité

Nom de l'unité : VIOLENCES, IDENTITES, POLITIQUES & SPORTS (VIPS)

Label demandé :

N° si renouvellement :

Nom du directeur : M.Dominique BODIN

Membres du comité d'experts

Président :

M.Fabien OHL, Université de Lausanne, Suisse

Experts :

M.Jean SAINT-MARTIN, Université Grenoble 1

M.Patrick TRABAL, Université Paris 10

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

Mme Christine LE SCANFF, Université Paris 11, 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 :

M.Jean Emile GOMBERT, Vice Président du Conseil Scientifique de l'université Rennes 2

M.Jean-Yves BUZARE, Vice Président du Conseil Scientifique de l'université du Maine.



1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite du comité d'experts a eu lieu le 29 octobre 2010. Elle a consisté en une première rencontre entre les membres du comité à huis clos, suivie d'une présentation de l'activité et du projet de l'unité. Après un échange entre le comité et les membres de l'unité, le comité a rencontré (huis clos) les représentants des tutelles et les doctorants du laboratoire, puis s'est réuni (huis clos final) afin de préparer la rédaction du rapport.

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

Le laboratoire proposé est une création sur la base d'un regroupement de chercheurs appartenant aux 2^e (1 enseignant-chercheur) et 74^e (13 enseignants-chercheurs) sections du CNU, répartis dans quatre universités du grand ouest (UBO [Brest], U. du Maine [Le Mans] ; Rennes 1 ; UHB [Rennes 2]). Il émerge d'un réseau de collaboration de Master et de l'association de certains enseignants-chercheurs en STAPS provenant de ces universités. Huit enseignants chercheurs en STAPS provenant du LARES/LAS (EA 2241) constituent le groupe à partir duquel se fédère le projet présenté.

Le projet propose une équipe pluridisciplinaire en STAPS. Il réunit des enseignants-chercheurs spécialistes en histoire (1 PR et 3 MCF, dont un nommé au 1^{er} septembre 2010), en droit (1 MCF), en psychologie sociale (3 MCF), en gestion (1 MCF), et en sociologie (1 PR, 1 MCF HDR et 3 MCF) autour de thématiques liées aux sciences du sport.

L'équipe dispose de locaux permettant d'accueillir les chercheurs et les doctorants dans de bonnes conditions.

- Equipe de Direction :

Elle est composée de quatre personnes (un directeur et trois directeurs adjoints) formant un bureau dans lequel les universités partenaires sont représentées.



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

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	8	14
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 (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	3	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	10	10
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

- Il s'agit d'une nouvelle équipe qui se constitue autour d'un groupe de recherche (8 enseignants-chercheurs) reconnu et très actif dans les sciences humaines et sociales portant sur les cultures sportives et en particulier sur la violence ;
- Le groupe présente un dossier de publication dense, un bilan quantitatif considérable en particulier dans des revues de sciences sociales francophones reconnues ;
- La productivité des chercheurs est très inégale, avec une intensité de publication extrêmement élevée pour certains et trop modeste pour d'autres ;
- C'est un projet qui doit être soutenu et encouragé. L'équipe gagnerait à publier davantage dans des revues internationales non francophones, à privilégier des publications à fort impact dans la communauté scientifique et à concentrer ses travaux sur des axes théoriques plus clairement affichés.



- **Points forts et opportunités :**

- L'équipe peut se prévaloir d'un bon niveau de publication de certains doctorants (5 publications dans des revues reconnues, 4 à paraître, 8 articles dans d'autres revues à comité de lecture), de 2 financements CIFRE, de 2 doctorants ayant obtenu des postes universitaires ;
- Le regroupement proposé donne une cohérence et une plus grande visibilité des recherches en STAPS dans l'Ouest de la France ;
- Avec 12 producteurs sur 14 membres, le taux (86 %) de la nouvelle équipe est important ;
- La gouvernance est bien organisée au niveau formel, avec une bonne représentativité des personnes et des institutions dans l'organigramme, un règlement et des principes clairement affichés. Par ailleurs certains membres du VIPS sont bien intégrés dans les instances universitaires de Rennes 2.

