



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 Sociale

et Cognitive UMR 6024

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand 2

CNRS

Février 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 Sociale
et Cognitive UMR 6024

sous tutelle des
établissements et organismes :

Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand 2
CNRS

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Février 2011



Unité

Nom de l'unité : Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive (LAPSCO)

Label demandé : UMR

N° si renouvellement : UMR 6024

Nom du directeur : M. Markus BRAUER (bilan) et M. Serge GUIMOND (projet)

Membres du comité d'experts

Président : M. Jean-François BONNEFON, Université de Toulouse, France

Experts :

Mme Anne CHRISTOPHE, CNRS, École Normale Supérieure, France

M. Alain CLEMENCE, Université de Lausanne, Suisse

Mme Ewa DROZDA, Université Paris Descartes, France, Représentant CNU

M. Guido GENDOLLA, Université de Genève, Suisse

M. Christian LORENZI, Université Paris Descartes, École Normale Supérieure, France

M. Pascal MAMASSIAN, CNRS, Université Paris Descartes, France, Représentant CoNRS

Mme Hélène OTZENBERGER, Représentante CoNRS, Université de Strasbourg, France

M. Dario SPINI, Université de Lausanne, Suisse

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

Mme Annie VINTER

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

Mme Pascale DUCHE, Vice-Président Conseil Scientifique, Université Blaise Pascal

Mme Nathalie LERESCHE, Chargée de Mission Neurosciences INSB CNRS



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite s'est déroulée les 7 et 8 février 2011. Le 7 février, après une première réunion à huis clos, le comité a entendu le directeur de l'unité présenter le bilan général du laboratoire, puis les responsables des quatre équipes présenter des bilans détaillés. Après s'être réparti entre les diverses démonstrations de travaux proposées par le laboratoire, le comité a assisté à la présentation du projet du laboratoire, des quatre équipes et du programme de recherche transversal. Le comité a ensuite rencontré les personnels administratifs et techniques de l'unité, les représentants des tutelles, et les doctorants et post-doctorants. Enfin, le comité s'est réuni à huis clos le 8 février au matin dans le but de préparer son rapport.

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

Le laboratoire fondé en 1994 a été successivement dirigé par MM. Jean-Marc MONTEIL, Michel FAYOL, et Markus BRAUER. Le LAPSCO mène des recherches en psychologie sociale (régulation sociale de la cognition, catégorisation sociale et relations entre groupes), en psychologie cognitive du langage et des apprentissages et des recherches en psychologie des émotions et en cognition sociale, à l'intersection de la psychologie sociale et de la psychologie cognitive. Le laboratoire est hébergé dans les locaux de l'université Blaise Pascal à Clermont-Ferrand.

- Equipe de Direction :

Le laboratoire est actuellement dirigé par M. Markus BRAUER (CNRS), M. Serge Guimond (UBP) étant proposé pour lui succéder dans le projet.



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

Nb : Des erreurs ont été décelées dans le tableau 2.2 du bilan et du projet ; les effectifs du projet ont été corrigés dans le tableau ci-dessous, comme dans d'autres tableaux par équipe, avec l'accord du directeur de l'unité. Les effectifs ont été arrêtés au 30 juin 2010.

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	19	21
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	3	3
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)	3	2
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	1,8	4,3
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	1	
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier de l'unité)	23	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	10

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité:

Le LAPSCO a à sa disposition des atouts importants. Parmi ceux-ci, un programme de recherche d'excellence en psychologie des émotions, une production scientifique de très bon niveau, un rôle essentiel à l'échelon national dans la formation doctorale en psychologie sociale, des ressources appréciables et un soutien important de l'université de tutelle. Afin de tirer le meilleur parti de ces atouts, l'unité se doit d'examiner avec lucidité et sans complaisance la dynamique de ses différentes équipes et la stratégie scientifique qu'il leur convient d'adopter. L'unité peut s'appuyer à la fois sur le rayonnement de ses seniors et le dynamisme de ses juniors pour commencer un nouveau contrat quinquennal, durant lequel elle devra apporter une attention soutenue à la diversification des ressources propres, au renforcement de la mobilité internationale et à l'examen de sa structure et de sa gouvernance.

- Points forts et opportunités :

Au-delà de son très bon niveau global de production scientifique, le LAPSCO assume un rôle de leadership mondial dans le domaine de la psychologie des émotions. L'unité joue également un rôle pivot à l'échelon national dans la formation doctorale en psychologie sociale et alimente régulièrement le vivier des jeunes maîtres de conférences dans cette discipline. Elle bénéficie elle-même d'une pyramide des âges très favorable. L'unité a su développer une bonne dynamique de réponse aux appels d'offres nationaux, dont le succès a donné à toutes ses équipes un flux appréciable de ressources propres. Ces ressources propres s'ajoutent au soutien significatif apporté par l'université Blaise Pascal, qui a répondu avec efficacité au besoin en locaux de l'unité (il conviendra de veiller à ce qu'une partie de ces locaux puisse héberger de façon



satisfaisante les plateformes expérimentales du laboratoire). Enfin, l'unité s'est dotée à travers son programme de recherche transversal d'une opportunité de restructuration en vue du prochain contrat quinquennal.

