



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur
l'unité :

LABORATOIRE DE PSYCHOLOGIE

EA3188

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université de Franche-Comté

Janvier 2011



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :

LABORATOIRE DE PSYCHOLOGIE

EA3188

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université de Franche-Comté

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Janvier 2011



Unité

Nom de l'unité : Laboratoire de Psychologie (LP)

Label demandé : EA

N° si renouvellement : 3188

Nom du directeur : M. André DIDIERJEAN

Membres du comité d'experts

Président :

M. Olivier DESRICHARD, Université de Savoie

Experts :

Mme Nicole DUBOIS, Université Nancy 2

M. Olivier KOENIG, Université Lyon 2

M. Thierry MEYER, Université Paris Ouest, représentant le CNU

M. Gregory MICHEL, Université Bordeaux 2

M. Jean-Louis NANDRINO, Université Lille 3

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. François CURY

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

M. Jacques BAHY, Vice Président du Conseil Scientifique de l'Université de Franche Comté (UFC)

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée le 27 janvier 2011, dans le bâtiment de la faculté des Lettres, celui de Psychologie ne disposant pas de salle suffisamment grande pour accueillir le comité d'experts. Le matin, le programme a été le suivant :

- a) 8h30 - 9h : Rencontre entre les membres du comité d'experts (huis clos) ;
- b) 9h-9h05 : Présentation du comité d'experts par le délégué scientifique ;
- c) 9h05-9h50 : Présentation de l'activité et du projet de l'unité ;
- d) 9h50-12h : Echanges entre le comité d'experts et les membres de l'unité ;
- e) 12h-12h30 : Rencontre avec les doctorants de l'unité (huis clos) ;
- f) 12h30-13h : Rencontre avec le directeur, M. André DIDIERJEAN, et deux représentants des axes 1 et 3 : Jean-M. Pierre MINARY et M. Denis MELLIER (huis clos) ;
- f) 13h-13h30 : Rencontre avec M. Jacques Bahi, Vice-président du conseil scientifique (huis clos).

L'après-midi, le comité d'experts s'est réuni à huis clos afin d'élaborer une première version de son rapport.

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

Le Laboratoire de Psychologie (LP) est une unité de recherche de l'Université de Franche-Comté (UFC) créée en 2000 avec pour objectif de regrouper dans une même structure les chercheurs en psychologie de l'UFC. De 5 équipes initiales, le LP a évolué depuis la dernière évaluation vers une structure en 3 axes de recherches : « professionnalité et relation d'aide », « développement de l'expertise cognitive » et « étude clinique des représentations familiales et transmission ». Durant le précédent quadriennal, l'unité a connu un fort renouvellement de ses membres car 11 recrutements ont été effectués depuis 2007.

L'activité du LP se situe dans trois des principaux domaines de la psychologie : psychologie cognitive (principalement l'axe 2), psychologie clinique (principalement l'axe 3) et psychologie sociale et du travail (principalement l'axe 1). Les thèmes du LP couvrent donc un champ sous-disciplinaire assez large. Malgré cela, le LP tient à conserver une forte cohésion, notamment en préférant une structuration en axes plutôt qu'en équipes afin d'éviter des cloisonnements sous-disciplinaires. Cependant, dans les faits, il y a peu de collaborations scientifiques entre les collègues des différents axes (on note une seule publication co-signée par des chercheurs de deux axes différents et un chercheur publiant dans deux axes différents). De plus, l'absence d'un thème transversal fort rend la notion d'axes un peu artificielle et, en tout cas, pratiquement synonyme de celle d'équipes. Il y a néanmoins une valeur affichée du « travailler ensemble » qui donne au LP l'avantage d'une bonne entente interdisciplinaire.

- Equipe de Direction :

Le directeur du LP est M. André DIDIERJEAN qui remplace M.J.-P. MINARY. Le directeur s'appuie sur un directeur-adjoint (D. MELLIER), un conseil de laboratoire et une assemblée générale. Le conseil est formé du directeur, du directeur-adjoint, de deux animateurs d'axes, de la secrétaire et d'un représentant des doctorants.



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

Des erreurs ont été décelées dans le tableau 2.1 bilan et projet du dossier déposé à l'agence. En accord avec le directeur, les effectifs reportés dans le tableau ci-dessous tiennent compte des correctifs apportés lors de la visite.

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	23	22
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaire 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	1	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	1 (33%)	1 (33%)
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)		
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	8

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité:

L'équipe se caractérise par une très forte hétérogénéité entre les 3 axes. L'axe 2 (Dynamique de la cognition : expertise, vieillissement, mémoire et émotions) est qualitativement le plus productif : tous les articles de visibilité supérieure à modérée émanent de cet axe. C'est aussi l'axe le plus lisible en termes de thématiques et de projets scientifiques en cours.