- **Points à améliorer et risques :**

- Le choix des thématiques semble prendre en compte la diversité de la composition de l'équipe, mais ne permet pas assez de mettre en valeur les axes principaux de recherche ; cela favorise une impression de dispersion des objets et des cadres théoriques ;
- Globalement, la volonté de répondre aux critères des évaluations de l'AERES conduit à multiplier les publications, les collaborations et les engagements. Le risque est à la fois celui d'un épuisement des enseignants-chercheurs, d'une perte de qualité, d'une dispersion scientifique et d'une moindre visibilité des travaux. Les publications pourraient également être plus tournées vers l'international ;
- L'équipe doit chercher à accroître le nombre de professeurs des universités afin de moins concentrer les charges d'encadrement et de gestion de l'équipe ;
- La gouvernance est présentée formellement de façon claire, mais il s'agit d'une petite équipe ; on peut craindre que le fonctionnement de la structure, en particulier avec un bureau et un conseil d'administration, ne soit un peu lourd.

- **Recommandations :**

- Hiérarchiser plus clairement les priorités scientifiques de l'équipe et mieux définir le choix de l'ancrage théorique des axes de recherche ainsi que les articulations entre les thématiques ;
- Mettre en place une politique de soutien et fixer des objectifs aux personnes les moins actives en termes de publication ;
- Planifier les besoins futurs en termes de profil de poste selon les axes théoriques tout en élargissant le recrutement à l'échelon international ;
- Favoriser les contrats de recherche plus clairement liés aux axiomatiques principales de l'équipe.



- Données de production :

- 12 chercheurs sur 14 enseignants chercheurs sont producteurs.

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	12 sur 14 soit 86%
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)]	86%
Nombre d'HDR soutenues	0
Nombre de thèses soutenues	5
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	0

3 • Appréciation détaillées

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Composée dans sa partie bilan de huit enseignants-chercheurs (88% de producteurs sur la totalité de l'équipe dans la partie « bilan »), l'équipe de recherche est reconnue dans plusieurs domaines (e. g., recherche sur la violence dans le sport) au niveau national voire international.
- Ce groupe a produit 38 ACL publiés dans des revues répertoriées par l'AERES, dont 11 dans des revues de bonne (11 % sur la totalité des ACL) ou de très bonne (18 % sur la totalité des ACL) visibilité. On relève également plus de 50 articles dans d'autres revues (ACLN), une centaine de contributions à des ouvrages, et plus d'une centaine de communications dans des colloques (nationaux et internationaux) et de rapports. L'expérience et l'expertise de la recherche des membres de la future équipe VIPS sont conséquentes. Par ailleurs, 5 thèses ont été soutenues sous la direction des professeurs et habilités à diriger des recherches.

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

- Les personnes regroupées sous le projet VIPS sont toutes impliquées ou très impliquées dans les activités administratives et pédagogiques de leur UFR et plus largement de leur université, avec parfois des charges qui semblent assez conséquentes.