- **Points à améliorer et risques :**

L'unité devra veiller à diversifier ces sources de ressources propres, en ne se concentrant pas exclusivement (ou trop majoritairement) sur les financements ANR. Une telle diversification pourra améliorer le taux de financement des doctorants de l'unité, qui est un peu insuffisant. La gouvernance de l'unité est également perfectible à plusieurs égards, abordés dans la section "Recommandations" (rôles respectifs du directeur et du conseil d'unité, statut de membre associé, distinction des responsabilités au sein des équipes). Le rôle formateur de l'unité pourrait être fragilisé si trop de membres tardaient à obtenir leur habilitation à diriger des recherches. Enfin, le risque existe potentiellement qu'une trop grande hétérogénéité ne s'installe dans les niveaux de production scientifique des différentes équipes et des différents individus.

- **Recommandations:**

Le comité a identifié les pistes et recommandations suivantes pour le directeur de l'unité :

1. Faire du programme transversal une réelle opportunité de restructuration de l'unité : un examen à mi-parcours de la solidité du programme et des bénéfices retirés permettra de décider si le programme doit être transformé en équipe à part entière.
2. Examiner lucidement la diversité des dynamiques des différentes équipes, pour leur permettre d'adopter les mesures appropriées à leur situation spécifique. Il est contre-productif de vouloir ignorer les différences de production et de dynamique entre les équipes.
3. Faire le meilleur usage de la pyramide des âges favorable au laboratoire, en veillant à l'évolution de carrière des membres juniors, et en favorisant leur accession à l'habilitation à diriger des recherches
4. Diversifier les ressources propres du laboratoire et, ce faisant, améliorer le taux de financement des doctorants.
5. Mettre en conformité la gouvernance du laboratoire avec les prescriptions du CNRS pour ses unités mixtes : passer d'une gouvernance où le directeur veille à l'exécution des décisions votées par le conseil d'unité à une gouvernance où le conseil d'unité a un rôle consultatif auprès du directeur d'unité décisionnaire.
6. Distinguer au sein des équipes les responsabilités confiées aux deux "co-responsables".
7. Clarifier la définition opérationnelle du statut de "membre associé" : en pratique et pour l'heure, le statut de membre associé ne se distingue pas de celui de membre plein (en particulier, les équipes perçoivent pour leurs membres associés le même budget que pour leurs membres pleins). Le statut de membre associé ne doit pas se résumer à un affichage améliorant le taux de publiants dans l'unité.
8. Trouver les ressources et les montages institutionnels permettant d'intensifier les actions de mobilité entrante et sortante de durée moyenne (plusieurs mois) : invitation de chercheurs français et étrangers (peut-être sur un dispositif de chaire), séjours à l'étranger des membres du laboratoire, en particulier des doctorants.



- 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,	22
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	-
A3 : Taux de producteurs de l'unité [$A1/(N1+N2)$]	92%
Nombre d'HDR soutenues	1
Nombre de thèses soutenues	15

3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Le bilan global de l'unité est très positif, tant quantitativement que qualitativement : toutes les équipes de l'unité ont produit des résultats nouveaux et stimulants. Au-delà de ce bilan global favorable, une certaine hétérogénéité existe toutefois dans la production et la dynamique des différentes équipes. Le point d'excellence du laboratoire est sans conteste son équipe 3, qui assure un rôle de leadership mondial pour la psychologie des émotions, attesté par une production scientifique exemplaire, et servi par une remarquable complémentarité des compétences au sein de l'équipe. Les deux équipes identifiées comme relevant clairement de la psychologie sociale (1 et 2) présentent des dynamiques contrastées. La production de la première équipe, déjà très appréciable, pourrait monter en puissance du fait d'un fort potentiel de recherche (jeunes enseignants-chercheurs, dont certains proches de l'HDR) ; la production de la deuxième équipe, en revanche, semble en relative perte de vitesse en dépit de nombreux atouts (reconnaissance internationale certaine, insertion dans des réseaux de recherche). L'équipe 4, enfin, a un impact global très satisfaisant même si le nombre et le support des publications est assez hétérogène d'une thématique à l'autre, allant du très bon (par exemple, diverses formes d'apprentissage) au perfectible (par exemple, le traitement des informations sociales). Le laboratoire dans son ensemble offre donc un bilan global très positif, avec toutefois un paysage contrasté, juxtaposant des recherches à l'impact et à la dynamique hétérogènes.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Estimée sur la base de la contribution des 22 enseignants-chercheurs et chercheurs ayant participé au bilan (équivalent 25 enseignants-chercheurs), la production scientifique comprend 146 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 1.66 art par an et par enseignant-chercheur-chercheur (1.46 art par an et par équivalent enseignant-chercheur), dont 107 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 1.46 articles par an et par enseignant-chercheur-chercheur (1.07 par an et par équivalent enseignant-chercheur).

A cette production s'ajoutent 20 autres articles, 46 chapitres d'ouvrage ou ouvrages (23 en langue anglaise) et 4 directions d'ouvrages ou de revues. Par ailleurs, un nombre très élevé de communications sous forme orales ou affichées, avec ou sans actes, est à signaler.



