



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

Section des Unités de recherche

Evaluation de l'AERES sur l'unité :  
Laboratoire Adaptations Travail-Individu  
LATI  
sous tutelle des  
établissements et organismes :  
Université Paris Descartes



Novembre 2012



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

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des Unités  
de recherche

*Le Directeur*

**Pierre Glaudes**



# Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2012-2013, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités). Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des six critères définis par l'AERES.

NN (non noté) associé à un critère indique que celui-ci est sans objet pour le cas particulier de cette unité ou de cette équipe.

**Critère 1 - C1** : Production et qualité scientifiques ;

**Critère 2 - C2** : Rayonnement et attractivité académique ;

**Critère 3 - C3** : Interaction avec l'environnement social, économique et culturel ;

**Critère 4 - C4** : Organisation et vie de l'unité (ou de l'équipe) ;

**Critère 5 - C5** : Implication dans la formation par la recherche ;

**Critère 6 - C6** : Stratégie et projet à cinq ans.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport a obtenu les notes suivantes.

- Notation de l'unité : **Laboratoire Adaptations-Travail-Individu**

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



# Rapport d'évaluation

Nom de l'unité : Laboratoire Adaptations-Travail-Individu

Acronyme de l'unité : LATI

Label demandé : EA

N° actuel : EA 4469

Nom du directeur  
(2012-2013) : M. Todd LUBART

Nom du porteur de projet  
(2014-2018) : M. Todd LUBART

## Membres du comité d'experts

Président : M. Jean-Marie CELLIER, E.P.H.E., Toulouse

Experts : M<sup>me</sup> Michèle CARLIER, Aix Marseille Université, Marseille

M<sup>me</sup> Elisabeth DEMONT, Université de Strasbourg (représentante du CNU)

M. Thierry LECERF, Université de Genève, Suisse

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M<sup>me</sup> Annie VINTER

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

M. Arnaud DUCRUIX, vice-Président aux affaires générales et partenariats enseignement supérieur, Université Paris DESCARTES



## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

L'unité a été créée au 1er janvier 2010, en réunissant deux équipes : l'équipe « Compétences, Formation et Innovation » (Responsable : M. Todd LUBART) et l'équipe « Ergonomie, Comportement et interactions » (Responsable : M. Régis MOLLARD). Ainsi, depuis le 1er Janvier 2010, et cela en réponse à la précédente évaluation de l'AERES, le Laboratoire Adaptations-Travail-Individu (LATI) est configuré en une seule équipe reposant sur trois axes principaux de recherche :

Potentiel humain - apprentissages - développement

Créativité et innovation

Compétences et stress

### Équipe de Direction

La direction est assurée par M. Todd LUBART, Professeur à l'Université Paris Descartes.

### Nomenclature AERES

SHS4\_2 Psychologie

### Effectifs de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014	2014-2018 Nombre de produisants du projet
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	13	12	10
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés	0	0	
<b>N3</b> : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	1	1	
<b>N4</b> : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)			
<b>N5</b> : Autres chercheurs des EPST ou EPIC (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	5		
<b>N6</b> : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	2	2	
<b>TOTAL N1 à N6</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

Taux de producteurs	<b>83,33%</b>
---------------------	---------------



<b>Effectifs de l'unité</b>	Nombre au 30/06/2012	Nombre au 01/01/2014
Doctorants	10	
Thèses soutenues	6	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité *	1	
Nombre d'HDR soutenues	1	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	3



## 2 • Appréciation sur l'unité

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le point fort indéniable de cette unité réside dans son positionnement sur la thématique de la créativité et de l'innovation, portée par le directeur de l'unité. Le LATI est le seul laboratoire en France travaillant sur cette problématique, ce qui lui confère une reconnaissance nationale et internationale par ailleurs, étant donnée la rareté des laboratoires impliqués dans cette thématique originale.

Un autre point important est le positionnement sur l'étude des individus à haut potentiel et les recherches en ergonomie. Le lien entre l'enseignement, la recherche, les situations professionnelles et les interactions avec l'environnement social, économique et culturel conduisent l'unité à réaliser et à valoriser des recherches ayant un impact social fort.