- L'équipe montre une bonne capacité à obtenir des financements externes et à répondre ou susciter des appels d'offres au niveau européen. On peut en particulier relever la participation à une ANR (Portage STAPS Lyon 1) et l'obtention (en PI) d'un contrat de la commission de l'Union Européenne.
 - L'importante activité dans la constitution de réseaux internationaux présente un potentiel intéressant de publications et de recherches communes.
 - Cette volonté d'internationaliser contraste sensiblement avec le souhait de favoriser un recrutement local. Le ressourcement de l'équipe en place par des chercheurs, en particulier étrangers, présentant d'autres qualités et expériences de la recherche, pourrait pourtant aller dans le sens des ambitions affichées.
 - La bonne valorisation des recherches dans l'environnement local par des recherches appliquées doit se faire en veillant à la possibilité de publier les travaux qui y sont liés.
- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité :**
 - La création de cette équipe s'inscrit clairement dans une stratégie de développement sur laquelle s'accordent l'équipe de direction de l'université, la direction de l'UFR, les membres du laboratoire restructuré et ceux de la future équipe de recherche ; c'est un atout important.
 - La qualité de l'accueil et de l'encadrement des doctorants, avec des efforts très importants qui leur sont dévolus compte tenu du modeste financement de ce groupe de recherche par l'université, est à souligner.
 - Ce groupe fait état d'une communication externe marquée. Cependant, les objectifs principaux, le type et la cible des communications pourraient être clarifiés afin d'indiquer plus clairement les priorités et les effets attendus. La communication interne s'appuie sur une organisation formelle assez claire et semble également fonctionner de façon plus informelle dans le quotidien de l'équipe.
 - L'animation scientifique est très dynamique tant dans les événements de portée nationale ou internationale que dans les activités plus quotidiennes du groupe de recherche et de ses doctorants.
 - Les membres de l'unité sont très impliqués dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche de l'Ouest de la France.
 - L'équipe a présenté ses liens avec l'école doctorale de l'université de Rennes lors des questions orales, mais le dossier est moins explicite sur ce point ; le comité d'experts suggère de mieux les formaliser.
- **Appréciation sur le projet :**
 - Le projet scientifique présente des thématiques assez diversifiées dont les articulations doivent être précisées ; il repose sur des fondements théoriques trop peu explicités et qui semblent parfois hétérogènes. La prise de risque théorique paraît donc relativement modérée ou peu mise en avant. Cela a pour effet de ne pas assez valoriser l'originalité des axes d'analyse qui vont être développés à moyen terme, et de ne pas assez les positionner dans l'état actuel des recherches.
 - L'équipe dispose de faibles ressources financières mais les utilise au mieux pour soutenir les doctorants et les enseignants-chercheurs. Elle fait également un effort conséquent pour se doter de ressources propres.
 - Le projet est ambitieux en ce qui concerne l'animation scientifique et prolonge la dynamique de l'activité actuelle.



Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Violences Identités Politiques Sports	B	A	A	B	B

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

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
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
Total	34	82	22	52	57	29	276
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

Observations – Rapport d'évaluation Demande de création EA VIP&S

Les membres du laboratoire se reconnaissent largement dans les remarques formulées par le comité de visite. Ils considèrent ces remarques comme des indicateurs importants permettant d'améliorer la stratégie scientifique et la gouvernance dans le futur du VIP&S. Les porteurs du projet de la nouvelle équipe VIP&S ont toutefois souhaité apporter quelques précisions de portée générale.

Le VIP&S : une création logique à l'échelon du Grand-Ouest

Le VIP&S regroupe des chercheurs appartenant aux 2ème et 74ème sections CNU répartis dans quatre universités du grand ouest (UBO [Brest] ; du Maine [Le Mans] ; de Rennes 1 ; UHB [Rennes 2] et à l'ENS Cachan [Antenne de Bretagne]. Il est le fruit d'une collaboration de quatre années initiée dans le cadre du Réseau des Universités de l'Ouest atlantique [RUOA] et d'une synergie autour de trois Masters «Recherche» : Sciences Sociales et Sport : Administration, Territoires, Intégration (SSSATI), Management du Sport et Métiers de la sécurité, construits de concert lors du précédent quadriennal et permettant de travailler ensemble autour de thématiques telles que les cultures, les territoires, les violences, l'intégration, etc., en lien avec le sport.

Un projet et deux ambitions pour un laboratoire résolument pluridisciplinaire

Le nom retenu (Violences, Identités, Politiques & Sports) reflète déjà une activité scientifique commune. Le laboratoire se propose de prendre comme analyseur «le sport», en l'envisageant à partir de plusieurs disciplines scientifiques (Droit, Histoire Psychologie et Sociologie) et en organisant ses investigations en fonction de deux ambitions. La première : rendre compte des causes du phénomène des violences sportives, réelles ou supposées, et, par ricochet, des modalités de construction des identités. La seconde – envisagée comme une aide à la décision politique – engage une réflexion sur les vertus de l'usage du sport (et non sur les illusoire vertus intrinsèques du sport) comme pilier de construction ou d'entretien du lien social. Elle vise à réfléchir à de possibles préventions et traitements, des violences, par le sport.