- Qualité et pérennité des relations contractuelles :

L'unité a largement démontré sa forte capacité à attirer des financements compétitifs par le biais de l'ANR (9 contrats ANR, dont 6 portés par des membres de l'unité), mais ne semble pas donner une importance comparable à la recherche de relations contractuelles. La diversification des sources de financements du laboratoire devrait être l'une des priorités du nouveau quinquennat, dans la mesure où les thèmes de l'équipe semblent se prêter à davantage de valorisation.

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :
- Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'unité, y compris les invitations à des manifestations internationales :

L'unité compte deux membres junior de l'IUF. Un membre de l'unité s'est vu décerner un doctorat honoris causa de l'université de Montréal.

- Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :

L'unité fait part dans son auto-analyse d'une difficulté à attirer des chercheurs junior ou senior de haut niveau, attribuée à l'image de l'agglomération clermontoise plutôt qu'à un déficit de visibilité ou d'attractivité du laboratoire lui-même. L'unité fait également part d'une difficulté à inviter des collègues étrangers au laboratoire du fait du manque de locaux, un problème qui semble devoir disparaître à court terme avec l'extension de la surface du laboratoire décidée par l'université Blaise Pascal.

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

L'unité a atteint un niveau tout à fait satisfaisant de financement compétitif ANR (de l'ordre de 100K euros annuels pour chacune des équipes, à l'exception de l'équipe 1 dont les ressources liées à l'ANR semblent plus modestes). La politique d'encouragement des réponses aux appels de l'ANR semble donc couronnée de succès. On pourrait toutefois recommander à l'équipe de diversifier ces sources de ressources propres, de façon à augmenter en particulier sa capacité de financement de thèse.

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers :

L'unité est impliquée dans un programme PUF (programme franco-américain à dominante pédagogique), un programme COST, et un programme Marie Curie.

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

On note plusieurs subventions ou conventions avec des partenaires institutionnels ou industriels, mais de façon mineure en comparaison des autres flux. Les thèmes de recherches de l'unité sont pourtant propices à la valorisation : un effort pourra être engagé dans ce sens, en s'appuyant sur les services communs de l'université ou de la délégation régionale du CNRS.



- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**
 - Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

L'unité adopte un modèle de gouvernance décentralisée donnant une importante autonomie aux équipes de recherche. Une particularité de cette gouvernance est la définition qu'elle donne des compétences respectives du directeur d'unité et du conseil de laboratoire (ici un conseil plénier). L'unité donne en effet mission au directeur d'unité de mettre en œuvre les décisions votées par le conseil de laboratoire, plutôt que de donner au conseil de laboratoire un rôle de consultation auprès d'un directeur d'unité décisionnaire. Il conviendra de considérer la redéfinition de ces compétences à la lumière des préconisations du CNRS quant à la constitution, à la composition, à la compétence et au fonctionnement du conseil de laboratoire d'une unité mixte. L'unité réalise d'importants efforts en matière de communication externe au plan régional et a mis en place une batterie de mesures visant à améliorer la communication interne (séminaires internes, affichages, partage des publications).

- Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :

Ces initiatives sont confiées aux équipes et font l'objet d'un rapport annuel des responsables auprès de la direction. Bien que le bilan du laboratoire n'offre pas un résumé de ces rapports, la liste des intervenants extérieurs au séminaire du laboratoire fournit un indice positif d'animation scientifique.

- Implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Les membres du LAPSCO sont fortement impliqués dans l'enseignement et dans l'administration de ce dernier (direction de l'UFR de psychologie, responsabilité de master, pilotage de parcours de licence). Les liens entre l'unité et l'UFR de psychologie sont étroits et multiples. L'unité est également bien représentée dans les conseils de l'université Blaise Pascal ou de l'école doctorale, ainsi que dans les axes de la MSH et dans les organes de structuration de la recherche en région.

- **Appréciation sur le projet :**

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Le projet scientifique de l'unité associe (a) la juxtaposition des quatre projets scientifiques des équipes et (b) le programme transversal étudiant les populations atteintes de troubles spécifiques, la genèse et la régulation sociale des troubles de la santé et la psychologie du bonheur. La faisabilité et la pertinence des projets d'équipes sont examinées en détail dans leurs évaluations spécifiques. Il conviendra de procéder à une évaluation interne à mi-parcours de la pertinence du programme transversal en vue de la restructuration à long terme du projet scientifique global de l'unité.

- Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

Les ressources récurrentes de l'unité sont en priorité distribuées aux équipes, qui ont loisir de les ventiler sur leurs différents postes de dépenses. La correction des articles en anglais est financée au niveau central. Le programme transversal ne se voit pas attribuer de budget récurrent. Une ambiguïté subsiste quant à la pondération attribuée aux membres associés dans le budget alloué aux équipes.



- Originalité et prise de risques :

Le projet d'unité donne une forte priorité à la continuité des travaux antérieurs pour ce qui est du programme des équipes, dont certaines introduisent toutefois des projets innovants et réalistes, soulignés dans leurs évaluations. Le projet introduit également des éléments originaux dans son programme transversal, telle la prise en compte de la psychologie positive.

