

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :

Laboratoire sur l'Innovation et les Vulnérabilités dans le
Sport

L-Vis

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université Claude Bernard Lyon 1 - UCB

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

*Pour le HCERES, en vertu du décret
du 14 novembre 2014¹,*

Didier HOUSSIN, président

Au nom du comité d'experts,

Jean GRIFFET, président du comité

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5 du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014).

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 :	Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le Sport (ex APV)
Acronyme de l'unité :	L-Vis
Label demandé :	Equipe d'accueil
N° actuel :	EA 647
Nom du directeur (en 2014-2015) :	M. Christian COLLET
Nom du porteur de projet (2016-2020) :	M. Bastien SOULE

Membres du comité d'experts

Président : M. Jean GRIFFET, Université Aix-Marseille

Experts : M. Dominique BODIN, Université Rennes 2
M. Björn WALLISER, Université de Lorraine

Délégué scientifique représentant du HCERES :

M^{me} Céline SOUCHAY

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

M. Philippe DUGOURD, Université Lyon 1

M. Nikos KALAMPALIKIS (représentant de l'ED 485 EPIC, Éducation - Psychologie - Information et Communication, Université Lyon 2)

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

L'équipe L-Vis est née de la séparation de deux équipes (Performance motrice, mentale et du matériel (P3M) et Activité Physique & Vulnérabilité (APV), réunies lors du précédent contrat quadriennal dans une entité nommée « Centre de Recherche et d'Innovation sur le Sport » (CRIS). Le CRIS a été créé en 1983. Il occupe les locaux de l'Université Claude Bernard sur le campus de la Doua.

La proposition de structuration, lors du précédent contrat, comportait 3 équipes (Laboratoire psychologie, cognition, intervention ; Sports ; Performance motrice, mentale et du matériel), sept projets et un projet d'interface. La structure de cette unité de recherche, à vocation pluridisciplinaire (biomécanique, ergonomie, physiologie, neurosciences, psychologie, didactique, économie, sociologie et histoire), s'est transformée pour déboucher sur une répartition des membres en deux équipes. Ce sont ces deux équipes qui se scindent dans le projet actuel. Le passage de l'unité CRIS à l'entité L-Vis marque la transition d'une interdisciplinarité large (SDV et SHS) vers une interdisciplinarité intra-SHS.

L'équipe L-Vis a le projet d'intégrer une fédération de recherche intitulée « Centre de Recherche sur l'Innovation et le Sport (CRIS).

Équipe de direction

Les statuts de l'équipe à venir sont ceux qui organisaient la configuration précédente. L'équipe était dirigée par un directeur, M. Christian COLLET et un directeur adjoint élu par l'ensemble des membres du laboratoire. La direction est assistée par un conseil scientifique, composé des responsables d'équipes (chacun aidé par un adjoint) et du président de la commission recherche. Ce conseil est donc constitué de 7 personnes. Le porteur du projet est M. Bastien SOULE.

Nomenclature HCERES

SHS4_4 : STAPS

Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2014	Nombre au 01/01/2016
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	24	25
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	0	
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	
N5 : Autres chercheurs (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	0	
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	0	
TOTAL N1 à N6	28	26

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2014	Nombre au 01/01/2016
Doctorants	15	
Thèses soutenues	24	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1	
Nombre d'HDR soutenues	3	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	8	6

2 • Appréciation sur l'unité

Avis global sur l'unité

L'unité est en restructuration. Le départ des enseignants-chercheurs relevant des sciences de la vie et de la santé réduit l'effectif de moitié. L'entité en projet perd son caractère pluridisciplinaire large (Sciences de la Vie et de la Santé et Sciences Humaines et Sociales) et revendique une pluridisciplinarité intra- Sciences Humaines et Sociales. La diminution des effectifs liée à la baisse de la diversité disciplinaire est accentuée par une conjoncture très défavorable en matière de ressources humaines (départ à la retraite, décès, reprise d'autonomie de personnels affectés à l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE), détachement, concernant 9 professeurs des universités). Dans ce contexte difficile, le projet propose un resserrement thématique. Ses ressources en matière de publications scientifiques dans des revues de rang A sont indéniables, mais inégales. Elles varient selon les thèmes qui fédèrent ce potentiel. Le recrutement d'un professeur et l'agrégation de forces extérieures constituent cependant des atouts pour recréer un état d'équilibre. En matière de contrats et d'ancrage dans l'environnement social, économique et culturel, le départ du principal pourvoyeur de ressources laisse un vide important. Toutefois, les thèmes qui structurent l'unité (vulnérabilités et innovation) sont porteurs ; les personnes qui la composent possèdent des compétences scientifiques confirmées par des publications de bon niveau et le collectif exprime une volonté affirmée de relever ce défi. Au cours du précédent contrat, l'encadrement des thèses se solde par un bilan de publications par les étudiants qui peut être nettement amélioré (parmi les 24 qui ont soutenu, 11 ont publié). La correction de ce déficit doit figurer parmi les objectifs prioritaires de l'équipe.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité recèle des compétences avérées en matière de publication scientifique dans des revues de rang A. La capacité à publier en anglais devrait permettre de cultiver des ambitions de rayonnement scientifique international.

Le resserrement thématique projeté paraît à la fois logique et enraciné dans la réalité socio-économique. Il offre à la diversité des membres de l'équipe, qui représentent des disciplines diverses (psychologie, sociologie, droit, gestion, histoire) de véritables opportunités pour faire converger leurs compétences et marier leurs centres d'intérêts. La restructuration autour de deux thèmes est propice à des ouvertures sur la Région (thème de l'innovation matérielle et sociale) et sur l'université (vulnérabilités et santé).

Points faibles et risques liés au contexte

Suite au départ de plusieurs cadres, l'équipe doit réactiver des réseaux et en construire de nouveaux, pour conquérir son autonomie de financement et actualiser pleinement son potentiel de publication.

Les mécanismes de gestion interne ne sont pas suffisamment formalisés.

Les surfaces de travail dont dispose l'équipe sont insuffisantes.

Le financement des étudiants en thèse ne peut attendre que des solutions ponctuelles du côté de l'université.

Recommandations

Le comité d'experts recommande à l'équipe de :

- hiérarchiser ses priorités ;
- faire coïncider sa gestion interne avec ces priorités ;
- saisir l'opportunité que représente la demande locale de compétences relatives à l'innovation en matière de loisirs sportifs de montagne. Dans ce secteur, l'équipe offre des compétences avérées et elle n'est pas confrontée à une concurrence ;
- saisir l'opportunité d'une conjoncture globale, propre aux sociétés contemporaines très sensibilisées aux questions de vulnérabilités et de santé.