

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
PSYCHO - Laboratoire de psychologie

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Université de Franche-Comté - UFC

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023**  
VAGUE C



Au nom du comité d'experts<sup>1</sup> :

Jacques PY, Président comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5).

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

<b>Président(e) :</b>	M. Jacques Py Université Toulouse 2 - Jean Jaurès - UT2J
<b>Expert(e)s :</b>	M. Daniel Gilibert Université Paul-Valéry Montpellier 3 Mme Laure Laure Razon Université de Strasbourg M. Brunel Lionel Université Paul-Valéry Montpellier 3 (représentant du CNU)

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Laboratoire de psychologie
- Acronyme : PSYCHO
- Label et numéro : UR3188
- Composition de l'équipe de direction : Florent Lheureux (directeur) et Magalie Bonnet (directrice adjointe)

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Laboratoire de Psychologie (ex. EA 3188) est une unité de recherche (UR) regroupant principalement des chercheurs en psychologie (16e section du CNU) et à titre complémentaire, des chercheurs émargeant en Sciences de l'éducation et de la formation (70e section du CNU).

Pour la période 2016-2021, le laboratoire a organisé ses activités et recherches en trois axes.

L'axe 1 — « Travail, santé, professionnalisation » porte plus particulièrement sur l'interface travail santé avec des recherches sur le burnout (ou épuisement professionnel), les stressés professionnels et les facteurs modérant leur impact (comme la dissonance émotionnelle). Un volet des recherches de cet axe concerne la prévention des risques psychosociaux (RPS), notamment dans le milieu de l'éducation et dans le secteur médico-social.

L'axe 2 — « Dynamique de la cognition : expertise, vieillissement, mémoire et émotions » est mobilisé sur des travaux de psychologie cognitive et de neuropsychologie, à propos du lien entre expertise et perception visuelle, mais aussi entre régulation émotionnelle et processus attentionnels dans le vieillissement, ou encore entre émotion et processus cognitifs impliqués dans la perception et la mémorisation. Enfin, la question de l'apprentissage du jeune enfant est également étudiée au sein de cet axe.

L'axe 3 — « intersubjectivité et corporéité, groupe et famille » s'intéresse d'une part au lien entre image du corps et enveloppe psychique, et d'autre part aux processus intersubjectifs et groupaux, avec une certaine centration sur la famille en tant que groupe. Une des spécificités des travaux développés dans cet axe concerne les méthodes de diagnostic psychopathologique.

L'organisation des axes de recherche de l'équipe repose donc sur les trois grands champs disciplinaires de la psychologie : sociale-travail, cognitive, clinique.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Laboratoire de Psychologie de l'Université de Franche-Comté a été créé en 1998, il y a 25 ans. Il a été reconnu comme équipe d'accueil (EA) en 2000. L'unité de recherche est située depuis sa création à Besançon, rattachée à l'Unité de formation et de recherche (UFR) des sciences du langage, de l'homme et de la société (UFR SLHS). Les trois quarts des membres de l'UR enseignent au sein de l'UFR SLHS, un quart ayant un rattachement pédagogique différent : à l'Institut Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE) sur des sites variés (Besançon, Vesoul, Belfort, Lons-le-Saunier) ou dans un Institut Universitaire de Technologies (IUT de Belfort, Montbéliard, Besançon, Vesoul).

Depuis 2012, le laboratoire occupe des locaux sur le site de l'Arsenal. Ces locaux sont actuellement en travaux de rénovation majeure ; le laboratoire occupe donc temporairement des locaux préfabriqués sur le site Canot. La livraison du bâtiment rénové est prévue pour 2025.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le Laboratoire est impliqué dans plusieurs structures qui appartiennent au paysage scientifique de la région Bourgogne-Franche-Comté. Il est impliqué dans les pôles de la Maison des Sciences de l'Homme et de l'Environnement (MSHE) — Claude Nicolas Ledoux (UAR 3124, UFC/CNRS), avec en particulier plusieurs actions de recherche rattachées au pôle 5 « *Comportements, Risques, Santé* », une action rattachée au pôle 3 « *Normes, Pratiques et Savoirs* », ainsi qu'une autre dans l'axe « *Transmission, Travail, Pouvoir* » commun avec la MSH de Dijon.

Le Laboratoire est également investi dans les axes de la Fédération de Recherche en Éducation (FR-EDUC), notamment dans l'axe 2 « *Savoirs, didactiques et épistémologies des apprentissages* » et l'axe 3 « *Approche globale de l'élève par la communauté éducative* ». Pour ce qui est de ce dernier point, des travaux sont menés en lien avec l'Académie de Besançon.

L'unité de recherche a, par ailleurs, des liens étroits avec des partenaires régionaux du monde de la santé : Centres Hospitaliers Universitaires (Besançon, Dijon), Centre de lutte contre le cancer (CGFL Dijon) et Cancéropôle EST.

### EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	6
Maîtres de conférences et assimilés	14
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>21</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	34
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	2
Doctorants	61
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>97</b>
<b>Total personnels</b>	<b>118</b>

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON-TUTELLES SONT REGROUPÉS SOUS L'INTITULÉ « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Université Bourgogne — Franche-Comté	20	0	1
CHRU Besançon	0	0	0
Employeur privé	0	0	0
Employeur étranger	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	853 421
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	890 560
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	360 275
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	–
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	36 591
<b>Total en euros</b>	<b>2 140 847</b>

## AVIS GLOBAL

Le Laboratoire de Psychologie de l'Université de Franche-Comté témoigne d'un bilan convaincant, en dépit de difficultés structurelles rencontrées : la pandémie récente (comme tous les laboratoires), mais aussi un *turnover* très important, des locaux en rénovation profonde, et une hétérogénéité du profil recherche de ses membres. Cette hétérogénéité semble inévitable : le laboratoire est constitué de collègues essentiellement issus du Département de Psychologie d'une université de petite taille, et ce département doit assurer un cursus équilibré du point de vue disciplinaire en vue de former des psychologues dont le titre est protégé par la loi de 1985. Le laboratoire, comme la composante, se doit donc de couvrir une large étendue de sous-disciplines. En dépit de cette potentielle difficulté, ce laboratoire témoigne d'un dynamisme qui lui permet d'être performant dans l'obtention de contrats de recherche au niveau essentiellement régional (12 contrats en lien direct avec une implication dans le tissu local et régional, dont 8 AAP Région et 4 dispositifs Cifre) et qui aboutit à un bilan de publications très honorable, capable de rivaliser avec celui de laboratoires soumis à moins de contraintes. Comme dans tous les laboratoires, on relève certains membres non-publiants (en l'occurrence environ un quart) et certains secteurs apparaissent moins visibles sur le plan international (en l'occurrence la psychologie clinique d'inspiration psychodynamique). Mais de nombreux champs étudiés par le laboratoire ont pu être valorisés dans les revues les plus visibles : le champ de la santé (*Journal of Affective Disorders, Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, Frontiers in Pediatrics, Critical Care Medicine*), celui de l'enfance, de l'adolescence et de l'éducation (*Journal of Adolescence, Educational Psychology, Child and Family Social Work*), celui du travail et des organisations (*Work & Stress, International Journal of Stress Management*), de la cognition (*Psychonomic Bulletin & Review, Quarterly Journal of Experimental Psychology, Cognition*), de la sécurité et des risques (*Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour; Accident Analysis & Prevention; Journal of Safety Research*).