4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Régulation sociale des cognitions et comportements

Responsable de l'équipe : Bilan présenté par Mme Delphine MARTINOT ; Projet présenté par Mme Céline DARNON et Mme Delphine MARTINOT

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	6	7
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	-	-
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaires 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	1 (membre associé)	2 (1 membre associé+ 1 postdoct)
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	-
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)	5	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Estimée sur la base de la contribution des 6 enseignants-chercheurs ayant participé au bilan, la production scientifique comprend 35 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 1.46 art. par an et par enseignant-chercheur, dont 16 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 0.66 article par an et par enseignant-chercheur.

S'ajoutent à cela 4 autres articles, 2 ouvrages, 5 chapitres dont 4 en langue anglaise et 5 chapitres de vulgarisation, la direction d'un numéro spécial de *International Review of Social Psychology*, de très nombreuses communications dans des colloques internationaux et nationaux et une trentaine de conférences grand public. Pour une équipe composée d'enseignants-chercheurs assumant des charges d'enseignements et des responsabilités pédagogiques lourdes (cf. master, direction d'UFR, etc.), le bilan est très bon.



Le bilan de l'équipe est organisé autour de deux axes, « Stigmatisation sociale et impacts cognitifs et comportementaux » et « Processus de socialisation et d'acculturation ». Ces thèmes sont présentés de manière cohérente et sont bien inscrits dans la continuité de ce qui a fait la renommée de l'équipe. On y retrouve plusieurs résultats intéressants et originaux, comme ceux relatifs à l'évolution du stéréotype de genre sur les compétences scolaires chez les élèves, à l'effet des inégalités sociales sur les performances, mais également ceux concernant l'effet des buts de performance (évitement et approche) et de maîtrise sur l'apprentissage en situation des désaccords entre les pairs ou en situation d'incertitude, ou encore ceux concernant l'effet de l'auto-sélection et de la socialisation institutionnelle des policiers sur leur tendance à stigmatiser les populations désavantagées. Certains de ces résultats ont déjà contribué à nuancer quelques modèles théoriques existants, d'autres présentent quelques pistes théoriques nouvelles. Dans leur globalité, ils montrent l'ambition de l'équipe de contribuer à la recherche engagée dans la prévention et la lutte contre la stigmatisation sociale, notamment dans les établissements scolaires ou de formation. Sur ce plan, l'absence de recherche à caractère appliqué est un peu surprenante, dans la mesure où l'équipe semble avoir tous les atouts pour développer de telles recherches. Par ailleurs, ce bilan fait apparaître une bonne cohésion de l'équipe (cf. les publications communes), sa réactivité à l'actualité sociale (cf. diffusion de connaissances), son insertion dans les réseaux nationaux et internationaux ainsi que son fort potentiel (cf. membres de l'équipe proches de l'HDR, membre junior de l'IUF). Toutefois, il est un peu surprenant de noter la faible mobilité internationale des membres de l'équipe, qui s'explique sans doute en partie par les charges d'enseignement, mais qui demande néanmoins à être améliorée.

- **Appréciation sur le projet :**
 - Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Le projet de l'équipe organisé autour de deux axes, «Stigmatisation sociale et impacts cognitifs et comportementaux» et «Normes et valeurs sociales», tout en se situant dans la continuité des travaux passés, propose des pistes très novatrices, tant sur le plan théorique que méthodologique. Par exemple, connue pour ses travaux sur l'effet de la menace du stéréotype sur les performances, l'équipe propose d'étudier cet effet en amont en s'intéressant à son impact sur l'acquisition des performances. Elle propose également l'analyse de la stigmatisation du point de vue de celui qui la subit (victime) et du point de vue de celui qui stigmatise (acteur), mais aussi, de façon plus novatrice, du point de vue de celui qui l'observe (observateur). Le nouveau paradigme expérimental reprenant l'étude de Milgram sur l'obéissance, très original et spécialement conçu à cet effet, ouvre des possibilités très intéressantes. Cette ouverture devrait permettre d'aborder la question, très peu étudiée actuellement, de la reconnaissance et de la dénonciation de la stigmatisation par ses propres victimes et les observateurs partageant leur sort. Enfin, l'équipe propose un programme original, car en grande partie expérimental, testant l'idée selon laquelle les logiques institutionnelles (véhiculées par les valeurs, attentes, stéréotypes) régulent les cognitions et les comportements (y compris liés à la santé, cf. axe transversal) en contribuant à maintenir le statu quo social. Dans ce cadre, se situe également la régulation normative d'un phénomène rarement abordé, celui de l'auto-stigmatisation.

Ce projet très ambitieux est un vrai projet d'équipe qui a fait ses preuves et qui paraît très dynamique, riche de son potentiel. Toutefois, l'équipe ne dispose à l'heure actuelle que d'un seul enseignant-chercheur habilité à diriger des recherches. Or, l'étendue et l'ambition de son projet impliquent non seulement le recrutement de doctorants et donc un nombre d'habilités à diriger des recherches plus important, mais aussi de post-docs et de professeurs invités. Il est évident que le futur recrutement sur le poste de professeur, revenant en principe à cette équipe, sera décisif aussi bien pour l'équipe que pour le LAPSCO. Enfin, le renforcement de la mobilité des membres de l'équipe à l'international participerait sans doute à la réalisation de cette ambition, tout comme le maintien de l'exigence de publications régulières dans des supports visibles sur le plan international.