Le comité reconnaît la dynamique de l'unité dans la recherche (4 projets ANR obtenus, un projet soutenu par la Fondation de France et des conventions CIFRE) et il considère que l'unité est également en progression sur le plan des publications. Il constate une progression sensible dans le nombre d'articles publiés dans des revues indexées et dans la qualité des supports de publication. Aux articles de revues s'ajoute un nombre important de chapitres d'ouvrage et un livre de psychologie différentielle auquel plusieurs membres de l'unité ont collaboré. Enfin, le comité mentionne l'implication de l'unité dans le développement d'instruments psychologiques (par exemple, mise au point d'un test permettant d'évaluer le potentiel créatif des individus : test EPoC).

### Points à améliorer et risques liés au contexte

Le comité encourage l'unité à poursuivre et à accentuer sa politique de publication en privilégiant les supports internationaux.

### Recommandations

Le comité suggère à l'unité de réduire le nombre de projets de recherche en se concentrant sur ce qui constitue les points forts de l'unité.

Par ailleurs, il considère que l'unité devrait conforter sa politique de publication.



### 3 • Appréciations détaillées

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

Du point de vue de la production scientifique, l'unité formée de 13 enseignants-chercheurs (dont 1 IUF, soit 6,8 ETP) a produit 76 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie sur les 5 dernières années, soit 2,2 articles par an et par ETP. Environ 40% de ces articles sont publiés dans des revues de bonne visibilité internationale. À ceci s'ajoutent 6 autres articles, 1 ouvrage, 25 chapitres d'ouvrage et la publication de 2 tests psychologiques. Cette production est satisfaisante, mais elle est fortement hétérogène entre les membres de l'unité.

L'unité développe des recherches dans 3 axes.

Les recherches de l'axe 1 sur « Potentiel humain - apprentissage - développement » rassemblent l'ensemble des travaux étudiant les potentiels, les capacités, les compétences, les styles d'apprentissage et le potentiel d'apprentissage des individus, le développement de ces dimensions au cours de la vie ainsi que les outils diagnostics favorisant les apprentissages ». Les travaux ont une visée aussi bien fondamentale qu'appliquée, les applications se situant principalement dans les domaines du travail et de l'éducation. L'approche peut être qualifiée de différentielle en ce sens qu'elle s'intéresse tout particulièrement à l'analyse de la variabilité (inter et/ou intra-individuelle).

Douze recherches sont présentées. On peut les regrouper en deux grandes catégories : psychologie du travail, ergonomie d'une part, psychologie du développement chez des populations atypiques (polyhandicapés et hauts potentiels) - plus une recherche centrée sur la psychologie de la santé d'autre part. Sept EC participent à ces recherches. C'est donc un axe dans lequel s'insère plus de la moitié des forces en EC du laboratoire. On note que seules trois recherches sont réalisées avec des collaborations internes, ce qui peut sembler peu si l'on considère que certaines ont des ambitions très larges. Trois autres ont des collaborations externes au laboratoire. Seuls deux doctorants sont intégrés à cet axe et aucun post-doctorant, effectifs qui paraissent faibles et pourraient probablement être améliorés.

Si on regarde le contenu des recherches, on peut en souligner les points forts. D'abord s'intéresser à l'analyse de la variabilité est incontestablement une orientation de recherche prometteuse si on en juge par la prise de conscience de l'importance de cette variabilité au niveau international, aussi bien en psychologie que dans une discipline connexe comme les neurosciences. Ensuite, faire des liens entre recherche fondamentale et recherche appliquée est un défi que les chercheurs en psychologie doivent relever. Le lien entre recherche appliquée et réalisation sur le terrain a effectivement atteint son but dans certaines recherches, comme dans le cas du projet réalisé dans le cadre d'une bourse CIFRE (détection du potentiel et management des compétences). Similairement, les recherches sur les enfants atypiques ont abouti à des documents tels qu'un DVD ou la construction d'outils psychologiques et des formations pour les enseignants de l'éducation nationale. On attend beaucoup des suites de l'étude épidémiologique du risque d'accident du travail où il est montré une relation de type dose-réponse entre la durée cumulée des pauses pendant les horaires de travail et le temps qui s'écoule avant la survenue d'un accident de travail. Certaines recherches ont conduit à des publications soit dans des revues internationales soit dans des ouvrages destinés aux psychologues travaillant auprès des enfants atypiques.