Ce laboratoire mérite donc d'être mieux identifié dans son environnement extérieur : il s'agit là d'un objectif complexe à atteindre dans la mesure où l'unité n'a pas su encore définir une claire identité dans ses spécialités. Et il n'est pas certain qu'il puisse être atteint avec l'organisation actuelle en trois axes couvrant chacun une des trois sous-disciplines majeures de la psychologie (sociale-travail, cognitive, clinique), ni même avec une structuration en projets qui cherche à mieux articuler les axes en mettant en avant des domaines d'application. Néanmoins, il s'agit d'une initiative intéressante. Une autre proposition serait d'envisager la mise en place d'un axe supplémentaire, plus transversal, même si tous les membres du laboratoire ne pourront pas nécessairement y inscrire leurs travaux.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Une première recommandation du comité Hcéres ayant évalué la période précédente était de recourir à des revues scientifiques possédant une bonne visibilité internationale. Cette recommandation visait plus particulièrement les axes 1 et 3 dont le nombre d'articles répondant à ce critère était faible pour le premier et marginal pour le second. Un effort notable a été réalisé en ce sens puisque l'axe 1 a triplé le nombre d'articles paraissant dans des revues clairement internationales et l'axe 3 a quadruplé le volume de ce type d'articles.

Une autre recommandation du comité Hcéres portait sur l'éthique de la recherche et incitait le laboratoire à être proactif dans la création d'un Comité d'éthique de la recherche, qui a tardé à être constitué dans toute la région Bourgogne-Franche-Comté. Ce CER existe maintenant depuis 2020. Il a été créé au niveau de l'ancienne Comue réunissant les laboratoires de psychologie de Dijon et Besançon et est présidé par un chercheur en sociologie de l'Université de Franche-Comté. Le périmètre de la Comue ayant changé depuis le retrait de l'Université de Bourgogne, il faudra veiller à la pérennité du CER dans sa forme actuelle. Mais les directions des deux universités concernées sont attentives à la question.

Le Hcéres a recommandé également le recrutement d'un ingénieur d'études (IE), qui n'a pas été possible au cours de la période prise en considération dans cette évaluation. Mais l'établissement a programmé pour 2023 un poste d'IE mutualisé pour quatre laboratoires de SHS, dont le Laboratoire de Psychologie.

Une dernière recommandation du comité de visite concernait la nécessité d'un resserrement thématique sur la notion de cognition, invitant notamment les chercheurs en psychologie clinique à s'intéresser aux thérapies cognitivo-comportementales (TCC), et les chercheurs en psychologie sociale et du travail à s'intéresser davantage à la cognition sociale. Il était souligné que les TCC et la cognition sociale étaient aisément articulables avec la psychologie cognitive qui, à l'époque, se distinguait particulièrement en termes de publications internationales. On peut juger cette dernière recommandation peu réaliste, compte tenu des contraintes structurelles qui pèsent sur un département de psychologie d'une petite université : il est tenu de proposer un cursus qui respecte la diversité disciplinaire d'une licence et qui assure le socle d'une formation débouchant sur le titre protégé de psychologue. Le laboratoire a donc jugé plus opportun de renforcer sa cohérence sous l'angle des champs thématiques partagés par les différents axes, en particulier les champs de la santé et de l'éducation.

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

Le rapport insiste sur un *turnover* historique et important au niveau de ses membres (retraites, mutations, changement d'unité). L'unité de recherche précise qu'elle réunit, au 31/12/2021, 79 membres : vingt EC titulaires dont six PU, quatorze MCF parmi lesquels dix HDR, deux professeurs émérites, six enseignants-chercheurs contractuels (dont 2 doctorants), un secrétaire à 50 %, une chercheuse contractuelle (postdoctorante), 45 doctorants (dont 13 en contrat doctoral, 2 avec le statut d'Ater), et six membres associés.

L'unité est organisée autour d'un directeur et d'une directrice adjointe et de trois axes thématiques qui couvrent l'ensemble des principales disciplines de la psychologie.

Le laboratoire dispose d'une dotation récurrente très consistante : 257 000 € sur les six années du contrat, soit plus de 1 200 € par membre titulaire et par an. Les ressources propres représentent une fois et demie le montant de la dotation récurrente. Celles-ci sont constituées essentiellement par des contrats de recherche obtenus grâce à des appels à projets régionaux (Idex, Isite, Région) : la Région constitue une réelle opportunité pour le financement de la recherche de cette unité. Cette situation favorable rend, par voie de conséquence, moins incitatifs les appels à projets nationaux ou européens.

En termes de profil d'activités, le laboratoire investit la moitié de ses ressources en termes de temps de travail dans la recherche et l'encadrement doctoral et postdoctoral. L'autre moitié des ressources est dédiée à la valorisation et à la dissémination de la recherche, mais aussi à l'expertise, à l'administration de la recherche et à l'articulation entre l'enseignement et la recherche.

Quoique dynamique, l'unité de recherche devra relever des défis majeurs à moyen terme dont le succès dépendra de sa capacité en interne à consolider son identité (notamment à travers sa politique de recrutement et de renouvellement des effectifs), et à trouver des appuis dans son environnement externe.

## Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le Laboratoire de Psychologie de l'Université de Franche-Comté (UR 3188) est un laboratoire généraliste composé d'une vingtaine d'EC. Dans un contexte de renouvellement de ses membres, ce laboratoire est dirigé par le PR Florent Lheureux, assisté de Magalie Bonnet en qualité de Directrice adjointe. Ce laboratoire est structuré autour de trois axes. Le premier s'intéresse aux questions de santé, de vulnérabilité et d'identité des individus au travail. Le deuxième concerne les mécanismes de traitement cognitif des informations (attention, perception, apprentissage) dans des conditions normales, voire expertes ou, au contraire, altérées (effet de l'humeur, du vieillissement ou de certaines pathologies comme la maladie d'Alzheimer, les amnésies...). Le troisième axe concerne l'intersubjectivité (familiale et groupale) et l'image de soi au travers du corps. Il traite de ces aspects dans les relations intersubjectives tout au long de la vie (relation mère-enfant, adolescence, troubles somatiques, maladie et vieillissement).

Les objectifs scientifiques des trois axes sont peu articulés les uns aux autres en raison de l'organisation du laboratoire selon des axes disciplinaires. Les raisons de cette organisation sont aisées à comprendre : le Laboratoire de Psychologie de Besançon est une unité de recherche de petite taille, composée de la plupart des enseignants-chercheurs en psychologie de l'Université de Franche-Comté. Compte tenu du nombre restreint d'enseignants-chercheurs, d'une part, et de la nécessité de recruter des profils qui couvrent l'étendue du champ disciplinaire de la psychologie, d'autre part, il est illusoire d'envisager un laboratoire plus resserré sur le plan sous-disciplinaire et thématique. Cela irait d'ailleurs à l'encontre de la formation des étudiants, laquelle nécessite une licence généraliste. Nul doute, néanmoins, qu'un axe transversal, ajouté aux axes existants, permettrait au laboratoire de gagner en visibilité.

Globalement, que ce soit au travers de ces axes formels ou des axes transversaux revendiqués pour le prochain quadriennal, on peut estimer que le laboratoire met à disposition ses compétences pour la cité, autour de questions ayant trait aux vulnérabilités psychologiques des populations.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité de recherche a à cœur, dans un contexte de renouvellement, de maintenir sa production d'articles scientifiques et de l'orienter vers des supports de meilleure visibilité internationale. En outre, elle poursuit activement sa recherche de contrats et la mise en place ou la pérennisation de partenariats régionaux, nationaux ou internationaux.

Le laboratoire a été confronté à des changements internes majeurs (17 départs et 7 changements d'équipe), à des changements de locaux (présentés comme problématiques) et régionaux (scission des instances communes de l'Université Bourgogne — Franche-Comté). Le laboratoire semble vouloir préserver sa cohésion en développant des instances de dialogue interne variées : conseil de laboratoire, assemblée générale, conseil des HDR, séminaires internes.

### *1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Au niveau des ressources humaines, le comité constate une politique de soutien des EC/HDR aussi bien que des jeunes chercheurs/Ater dans le cadre de l'évolution des carrières. Il est souligné une surcharge de travail du fait des activités d'enseignement, de gestion et aussi des déplacements sur quatre sites. À cela s'ajoute un manque de personnel de soutien à la recherche : ingénieur d'étude, de recherche, secrétariat de laboratoire.

Du point de vue des locaux, les conditions ont été longtemps correctes, mais deviennent complexes et perturbent la dynamique de travail : le manque actuel, et surtout à venir, d'un espace d'expérimentation est problématique et ce souci n'est pas encore réglé.

Les ressources budgétaires sont importantes et liées aux dotations d'AAP internes (148 k€) et externes (AAP, Région, Ministère, MGEN, Ligue contre le cancer... : 1 287 k€). 700 k€ proviennent des tutelles (contrats doctoraux).

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité souffre du fort *turnover* de ses membres, de problèmes de locaux et en particulier de l'absence d'un espace dédié à l'expérimentation, condition incontournable pour certaines recherches. Il semble que la rénovation d'envergure du bâtiment qui accueille l'équipe ne corresponde pas à ses besoins actuels et à venir.



La cohérence interne du laboratoire est un point sensible, d'autant plus qu'il mentionne le recrutement à venir de 9 à 10 collègues.

## *2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Les objectifs scientifiques ne sont pas présentés à proprement parler, mais l'état actuel de l'activité scientifique est bien détaillé. Le laboratoire fait preuve d'une dynamique importante de travail et de partenariats avec plusieurs UR en France (Paris, Lyon, Tours, Rennes, Bordeaux, Aix-Marseille). Il s'inscrit dans des collaborations avec de nombreux pays étrangers (Québec, Suisse, Turquie, Brésil, Italie...). L'unité contribue à ce titre à différentes recherches, voire les fédère. En outre, l'unité est bien implantée dans le monde non académique : on relève par exemple des partenariats avec des associations telles que France Alzheimer ou la Ligue contre le cancer.

L'unité est composée de trois spécialisations : psychologie sociale/du travail, psychologie clinique & psychopathologies, et psychologie cognitive. Elle a su centrer son activité autour de trois axes dominants : «santé et soin», «éducation, famille et enfance», «institutions de travail et pratiques professionnelles». Cette structuration donne une cohérence à l'unité de recherche et des points d'articulation entre les différentes sous-disciplines qui peuvent ainsi travailler au sein d'un même axe.

Le laboratoire pose un principe participatif pour l'ensemble de ses membres, doctorants inclus : mise en place d'un conseil de laboratoire, d'un conseil des HDR, de rencontres du laboratoire ; mise en place de fonctions de délégués. Cependant, le comité ne peut savoir avec précision dans quelle mesure les chercheurs sont réellement impliqués dans ces structures et quel est leur espace de décision.

La valorisation de la recherche se situe dans les productions avec une plus-value liée aux collaborations avec différents secteurs du monde socio-économique.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les risques liés au contexte concernent le maintien et l'ajustement des axes de recherches identifiés comme prioritaires, alors que plusieurs des membres de l'unité devront être prochainement renouvelés. Au-delà de ce propos général lié à un fort *turnover* qui peut constituer une opportunité comme un risque, le principal point de contexte délicat à gérer par l'unité est le départ de sept membres, chercheurs en psychologie cognitive, pour une équipe de neurosciences. Si le professeur de psychologie cognitive a un dynamisme certain et qu'un maître de conférences doit être recruté pour la rentrée 2023-24, il n'en reste pas moins que l'axe de psychologie cognitive est fragilisé et constitue un point d'attention.

Par ailleurs, un effort vers une plus grande intégration des différents axes devra être poursuivi pour un affichage des spécificités et de la spécialisation du laboratoire.

