

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
ERPHAN — Équipe de recherche paramédicale  
sur le handicap neuromoteur

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025**  
VAGUE E



Au nom du comité d'experts :

Carole Vuillerot, présidente

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Présidente :**

Pr Carole Vuillerot, Université Lyon 1, Lyon

**Experts :**

Mme Cynthia Gagnon, Université de Sherbrooke, Canada

Mme Peggy Gatignol, Sorbonne Universités, Saint Maximin

M. Thierry Lejeune, Cliniques universitaires Saint-Luc/Université catholique de Louvain Belgique, Belgique

Mme Carole Vuillerot, Hospices Civils de Lyon — CHU Lyon, Lyon

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Cyrille Colin

## REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Représentants Université Versailles Saint-Quentin : Isabelle Homont

Représentants UFR Simone Veil : Caroline Besson et Loïc Josserand

Représentants APHP (GHU) : Christophe Kassel, Lavollee Mauny et Ludovic Bayle

Représentants APHP (DRCI) : Erik Domain

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Équipe de Recherche Paramédicale sur le Handicap Neuromoteur
- Acronyme : ERPHAN
- Label et numéro : UR20201
- Composition de l'équipe de direction : M. Samuel POUPLIN (Directeur) et Mme Céline Bonnyaud (Co-directrice)

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SVE Sciences du vivant et environnement  
SVE7 Prévention, diagnostic et traitement des maladies humaines

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Motricité — Ventilation — Sciences de l'occupation et participation sociale — Douleur et Modulation — Déformation du pied neuro-orthopédique — Simulation et Apprentissage — Positionnement au Fauteuil roulant — Compensation technologique du handicap

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité de Recherche ERPHAN est située à l'Hôpital Raymond Poincaré à Garches. Lors du dernier plan quinquennal (2020-2025), Monsieur Pouplin et Madame Bonnyaud ont proposé la création de la première Équipe d'Accueil (EA) paramédicale française regroupant des paramédicaux docteurs en Sciences. Cela a permis de rassembler les chercheurs de différents champs disciplinaires, engagés dans la recherche autour de la personne atteinte de pathologie neuromotrice. Sous l'impulsion de l'UFR santé de l'Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines, l'unité ERPHAN a pu être créée en 2020 avec initialement cinq thématiques de recherche : l'ergothérapie, la kinésithérapie, la podologie, les sciences infirmières et la santé publique. À partir de 2023, l'organisation de l'unité a été modifiée pour permettre une actualisation des thématiques de recherche non centrées sur les champs disciplinaires.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'unité ERPHAN bénéficie d'un environnement hôpital-université-laboratoire-instituts de formation riche en particulier du fait de son implantation à Garches avec une proximité des plateaux techniques et des cohortes de patients.

La constitution d'un département universitaire en Rééducation Réadaptation (DU2R) à l'UFR Santé de l'UVSQ montre le dynamisme local pour l'universitarisation des professionnels paramédicaux.

L'unité ERPHAN travaille en collaboration avec l'unité de recherche clinique du GHU Paris-Saclay (APHP). Par ailleurs, les liens avec l'université, les instituts de formation (en kinésithérapie et ergothérapie) et l'école doctorale 566 de Paris-Saclay permettent aux étudiants et professionnels de s'inscrire dans une activité/un cursus de recherche.

## EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	2
Maitres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>2</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	8
Personnels d'appui non permanents	1
Postdoctorants	1
Doctorants	4
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>14</b>
<b>Total personnels</b>	<b>16</b>

## RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2023. Les employeurs non-tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
UVSQ	2	0	0
Autres	0	0	0
<b>Total personnels</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## AVIS GLOBAL

Le comité atteste que l'équipe ERPHAN est à ce jour un laboratoire d'accueil à visée nationale regroupant une équipe jeune, bienveillante et motivée, mais, qui demeure fragile économiquement et statutairement. Elle devra se renforcer sur de réels supports tant en personnels techniques qu'en personnels administratifs. L'appréciation des PAR et des étudiants est bien souvent limitée et il pourrait être judicieux d'intégrer leur regard dans les différents comités d'amélioration et de mentorat. Il conviendrait de faciliter le dialogue entre les différentes thématiques afin d'homogénéiser les pratiques de pilotage.