Du côté des points faibles, on regrettera le manque d'ambition des supports des publications, en particulier pour des recherches dont on peut être certain qu'elles intéressent un grand nombre de personnes : c'est le cas des enfants polyhandicapés et des enfants à haut potentiel. Sur ce dernier thème, il y a un écart net entre la hauteur du financement obtenu (450 000 euros sur 5 ans) et la valorisation du travail au niveau des publications internationales (dans la liste de publications, on note 4 articles dans les revues françaises et seulement 3 dans des revues internationales dont deux portent sur la créativité chez les hauts potentiels et donc relèvent probablement des recherches regroupées dans le thème « créativité et innovation »).





Les recherches effectuées dans l'axe 2 « Créativité et innovation » se caractérisent par une approche multivariée de la créativité. Plus précisément, les travaux portent sur les problèmes liés à la mesure de la créativité, ou visent à identifier les facteurs dispositionnels (traits de personnalité, émotions, etc.) et situationnels (influence de la familiarité, famille, école, taille du groupe, etc.) liés aux processus de créativité. Les 8 recherches présentées peuvent être regroupées en 2 catégories : créativité (6 travaux) et innovation (2 études). Sept EC, 3 doctorants, 1 ATER et 1 post-doctorant participent à ces recherches. Sur le plan fondamental, il s'agit d'identifier les mécanismes qui sous-tendent la variabilité interindividuelle et/ou la variabilité intra-individuelle dans le domaine de la créativité et de l'innovation. D'autres travaux ont été réalisés sur les problèmes liés aux déplacements des personnes à handicap sensoriel ou dans le domaine de la psychologie des activités de conception. La pertinence et l'originalité de ces travaux, et plus particulièrement de ceux portant sur la créativité, sont indéniables. L'originalité des travaux réside également dans la perspective de l'application. L'une des préoccupations concerne le problème de la mesure de la créativité, et celui des variations dans les jugements de la créativité. Ceci a conduit des membres de cet axe à développer un test permettant d'évaluer le potentiel créatif des individus (EpoC, 2011). On peut considérer que la cohérence thématique est très satisfaisante.

Les membres appartenant à cet axe de recherche ont publié de nombreux articles durant la période précédente puisqu'on recense une vingtaine d'articles dans des revues reconnues et une dizaine de chapitres d'ouvrages. Quatre des cinq publications les plus importantes publiées par le LATI depuis 2007 portent sur la créativité. Il est important de souligner que tous les membres sont à l'origine de publications, même s'il est évident que le directeur de l'unité y joue une place centrale.

Sous la thématique générale « Santé et sécurité au travail », l'axe 3 regroupe 6 sous-thématiques en lien plus ou moins fort avec le thème général. Le lien est évident pour « Fatigue et sécurité », « Etudes épidémiologiques du risque d'accident de travail » et « Problèmes métaboliques résultant d'horaires de travail prolongés et/ou anormaux ». Il est plus incertain pour les recherches traitant de la pénibilité et du stress. Il est encore plus vague pour l'opération de recherche « Interactions Homme-Homme et Homme-Machine ». Cette dernière a pour ambition de dépasser les limites actuelles de l'analyse de l'activité de pilotage en combinant les actions sur les commandes et les prises d'informations visuelles afin d'en « déduire automatiquement une modélisation de l'activité de l'opérateur ». La solution proposée permet un gain de temps mais apparaît insuffisante pour modéliser « automatiquement » une activité aussi complexe (non prise en compte des actes de langage par exemple). Cette opération constitue une réponse à une demande industrielle mais reste insuffisamment problématisée au plan de la recherche.

Les recherches sur les liens entre fatigue et sécurité et horaires de travail et sécurité apportent des éléments nouveaux pour leur compréhension. L'analyse en termes de stratégies de l'opérateur pour gérer les conséquences de la fatigue est pertinente et apporte de nouvelles connaissances sur l'impact de la fatigue. De même, les recherches épidémiologiques sur le risque d'accident de travail en relation avec les horaires de travail présente des éléments nouveaux permettant d'affiner le modèle mathématique de l'impact des horaires sur la sécurité. Les publications issues de ces travaux sont en nombre et qualité satisfaisantes.