Enfin, il est plutôt difficile d'estimer les retombées et l'impact des recherches menées avec le monde socio-économique. De nombreux axes sont présentés : co-élaboration de recherches avec les partenaires, élaborations d'outils de valorisation, remise de rapports d'expertises techniques, organisations de conférences, colloques... Cela montre la dynamique de l'équipe, mais le comité d'évaluation éprouve des difficultés à saisir l'impact scientifique et sociétal de ces diverses activités.

## *3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le Laboratoire s'est doté depuis vingt ans (le 10 octobre 2002, soit bien avant que la tutelle ne l'exige en 2015) d'un règlement intérieur. Cet outil a constitué une opportunité pour affirmer un principe de parité homme/femme, ainsi que le respect d'un principe de non-discrimination. L'unité de recherche prône également un principe d'égalité face aux opportunités d'obtention des AAP, à la réalisation d'HDR, à l'obtention de promotions.

Il y a également une politique visant à favoriser les liens entre les membres du laboratoire, à travers des «rencontres du laboratoire» qui se tiennent tous les quinze jours, avec une attention particulière envers l'accueil des nouveaux venus.

La dimension éthique et la protection des données sont assurées, avec une vigilance portée sur une activité professionnelle plus écologique, en particulier à propos des impressions sur papier.

## Points faibles et risques liés au contexte

Le document ne précise rien sur la gestion en cas de conflit ou sur la manière dont se négocient les choix en cas de candidatures multiples dans un même champ.

Pour ce qui est des risques psychosociaux (RPS), le laboratoire est vigilant et réceptif aux problèmes qui peuvent remonter à la direction. Mais il n'est pas précisé ce qu'il en serait si le problème était lié à la direction.

Notons également comme point de vigilance le livret d'accueil qui est seulement en cours d'élaboration.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'attractivité de l'unité se caractérise par les activités de plusieurs de ses membres dont le rayonnement est parfois international : participation à des comités éditoriaux, participation à des expertises pour des journaux scientifiques ou des instances d'évaluation, invitations à l'étranger, etc. L'unité de recherche se distingue également par l'obtention de plusieurs financements régionaux (N=10) sur la période retenue pour l'évaluation.

*1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité développe son attractivité par l'activité de ses membres et par leur rayonnement scientifique sur la période du 1/01/2016 au 31/12/2021. Cela se traduit par plusieurs invitations des membres de l'unité à participer à des événements internationaux francophones (N=9), par exemple à l'Université Sao Paulo, à l'Université Brasilia, à l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'attractivité de l'unité se traduit également par la participation de ses membres à l'organisation de plusieurs manifestations scientifiques (N=5) avec un rayonnement local ou national (par exemple, le congrès international du Réseau PTO-Sud) et par leur participation à d'autres manifestations scientifiques et journées d'étude organisées par d'autres laboratoires et par des sociétés savantes francophones (par exemple, Société Française de Psychologie).

On note également la participation de plusieurs membres du laboratoire à des comités éditoriaux ou scientifiques de revues indexées dans les principales bases de données de psychologie. Une membre du laboratoire est, depuis peu, éditrice associée de la revue *Pratiques Psychologiques* (qui paraît chez Elsevier) ; un autre membre est éditeur associé de la revue en open access *Frontiers in Psychiatry* depuis six ans ; un autre encore est *review editor* pour *Frontiers in Psychology* depuis plusieurs années. On peut aussi relever le statut de *board member* d'un membre de l'unité pour la prestigieuse revue *Nature*.

On note également une activité d'expertise pour des instances nationales. Un membre du laboratoire a été membre du comité Cognition, éducation formation de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) pendant toute la période d'évaluation de l'unité. Un autre membre a participé aux comités d'évaluation de six laboratoires par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres). Le même membre a été membre élu du Conseil National des Universités (CNU) pendant un mandat. La nomination récente d'un membre de l'unité dans un Comité de Protection des Personnes (CPP) constitue aussi un élément notable pour une unité qui travaille en bonne partie dans le champ de la santé.

Sur la période retenue pour l'évaluation, deux chercheurs du laboratoire ont obtenu le statut de membre junior de l'Institut Universitaire de France (2011-2016 ; 2016-2021). Il faut également relever le prix jeune chercheur de l'International Union of Psychological Science (IUPsyS) décerné à un membre du laboratoire en 2018 pour la contribution au développement de la recherche en psychologie du travail et des organisations dans les pays du Sud.

## Points faibles et risques liés au contexte

Le principal point faible de l'unité réside dans la répartition inégale de cet effort d'attractivité en fonction des axes du laboratoire et des personnes. En effet, cette attractivité repose sur une poignée de chercheurs du laboratoire. Le départ de plusieurs collègues (1 PU, 6 MCF) risque aussi de diminuer le rayonnement de l'un des axes de l'unité de recherche de manière significative.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité affirme disposer d'un espace de type *open space* dédié à l'accueil collectif des doctorants (N=45) et des postdoctorants (N=1). Cet espace est équipé sur le plan informatique (matériel et logiciel) sans que l'on connaisse précisément le nombre de postes. L'accueil des doctorants se traduit aussi par une réelle dynamique dans l'obtention de contrats doctoraux (21 entre 2016 et 2021, soit une moyenne de 3,5 par an), issus de financements variés, mais essentiellement régionaux : huit bourses de thèse financées par la Région, six obtenues au sein de l'École Doctorale (ED), trois dispositifs Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche), pour seulement un financement de thèse grâce à l'obtention d'une ANR. Pour ce qui est des financements de thèse au niveau national, il faut aussi ajouter une bourse obtenue grâce à un Appel à Projets (AAP) du Ministère de l'Intérieur pour la sécurité routière, et un contrat doctoral obtenu dans le cadre d'un AAP de la Ligue nationale contre le cancer. Les fortes opportunités offertes au niveau régional expliquent le peu d'appétence du laboratoire pour répondre aux AAP nationaux.

Les doctorants et les postdoctorants ont accès à des séminaires mensuels organisés par l'unité au sein de chacun de ses axes. L'unité mentionne également avoir mis en place une politique de soutien à la mobilité des doctorants.