Les deux autres axes, bien que productifs, affichent des publications dans des supports à faible visibilité (cf., essentiellement modérée ou non déterminée). Ces deux axes sont ceux qui ont le plus d'efforts à faire, notamment en s'imposant des critères plus exigeants au niveau des supports de publications, en cherchant une meilleure cohérence scientifique intra-axe (notamment l'axe 3) et en développant l'international autour de projets de recherche.

La gouvernance du LP a jusqu'à présent été préoccupée par la volonté de réunir l'ensemble des chercheurs et de rendre possible l'existence d'un laboratoire unifié. Une nouvelle étape doit être franchie en mettant en place une véritable politique scientifique de l'unité.

- Points forts et opportunités :

- La structuration en un nombre réduit d'axes permet à l'unité de ne pas diluer ses ressources.
- Le dynamisme de certains des membres du LP devrait être accentué par le fort renouvellement de l'équipe.



- La création du PRES est l'occasion d'engager une réflexion sur la structuration de la psychologie au niveau régional.

- Un effort a été fait pour mettre en place une véritable culture de recherche en psychologie.

- **Points à améliorer et risques :**

- Les axes sont étanches (pas ou peu de collaborations entre les membres des axes différents) et il existe entre eux de fortes disparités.

- Le soutien institutionnel est faible : 0,3 IATOS, pas d'ingénieur de recherche, surface réduite, pas d'ASR possible dans le cadre d'un contrat obtenue par l'unité.

- La surface des locaux affectée au LPS est très faible (150m²). Les doctorants n'ont matériellement pas la possibilité d'être tous présents quotidiennement et développent donc des stratégies de travail à domicile préjudiciables à leur intégration et à leur formation. Un redimensionnement des locaux est indispensable pour un fonctionnement normal. Selon les déclarations de la tutelle, le LP devrait pouvoir bénéficier de nouveaux locaux dans le cadre d'une restructuration globale des locaux de l'Université.

- Le bon niveau de contractualisation (2 contrats dont une en pilote) n'est pas assez valorisé tant sur le plan des publications que par l'obtention d'ASR.

- Le taux de publiants sur l'ensemble de l'unité est insuffisant.

- **Recommandations:**

Des mesures doivent être prises pour que l'activité du LP se valorise sous forme de publications dans des supports de qualité et de niveau international.

Un effort doit être réalisé sur le rayonnement de l'Unité : invitation de professeurs étrangers, post-docs, réponses à des appels à projet internationaux, séjours, etc. Cela doit relever d'une politique volontariste de l'unité et pas seulement des opportunités personnelles.

Les doctorants doivent davantage être incités à la production scientifique de niveau international et à une insertion physique dans le laboratoire. Une limite du nombre de doctorants par HDR est à envisager. Des séminaires doctoraux très réguliers (tous les 15 jours ou au moins une fois par mois) doivent être encouragés.

Les axes gagneraient à être transformés en équipes clairement structurées autour de thèmes et avec une gouvernance identifiée. La notion « d'animateur d'axe » est actuellement floue et donne l'apparence d'une absence de gestion scientifique des axes.

Plus globalement la gouvernance du laboratoire doit insuffler une dynamique propice à atteindre des objectifs bien identifiés : augmenter la qualité des cibles de publications, mieux accueillir les doctorants, consolider la cohésion de l'unité par des actions collectives, etc.

La culture inter-disciplinaire doit être une vraie valeur ajoutée et pas seulement une déclaration d'intention.



- Données de production :

(cf. http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	14
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	1
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	64%
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	3
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	13

3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Estimée sur la base de la contribution de 23 enseignants-chercheurs ayant participé au bilan, la production scientifique de l'unité comprend 57 articles dans des revues reconnues par l'AERES, soit 0,62 article par an et par enseignants-chercheurs, dont 15 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 0,16 article par an et par enseignant-chercheur. Cette production scientifique est guère au dessus du minimum requis en termes quantitatifs, et elle est insuffisamment ciblée sur des supports visibles internationalement. Mais elle cache une très grande hétérogénéité entre les 3 axes.

Estimée sur la base de la contribution de 9 enseignants-chercheurs ayant participé au bilan (un chercheur non-publiant n'a pas pu être comptabilisé comme appartenant à l'un des 3 axes), la production scientifique de l'axe 1 comprend 19 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 0,52 article par an et par enseignant-chercheur, soit un à peine au dessus du minimum requis, mais aucun article dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité.