La recherche sur la pénibilité au travail et l'usure professionnelle dans les métiers de service montre que l'appartenance des salariés à des institutions différentes ne favorise pas les coordinations entre opérateurs et les isole ce qui rend difficile une prise en charge collective de la pénibilité (prise en charge des tâches les plus pénibles par les travailleurs jeunes). Ce résultat aurait mérité d'être publié dans des revues de plus grande audience. Il participe à alimenter le débat social sur la pénibilité.

Pour le sous-thème « stress professionnel », l'objectif est de proposer des solutions à la mesure du stress professionnel en contexte de travail. Deux seuils de stress (prévention et dépistage) ont été retenus et une échelle du soutien social professionnel a été construite.

En conclusion, la thématique « Santé et sécurité » répond à la fois à des questionnements scientifiques et à des questions sociétales. Pour certains sous-thèmes, l'équilibre entre les deux est satisfaisant ; pour d'autres, il aurait été nécessaire de rééquilibrer.

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

Il convient de souligner le dynamisme de l'unité dans la recherche et l'obtention de financements. Il doit être porté à leur actif l'obtention de plusieurs contrats financés dont certains par l'ANR.

Un seul thème [la créativité] apparaît vraiment visible tant au plan national qu'international, comme attesté par de nombreuses conférences invitées ainsi que par la mise en place de plusieurs collaborations avec des universités étrangères (par exemple, Danemark, USA, Hong-Kong), dont certaines ont d'ores et déjà donné lieu à des co-publications.



Les chercheurs et les post-doctorants étrangers sont en nombre restreint. Il peut être cependant noté sur la période 2009-2012, 5 professeurs invités et entre 2010-2012, 2 post-doctorants étrangers (en provenance de Turquie et de Grande Bretagne). Au moment de l'évaluation, trois post-doctorants sont intégrés au sein du LATI. Un chercheur étranger accueilli par le laboratoire a une reconnaissance internationale dans son domaine.

Les membres du comité de visite reconnaissent également le dynamisme de l'unité dans les activités d'expertise scientifique. Plusieurs membres du laboratoire participent à l'expertise d'articles pour des revues de premier rang (nationales et internationales) et à l'expertise de projets de recherche (nationaux ou internationaux). Plusieurs d'entre eux sont également membres de comités éditoriaux (de revues nationales ou internationales) et/ou ont été membres de comités scientifiques de congrès (9 entre 2008 et 2012). Sur la période 2008-2012, le laboratoire LATI a organisé ou participé à l'organisation de 9 congrès scientifiques, 4 symposia et 2 workshops.

Plusieurs membres du laboratoire sont membres actifs de plusieurs réseaux, l'un d'entre-eux assure la présidence d'un réseau européen depuis 2008 (European Network of Organizational Psychologists).

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

Le LATI entretient des relations pérennes avec de grands groupes se traduisant par l'obtention de bourses CIFRE (3 dont 2 en cours) et de contrats, ainsi qu'une importante activité d'expertise et/ou de conseil. Il faut signaler aussi l'implication de certains chercheurs dans la production d'outils d'évaluation, activité de plus en plus rare en France, et pourtant essentielle si on veut que les outils utilisés par les psychologues français reposent sur de solides bases psychométriques. Beaucoup de membres du laboratoire diffusent les découvertes du laboratoire par la création d'un site web, des publications dans la presse ou encore par des interventions dans les médias audiovisuels. Les travaux conduits par le LATI et notamment par le groupe « Créativité et innovation » l'amènent à développer ou à renforcer les partenariats académiques et/ou extra-académiques, en France ou à l'étranger : LIMSI, Airbus, RATP, etc.

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

Le LATI a fait le choix de décloisonner l'unité en proposant une structure en axes et non en équipes étanches. Au regard de l'évolution de l'unité depuis 2010, cette organisation est pertinente. L'organisation d'une réunion scientifique mensuelle depuis la création de l'unité est l'occasion d'échanger entre membres du laboratoire. Aucune remarque n'a été formulée par les chercheurs du laboratoire concernant les aspects matériels. Le LATI dispose de boxes expérimentaux en nombre suffisant. Le directeur du laboratoire s'appuie sur un conseil de laboratoire rassemblant les chercheurs statutaires et des représentants des doctorants et post-doctorants. L'ensemble des membres du LATI souligne la bonne ambiance de travail et la qualité des échanges -tant scientifiques qu'humains-. Il faut noter que les doctorants et les post-doctorants de l'unité se sont déclarés satisfaits du fonctionnement du LATI et de leurs conditions de travail (poste de travail, participation aux congrès, etc.). Au-delà d'une insertion professionnelle au sein de l'université, les thématiques de l'unité et ses nombreux contacts avec le monde socio-économique offrent aux doctorants une réelle possibilité d'envisager une insertion professionnelle extra-académique.