Ce projet scientifique est d'abord pluridisciplinaire. Vouloir sortir du huis clos disciplinaire ne constitue pas un particularisme. Cette pluridisciplinarité est une richesse ; le jeu de regards croisés qu'elle détermine substantialise la visée anthropologique du projet en question.

La pluridisciplinarité une force pour répondre aux appels d'offres

Cette approche déterminée et assumée de la pluridisciplinarité renvoie à un point essentiel : nous souhaitons, grâce à sa force d'interprétation du présent et du passé, être une ressource à la décision politique, au sens étymologique « d'organisation de la cité ». Cette pluridisciplinarité a donc pour corolaire la capacité à répondre à des appels d'offres et à des contrats de tous niveaux, du local à l'international. L'objectif étant d'analyser, comprendre pour mieux répondre aux enjeux sociétaux qui traversent les sociétés modernes bien au-delà du seuil des frontières françaises : les violences, les identités, les politiques en jeu dans les sports, mis en cause dans ou par les sports, remédiés ou non dans le cadre de pratiques sportives ou de la mise de politiques favorisant les pratiques sportives.

Un laboratoire résolument tourné vers l'International

Les relations internationales déjà établies depuis de nombreuses années et lisibles à travers les relations entretenues avec des grands organismes internationaux, les organisations mises en œuvre, les contrats obtenus, les échanges internationaux ou les thèses en cotutelle constituent l'un des points forts du VIP&S. Citons ainsi (<http://www.sites.univ-rennes2.fr/violences-identites-politiques-sports/>) :

UNIVERSITÉ RENNES 2

CAMPUS VILLEJEAN (SIÈGE SOCIAL)

Place du recteur
Henri Le Moal CS 24307
35043 Rennes cedex
France
M Villejean-Université
Tél. +33 (0)2 99 14 10 00

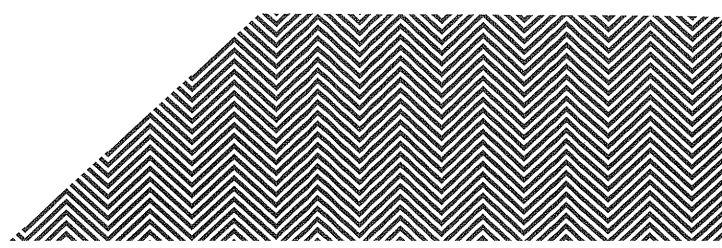
CAMPUS LA HARPE

Avenue Charles Tillon
CS 24414
35044 Rennes cedex
France
M J.F. Kennedy
Tél. +33 (0)2 99 14 10 00

CAMPUS MAZIER

2, Avenue Antoine Mazier
22015 St-Brieuc cedex 1
France
Tél. +33 (0)2 96 60 43 00

WWW.UNIV-RENNES2.FR



- ✓ La collaboration établie et suivie avec le Conseil de l'Europe depuis 8 années, mais également avec l'ONU, l'UNICEF, l'Agence Mondiale Antidopage, l'Union Européenne de Football Association. Cette collaboration prend forme dans un partenariat au niveau des recherches que des formations de master
- ✓ L'organisation de 3 colloques internationaux en collaboration avec le Conseil de l'Europe (2007 « Sports, Violences et Racisme en Europe » ; 2009 « Sports et Ethique en Europe » ; 2011 « Droits de l'Homme et Sports »).
- ✓ L'obtention de contrats internationaux : ONU ; UNICEF-ODEROI ; Commission Européenne ; AMA-WADA
- ✓ La mise en œuvre d'un Master International et un partenariat privilégié avec l'Université Politecnica de Madrid qui aboutit aujourd'hui à des thèses en cotutelle franco-espagnoles (3 en cours), à l'accueil d'un post-doctorant espagnol en 2009/2010 et à l'envoi d'un post-doctorant français en septembre 2011.
- ✓ La chaire internationale occupée par le Pr Dominique Bodin à Madrid ou encore ses fonctions d'expert à l'ONU et au Conseil de l'Europe.