- Conclusion :

- Points forts et opportunités :

- Cohérence et dynamique de l'équipe
- Fort potentiel de recherche (cf. membre rattaché à l'Institut Universitaire de France, nombre de maîtres de conférences proches d'une HDR)
- Qualité scientifique du projet et de l'équipe
- Productivité importante
- Financement de la recherche fondamentale (1 ANR)
- Possibilités d'applications, notamment dans les domaines scolaire et de la santé

- Recommandations :

- Diversifier les apports financiers et envisager davantage de contrats avec les collectivités locales, notamment dans le domaine de l'éducation, ce qui pourrait permettre, notamment, de financer des postes de doctorant et d'ancrer l'équipe au niveau local ainsi qu'assurer une nouvelle valorisation des recherches
- Favoriser la réalisation d'une habilitation à diriger des recherches pour les personnes concernées
- Veiller à la qualité de futurs recrutements
- Attirer davantage de post-doc et de chercheurs invités
- Encourager la mobilité internationale des membres de l'équipe

- Intitulé de l'équipe et nom du responsable :

Catégorisation sociale et relations entre groupes

Responsables de l'équipe :

M. Serge GUIMOND (bilan), M. Serge GUIMOND et Mme Magali GINET (projet)



- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	4	4
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	1	1
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaires 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	-	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	-
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)	7	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	3

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

L'équipe 2 est composée de cinq membres (1 professeur, 1 directeur de recherche et 3 maîtres de conférences). Quatre doctorants ont soutenu leur thèse durant la période quadriennale 2006-2010.

Estimée sur la base de la contribution des 4 enseignants-chercheurs et 1 chercheur ayant participé au bilan (équivalent 6 enseignants-chercheurs), la production scientifique comprend 20 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 1 art. par an et par enseignant-chercheur-chercheur (0.83 par an et par équivalent enseignant-chercheur), dont 15 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 0.75 article par an et par enseignant-chercheur-chercheur (0.62 art. par an et par équivalent enseignant-chercheur). Relevons également quelques autres publications d'excellent niveau, comme l'édition d'un ouvrage aux Cambridge University Press.

Le bilan est organisé autour de trois axes, (1) l'influence de la catégorisation sociale sur les jugements et la mémoire, (2) le rôle des asymétries de pouvoir dans les relations entre groupes et (3) la réduction des effets néfastes de la catégorisation sociale.

Le bilan est contrasté. D'un côté, l'équipe a mené à bien des travaux très originaux et stimulants. Il s'agit notamment des recherches sur l'impact de l'activation des stéréotypes sur les jugements perceptifs et de celles sur les effets de l'induction de l'hétérogénéité groupale sur la réduction des préjugés, ainsi qu'une analyse originale des variations interculturelles des différences entre hommes et femmes. Ces études ont déjà donné lieu à une valorisation scientifique de très bon niveau et elles ouvrent assurément des opportunités de développement théorique et appliqué. De l'autre côté, le comité constate que certains supports de publication paraissent manquer un peu d'ambition pour une équipe de ce niveau, surtout en fin de période. Il est possible que ceci dénote une phase de transition, tant au niveau de la cohésion que de l'orientation théorique du groupe.



- **Appréciation sur le projet :**

- **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Le projet présente une réorganisation des thématiques de recherche autour de deux axes, avec la disparition de l'axe centré sur l'asymétrie des relations entre groupes. Il est aussi marqué par un changement important des collaborations de l'équipe avec des chercheurs au niveau national et international.

Les études prometteuses poursuivies ou lancées durant la période précédente servent de point d'ancrage et indiquent que le projet se situe dans la continuité des points forts de l'équipe, soit l'impact de la catégorisation sur les jugements et celui de la diversité catégorielle sur les préjugés. Sur cette base, le comité relève deux nouvelles pistes qui sont articulées avec les équipes 1 et 3, l'une centrée sur les implications de l'auto-catégorisation sur la psychologie de la personnalité et la seconde sur l'impact des émotions dans la cohésion des groupes et dans le rejet des déviants.

Le projet bénéficie d'une base déjà bien étayée et devrait permettre de mener à bien et de valoriser quelques études intéressantes. Lors de la visite du laboratoire, des membres du comité ont pu découvrir le matériel expérimental utilisé ou en construction. L'équipe dispose d'une très bonne maîtrise méthodologique pour élaborer et conduire ses travaux empiriques. Le projet pourrait cependant bénéficier d'une plus grande élaboration théorique, qui présenterait plus clairement les objectifs généraux et spécifiques des travaux envisagés. Les échanges avec l'équipe n'ont pas permis de dissiper entièrement les interrogations du comité à ce propos.

Par ailleurs, le comité a relevé que certaines études présentent un potentiel intéressant de développement d'applications.

- **Conclusion :**

- **Points forts et opportunités :**

- L'équipe repose sur un ensemble de compétences et d'expériences solides dans la conduite de recherches, au niveau méthodologique en particulier. En outre, elle a démontré sa capacité à publier dans des revues de très bonne facture et à obtenir des financements pour ses recherches.

- Elle dispose également d'un réseau de relations scientifiques et d'une bonne reconnaissance internationale. De ce fait, elle possède indéniablement des atouts pour figurer parmi les meilleures équipes françaises et européennes en psychologie sociale et contribuer au positionnement leader du laboratoire au niveau mondial.