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

Le LATI est très mobilisé dans la formation. Il assure, au travers de ses EC, la responsabilité - coordination de 3 spécialités de master : psychologie du travail, économie et psychologie, et ergonomie. Il participe au réseau « Erasmus Mundus - Master on Work, Organizational and Personnel Psychology ». Le LATI accueille un nombre important de stagiaires, notamment au niveau du Master.

Le LATI est une équipe d'accueil de l'Ecole Doctorale « Cognition, Comportement et Conduites Humaines » (ED 261). Depuis le 1er janvier 2010, 6 thèses ont été soutenues (avant le 30 Juin 2012). La durée moyenne d'une thèse est de l'ordre de 4 ans et 4 mois ce qui est une moyenne acceptable au regard de ce qui se passe dans les autres universités en psychologie. Toutefois, il faudrait probablement diminuer cette durée, compte tenu des difficultés financières dans lesquelles les doctorants se trouvent lorsqu'ils sont en quatrième année ou plus. Parmi les étudiants ayant soutenu, un étudiant n'a bénéficié d'aucun financement, un étudiant a bénéficié d'un poste d'ATER, un autre a obtenu une convention CIFRE, et enfin deux autres ont reçu des bourses de leur pays. Ces doctorants ont pour la plupart publié au moins un article, article signé en premier nom (sauf pour l'un d'entre-eux). La situation des nouveaux docteurs est la suivante : 3 sont en post-doc en France, un est sur un poste d'ATER, un a intégré une grande entreprise.



Dix thèses sont en cours. Le nombre d'EC ayant une HDR est de trois. Une HDR a été soutenue dans la période 2010-2012.

Les doctorants et post-doctorants qui ont été interviewés lors de la visite du comité souhaitent tous intégrer l'enseignement supérieur ou la recherche sans profiter, semble-t-il, des opportunités que leur offre le laboratoire de mieux connaître le monde de l'entreprise. Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans.

Les projets proposés sont en très grande majorité le fruit de collaborations entre chercheurs du LATI (EC et doctorants ou post-doctorants), quelques projets reposant sur des collaborations externes. Il s'agit d'une évolution positive par rapport à ce qui se passait antérieurement où trop de projets étaient sous la responsabilité d'une seule personne. Les compétences nécessaires à la réalisation de la plupart des projets sont présentes. De plus, il n'y a pas de prises de risques majeures, ce qui en assure la faisabilité mais peut-être aussi la difficulté de « sortir » des résultats de premier plan d'un projet qui reste ambitieux mais réaliste. Le rapport qui se dessine entre recherche finalisée et recherche fondamentale est satisfaisant. L'analyse SWOT contient pour la plupart des remarques réalistes. En revanche, le comité ne partage pas totalement le point de vue exprimé par le laboratoire sur les thématiques spécifiques du LATI. Si effectivement « créativité et innovation » et « enfants à haut potentiel » sont des thèmes de recherche très peu traités hors de ce laboratoire en France et en Europe, les autres thèmes (psychologie et ergonomie, facteurs psychologiques et usage de technologies) sont beaucoup plus répandus.