L'unité affirme être attractive pour les chercheurs qui visent un emploi permanent : elle s'appuie sur une estimation du nombre de candidatures reçues à des postes d'enseignants-chercheurs rattachés à l'unité. L'unité mentionne aussi l'invitation de plusieurs chercheurs dans le cadre de séminaires organisés par le laboratoire et l'accueil de sept chercheurs étrangers (Belgique, Brésil, Cameroun, Canada, États-Unis) pour des séjours de courtes ou moyennes durées (d'une semaine à 2 mois), en dépit de la pandémie récente. Une quarantaine de chercheurs hors établissement ont été invités à présenter leurs travaux pendant la période considérée, ce qui montre une volonté d'ouverture du laboratoire.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le point faible qui retient le plus l'attention concerne les arrêts de thèse : 21 doctorants ont arrêté leur thèse au cours de la période considérée. La pandémie a été un facteur particulièrement délétère pour la poursuite des thèses en raison des difficultés de recueil des données, et de manière plus diffuse, en raison d'une augmentation singulière des problèmes de santé mentale chez les doctorants. Néanmoins, le nombre d'échecs paraît très important pour une unité de petite taille. Une analyse des raisons de ces arrêts de thèse semble opportune. Toujours à propos des doctorants, un livret d'accueil doit encore être finalisé. De façon très urgente, l'organisation des comités de suivi de thèse mérite d'être notablement améliorée : il est nécessaire que les intéressés soient consultés sur leur composition et qu'un suivi soit assuré à propos des difficultés évoquées dans ces comités.

Les locaux constituent une source d'inquiétude notable pour l'unité. Celle-ci a été relocalisée en raison de la rénovation du bâtiment qui l'accueillait, et les locaux à venir ne semblent pas adaptés pour assurer la continuité des activités de recherche de l'unité.

Le départ de sept EC titulaires de l'unité pour une autre unité pourrait traduire une faiblesse dans l'attractivité de l'unité au regard d'autres unités du territoire.

Enfin, l'unité a clairement montré sa volonté de développer des réseaux scientifiques internationaux, et ces relations avec des chercheurs étrangers se sont déjà traduites en termes de publications : on relève au moins six articles, dont certains dans des revues bien visibles sur le plan international comme *Child and Family Social Work*, *Critical Care Medicine*, *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, et un ouvrage paru aux Presses Universitaires de Franche-Comté. Mais ces collaborations internationales n'ont pas (encore ?) permis l'obtention de contrats de recherche à l'international.

## 3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité se positionne au niveau régional, notamment par l'obtention de très nombreux financements régionaux sur la période d'évaluation concernée (montant d'environ 717 k€). On note également l'obtention récente d'un financement ANR (participation au projet MRSEI), d'un montant de 30 k€, pour l'aide au montage d'un réseau international où sont impliqués deux axes du laboratoire. De plus, l'unité entretient des liens avec des associations caritatives (France Alzheimer, Ligue contre le cancer) qui se traduisent aussi par des financements des activités scientifiques du laboratoire.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'absence de financement européen ou international reste un point négatif pour la visibilité du laboratoire. Cette absence de réponse à des AAP d'envergure est en partie imputée par l'unité au manque de personnel de soutien dédié au montage et à l'accompagnement de ce type de projet.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Ce point est insuffisamment renseigné pour pouvoir être évalué

## Points faibles et risques liés au contexte

Les équipements « lourds » (p. ex., oculomètre) sont mutualisés au sein d'une plateforme hébergée par la Maison des Sciences de l'Homme et de l'Environnement (MSHE). On ne connaît pas les opportunités offertes à l'unité et à ses membres pour accéder à ces équipements ni les modalités de l'aide technique apportée par la MSHE.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

Le bilan scientifique du Laboratoire de Psychologie est, globalement, de bonne, voire de très bonne tenue, surtout si l'on considère les contraintes structurelles de l'unité : elle rassemble les principales sous-disciplines de la section 16 — Psychologie et ergonomie qui a un périmètre large et qui englobe des approches très diverses de la discipline Psychologie et des objets étudiés. S'intéresser au fonctionnement cognitif de l'individu, à sa vie psychique, ou encore aux relations interpersonnelles et inter-groupes requiert des spécialités différenciées avec des expertises spécifiques. L'articulation de ces approches représente une gageure. C'est la raison pour laquelle les chercheurs de cette unité travaillent à développer des travaux au sein de domaines communs plutôt que selon une approche intégrative. Par nature, un domaine d'application permet (et même impose) une approche pluridisciplinaire. C'est ainsi que se dessine une architecture autour de quelques grands champs permettant de relier, pour chacun, au moins deux sous-disciplines de la psychologie : santé et vulnérabilité, famille et éducation, pratiques professionnelles et institutions de travail. Cette approche à travers des objets semble compatible avec le développement de champs de recherche originaux : on peut mentionner les travaux réalisés sur la magie qui illustrent les biais cognitifs auxquels les individus sont soumis. Rien de plus classique que l'étude des biais cognitifs en psychologie cognitive, mais replacer cette problématique dans le cadre d'une activité singulière comme l'illusionnisme traduit incontestablement une approche originale. On constate une stratégie identique avec le travail sur la dissonance émotionnelle dans le cadre de la santé. Les travaux sur les risques psychosociaux et le bien-être au travail saturent la recherche en psychologie sociale du travail depuis une génération, mais la perspective de la dissonance émotionnelle pour rendre compte d'une forme de dilemme permanent du soignant qui doit tenter de « faire bonne figure » face à la souffrance des patients constitue un « sentier moins battu » que les approches développées par d'autres équipes sur le plan national. Ajoutons encore que la théorie de l'attachement, développée au sein de cette UR, reste relativement périphérique dans le domaine de la psychologie clinique.

Cette volonté de développer des travaux originaux impose souvent un temps long de la recherche, mais cela ne semble pas affecter la productivité des chercheurs du laboratoire puisque le volume de publications est important et, pour une bonne partie, bien visible sur le plan international, même si l'axe de psychologie clinique, en dépit d'une évolution très positive, a encore une marge de progression notable en matière de publications internationales.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité de recherche inscrit son activité de production scientifique en lien avec de grandes approches de la psychologie, et ce dans plusieurs sous-disciplines de la psychologie. L'unité attache donc ses productions à une

diversité des approches théoriques, voire des paradigmes scientifiques. L'axe de psychologie clinique adopte une approche psychodynamique et, de manière plus originale, travaille sur l'attachement. L'axe de psychologie sociale et du travail se réfère surtout aux notions d'attitudes et de croyances, mais aussi de stress. L'axe de psychologie cognitive adopte de façon majeure une approche duale de la cognition.