- Par ailleurs, ses travaux offrent de claires opportunités de développement d'outils d'intervention vers la société civile dans les domaines des luttes contre les discriminations. Elle peut, et elle devrait, poursuivre une activité visant à implanter de tels outils. Même si cette tâche comporte parfois de sérieuses difficultés, elle lui offrirait à terme une meilleure visibilité régionale et nationale, nécessaire pour décrocher des compléments de financement au profit de doctorants et post-doctorants.

- **Recommandations :**

Deux recommandations s'adressent principalement à cette équipe :

- La recommandation principale serait d'effectuer une évaluation sans complaisance de l'évolution de sa politique et de sa pratique en matière de valorisation de ses travaux et de fixer des objectifs plus clairs et ambitieux. Ainsi, le projet de l'équipe et l'accompagnement des doctorants gagneraient en force et en cohérence à disposer d'un ancrage théorique plus explicite et plus précis.

- La seconde recommandation concerne l'investissement dans le domaine appliqué. L'équipe pourrait profiter du projet transversal pour mieux valoriser les implications pragmatiques de certaines recherches.



- Intitulé de l'équipe et nom du responsable :

Emotion, affect et cognition

Responsable de l'équipe : Mme Paula NIEDENTHAL (bilan), Mme Paula NIEDENTHAL et Mme Sylvie DROIT-VOLET (projet)

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	6	5
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	1	1
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaires 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	-	-
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	-
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)	4	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'axe principal des recherches menées par cette équipe porte sur le traitement des informations émotionnelles, un axe de recherche *mainstream* en psychologie. L'étude des traitements émotionnels est réalisée à travers des travaux empiriques et théoriques portant sur la perception des expressions faciales, l'attention, la perception du temps, la perception visuelle, les comportements alimentaires et les effets d'amorçage. Plusieurs études sont développées et interprétées dans le cadre d'une théorie originale, à savoir la théorie de « l'émotion incarnée » promue par la responsable de l'équipe, et dans celui de modèles computationnels développés par un membre de l'équipe. L'originalité et la pertinence des travaux menés dans cette équipe repose également sur le recours à des méthodes variées et complémentaires : psychologie expérimentale et cognitive, psychologie du développement, psychologie sociale cognitive, psychopathologie, neuropsychologie/neuropsychiatrie, modélisation et simulations informatiques, neuroimagerie fonctionnelle, et électrophysiologie. Plus marginalement, l'équipe mène également des recherches dans le domaine de la conscience, à partir d'études sur des populations pathologiques.

Plusieurs résultats importants et potentiellement à fort impact ont été publiés dans d'excellentes revues (e.g., *Science*, *Psychological Science*, *Psychonomic Bulletin and Review*, *Behavioral and Brain Sciences*, *Cognition*, *Trends in Cognitive Sciences*, *Emotion*, *Philosophical Transactions of the Royal Society*, *Journal of Cognitive Neuroscience*, *Biological Psychiatry*) entre 2006 et 2010 (e.g., modèle neuronal d'interprétation du sens des sourires (« Simulation of Smiles Model », SIMS), rôle de l'amygdale et des informations basse



fréquence dans la perception de la peur, effet d'amorçage dit « affectif », effet de l'émotion sur l'estimation du temps, etc.). On notera également l'obtention (récente) d'un résultat empirique extrêmement original dans le domaine du développement de la perception des émotions.

Estimée sur la base de la contribution des 6 enseignants-chercheurs et 1 chercheur ayant participé au bilan (équivalent 8 enseignants-chercheurs), la production scientifique comprend 58 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 2.07 articles par an et par enseignant-chercheur-chercheur (1.81 art. par an et par équivalent enseignant-chercheur), dont 52 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 1.85 articles par an et par enseignant-chercheur-chercheur (1.62 par an et par équivalent enseignant-chercheur). La production scientifique sur cette période est donc tout à fait exemplaire. Un membre a obtenu son habilitation à diriger des recherches et 4 étudiants ont obtenu leur doctorat entre 2006 et 2010.

Les compétences des 6 membres statutaires sont d'évidence très complémentaires (modélisation et psychophysique ; psychologie expérimentale et cognitive ; neurosciences cognitives ; psychopathologie, neuropsychologie et neuropsychiatrie). Certains projets sont menés par tous les membres de l'équipe, attestant de la qualité du partenariat et de la stratégie de management de l'équipe.

L'équipe fait état de plusieurs collaborations locales (comme des partenaires hospitaliers), nationales (avec Strasbourg, Dijon, Grenoble, Poitiers) et internationales (par exemple, États-Unis, Nouvelle Zélande, Suisse, Belgique, Grande Bretagne) dont certaines sont financées. Certains membres ont réalisé des périodes en tant qu'invités dans des universités étrangères entre 2006 et 2010. L'équipe présente une capacité d'attraction des jeunes chercheurs (3 post-doctorants).

La visibilité et la réputation des membres de cette équipe sont clairement attestées par de multiples conférences invitées (17) dans des congrès et universités étrangères, ainsi que par l'obtention d'une délégation junior à l'Institut Universitaire de France pour un de ses membres. La réputation de l'équipe est également attestée par la participation à des comités de rédaction de revues internationales et par l'importante activité d'expertise internationale (revues scientifiques, agences de recherche, universités) de plusieurs de ses membres.