À l'heure actuelle, les membres de l'équipe doivent envisager de développer leurs spécificités et leurs synergies en renforçant leur potentiel d'affichage et leur adossement à la recherche. L'environnement régional, scientifique, clinique et peut-être industriel de premier plan, devra contribuer à cet objectif.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

## A — PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Sans objet : première évaluation

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

### DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

#### Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'unité ERPHAN évolue dans un environnement hospitalo-universitaire. Son profil est un ensemble cohérent, homogène dans sa structure, complémentaire dans ses thématiques de recherche et en adéquation avec les besoins des étudiants, et les projets de doctorat. L'adossement à la recherche se veut solide, regroupant médicaux et paramédicaux avec un engagement d'une publication par chercheur et par an. L'accompagnement des étudiants est mis en avant depuis la formation initiale de paramédicaux au sein de l'UFR Santé jusqu'à leur encadrement doctoral, leitmotiv de cette unité.

#### Appréciation sur les ressources de l'unité

L'accent est mis sur un environnement très favorisant alliant l'accès à des moyens/ressources hospitalo-universitaires. Un financement universitaire a été obtenu pour l'achat de matériel et la sollicitation du réseau interbibliothèque universitaire pour les publications a été validée. On s'étonne alors que la direction de cette unité ne soit pas universitaire.

#### Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

La politique partenariale qui prévalait dans l'équipe est poursuivie dans un projet de rapprochement des différents acteurs : université, APHP et associations. Le contexte environnemental de l'unité met en avant la recherche clinique appliquée avec une rigueur depuis la parité de la direction/codirection, une charte de bonnes pratiques scientifiques et éthiques prenant en compte le développement durable. La dimension internationale est annoncée, mais peu d'informations sont relayées. Outre le financement universitaire, les réponses aux appels à projets sont mentionnées tout comme un conventionnement avec l'APHP.

*1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

1. Un environnement socio-économique favorable avec des partenariats en développement
2. Enseignements cohérents et pertinents par rapport aux objectifs professionnels visés permettant la construction de parcours personnalisés répondant aux parcours L-M-D

#### Points faibles et risques liés au contexte

1. Équipes pédagogiques peu diversifiées au sein des formations paramédicales (sous représentativité des professionnels paramédicaux à visée cognitive)
2. Techniques de pédagogie innovante encore trop peu développées

*2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.*

Points forts et possibilités liées au contexte

1. Lisibilité de la filière Recherche avec possibilité d'échanges internationaux

Points faibles et risques liés au contexte

1. Un point de vigilance est souligné avec la recherche de financements afin de pouvoir obtenir et pérenniser des ressources humaines.
2. Le comité encourage l'équipe à :
  - 2.1. Diversifier ses échanges internationaux, car ils demeurent peu développés.
  - 2.2. Mieux définir les missions et thématiques de recherche entre sites géographiques.

*3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.*

Points forts et possibilités liées au contexte

1. L'universitarisation des professions paramédicales

Points faibles et risques liés au contexte

1. Le pilotage de l'unité avec deux membres titulaires d'HDR demeure non universitaire. Des précisions sur ces aspects seraient nécessaires afin de permettre la construction de parcours personnalisés surtout avec la création des sections 90, 91 et 92.
2. Il serait nécessaire également de réfléchir à l'orientation des doctorants en fin de cursus.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Par essence, la réadaptation est un travail interdisciplinaire. Il est donc essentiel que la recherche en réadaptation soit également interdisciplinaire. L'équipe bénéficie d'un contexte politique favorable avec l'universitarisation des professions paramédicales.