Sur la période concernée par l'évaluation, l'unité insiste sur son bilan scientifique positif en termes de publications de type ACL (N= 219). Plus de la moitié des publications sont rédigées en langue anglaise (56 %). On note également une production stable de l'unité au cours de la période d'évaluation (36.5 ACL/an), ce qui correspond à 1,8 ACL par an et par EC en tenant compte de la composition du laboratoire au 31 décembre 2021. L'unité met en avant que 43 % des ACL sont produites dans des supports de publication à forte visibilité (e.g. *Cortex*, *Psychonomic Bulletin and Review*, *Psychological Research*, *Psychological Review*, *New Ideas in Psychology*, *Journal of Adolescence*, *Violence and Victims*, *Journal of School Violence*, *European Journal of Psychotraumatology*, *Educational Psychology*, *Journal of Environmental Psychology*, *Journal of Risk Research*). À cette production d'articles scientifiques, il faut ajouter trois ouvrages (une monographie et deux manuels) tous parus chez De Boeck, dix directions d'ouvrages (dont l'un paru chez Springer) et l'édition, en tant que *guest editors*, d'un numéro spécial de *Frontiers in Psychology*, et enfin 56 chapitres d'ouvrages (dont 2 en anglais).

Le laboratoire mentionne également avoir contribué au développement des connaissances, et ce en cohérence avec l'organisation thématique et sous-disciplinaire de ses axes. L'unité précise que ce développement s'est fait avec les doctorants et les postdoctorants, en s'appuyant sur une stratégie de soutien à la publication en langue anglaise et sur la volonté de valoriser les travaux dans de très bons supports.

Sur un plan qualitatif, on relève dans les trois axes des productions scientifiques qui présentent un caractère particulièrement original, comme le travail paru dans la revue *International Journal of Stress Management* sur le rôle de la dissonance émotionnelle dans la survenue du *burn out* : en raison de la charge de travail et de la souffrance des patients, les professionnels de la santé éprouvent un décalage entre les émotions qu'ils ressentent et celles qu'ils sont tenus de manifester, ce qui conduit à l'épuisement émotionnel et au cynisme. On peut citer aussi cette intéressante recherche parue dans *Psychonomic Bulletin and Review*, dans laquelle les auteurs relient les travaux classiques d'Elisabeth Loftus et ceux de Amos Tversky et Daniel Kahneman, en montrant qu'une ancre basse ou haute présentée avant le visionnage d'un film influence le souvenir de la vitesse d'un véhicule. On peut citer encore cette recherche parue dans *Mediterranean Journal of Clinical Psychology* utilisant le test projectif du dessin de maison (habituellement utilisé avec des enfants) pour différencier des personnes âgées au vieillissement normal de personnes du même âge avec vieillissement pathologique, ces dernières montrant une difficulté d'accès à l'imagination et un sentiment d'insécurité lié à leur trouble de la mémoire. On peut enfin citer ce travail utile réalisé à partir d'un vaste échantillon d'élèves sur les réactions qu'ils pensent préférables s'ils assistent à un comportement de harcèlement dans le cadre scolaire. Les chercheurs constatent que les élèves ne sont pas convaincus que des adultes agirait pour faire cesser ce type de conduite. La peur d'être perçu comme un « mouchard » en alertant un adulte inhiberait aussi ce recours. Les auteurs analysent ces résultats en termes de normes sociales, considérant la nécessité de favoriser les réactions appropriées en leur donnant un statut de normes descriptives.

## Points faibles et risques liés au contexte

On note une disparité importante entre les axes en termes d'internationalisation de la production scientifique. Lorsque l'on regarde la production des ACL en langue anglaise, on en relève 67 % pour l'axe 1, 68 % pour l'axe 2 et seulement 18 % pour l'axe 3. On note également la diminution des productions scientifiques de l'axe 2 (en raison du départ de la plupart des membres) qui ne compte aucune publication sur l'année 2021 alors que la moyenne de cet axe était de 11,27 ACL par an entre 2016 et 2020. On note également une disparité sur la qualité des supports de publication, 43 % des ACL de l'axe 1 sont dans des supports à forte visibilité, 81 % pour l'axe 2 et 12 % pour l'axe 3.

Le laboratoire produit peu de co-publications entre les axes ; on en relève deux sur la période retenue pour évaluation, ce qui suggère une production et des collaborations limitées au périmètre de chaque axe (un peu comme des équipes). Il semblerait aussi que certaines thématiques soient plus visibles que d'autres (sur le critère du nombre de publications).

## 2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité revendique une structuration sous-disciplinaire et l'activité de production de l'unité s'inscrit dans cette logique. Elle présente une production quantitative constante par membre titulaire sur la période retenue pour évaluation, et ce, malgré un renouvellement important des membres de l'unité sur cette même période. De plus, l'unité indique soutenir des travaux scientifiques qui nécessitent de s'inscrire sur des temps longs, notamment au niveau du recueil des données (par exemple, recrutement et accès à des populations spécifiques, rareté des données, etc.). Elle encourage également la diffusion des résultats de la recherche dans des événements scientifiques (N=171, dont 30 % en langue étrangère) et vers le grand public (N=29).

L'unité indique que la production scientifique au niveau quantitatif est équilibrée dans les différents axes du laboratoire. Le nombre d'ACL est comparable, même si cette comparaison est rendue difficile par l'évolution importante des effectifs de chaque axe au cours du contrat (par exemple l'axe 2).

L'unité souligne que tous les EC permanents (à une exception près) ont contribué à l'activité scientifique de l'unité et apparaissent dans les productions scientifiques de l'unité. L'unité indique avoir mis en place récemment une politique incitative pour sensibiliser l'ensemble des doctorants à la publication scientifique et à la poursuite après thèse.

### Points faibles et risques liés au contexte

On note une forte disparité dans l'activité de production scientifique entre les axes. Cette disparité semble correspondre à des stratégies de publications différentes qui sont conduites au sein des axes. L'évolution importante de l'effectif au cours de la période, notamment avec le départ de sept membres de l'axe 2, présente un risque pour le maintien du niveau de l'activité de production pour l'ensemble des axes. L'unité affirme que l'ensemble des membres permanents sont « publiants », à une exception près, mais l'analyse de la production scientifique ne conforte pas exactement cette assertion. Compte tenu des éléments du dossier, quatre chercheurs paraissent n'avoir rien produit pendant la période considérée et deux autres ont publié des articles dont un seul est répertorié dans les bases de données habituelles. Sur ce constat, un quart des membres peut être considéré comme non publiant ou faiblement publiant. Cette proportion ne diffère pas de ce qu'on observe sur le plan national dans les laboratoires de psychologie. Il n'en reste pas moins qu'il y a là un point de vigilance.