Estimée sur la base de la contribution de 6 enseignants-chercheurs ayant participé au bilan, la production scientifique de l'axe 2 comprend 22 articles dans des revues reconnues par l'AERES, soit 0,92 article par an et par enseignant-chercheur, dont 15 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 0,63 article par an et par enseignant-chercheur.

Estimée sur la base de la contribution de 7 enseignants-chercheurs ayant participé au bilan, la production scientifique de l'axe 3 comprend 16 articles dans des revues reconnues par l'AERES, soit 0,57 article par an et par enseignant-chercheur, soit à peine au dessus du minimum requis, mais aucun article dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité.

Tous les articles produits dans des supports visibles internationalement sont donc le fruit du travail de l'axe 2, qui présente pour sa part une production scientifique de bonne qualité, et satisfaisante en termes quantitatifs. Ceci n'est pas le cas des deux autres axes, pour lesquels la production scientifique est à travailler, aussi bien quantitativement que qualitativement.

A cette production s'ajoutent 25 chapitres d'ouvrage ou ouvrages, et 4 directions d'ouvrages ou de revues. Par ailleurs, un nombre très élevé de communications sous forme orale ou affichée, avec ou sans actes est à signaler.



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

Le rayonnement national et international du LP est davantage lié à des initiatives individuelles qu'à une véritable volonté politique de l'unité.

Axe 1 : L'équipe est repérée sur le plan national sur le burnout. Récemment l'un de ses membres a obtenu un CRCT qu'il a mis à profit pour séjourner au Québec. L'équipe participe à l'animation scientifique du Cancéropôle Grand-est.

Axe 2 : On relève des collaborations internationales. L'équipe n'est pas intégrée dans un réseau. L'un de ses membres a bénéficié d'un CRCT aux USA.

Axe 3 : Cet axe est repéré essentiellement sur le plan régional et national sur l'approche psychanalytique de la famille.

Parmi les échanges de doctorants, on note une thèse en cotutelle avec Trois-rivières et deux codirections avec la Belgique et la Tunisie.

L'unité démontre une véritable activité d'organisation de manifestations scientifiques avec des séminaires ou colloques régionaux, nationaux et internationaux à son actif.

Le rayonnement régional de l'unité s'exprime principalement par son implication dans le champ sanitaire et social. Si quelques collaborations existent de gré à gré avec les équipes de Dijon (même PRES), il n'y a pas d'intention forte de se rapprocher institutionnellement de ces dernières. Des mesures incitatives au niveau du PRES (BQR commun) n'ont pas été saisies par le LP.

- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**

Bien que relativement importante en taille, l'unité ne souhaite pas se structurer en équipes afin de préserver des collaborations. Dans les faits, les 3 axes font office d'équipes. Il manque toutefois des responsables d'axes (d'équipes) officiels qui auraient pour mission d'impulser une véritable dynamique de recherche autour d'eux.

L'AG du laboratoire a un rôle décisionnaire. C'est elle qui par exemple définit les statuts. A ses côtés un conseil de laboratoire au format plus réduit assure la gestion opérationnelle du laboratoire. C'est en conseil de laboratoire qu'est discutée l'affectation des postes. Le budget de fonctionnement très réduit de l'équipe est affecté au petit matériel et aux déplacements de membres. Chaque réunion donne lieu à un PV et les décisions sont prises en votant.

Dans le prochain contrat un effort sera fait pour développer l'incitation des doctorants à publier.

Pour l'accompagnement au retour au travail de recherche, les non-productifs vont être limités en heures complémentaires (mesure de l'université). Une incitation financière en fonction des objectifs sera proposée.

L'université projette de mettre en place un dispositif d'accompagnement des nouveaux arrivants, dispositif inexistant jusqu'à présent.

Le dispositif d'ASR n'est pas connu par la tutelle.

- **Appréciation sur le projet :**

Le projet de l'unité est clairement dans la continuité du bilan. L'unité souhaite conserver sa structure en trois axes et aucun changement n'a été jugé nécessaire. Une analyse des points faibles et des solutions à mettre en œuvre fait défaut. L'interdisciplinarité de l'unité, qui intègre les trois champs de la psychologie, est présentée comme un point fort. Néanmoins elle ne peut le devenir que si des actions de recherche s'appuient clairement sur des collaborations entre les axes, ce qui n'est pas le cas.