Cette équipe bénéficie d'un riche environnement médical et universitaire, géographiquement relativement proche. Ceci est un facteur essentiel pour les activités académiques cliniques.

Le fait que l'unité accueillera bientôt plusieurs nouveaux membres, dont des leaders d'opinion dans leur domaine, témoigne de son attractivité.

*1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*

*2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*

*3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*

*4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

**1. L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche**

L'équipe ERPHAN dispose d'un très beau rayonnement scientifique, compte tenu de sa création relativement récente. Ce rayonnement scientifique comprend des communications scientifiques écrites et orales, la participation aux sociétés savantes et commissions scientifiques, et l'implication dans des revues scientifiques. Il est à souligner que les membres de l'équipe s'impliquent dans les différentes formes de communications scientifiques : classiques (publications et congrès) et nouveaux médias (e-learning et webinaires).

Le fait que l'équipe accueillera bientôt plusieurs nouveaux membres témoigne de son attractivité. Certains de ces nouveaux membres sont des experts internationalement reconnus, leaders d'opinion dans leur domaine. Ceci devrait lui permettre de poursuivre le développement de ses collaborations au niveau européen.

**2. L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels**

Dans son rapport, l'équipe de recherche ERPHAN décrit une politique d'accompagnement de ses différents membres, quel que soit leur niveau de formation, de l'étudiant au doctorant. Cet accompagnement apparaît bienveillant et proactif. Il s'étend des aspects pratiques de la vie de l'unité (locaux, administration, etc.), à l'encadrement scientifique. Les feedbacks des différents membres, reçus lors des rencontres du 13 janvier, à propos de cet encadrement, sont positifs. Les chercheurs expliquent disposer d'un espace de développement favorable et bénéficier d'un encadrement adéquat et disponible. La variété des profils est rapportée comme bénéfique, comme les échanges entre doctorants.

**3. L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs**

L'équipe ERPHAN rapporte l'obtention de plusieurs financements au cours des cinq dernières années. Pour évaluer ses succès à des appels compétitifs, il serait intéressant de connaître le taux de succès (nombre de projets financés par rapport au nombre de projets soumis). Les montants financiers obtenus seraient relativement limités, ce qui est compréhensible étant donné le domaine de recherche et l'historique de cette unité de recherche.

**4. L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques**

L'équipe de recherche dispose de différents équipements dont la variété reflète les différents sujets de recherche. En particulier, elle dispose de nouvelles technologies, thème particulièrement d'actualité en neuro-rééducation.

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

**1. L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche**

Jusqu'à présent, les collaborations scientifiques sont essentiellement au niveau national. Il est souhaitable de poursuivre le développement de collaborations internationales.

**2. L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels**

Impliquer des académiques — cliniques en recherche (et en enseignement) présente de nombreux avantages. Citons, par exemple, l'aspect pragmatique des recherches, proches des besoins des personnes réadaptées et des rééducateurs. Mais très souvent, les académiques — cliniques partagent leur temps entre la clinique et les activités académiques (enseignement et recherche). Et le contexte actuel, entre autres, financier, induit parfois la prédominance de la clinique sur l'académique. Comment l'équipe gère-t-elle cette difficulté ?

De bonnes relations entre les hiérarchies cliniques et académiques sont utiles et nécessaires. Il serait souhaitable que certains membres de l'équipe soient des académiques à temps plein.

Le rythme des réunions des chercheurs de cette unité a été discuté lors de la visite. Ces réunions seraient organisées à la demande, à un rythme mensuel à trimestriel. Il serait peut-être intéressant d'organiser plus régulièrement des réunions des membres de l'unité de recherche, favorisant les échanges formels et informels.

### 3. L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs

Comme mentionné dans le rapport, il serait utile de déployer les activités de l'unité au niveau international. Pour franchir la prochaine étape de développement, pouvoir compter sur des postdoctorants serait le bienvenu.