Par ailleurs, l'École Doctorale ne semble pas conditionner l'autorisation de soutenance à la production scientifique des doctorants ; cette incitation à la publication n'est pas encore au cœur de la politique du laboratoire. La politique semble essentiellement se limiter à une incitation de la part des directeurs de thèse en fonction du projet professionnel du doctorant.

## *3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité déclare accompagner les permanents et les doctorants dans leur production, tout en respectant les pratiques individuelles. Cet accompagnement se traduit par une vigilance sur le soutien financier apporté dans le cadre de publications en *open access* payantes, en veillant à éviter le financement de revues dites « prédatrices ». Le rappel des règles d'*authorship* est bien assuré au sein de l'unité. L'unité veille également à ce que l'ensemble des travaux de recherche conduits par ses membres respectent les principes éthiques et déontologiques de la recherche en Sciences Humaines et Sociales. En cela, elle peut s'appuyer sur la mise en place (malheureusement très récente) d'un Comité d'éthique de la recherche à l'échelle de la Région. On note également que, comme beaucoup d'unités, le laboratoire de psychologie s'est engagé, en cohérence avec la politique globale de son établissement, dans l'utilisation de Hal.

### Points faibles et risques liés au contexte

Il ne semble pas exister de système ni de procédure de gestion des données de la recherche interne à l'unité. Il existe un risque dû au fait que le CER, créé dans le cadre de l'ancienne Comue, aujourd'hui disparue, pourrait subir une modification de son périmètre. Par ailleurs, l'unité ne semble pas encore s'être engagée dans une réflexion sur de nouvelles pratiques de recherche : préenregistrement, accessibilité des données, accessibilités des analyses et du matériel. La notion de science ouverte est, pour le moment, interprétée dans le sens très restrictif de l'*open edition* par l'utilisation de Hal.

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

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

C'est surtout par la diffusion des outils d'évaluation qu'elle a construits et développés auprès du monde professionnel de la santé et de l'éducation que l'unité de recherche inscrit ses activités dans la société. Des journées d'étude ou des *workshops* organisés à destination des acteurs de terrain favorisent cette diffusion, même si on en cerne mal les répercussions concrètes. Le laboratoire organise chaque année une journée d'étude sur le thème de l'éducation, dans le cadre de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE), de la MSH ou dans celui de la Fédération de recherche sur l'éducation, et deux fois par an environ un colloque de psychologie clinique.

L'unité de recherche investit également des médias destinés au grand public, notamment à l'aide d'une chaîne YouTube, créée en 2021, et d'un Webséminaire.

### *1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non académiques.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

L'UR est impliquée dans de nombreux partenariats avec le monde socio-économique (collectivités territoriales : Région, Département), avec le rectorat, avec le monde associatif (solidarités Femmes, Prévention et Harcèlement scolaire, Bulles 360...), avec le monde de l'entreprise (EDF) et des réseaux (REPPPOP, PGI), et ceci avec deux objectifs dominants : la construction d'outils d'évaluation et la mise en place de dispositifs d'évaluation. L'unité de recherche met en évidence des évaluations de dispositifs à des fins de recommandations (évaluation de dispositifs thérapeutiques utilisant la réalité virtuelle ; évaluation d'un dispositif groupal pour adolescents souffrant d'obésité ; évaluation d'une intervention visant à améliorer le climat scolaire et prévenir le harcèlement...). Il y a dans cette démarche un travail de collaboration important avec les acteurs de terrain (familles, travailleurs sociaux), que ce soit dans la conception des projets, leur réalisation et les retombées dans l'activité des professionnels (Ehpad, collèges). Plus encore, les citoyens sont parfois impliqués directement en tant que « patients -experts » ; dans cette dynamique, un *workshop* a été organisé avec le Cancéropôle.

Ces relations fortes avec le monde non académique sont en cohérence avec les questions actuelles de société (violences, harcèlement scolaire, lutte contre le cancer, Ehpad...) : ces questions sont au centre des axes de recherche de l'unité. Les thématiques sont travaillées sous l'angle des répercussions sociales et humaines. De plus, les collègues de l'unité sont sollicités pour de nombreuses demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE : environ 20 dossiers/an), ce qui montre que la formation adossée aux recherches est très attractive. Du côté des doctorants, l'unité a su développer des financements grâce à des partenariats avec le milieu socio-économique : dans la période de l'évaluation, on relève douze contrats en lien direct avec une implication dans le tissu local et régional (8 AAP Région, 4 dispositifs Cifre).

#### Points faibles et risques liés au contexte

Le comité n'a pas relevé d'activité de valorisation en termes économiques, tels que des dépôts de brevets. Ce qui est au centre des interactions avec le milieu non académique est surtout caractérisé par les recommandations pour les pratiques à la suite des recherches de terrain.

### *2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Les produits à destination du monde socio-économique se situent principalement au niveau des outils d'évaluation : on peut mentionner, par exemple, l'adaptation du modèle d'évaluation (québécois) des besoins de l'enfant, l'échelle d'évaluation des agirs sexuels, l'échelle d'évaluation des violences conjugales, un outil de sensibilisation à la problématique du harcèlement entre élèves, les échelles de stress professionnels comme sources de RPS. Ces outils sont conçus comme des aides pour les chercheurs comme pour les professionnels confrontés à ces différents publics.

L'activité très ancrée dans le terrain se traduit aussi par la rédaction d'articles dans des revues à destination des professionnels (*Le Journal des Psychologues*), du grand public (*Cerveau et Psycho*) et par des communications (conférences, journées d'étude, formations) issues de ces partenariats.

Certains chercheurs sont reconnus pour leur expertise scientifique dans des instances nationales (Haute Autorité de Santé, Conseil de l'enfance et de l'adolescence, le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge).

## Points faibles et risques liés au contexte

Si l'implication du laboratoire est forte avec le monde de la santé, et dans une moindre mesure avec celui de l'éducation, l'implication est limitée avec le monde des entreprises. Par ailleurs, on cerne mal quelles sont les retombées des nombreux outils d'évaluation développés par l'unité.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'UR s'implique dans le partage des connaissances avec le grand public par différents canaux — médias, chaîne Youtube créée en 2021, Webséminaire (notamment concernant la COVID-19) — et sur des thématiques bien précises intéressant le public : par exemple, l'impact du COVID sur les retraites, ou encore le comportement sexuel problématique de l'enfant.

L'unité est directement sollicitée par les médias à propos de ses recherches, ajustées au grand public (radios et presse nationale et régionale, en particulier *Le Monde* et France 3).