4 I • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

- Axe 1 : Professionnalité, santé au travail et dispositifs d'intervention

1. Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'axe 1 (12 enseignants : 2 PR et 10 MCF dont 1 HDR, 12 doctorants) agrège de manière originale en France deux perspectives épistémologiques, l'une de psychosociologie (approche centrée sur la santé) et l'autre de psychologie sociale (approche socio-cognitive) autour d'une thématique centrée sur le champ professionnel sanitaire et social. Les recherches présentent une forte implication sociétale fondée sur des demandes contractualisées (niveau régional et national). Le bilan est rédigé plus sous forme d'une liste de thèmes de recherche plus que sur la base des résultats importants obtenus par l'équipe. Il est organisé selon quatre sous-axes de poids inégaux. Le premier sous-axe (représentations, identités et pratiques professionnelles) et le quatrième sous-axe (diagnostics, décisions et préventions des risques) restent encore sous la forme de programmes et n'ont pas débouché sur une véritable valorisation. Un programme ANR interdisciplinaire a été engagé sur le dernier axe. Le deuxième sous-axe (analyse du travail, interventions psychosociologiques et dispositifs d'aide spécifiques), donne lieu surtout à des recherches-actions et à des évaluations développées sur plusieurs années. L'une porte sur l'évaluation d'un dispositif de soins pour jeunes auteurs d'abus sexuels ; l'autre a pour objet l'évaluation des programmes de protection de l'enfance et spécialement des dispositifs d'accueil de l'Aide Sociale à l'enfance (financement ONED). Jusqu'à présent les résultats ont donné lieu à des publications nationales, des rapports, et des colloques. Le troisième sous-axe (épuisement professionnel, stress et pouvoir d'agir) présente des résultats clairement adossés à la recherche internationale et significatifs notamment dans le domaine de l'épuisement professionnel observé auprès de populations spécifiques. Les publications restent principalement, mais pas seulement, dans des revues nationales alors que les résultats ont le potentiel d'une valorisation plus ambitieuse.

Le taux de publication est clairement à améliorer, et il faut revoir la stratégie de publication : viser d'autres supports de publication et améliorer le taux de publication de certains enseignants-chercheurs. Le noyau de producteurs reste assez réduit. La politique mise en place par l'université comme aide à l'incitation du retour à la publication des enseignants-chercheurs non producteurs portera peut-être ses fruits.

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

La reconnaissance nationale dans le champ sanitaire est en bonne voie (contrats INCA ; pilotage de réseaux). Par ailleurs l'équipe contribue à développer des outils psychométriques pertinents dans son domaine. Il faudrait dépasser le niveau des contacts individuels ; s'inscrire dans des programmes internationaux ; revoir la politique de sélection des doctorants ; devenir attractifs pour attirer des doctorants d'autres universités, négocier des thèses en cotutelle ; accueillir chercheurs invités et des post-doctorants ; améliorer la production de publication des doctorants.

3. Appréciation sur le projet :

L'axe enrichi par le recrutement d'un PR et de deux MCF présente quatre 4 sous-axes : travail d'équipe et analyse institutionnelle; épuisement professionnel, stress et pouvoir d'agir ; analyse du travail et dispositifs d'intervention en santé; démarches d'analyse et d'évaluation des pratiques professionnelles.

Pour l'essentiel, le programme se poursuit et renforce les axes principaux développés. Il ne mentionne cependant pas une hiérarchie des objectifs. Les intentions de développer des approches intégratives ou systémiques sont intéressantes mais leur opérationnalité reste à construire. En quoi cette démarche est-elle capable d'aboutir à des données probantes susceptibles d'aider la décision dans le champ sanitaire et social ? Dans le même sens, le programme n'est pas situé clairement dans le champ national et international quand bien même il présente une originalité. Les recrutements introduisent de nouveaux niveaux d'analyse dans les programmes, quand d'autres présents dans le bilan disparaissent (prise de décision). Les intentions de coopération avec les autres axes du laboratoire sont peu convaincantes.



4. Conclusion :

Le bilan de l'axe 1 est caractérisé par des changements importants de personnels. Au cours du quadriennal, la culture de l'équipe a progressé depuis un positionnement d'expertise dans le champ social, à une échelle régionale et nationale, vers une culture de recherche mieux avérée (séminaires réguliers, publications dans des supports reconnus en psychologie, ouverture internationale, etc.). La valorisation reste cependant limitée principalement à des supports nationaux. Alors même que les recherches portent sur des problématiques bien étayées dans la littérature internationale, et participent d'enjeux sociétaux majeurs.

I. Points forts et opportunités :

- Un ancrage fort sur des problématiques appliquées ;
- Des thématiques qui présentent un intérêt social ou médical important.

II. Points à améliorer et risques :

- Visibilité nationale et internationale ;
- Politique de publication sur des supports de meilleure visibilité.

III. Recommandations :

- Augmenter le nombre de publications et de la qualité de leurs supports ;
- Mettre en œuvre une gouvernance plus resserrée.