### 4. L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques

L'unité ne dispose pas de personnel administratif ou technique. Ceci implique que les chercheurs doivent assumer ces différentes tâches, potentiellement au détriment d'autres activités. Il serait intéressant d'explorer les possibilités d'engager du personnel administratif et technique. Un logisticien de recherche serait particulièrement utile pour gérer les différentes technologies.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

### Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique démontre un excellent niveau de productivité. Chaque thématique présente un nombre important de publications et souvent dans un contexte interdisciplinaire. Les chercheurs présentent entre 3 et 37 publications dans la période d'évaluation avec une médiane à neuf, ce qui représente une excellente production scientifique dans un contexte alliant pratique clinique et activités scientifiques. La participation de la majorité des membres à des journaux professionnels est importante pour le transfert des connaissances à la pratique clinique.

Pour l'aspect communication scientifique, la majorité des membres ont participé à des activités de communication orale dans des congrès en France. Quelques-uns ont présenté dans des congrès internationaux.

On dénombre neuf participations en lien avec la production de recommandations et de guides de pratique clinique. La participation à ce type de travaux démontre la pertinence et la reconnaissance des membres de l'unité EPHAN. Onze chercheurs participent à des activités d'enseignement.

*1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.*

*2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.*

*3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

1. La production scientifique démontre des critères de qualité notamment par la qualité des revues dans les domaines de recherche.
2. La production scientifique présente des publications sur des thématiques émergentes comme le positionnement au fauteuil roulant ou la prise en charge ventilatoire en contexte de réanimation. La production scientifique s'intéresse aux domaines de la réadaptation, encore trop peu investigués en recherche, avec la nécessité d'apporter à la communauté internationale des données probantes et scientifiquement robustes.
3. La production scientifique de l'équipe respecte les principes de l'intégrité scientifique. De plus, les échanges avec les étudiants ont démontré un bon accompagnement à la publication.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

1. La production scientifique s'adresse peu aux thématiques relayées par les personnes atteintes et leur famille malgré la pertinence de plusieurs sujets pour ce public. Une meilleure ouverture vers des approches qualitatives en SHS pourrait permettre le développement de travaux ciblés sur les besoins des patients/familles.

2. Le principe de science ouverte est peu discuté par l'équipe et il a été difficile de voir le nombre de publications en libre accès. De plus, lorsque cela est pertinent, est-ce que les bases de données sont accessibles par d'autres chercheurs ?
3. Le plan de diffusion n'est pas lié à un cadre formel d'application des connaissances qui permettrait une meilleure planification des différentes activités

## DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

### Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

L'unité ERPHAN a développé des collaborations avec le monde industriel (2 start-up Kinvent et Taxisense) essentiellement dans le cadre de financement de personnel de recherche. Ces collaborations ont permis le co-développement de dispositifs, mais également leurs validations chez les patients. Des liens avec les associations de patients sont également cités témoignant de l'ouverture de l'équipe vers les approches de type partenariat patient (financement de doctorant).

L'équipe a mis en œuvre différentes actions à destination du grand public pour diffuser les résultats de ses recherches et tenter de vulgariser leurs travaux par l'intermédiaire d'e-learning, podcasts, webinaires. Les membres de l'équipe semblent encouragés à partager leurs connaissances avec le grand public dans le respect des règles éthiques et déontologiques.

*1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique.*

*2/ L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*

*3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

1. Liens avec les industriels pour le codéveloppement et la validation de dispositifs
2. Collaboration avec le milieu associatif montrant l'orientation de l'équipe vers le partenariat patient en recherche

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

1. Les relations de l'équipe avec le monde socio-économique sont en retrait. Dans la période évaluée, des contrats de partenariat effectif avec le milieu associatif/patient sont listés, mais ne concernent que le financement de personnel de recherche et mériteraient d'être enrichis.
2. Manque de valorisation (brevet ?)
3. Peu d'interventions à visée du grand public en particulier des plus jeunes (intervention en milieu scolaire, participation à la fête de la science, etc.)

## ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'unité ERPHAN est une unité pluri équipes qui comprend deux sites (Paris et Le Havre) au sein desquels des doctorants mènent des travaux grâce à des financements obtenus.

L'unité ERPHAN bénéficie de co-tutelles — financement et locaux APHP (site Garches Raymond Poincaré) — et dotations universitaires. Le site Le Havre semble totalement autonome financièrement à travers le groupe hospitalier où les membres sont titulaires. Par ailleurs, des dotations universitaires ont été obtenues, mais aucun poste administratif à proprement parler n'est existant.

Cette unité comprend trois axes thématiques à savoir : Motricité, Ventilation et Sciences occupationnelles. Les objectifs de l'unité sont concrets et visent à mieux caractériser les interactions entre motricité, adaptation thérapeutique et appareil respiratoire chez l'homme sain et chez les patients atteints de diverses pathologies. Les ressources de l'unité demeurent fragiles. Certes, la présence de membres dans l'environnement local (médecins, rééducateurs), national et international (partenariat et co-encadrement postdoctoral avec une équipe canadienne) est relevée, mais l'unité s'appuie surtout sur des co-financements et des réponses à appels à projets.

Quant à l'organisation de l'unité, cette dernière est également fragile avec des réunions de laboratoires environ toutes les six semaines ou lors de rencontres en congrès. Par ailleurs, il n'existe pas de personnels de statut PAR, il s'agit davantage de professionnels formés à l'évaluation clinique reprenant ce « statut » sur des mi-temps cliniques ou des vacances financées.

Les règles de gestion des ressources humaines et de conditions de travail du personnel et des actions de développement durable ne sont pas clairement explicitées.

Le comité a, cependant, noté plusieurs points à améliorer dans l'organisation de l'unité comme la mise en place d'un conseil stratégique, d'un règlement intérieur, d'un plan de gestion des données et d'une communication en interne des résultats et des projets scientifiques plus réguliers et surtout des statuts d'enseignants-chercheurs titulaires pour les directeurs du laboratoire.

La reconnaissance nationale de l'équipe est attestée par la participation de plusieurs membres en tant que premiers auteurs de textes de recommandations pour la pratique clinique.

## RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

### *Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité*

Le comité encourage l'unité à s'autonomiser, car leurs ressources demeurent fragiles. Certes, la présence de membres dans l'environnement local (médecins, rééducateurs), national et international (partenariat et co-encadrement postdoctoral avec une équipe canadienne) est relevée, mais l'unité s'appuie essentiellement sur des co-financements et réponses à appels à projets.

Quant à l'organisation de l'unité, cette dernière est également très fragile avec des réunions de laboratoires environ toutes les six semaines ou lors de rencontres en congrès et donc peu matérialisées. Par ailleurs, il n'existe pas de personnels de statuts PAR, il s'agit davantage de professionnels formés à l'évaluation clinique reprenant ce « statut » sur des mi-temps cliniques ou des vacances financées. Les directeurs sont également en situation professionnelle non pérenne et non universitaire, une recommandation forte de cette évaluation serait d'œuvrer vers des postes titulaires pour la direction de l'unité.

### *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

Sur le plan de son attractivité, le comité émet les recommandations suivantes.

Poursuivre le développement de ses relations et collaborations internationales. Développer des relations permettant de s'intégrer dans des équipes soumettant des projets aux appels de financement internationaux.

Poursuivre l'accueil d'académique clinique, en veillant au respect du temps consacré aux différentes missions.

Étudier les possibilités d'intégrer un académique à temps plein, se partageant entre la recherche et l'enseignement. Cette personne, sans mission clinique, assurerait une présence constante au sein de l'unité pour les différents chercheurs. Dans le même ordre d'idée, accueillir des postdoctorants à temps plein serait bénéfique.

Réfléchir à l'intérêt d'organiser des réunions des équipes de recherche plus régulières, tant pour l'organisation et l'animation de l'équipe, que pour la gestion des différents projets de recherche. L'interdisciplinarité de l'équipe permettrait de stimuler les partages de compétences.