Les projets de recherche représentés sous l'intitulé « Potentiel humain - compétences - talents » regroupent 8 propositions centrées d'une part, sur l'étude des compétences professionnelles et leurs développements et d'autre part, sur l'étude du potentiel et des talents en milieu scolaire chez des populations spécifiques. Ces projets s'inscrivent dans la continuité des recherches antérieures (par exemple, analyse des effets de l'empathie clinique chez les médecins ; conceptions d'environnements virtuels) ou proposent de nouvelles pistes de recherche sur des thématiques qui constituent une des spécificités du laboratoire. On assiste aussi à une ouverture vers des thèmes nouveaux : représentation des enfants avec troubles d'apprentissage ; théories implicites de l'intelligence et enfants à haut potentiel ; analyse des styles d'apprentissage chez les enfants à haut potentiel. Cette politique d'élargissement des thématiques est tout à fait intéressante mais est risquée car elle exige une reconversion des chercheurs qui abordent des concepts dont ils ne sont pas spécialistes, comme par exemple dans le cas cité précédemment, des concepts de psychologie sociale. Dans un contexte où il y a urgence à publier dans des supports plus prestigieux des résultats déjà acquis et où les enseignants sont surchargés tant par des tâches administratives que par des tâches d'enseignement, cette stratégie peut s'avérer risquée si elle n'est pas accompagnée par des recrutements de doctorants, de post-docs ou même d'EC et/ou si elle ne s'inscrit pas dans des collaborations pérennes.

Les 14 projets scientifiques proposés sous l'axe « Créativité et innovation » du LATI continuent d'adopter à la fois une perspective fondamentale et appliquée, et visent à identifier les facteurs dispositionnels et situationnels à l'origine des différences interindividuelles et de la variabilité intra-individuelle dans les processus créatifs (approche interactionniste). Ils s'inscrivent ainsi dans la continuité des études précédentes. Bien que ces 14 projets semblent tout à fait réalistes, et ne constituent pas une prise de risque majeure, on peut se demander si certains n'auraient pas dû être regroupés. Plus précisément, les projets sont organisés autour de 4 domaines : (1) la personne créative, (2) le processus créatif, (3) le climat créatif et (4) la production créative. Chacun de ces domaines comporte divers sous-projets (étude de la créativité managériale, étude de la créativité chez l'enfant, etc.), dont certains visent au développement et/ou à l'amélioration d'instruments de mesure (adaptation supplémentaire du test EPoC). La préoccupation de conduire des recherches appliquées se retrouve également dans le choix des études sur la créativité dans la gastronomie, dans les environnements virtuels collaboratifs (second life), dans les entreprises - organisations, dans la publicité, dans la musique. Enfin, divers projets sont planifiés dans le domaine de l'innovation. Il s'agira de développer et d'évaluer un paradigme de cohabitation dans le domaine des environnements virtuels collaboratifs, de développer des solutions innovantes dans le domaine du transport et de la mobilité, ou encore d'identifier les processus impliqués dans les comportements de consommation.

Dans le but de réaliser ce projet, on ne peut que souscrire totalement à la nécessité que d'autres EC obtiennent une HDR, et qu'un recrutement d'un MCF en créativité et innovation et d'un professeur en psychologie différentielle soit effectué.

L'axe « santé et sécurité » présente 14 opérations de recherche impliquant 8 chercheurs statutaires dont certains interviennent dans d'autres thèmes. Si certaines des opérations prévues sont en lien évident avec le thème « santé et sécurité », pour d'autres, le lien est lâche. Il s'agit dans la majorité des cas d'opérations portées par un seul chercheur statutaire du LATI. Les opérations de recherche projetées sont inscrites dans des thématiques de recherche actuelles (risques psychosociaux, résilience, vieillissement au travail...) - et ne constituent par une importante prise de risque. Elles font appel à des collaborations nationales ou pour l'une d'entre-elles internationale. Les recherches finalisées sont en plus grand nombre que les recherches plus fondamentales.



## 4 ● Déroulement de la visite

Date de la visite : 13 novembre 2012

Début : 9h15

Fin : 18h00

Lieu de la visite :

Laboratoire Adaptations Travail-Individu  
Université Paris Descartes  
Avenue Edouard Vaillant  
Boulogne

Déroulement ou programme de visite :

9h15 - 9h30	Accueil
9h30 - 10h00	Présentation du bilan de l'unité par la direction (politique générale) 15' de présentation au total, 15' de questions
10h00 - 11h00	Présentation des bilans scientifiques selon les thématiques Présentation pendant 30', suivie de 30' de questions.
11h00 - 11h30	Présentation du projet de l'unité par la direction (politique générale) 15' de présentation au total, 15' de questions
11h30 - 12h20	Présentation des projets scientifiques selon les thématiques Présentation pendant 20', suivie de 20' de questions.
12h20 - 14h00	Pause repas plateaux
14h00 - 14h30	Entretien avec les représentants des doctorants et post-doctorants à huis clos
14h30 - 15h00	Rencontre avec le représentant de la tutelle à huis clos
15h00 - 18h00	Réunion du comité de visite à huis clos : préparation de la première version du rapport.