- **Axe 2 : Dynamique de la cognition : expertise, vieillissement, mémoire et émotions**

1. Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Les travaux réalisés dans le cadre de l'axe 2 (Développement de l'expertise cognitive) représentent incontestablement un point fort du Laboratoire. Ces travaux sont généralement publiés dans des supports de publication de bon à très bon niveau (e. g., : Quarterly Journal of Experimental Psychology, European Journal of Cognitive Psychology, Psychonomic Bulletin & Review, Visual Cognition, Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance...). Même si un effort est fait pour rassembler les différents travaux sous un chapeau commun, les thématiques (abordées et en projet) restent très variées, reflétant le parcours scientifique de chacun : e.g., liens entre mémoire et catégorisation, perception experte et anticipation du mouvement, influence des facteurs socio-cognitifs sur le raisonnement, liens entre émotion et cognition, émotions et musique, perception de l'humour, phénomènes de chunking en mémoire, recherche de marqueurs précoces de la maladie d'Alzheimer dans les patterns de mouvements oculaires... Des collaborations accrues entre les enseignants-chercheurs (qui seraient probablement facilitées par la création d'une véritable équipe avec un responsable identifié), permettraient de faire émerger progressivement des objets d'étude prioritaires et d'accroître le potentiel de production de l'axe (ou de l'équipe). L'axe bénéficie d'une équipe de jeunes MCF et d'un matériel expérimental adéquat pour mener à bien ses travaux : cabines insonorisées, appareil de mesure des réponses psycho-physiologiques (Biopac), appareil de mesure des mouvements oculaires... .



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

De véritables collaborations existent avec des centres de recherches étrangers (Max Planck Institut, Genève), mais leur nombre reste assez réduit. Un membre de l'équipe a bénéficié d'un CRCT qu'il a mis à profit pour séjourner aux USA. Des interactions avec d'autres chercheurs et laboratoires restent donc encore à développer. Une réflexion devrait être menée sur les collaborations avec des chercheurs de Dijon dans le cadre du PRES Dijon-Besançon.

3. Appréciation sur le projet :

Le projet s'inscrit dans la continuité des activités scientifiques actuelles. Les remarques formulées plus haut sur la diversité des thèmes abordés gardent donc ici tout leur sens. L'axe (ou l'équipe) ne pourrait que bénéficier d'un affichage de priorités parmi les thèmes abordés et de la présence de collaborations renforcées entre ses membres. Le recrutement d'un nouveau MCF à la rentrée 2011 représente un élément très positif. L'affichage de priorités thématiques s'avérerait judicieux avant le démarrage du processus de recrutement. Le projet apparaît néanmoins réaliste compte tenu des compétences des membres de l'axe/équipe et de leurs antécédents de production scientifique. Pour le mener à bien, il serait important que les jeunes MCF puissent bénéficier de décharges d'enseignement.

4. Conclusion :

L'axe 2 représente l'élément fort de l'unité tant en terme de qualité que de quantité de publications. Les travaux que ses membres effectuent donnent au laboratoire sa visibilité nationale et internationale. Il est donc prioritaire de soutenir cet axe par tous les moyens qu'il est possible de mettre en œuvre afin de permettre à ses membres de progresser, d'affiner leurs choix thématiques et de développer les collaborations à la fois internes (intra-axe/équipe) et externes (avec des membres d'autres laboratoires). Un effort particulier dans ce sens pourrait se faire à l'intérieur du PRES Dijon-Besançon.

IV. Points forts et opportunités :

- Une activité recherche de qualité.

V. Points à améliorer et risques :

- Visibilité nationale et internationale à améliorer ;
- Recherche de financements à accroître ;
- Risques de dispersion des projets, qui nécessite le resserrement des thématiques de recherches autour de grands projets fédérateurs.

VI. Recommandations :

Il convient de viser une gouvernance plus resserrée.



- **Axe 3 : Corporéité, intersubjectivité et famille**

1. **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

Les thématiques de recherches affichées par l'axe 3 sont centrées sur l'étude des transmissions familiales dans le champ de la psychopathologie notamment autour de la question de la corporéité. Si des efforts pour valider les outils développés (dessin de la maison idéale, arbre généalogique...) sont en cours, il est regrettable de ne pas voir apparaître d'une part une confrontation des hypothèses avec les données de la littérature internationale dans le champ de la psychologie de la famille ou de la psychopathologie, et d'autre part une confrontation avec d'autres types d'outils reconnus pour leurs qualités psychométriques ou leur fidélité inter-juges.