## Points faibles et risques liés au contexte

L'UR explique que cela pourrait être plus important encore sans la charge de travail d'enseignement et de responsabilités.

## C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

La recommandation majeure du comité concerne les locaux. La rénovation en profondeur du bâtiment qui accueille le laboratoire nécessite plusieurs années de travaux et, pendant ce temps, l'unité travaille dans des préfabriqués. Surtout, le plan de rénovation semble inadapté : sont prévus pour les EC trois *open space*, un pour dix personnes (avec 4 îlots) et un pour quinze ; un troisième *open space* de 96 m<sup>2</sup> est destiné aux doctorants. Les deux salles de réunion prévues auraient une capacité de huit places chacune, soit moins de la moitié de la place nécessaire pour accueillir l'ensemble d'une unité pourtant de petite taille. Les secrétaires de scolarité vont également travailler dans un *open space*. Cette organisation de l'espace semble correspondre aux besoins d'une *start-up*, bien plus qu'à un laboratoire de recherche dans lequel les enseignants-chercheurs ont besoin de petits espaces où travailler avec un ou deux collègues ou des étudiants avancés. Les risques psychosociaux et encore plus sûrement de désengagement des EC alertent le comité et devraient être pris en compte par les instances de l'université.

Une autre recommandation du comité concerne au premier chef l'établissement. Il s'agit du Comité d'éthique de la recherche. La possibilité de recourir à un CER fonctionnel est aujourd'hui un impératif pour un laboratoire de psychologie et elle va le devenir plus largement encore pour toutes les disciplines dont les recherches reposent sur des participants humains (en-dehors des recherches à visée directement médicale, lesquelles sont concernées par les Comités de protection des personnes). À ce jour, les CER ne délivrent pas d'autorisation pour effectuer une recherche, mais ils offrent un avis éthique qui peut quelquefois éviter un risque contentieux ; surtout, cet avis est aujourd'hui exigé par la plupart des revues internationales et par les financeurs européens. Or, un CER doit avoir un périmètre qui permette que les dossiers soient examinés sans risque de conflits d'intérêts. Le périmètre régional actuel correspond à cette exigence et il paraît impératif de le conserver, en dépit des aléas de la politique universitaire régionale.

Toujours à l'attention de l'établissement, le comité formule une recommandation concernant la scission des psychologues cognitivistes : au vu de la taille de l'université, il apparaît hautement souhaitable d'éviter une dispersion des forces.

Une dernière recommandation du comité concerne les doctorants. Si beaucoup semble avoir été fait ces dernières années pour favoriser l'accueil des doctorants et leur intégration à la vie du laboratoire, la constitution d'un livret d'accueil n'est toujours pas finalisée et, surtout, l'organisation des comités de suivi de thèse mérite d'être notablement améliorée : il est nécessaire que chaque doctorant soit consulté sur la composition de son comité et qu'un suivi soit assuré en fonction des difficultés évoquées lors des entretiens des doctorants avec leur comité.



## *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

Le comité d'évaluation recommande à l'unité d'amorcer un travail sur l'identification de thématiques scientifiques, afin d'attirer de nouveaux EC et de favoriser les liens avec d'autres UR du paysage de l'UFC. Des recrutements (au niveau PR comme au niveau MCF) qui contribueraient à la transversalité entre les axes du laboratoire pourraient permettre de mieux dégager, à terme, son identité.

Le comité recommande également à l'unité de réaliser un bilan interne à mi-parcours pour évaluer la viabilité du découpage en trois équipes dans le périmètre actuel, et de réfléchir à la possibilité d'élargir l'équipe 3 de « psychologie et dynamique de la cognition » à la psychologie sociale cognitive.

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

La première recommandation du comité en la matière porte sur les réponses aux appels à projets. L'unité privilégie le financement de la recherche au niveau régional en profitant d'une politique très favorable de la Région. Néanmoins, il serait utile d'avoir davantage d'attention à propos des ANR, d'une part, parce que le taux de réponses favorables a notablement augmenté ces dernières années (en particulier pour les JCJC), d'autre part, parce que les contrats ANR permettent de dégager un financement des laboratoires, au-delà du financement des projets lauréats. Ces fonds peuvent alors servir à favoriser une politique de laboratoire envers des projets émergents, notamment inter-axes, mais aussi à équiper en ordinateurs portables des doctorants qui réalisent leur thèse sans financement.

Pour ce qui est de la production d'articles scientifiques, le comité encourage l'unité à poursuivre ses efforts vers une internationalisation de ses publications. Cet encouragement s'adresse plus particulièrement à l'équipe de psychologie clinique qui a réalisé des progrès au cours du contrat passé, mais dont la marge de progression est encore importante.

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

Pour ce qui concerne l'inscription des activités du laboratoire dans la société, c'est surtout la mise en évidence de l'impact des travaux sur le terrain qu'il convient de rendre plus saillante. L'articulation de l'activité de recherche avec le milieu professionnel semble bien présente, mais on peine à mesurer les répercussions concrètes pour les acteurs du terrain.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 03 février 2023 à 9 h

**Fin :** 03 février 2023 à 17 h

**Entretiens réalisés : en présentiel ou en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS



## Agenda de visite

Laboratoire de Psychologie, Besançon

UR 3188

3 février 2023

---

9 h – 9 h 30 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos

---

9 h 45 – 10 h : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

---

10 h – 11 h : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche

---

11 h -11 h 30 : Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires

---

11 h 30-12 h 00 : Entretien à huis clos avec les doctorants et les postdoctorants

---

12 h - 13 h 30 : Réunion à huis clos du comité d'experts et pause déjeuner

---

13 h 30 -14 h 00 : Entretien à huis clos avec la tutelle universitaire

---

14 h -14 h 45 : Réunion du comité d'experts à huis clos et pause

---

14 h 45 - 15 h 30 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

---

15 h 30 -16 h 30 : Entretien à huis clos du comité d'experts

16 h 30 : Fin de l'entretien

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Sans objet

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Maison de l'Université

Besançon, le 11 mai 2023

Dossier suivi par :  
Hugues DAUSSY  
tél. (33) 03 81 66 50 04  
recherche@univ-fcomte.fr

Madame, Monsieur,  
Chère collègue, Cher collègue,

L'université de Franche-Comté n'a pas d'observation de portée générale à formuler, en relation avec le rapport d'évaluation du laboratoire de Psychologie.

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

Pour la présidente de l'Université de Franche-Comté, Marie-Christine Woronoff, et par délégation

Le Vice-Président Recherche et Valorisation

Hugues Daussy



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



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