La capacité de l'équipe à obtenir des financements est démontrée par l'obtention et la coordination de 3 ANR et d'un contrat privé, et par la participation à plusieurs Programmes hospitaliers de recherche clinique (PHRC) - soit un financement non récurrent d'environ 400k€, mais la liste des financements obtenus ne semble pas exhaustive. Les membres de cette équipe sont également impliqués dans d'autres projets financés.

Plusieurs membres de cette équipe participent à des réseaux nationaux ou internationaux (PUF France-USA, programme COST, Programme Egide) financés.

Le leadership de l'équipe est tout à fait adapté pour assurer la cohésion, la guidance scientifique et l'expansion de l'équipe, ainsi que la dissémination des recherches à un niveau national et international.

Tous les membres de l'équipe contribuent substantiellement aux enseignements aux niveaux L, M et D de l'UFR de Psychologie de l'université de Clermont-Ferrand. On notera également qu'un membre de l'équipe a assuré la direction de l'UFR pendant la durée de ce contrat quadriennal, et qu'un autre membre assure la direction adjointe de l'Ecole Doctorale Lettres, Sciences Humaines et Sociales de l'université Blaise Pascal.

- **Appréciation sur le projet :**

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Dans le futur contrat quadriennal, l'équipe se resserrera sur 6 membres statutaires. Le programme de recherche global de l'équipe 3 pour le futur quadriennal s'inscrit dans la continuité du précédent programme. Il vise à étendre l'étude des traitements émotionnels et des fonctions des émotions dans la vie sociale, en appliquant la théorie de l'émotion incarnée. Ces choix pour le nouveau programme sont cohérents et bien justifiés. A nouveau, ces études combineront de multiples approches empiriques et théoriques (par exemple, modèles connexionnistes). Le projet est tout à fait réaliste compte tenu de la grande complémentarité des compétences et de la production des membres de cette équipe. Certains projets, plus innovants, témoignent d'une prise de risque : modèle SIMS, théorie incorporée (sensori-motrice) de la perception du temps, études menées dans le cadre de la psychologie dite positive.



- Conclusion :

- Points forts et opportunités :

- ✓ L'équipe « Emotion, Affect, et Cognition » est une excellente équipe dont la production scientifique est tout à fait exemplaire sur la période 2006-2010.
- ✓ La visibilité nationale comme internationale de l'équipe est très importante, et la capacité à développer des approches originales, évidente.
- ✓ Le leadership de l'équipe est très bien assuré et le partenariat apparaît solide.
- ✓ La force de l'équipe repose également sur la multiplicité et la complémentarité des compétences de ses membres.
- ✓ Le projet de l'équipe pour le futur contrat quadriennal est tout à fait justifié, cohérent et réaliste.

- Recommandations :

- ✓ L'équipe pourrait être renforcée par le recrutement de post-doctorants, et des postes de professeurs invités (par exemple, 1-2 mois) en provenance d'universités étrangères. Des financements spécifiques devraient être recherchés dans cette perspective.
- ✓ Des difficultés sont également mentionnées vis-à-vis des locaux de recherche. L'équipe devrait donc demander activement le soutien de l'université (en postes et locaux), compte tenu de son excellence.

- Intitulé de l'équipe et nom du responsable :

Langage et Cognition

M. Patrick BONIN puis M. Ludovic FERRAND (bilan), M. Ludovic FERRAND et Mme Marie IZAUTE (projet)

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	3	5
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	1	1
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	2	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	-
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 bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	7	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	4



- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**

- **Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :**

Cette équipe présente 4 axes de recherche dans son bilan : 1. analyse de corpus et réalisation d'études normatives ; 2 cognition arithmétique ; 3. perception et production du langage parlé et écrit, et leur apprentissage ; 4 traitement des *feedback* sociaux et de leurs troubles. A travers ces 4 axes, et estimée sur la base de la contribution des 3 enseignants-chercheurs et d'1 chercheur ayant participé au bilan (équivalent 5 enseignants-chercheurs), la production scientifique comprend 33 articles dans des revues reconnues par l'Aeres-psychologie, soit 2.06 articles par an et par enseignant-chercheur-chercheur (1.65 par an et par équivalent enseignant-chercheur), dont 24 articles dans des supports d'assez bonne à excellente visibilité, soit 1.5 article par an et enseignant-chercheur-chercheur (1.20 par an et équivalent enseignant-chercheur).

Les recherches de l'axe 1 tournent en grande partie autour du '*French Lexicon Project*', qui consiste à récolter des données comportementales sur le traitement d'un grand nombre de mots français, et qui est disponible gratuitement sur internet. Ces recherches ont donné lieu à une quantité appréciable de publications dans des revues à comité de lecture respectables. La plupart de ces publications sont co-signées avec des collaborateurs français et/ou étrangers.

Les recherches de l'axe 2 portent sur l'apprentissage de l'arithmétique à l'école primaire et ont donné lieu à de bonnes publications.