L'intégration de nouveaux outils d'évaluation du fonctionnement familial serait intéressant pour renforcer les pistes proposées (analyse du fonctionnement familial en situation écologique, analyse des interactions, analyse des comportements verbaux ou non verbaux, formes des narrations, récit familial...).

Les pistes de recherche en périnatalité sont intéressantes et devraient être mieux mises en valeur notamment pour le développement de programmes psycho-éducatif ainsi que plus largement les retombées cliniques, préventives et thérapeutiques

La valorisation et la visibilité restent un point particulièrement fragile de cet axe, alors que le nombre de projets et d'études réalisées (cf., bilan) est très important. La valorisation des études par le biais des publications n'est pas concordante avec le nombre de projets intra-axe. Il serait sans doute judicieux de se limiter à quelques grands projets d'envergure plutôt que de multiplier les recherches conduisant inévitablement à une dispersion des forces. D'autre part, si 6 des 8 enseignants-chercheurs de cet axe sont producteurs, la quantité des publications, mais surtout la visibilité des supports sont relativement faibles. Même si les publications dans des supports francophones (articles ou ouvrages) sont nécessaires notamment pour une diffusion auprès des praticiens, il manque une véritable ambition de publication dans des supports exigeants. Seules les études sur la périnatalité sont publiées dans un support international mais à faible visibilité. Aussi, il est impératif que les chercheurs du groupe produisent cet effort et engagent les doctorants vers ce niveau d'exigence (quels que soient les supports en psychologie clinique, développementale ou psychanalytique).

Les relations avec les équipes de recherches d'autres universités ou d'autres champs disciplinaires devraient se développer ; elles sont essentiellement tournées sur des collaborations pédagogiques. L'équipe reste bien implantée localement mais des échanges (accueil de chercheurs, accueil de post-doctorants) doivent être initiés.

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

Le rayonnement de l'axe 3 est faible. La capacité à trouver des financements nationaux et internationaux est à renforcer et permettrait aux doctorants d'obtenir de meilleures conditions de travail.

3. **Appréciation sur le projet :**

Le projet est formalisé. Il intègre l'étude de la corporéité dans son nouveau format. En revanche, des pistes claires de recherche doivent être mieux identifiées (détermination précise des objectifs des travaux, confrontation aux modèles théoriques) tant sur le plan méthodologique que sur celui des retombées attendues. Le nombre conséquent des projets rend difficile sa faisabilité.

Les doctorants ont la possibilité de se déplacer et de participer à des colloques mais là encore des moyens devraient être affectés spécifiquement à la publication internationale (aide à la relecture d'articles en anglais) et à l'augmentation des échanges avec les équipes extérieures ou à l'accueil de post-doctorants.

Le fléchage du groupe sur la famille et ses dysfonctionnements est intéressant dans le paysage national, mais cette spécificité pourrait être mieux valorisée. Une meilleure exposition de cette thématique passera par la publication dans des supports plus ambitieux. Des risques devraient être pris sur le recrutement de futurs enseignants-chercheurs formés aux recherches internationales et sur un investissement dans certaines problématiques de recherche plus resserrées et donc mieux identifiées.



4. Conclusion :

Le groupe est reconnu pour la formation des professionnels cliniciens. Il est indispensable de viser des supports de publications plus ambitieux permettant un positionnement plus fort des chercheurs. Le groupe devra renforcer sa politique de soutien des jeunes chercheurs en augmentant les contrats et les moyens de financer les doctorants.

VII. Points forts et opportunités :

- Un ancrage fort avec les professionnels de terrain, du CHU ;
- Des thématiques qui présentent un intérêt social ou médical important.

VIII. Points à améliorer et risques :

- Visibilité nationale et internationale à améliorer ;
- Politique de publication sur des supports de meilleure visibilité à développer ;
- Recherche de financements à accroître ;
- Risques de dispersion des projets, qui nécessite le resserrement des thématiques de recherches autour de grands projets fédérateurs.

IX. Recommandations :

- Augmenter le nombre de publications et de la qualité de leurs supports.
- Resserrer la gouvernance pour la gestion des besoins des doctorants, l'aide à la publication.

Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Laboratoire de Psychologie	B	B	C	C	B

- C1 Qualité scientifique et production
- C2 Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement
- C3 Gouvernance et vie du laboratoire
- C4 Stratégie et projet scientifique

Statistiques de notes globales par domaines scientifiques
(État au 06/05/2011)

Sciences Humaines et Sociales

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
Total	34	82	22	52	57	29	276
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Intitulés des domaines scientifiques

Sciences Humaines et Sociales

SHS1 Marchés et organisations

SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux

SHS3 Espace, environnement et sociétés

SHS4 Esprit humain, langage, éducation

SHS5 Langues, textes, arts et cultures

SHS6 Mondes anciens et contemporains

UNIVERSITE DE FRANCHE-COMTE

PRESIDENCE

UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTE



Références à rappeler :
S2UR120001798 Laboratoire de
psychologie 0251215K

Personne chargée du dossier :
Christiane GRILLIER

☎ : 03 81 66 58 10

ADRESSE POSTALE :

1, rue Claude Goudimel
25030 Besançon Cedex
Fax : 03 81 66 50 25

BORDEREAU DES PIÈCES ADRESSEES A :

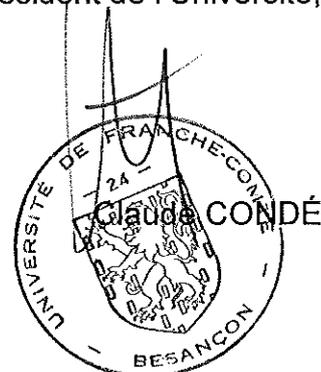
AERES

Comité d'évaluation de l'EA 3188
Laboratoire de psychologie

DESIGNATION	OBSERVATIONS
- volet général : observations générales sur le rapport d'évaluation de l'EA 3188.	Pour attribution

Besançon, le 11 avril 2011

Le Président de l'Université,



Volet général : observations générales sur le rapport d'évaluation de l'EA 3188.

En préambule, nous tenons à remercier les experts pour le travail méticuleux qu'ils ont réalisé dans l'évaluation de notre laboratoire. Ce travail précieux consolide l'orientation que le laboratoire a prise depuis plusieurs années. Nous souhaitons ici préciser plusieurs points qui, selon nous, n'ont pas été assez relevés par l'AERES, probablement parce que nous ne les avons pas assez mis en avant.

1) Nombre de « producteurs » et ratio de publications

Un premier point important du projet de notre laboratoire, point qui n'est pas mentionné dans le rapport des experts de l'AERES, est qu'il s'appuie **sur un très grand renouvellement des personnels** ces dernières années. Ainsi, le laboratoire a recruté 3 mcf en 2006, 4mcf et 1Pr en 2007, 2mcf et 2 Pr en 2008, 2mcf et 1 Pr en 2009, 2mcf en 2010 et s'apprête à recruter un nouveau mcf en 2011. **Au total, c'est donc 13 nouveaux mcf et 4 nouveaux Pr qui ont été recruté en cours de quadriennal** (plus un nouveau mcf à partir de Septembre 2011). Ce très grand renouvellement de personnels a de nombreuses conséquences, tant sur le « pari sur l'avenir » qu'il est possible de faire sur ce laboratoire jeune et dynamique, que sur l'interprétation des indices calculés lors de l'évaluation. Ainsi, lorsque l'AERES compte 14 « producteurs » dans notre laboratoire ce chiffre ne reflète pas la dynamique de renouvellement en cours.

De plus, à cause de ce grand renouvellement, les ratios de publication calculés par les experts sont un mauvais reflet de la dynamique de publication. Comme mentionné ci-dessus, 17 nouveaux enseignants-chercheurs ont été recruté en cours de quadriennal. Outre qu'un nouvel arrivant, qui doit créer un nouveau service d'enseignement de 192 heures, publie nécessairement moins qu'il ne publiera par la suite, nous avons respecté les consignes de l'AERES en ne plaçant dans la liste principale des publications que celles publiées *depuis leur arrivée* au laboratoire. Donc un chercheur recruté en 2010 n'apparaît dans la liste de publication que pour la seule année 2010. Or l'AERES calcule ensuite des ratios en divisant le nombre de publications *par 4 ans*. Cela donne un ratio totalement trompeur pour un laboratoire qui a connu un important renouvellement de ses membres. Ainsi, par exemple, un enseignant-chercheur arrivé en 2010 qui a publié 2 articles cette année là (et par exemple autant chaque année précédent son recrutement) apporte un ratio de 0.5 article par an (2 articles divisés par 4 ans).

2) Engagement dans le PRES

Dans le rapport des experts il est écrit (p. 7) : « *Des mesures incitatives au niveau du PRES (BQR commun) n'ont pas été saisies par le LP* ». Cette assertion est surprenante. Un seul appel à BQR commun entre l'Université de Franche-Comté et l'Université de Bourgogne a eu lieu à ce jour. Son résultat n'était pas connu au moment de l'évaluation par l'AERES, mais il est à noter qu'un membre du laboratoire a obtenu un BQR dans le cadre de cet appel. Par ailleurs, parmi la presque dizaine de BQR obtenus par des membres de notre laboratoire durant le quadriennal, près de la moitié sont sur la base de projets communs avec des collègues de l'université de Bourgogne.