Explorer les pistes d'engagement de personnel administratif, pour dégager les enseignants et chercheurs des tâches administratives.

Explorer les pistes d'engagement de personnel technique (logisticien de recherche) pour assurer la maintenance de leurs équipements et leur utilisation optimale par les chercheurs.

### *Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique*

Le comité encourage l'équipe à regrouper leurs travaux selon les thématiques et non en fonction de chaque auteur. De plus, il serait intéressant de souligner plus clairement les étudiants associés à chaque publication.

Le comité encourage l'équipe à poursuivre le travail autour de l'interdisciplinarité dans l'équipe, mais aussi dans les thématiques qui semblent plus hermétiques.

Dans le contexte de reconnaissance internationale, il serait intéressant d'intégrer des chercheurs associés ou des collaborateurs internationaux dans les appels à projets pour permettre des publications avec des partenaires internationaux pour mieux faire connaître les travaux et soutenir leur applicabilité dans d'autres contextes.

### *Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société*

Le comité encourage l'équipe à développer un partenariat plus riche avec les associations de patients et les patients partenaires. Ainsi l'implication des patients dans la démarche complète de recherche, de l'idée à la mise en œuvre des études, serait un axe fort à développer pour cette équipe compte tenu des thématiques de recherche.

La proximité de l'équipe avec des services cliniques est un point fort de l'équipe, le comité encourage l'équipe à développer des projets de recherches collaboratifs transdisciplinaires avec les équipes médicales et d'autres champs disciplinaires.

Le comité encourage ainsi l'équipe à développer un axe transversal visant à se rapprocher du monde non académique et favoriser à la fois la diffusion des études, mais également la co-construction de projets significatifs pour les personnes en situation de handicap.

Le comité encourage les collaborations avec le monde industriel par l'intermédiaire de contrats CIFRE permettant une co-construction effective des projets de recherche

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 13 janvier 2025 14 h

**Fin :** 13 janvier 2025 17 h

**Entretiens réalisés : en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

**Directeur :** Samuel Pouplin

**Directeur Adjoint :** Céline Bonnyaud

**Conseiller scientifique HCÉRES : Pr Cyrille COLIN**

**Tutelles :** Université Versailles Saint-Quentin

**Lundi 13 janvier 2025**

**13 : 00-13 : 10 Règlement intérieur du Hcéres par C. COLIN (5 mn)**

**Présentation du Comité par son président (5 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/93097528215?pwd=jsHJFO3TVXCZjN2rAZBCgTjC2aaJ.1>

**Séance publique (tous les membres de l'unité)**

**13 h 10 - 14 h Présentation scientifique et administrative de l'unité (50 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/93097528215?pwd=jsHJFO3TVXCZjN2rAZBCgTjC2aaJ.1>

**Bilan de l'unité (20 min) :**

*Bilan général et considérations des précédentes remarques Hcéres 2019.*

Samuel Pouplin et Céline Bonnyaud

*Illustrations de projet :*

· 1 thématique motricité locomotion (Théo Maulet) 180 s

· 1 thématique ventilation (Yann Combret) 180 s

· 1 thématique positionnement (Élise Dupitier) 180 s

**Perspectives de l'unité (10 min) :** Samuel Pouplin et Céline Bonnyaud

**Discussion (20 min)** avec Samuel Pouplin et Céline Bonnyaud

**Séance publique (tous les membres de l'unité)**

**14 : 00-15 : 30 Rencontre des experts du comité**

**14 h - 14 h 30 Rencontre avec les PAR (30 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/94706911582?pwd=atU2zb1FKqroNwrbPxWEoIEZq8Hkbb.1>

Laurène Billy, Adrien Lami, Maxence Blard

**En l'absence de tout personnel d'encadrement (directeur, chefs d'équipe)**

**14 h 30 - 15 h Rencontre avec les chercheurs (30 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/95799403780?pwd=dAnhblPjqXnd2r13YdW3iOlx4rhKh.1>