Fait à Rennes le 28 mars 2011

Le Président de l'Université Rennes 2

UNIVERSITE
RENNES 2
LE PRESIDENT



Jean Emile GOMBERT

REPONSE AU RAPPORT AERES SUR LE PROJET D'UNITE VIP&S



VIP&S

UFR APS Rennes 2 - Avenue Charles Tillon - Campus de la Harpe - CS 24414 - 35 044 Rennes Cedex

<http://www.sites.univ-rennes2.fr/violences-identites-politiques-sports/>

Les membres du laboratoire souhaitent remercier le comité de visite pour son expertise et la qualité des remarques fournies. Ils les considèrent comme des indicateurs importants permettant d'améliorer la stratégie scientifique et la gouvernance dans le futur. Le rapport appelle cependant quelques réponses factuelles. Ces dernières seront présentées en tenant compte de l'ordre du rapport et seront regroupées thématiquement.

I. QUALITE SCIENTIFIQUE ET PRODUCTION

A notre connaissance, un seul enseignant-chercheur était non produisant et non deux il y a six mois, ce qui porte le pourcentage de produisant à 92,86 %. Depuis l'évaluation un de ses articles a d'ailleurs été accepté dans une revue classée A3. Par ailleurs, deux points mériteraient, à notre avis, révision :

1. La répartition des articles entre « très bonnes » et « bonnes » revues ACL semble avoir été inversée en notre défaveur (voir tableaux suivants),
2. Les articles parus dans des revues classées « Autres » (A sur les listes AERES des autres sections) ne sont pas pris en compte dans le calcul des « bonnes ou très bonnes » revues.

Revues ACL	Autres classées A en :	A1 Staps	A2 Staps	A3 Staps	Total
Produceants	<ul style="list-style-type: none"> • ISI • Sociologie • Psychologie • Sciences politiques • Etc. 				
Enseignants-chercheurs	22 (58 %)	7 (18,5 %)	4 (10,5 %)	5 (13 %)	38 (100 %)
Doctorants	6 (55 %)	2 (18 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	11 (100 %)
Total	28	9	5	7	49

Publications parues entre le 26 octobre 2010 (date de l'évaluation) et le 15 mars 2011 :

Revues ACL	Autres classées en :	A1 Staps	A2 Staps	A3 Staps	Total
Produceants	<ul style="list-style-type: none"> • ISI • Sociologie • Psychologie • Sciences politiques 				
Enseignants-chercheurs	2 (40 %)	0	0	3 (60 %)	5 (100 %)
Doctorants	4 (80 %)	1 (20 %)	0	0	5 (100 %)
Total	6	1	0	3	10

Ces tableaux mettent également en valeur la production des doctorants ainsi que l'évolution des publications depuis l'évaluation.

II. APPRECIATION SUR LE RAYONNEMENT, L'ATTRACTIVITE DE L'UNITE DE RECHERCHE DANS SON ENVIRONNEMENT

A. Contrats

L'expertise réalisée souligne la « bonne capacité à obtenir des financements externes et à répondre ou susciter des appels d'offres au niveau européen », cependant elle ne met en exergue que 2 contrats sur les 8 obtenus qui, tous, s'inscrivent pleinement dans le cadre des axes du laboratoire alors qu'il est indiqué en page 5 du rapport que les chercheurs doivent « favoriser les contrats de recherche plus clairement liés aux axiomatiques principales de l'équipe ». L'ensemble de ces contrats a donné lieu à des valorisations scientifiques (publications et communications) à l'exception, pour l'instant, du contrat « Lorient » (Cf. tableaux ci-dessous).