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

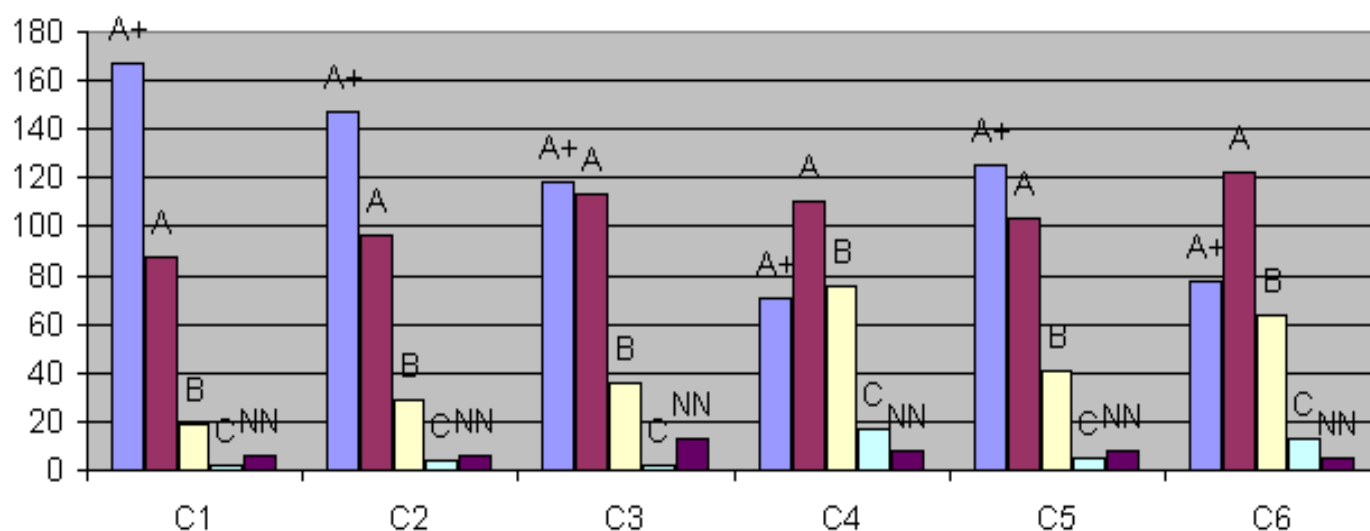
### Notes

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	167	147	118	71	125	78
A	88	96	113	110	103	122
B	19	29	36	76	41	64
C	2	4	2	17	5	13
Non Noté	6	6	13	8	8	5

### Pourcentages

Critères	C1 Qualité scientifique et production	C2 Rayonnement et attractivité académiques	C3 Relations avec l'environnement social, économique et culturel	C4 Organisation et vie de l'entité	C5 Implication dans la formation par la recherche	C6 Stratégie et projet à cinq ans
A+	59%	52%	42%	25%	44%	28%
A	31%	34%	40%	39%	37%	43%
B	7%	10%	13%	27%	15%	23%
C	1%	1%	1%	6%	2%	5%
Non Noté	2%	2%	5%	3%	3%	2%

Domaine SHS - Répartition des notes par critère





## 6 • Observations générales des tutelles

Vice Président du Conseil Scientifique

Paris le 02.04.2013

Vos ref : S2PUR140006545 –  
Laboratoire Adaptations travail  
Individu - 0751721N

Monsieur Pierre GLAUDES  
Directeur de la section des unités de recherche  
Agence d'Évaluation de la Recherche et de  
l'Enseignement Supérieur  
20, rue Vivienne  
75002 PARIS

Monsieur le Directeur

Je vous adresse mes remerciements pour la qualité du rapport d'évaluation fourni à l'issue de la visite du comité d'expertise concernant l'unité « Laboratoire Adaptations-Travail-Individu »

De même que le Directeur de l'unité, Todd LUBART, le Président et moi-même n'avons aucune remarque particulière à apporter.

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

Le Vice Président du Conseil Scientifique



Stefano Marullo, DM, DesSci