Yann Combret, Guillaume Prieur, Nicolas Biard, Fabien Dubois, Stéphanie Pierre, Thomas Osinski, Laure Combourieu, Nicolas Roche, Djamel Bensmail, Jonathan Levy, Céleste Rousseau

**En l'absence de tout personnel d'encadrement (directeur, chefs d'équipe)**

**15 h - 15 h 30 Rencontre avec les postdoctorants et les étudiants (30 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/95201150862?pwd=rmb6BzB43GFdk2jbMa6KaKQJvrEJS0.1>

**Théo Vancanneyt, Margaux Machefert, Juliette Trzaskus, Élodie Louvion, Jeanne Ferron, Maud Tremblay, Anne Laurence Morel, Théo Maulet, Cédric Blouin, Elise Dupitier, Soizic Riegel, Romain Genet**

**En l'absence de tout personnel d'encadrement (directeur, chefs d'équipe)**

**15 h 30 - 15 h 45 Pause (15 mn)**

**15 h 45 - 16 h 30 Rencontre collective avec les représentants des établissements (45 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/91489084307?pwd=nPkqLAd5zO1BSsNMblhOXBL5wCaZYb.1>

**Représentants Université Versailles Saint-Quentin : Isabelle Homont**

**Représentants UFR Simone Veil : Caroline Besson ou Loïc Josserand**

**Représentants APHP (GHU) : Christophe Kassel, Lavollee Mauny ou Ludovic Bayle**

**Représentants APHP (DRCI) : Erik Domain ou Diane Martinez**

**Réunion à huis clos**

**16 h 30 - 17 h Rencontre avec le directeur et les chefs d'équipe de l'unité (15 mn)**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/91385708051?pwd=vsAKJdJ28vPQmbb4FFOroR1CUJYbku.1>

**Réunion à huis clos**

**17 : 00-17 : 30 Débriefings du comité**

**Lien Visio :** <https://uvsq-fr.zoom.us/j/96273361450?pwd=iXC9ymApecb67hmZWL0kiFW1HPDpP0.1>

**Réunion à huis clos**

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'Université de  
Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

A

Monsieur Stéphane Le Boulter,  
Président  
Haut Conseil de l'évaluation de la  
recherche et de l'enseignement  
supérieur  
2 rue Albert Einstein - 75013 PARIS

A Versailles,  
Le mardi 18/03/2025

Ref. DER-PUR260024904 - ERPHAN - Équipe de recherche paramédicale sur le handicap neuromoteur

**Objet** : Evaluation des unités de recherche – Volet Observation de portée générale

Monsieur le Président,

Nous avons pris connaissance avec le plus grand intérêt du rapport de l'HCERES concernant la demande de renouvellement de l'Unité de Recherche (UR 20201), dénommée « Équipe de recherche paramédicale sur le handicap neuromoteur (ERPHAN) », portée par M. Samuel Pouplin et Mme Céline Bonnyaud.

Nous remercions l'HCERES et le comité pour l'efficacité et la qualité de leur travail d'analyse et pour leurs recommandations constructives que le directeur d'unité et son équipe ne manqueront pas de mettre en œuvre avec le soutien de l'Université pour la période quinquennale 2026-2030.

La direction du Laboratoire ainsi que ses membres remercient également le comité pour l'évaluation très positive ainsi que pour les conseils apportés afin d'encourager le développement de l'unité aux vues des spécificités.

Nous vous adressons ci-joint les observations et commentaires du porteur de ce projet formulés au regard du rapport de l'HCERES.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'expression de nos cordiales salutations.

  
Professeur Loïc Jossier  
Président de l'UVSQ  
Président

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des universités et des écoles  
Évaluation des unités de recherche  
Évaluation des formations  
Évaluation des organismes nationaux de recherche  
Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière  
75002 Paris, France  
+33 1 89 97 44 00