Il est d'ailleurs à noter que le laboratoire est le point d'appui de trois spécialités de master dont le renouvellement a été demandé à l'AERES, et que dans le projet déposé, pour chacune des trois spécialités, des UE sont communes avec les master de psychologie de Dijon. L'engagement du laboratoire de psychologie de Besançon dans le PRES est donc très fort, et ce malgré le grand morcellement de la psychologie à Dijon (4 laboratoires différents sans lignes de démarcation thématiques très claires) qui rend difficile d'avancer dans ce sens.

3) Recherche de financements

Les experts notent à de nombreuses reprises dans leur rapport que nous devons accroître notre recherche de financements extérieurs. Il nous semble que ces remarques reflètent peu le grand effort entrepris dans ce sens en cour de quadriennal.

Ainsi, à titre d'exemple, les experts notent dans les recommandations à l'axe 2 (p. 10) : « *Recherche de financements à accroître* ». Bien qu'il soit toujours possible de faire plus, cette remarque nous a quelque peu étonné. Les 6 membres de l'axe, pour 3 d'entre eux nouvellement arrivés au laboratoire, ont consacré beaucoup d'effort à l'obtention de financements permettant d'équiper le laboratoire en matériel de recherche (acquisition de plusieurs matériels d'enregistrement des mouvements oculaires, plusieurs systèmes bioPac). Pour bien illustrer notre propos, les six membres de l'axe 2 ont obtenu durant le quadriennal passé :

En tant que responsable de contrat de recherche :

Une ANR d'un montant de 28730 euros, un financement PIR du CNRS d'un montant de 15 000 euros, un financement PEPS du CNRS de 10 000 euros, deux soutiens financiers de la région Franche-Comté de 58 000 euros l'un et de 16 000 euros l'autre. Financements auxquels il faut ajouter 3 BQR d'un montant total de 15 000 euros. Soit un total de **142 730 euros**.

En tant que participant à un contrat de recherche dirigé par un membre d'un autre laboratoire :

Un financement PIR du CNRS de 14800 euros, un projet hospitalier de recherche clinique de 208 717 euros soit un total de **223 517 euros**.

Soit au total un financement de **366 247 euros** dont la plus grande partie a servi à équiper le laboratoire. Ce chiffre est à mettre en parallèle avec la dotation annuelle du laboratoire dans son ensemble : **17 000 euros**. La recherche de financement n'est pas à ce jour en France, nous semble-t-il, une fin en soit. Les membres du laboratoire souhaitent désormais se consacrer davantage à la recherche et moins à la recherche de financements.

4)Gouvernance

Nous avons pris note des remarques selon lesquelles la recherche nécessite des « responsables », et que de ce fait, des axes comportant des « animateurs d'axes » ne remplissent pas cette fonction : « *Les axes gagneraient à être transformés en équipes clairement structurées autour de thèmes et avec une gouvernance identifiée. La notion « d'animateur d'axe » est actuellement floue et donne l'apparence d'une absence de gestion scientifique des axes.* » (p. 3). « *Bien que relativement importante en taille, l'unité ne souhaite pas se structurer en équipes afin de préserver des collaborations. Dans les faits, les 3 axes font office d'équipes. Il manque toutefois des responsables d'axes (d'équipes) officiels qui auraient pour mission d'impulser une véritable dynamique de recherche autour d'eux.* » (p. 7). « *Mettre en œuvre une gouvernance plus resserrée* » (p 9). « *Il convient de viser une gouvernance plus resserrée* » (p. 10). « *Resserrer la gouvernance pour la gestion des besoins des doctorants, l'aide à la publication* » (p. 12).

Notre laboratoire fonctionne de manière collégiale et une conception managériale de la recherche nous semble peu souhaitable, car peu compatible avec la créativité, la prise de risque et l'indépendance que nécessite une recherche de qualité. Le choix d'une organisation en axes, et non en équipes étanches entre elles, venait d'une volonté d'encourager la collaboration interdisciplinaire entre des chercheurs de sous disciplines différentes. S'il est vrai que peu de publications dans des supports à grande visibilité internationale sont issues, à ce jour, de telles collaborations, cette organisation a créé une dynamique qui portera ses fruits. Plusieurs demandes ANR groupant sur un même projet des enseignants-chercheurs issus de plusieurs axes ont, par exemple, été déposées cette année. Nous comprenons bien le souhait des experts de voir augmenter la production scientifique, mais il nous semble que celle-ci augmentera de fait avec la dynamique de renouvellement engagée.

Besançon, le 11 avril 2011

André Didierjean

Directeur de l'EA 3188