Intitulé	Niveau	Montant	Partenaires	Inscription dans les axes de recherches du VIP&S
• ONU-UNICEF « Violence against children »	International	32 000 €	VIP& S uniquement	AXE 1

<ul style="list-style-type: none"> Commission Européenne "Doping in professional sport" 		10 400 €	VIP&S avec M2S Rennes 2 LAEDP Rennes 1 UMR CNRS 8137	AXE 2
<ul style="list-style-type: none"> ANR « Pras-Gevu : Vulnérabilités sociales) PUCA « Climatatisation sécuritaire » FFF « Violence dans le football amateur » IREB 	National	107 600 €	VIP&S avec CRIS Lyon 1	AXE 1 et 2
		71 300 €	VIP&S avec LAS EA 2241	AXE 1
		10 000 €	VIP& S uniquement	AXE 1
		5 000 €	VIP&S avec CRIMSO	AXE 2
<ul style="list-style-type: none"> Ville de Lorient « Redéfinition des politiques publiques » Ville de Lorient « Construction d'un observatoire » 	Régional	26 520 €	VIP&S uniquement	AXE 2
		8 250 €	VIP&S uniquement	AXE 2

Depuis l'évaluation le laboratoire a obtenu trois nouveaux contrats :

<ul style="list-style-type: none"> AMA-WADA « Se doper ou pas » - 3 années – début 01/01/2011 	International	90 000 \$	VIP&S avec UPM Madrid	AXE 1 et 2
<ul style="list-style-type: none"> Cabinet Hamae Conseil « La reconversion des SHN » - 4 mois – début 15/3/2011 	National	23 450 €	VIP&S uniquement	AXE 2
<ul style="list-style-type: none"> IREB « L'alcool chez les jeunes » - 1 année – début 01/02/2011 	National	4 300 €	VIP&S uniquement	AXE 1

B. Visibilité internationale et ressourcement

La volonté d'internationaliser l'équipe a été relevée sans toutefois souligner l'ensemble des actions déjà réalisées (organisation de 2 conférences internationales ; Master International financé par le ministère des Affaires Etrangères ; accueil d'un post-doc étranger durant 1 année ; 1 enseignant chercheur sur une chaire Internationale à Madrid) ou en cours (Structure fédérative internationale déposée).

Ecrire que « cette volonté d'internationaliser contraste sensiblement avec le souhait de favoriser un recrutement local » ne correspond, semble-t-il, ni à la réalité des faits ni à nos intentions. En effet, seuls 28 % des enseignants chercheurs ont été recrutés localement. L'équipe est ouverte au recrutement de chercheurs étrangers de qualité.

III. POINTS A AMELIORER ET RISQUES

Le rapport fait apparaître « une impression de dispersion des objets et des cadres théoriques ». Nous en convenons : cela est consubstantiel au fait que nous constituons un laboratoire pluridisciplinaire. Les cadres théoriques des uns et des autres ne peuvent donc pas être rigoureusement identiques. Cependant, nos objets sont communs et clairement définis au travers de deux ambitions : l'analyse des phénomènes de violences et leurs préventions. Quant aux contrats de recherches en cours (ANR) et en phase de démarrage (AMA-WADA, Reconversion, IREB) ils devraient favoriser le développement d'une réflexion scientifique qui, pour ne pas être uniforme, n'en sera pas moins commune.

En ce qui concerne le développement des publications à l'international nous prenons acte de la remarque et nous nous efforçons déjà d'y pallier à travers notamment le financement de traductions et la collaboration avec des chercheurs étrangers non francophones.

La division des charges d'encadrement et de gestion est bien évidemment soumise dans l'avenir à la création de postes de professeurs et au recrutement d'ingénieurs d'études, administrateurs des contrats. D'ores et déjà 4 enseignants chercheurs sont en cours d'écriture d'HDR qui devraient être soutenues dans l'année à venir. Un plan de recrutement est à l'œuvre et deux nouveaux maîtres de conférences seront recrutés dès le mois de septembre 2011.