L'axe 3 contient deux sous-thèmes assez distincts : l'un sur l'influence respective de la phonologie et de l'orthographe sur les processus de perception de la parole et de lecture ; l'autre sur l'apprentissage de l'écriture, tous deux ayant donné lieu à des productions importantes, la plupart en collaboration avec des collègues français.

Enfin, les recherches décrites dans l'axe 4 portent sur le traitement d'informations sociales (expressions du visage, prosodie de la parole), dans des populations pathologiques comme celles souffrant de Parkinson ou d'autisme. Il serait souhaitable que les recherches de cet axe soient publiées dans des supports de publication plus variés et plus internationaux.

Au total, la production scientifique de cette équipe est très satisfaisante sur la période considérée, malgré une certaine hétérogénéité, à la fois thématique (avec peu de collaborations inter-équipes à travers les différents axes) et relative à la productivité de ses membres.

Du point de vue de l'encadrement doctoral, 3 doctorants ont soutenu leur thèse au cours du quadriennal passé, et 7 autres thèses sont en cours, pour un total de 3 encadrants, ce qui est un taux d'encadrement raisonnable.

Les membres de l'équipe sont porteurs de 2 projets ANR, un projet du Fonds National Suisse, et participent à un '*Training Network*' Marie Curie, ainsi qu'à deux Programmes hospitaliers de recherche clinique (PHRC). Ils ont donc obtenu un soutien extérieur satisfaisant pour leurs projets de recherche.

- **Appréciation sur le projet :**

- **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Dans le projet, un effort de cohérence est fait, et les thématiques de recherche sont regroupées dans deux grands axes, d'une part un axe 'langage écrit et parlé : perception et production', et d'autre part un axe 'Apprentissage normal et pathologique'. Cette réorganisation rend beaucoup plus lisible l'ensemble des recherches de l'équipe. Reste à voir si elle va permettre plus d'interactions entre les membres de l'équipe, peut-être à déclencher au niveau des doctorants. Les projets présentés dans ces deux axes sont cohérents et bien décrits.

Par ailleurs, le quatrième thème de l'axe apprentissage, qui concerne le traitement des informations sociales implicites chez des personnes autistes, est entièrement repris dans le programme transversal sur la santé. Ce thème, même s'il est bien mieux intégré aux autres recherches de l'équipe 4 dans la partie projet que dans la partie bilan de ce rapport, semble encore plus à sa place dans le programme transversal. On peut envisager à terme que le programme transversal devienne une équipe de recherche à part entière, auquel cas ce thème en deviendrait tout naturellement l'un des axes.



- Conclusion :

- Points forts et opportunités :
 - ✓ Qualité scientifique, productivité de certains membres seniors ;
 - ✓ Bonne capacité à rechercher des financements extérieurs ;
 - ✓ Bonne intégration dans le paysage scientifique français, et en partie international.

- Recommandations :
 - ✓ Améliorer l'homogénéité de l'équipe en encourageant les membres moins productifs à se rapprocher de ceux qui le sont plus.
 - ✓ Point à prévoir pour l'avenir de l'équipe, l'axe apprentissage va se trouver fragilisé par le départ à la retraite d'un enseignant-chercheur senior productif qui porte un certain nombre de ces projets, et on n'identifie pas à l'heure actuelle un autre membre de l'équipe susceptible d'assurer la relève sur ces thèmes. Le laboratoire devra donc mener une réflexion sur l'opportunité de poursuivre ou non ces recherches, et le cas échéant de recruter un chercheur ou enseignant-chercheur susceptible de les porter.



Annexe : Rapport sur les personnels administratifs et techniques.

La taille du LAPSCO est importante : 65 personnes y travaillent et il compte actuellement 6 ITA-IATOSS titulaires (3 CNRS et 3 universitaires). Cela porte le rapport ITA-IATOS/chercheurs à moins de 1 pour 10 chercheurs, et de 1 pour 4 chercheurs si l'on ne compte pas les doctorants.

Le LAPSCO dispose de salles expérimentales (5 boxes expérimentaux) et de systèmes de mesures non invasives : réponse électrodermale, électromyographie, *eye tracker*, électrocardiogramme.

Le rôle des ITA-IATOS au sein de l'unité :

Les personnels ITA-IATOSS participent activement à la mise en œuvre des outils nécessaires au développement des projets de recherche. Ils sont qualifiés, avec des responsabilités spécifiques : 2 d'entre eux travaillent dans les services administratifs et 4 dans l'équipe informatique/instrumentation/mesures (électronique, acquisitions et analyses des données expérimentales, modélisation).

Points forts :

Au sein de l'équipe technique, on remarque une importante disponibilité et une cohésion forte. Le bon fonctionnement des différents dispositifs expérimentaux permet, entre autres, de mener à bien les différentes études de chaque équipe de recherche, comme l'attestent les nombreuses publications. Actuellement, les ITA-IATOS s'investissent dans la mise au point du portail du laboratoire, qui sera ouvert aux étudiants qui participeront ainsi aux expérimentations en ligne proposées par les équipes de recherche.

Points faibles et recommandations :

Le rapport ITA-IATOS/chercheurs est faible dans ce laboratoire. Pour assurer l'excellence scientifique et la pluridisciplinarité du laboratoire, il serait nécessaire de renforcer le potentiel ITA-IATOS dans le domaine informatique.

De plus, une politique de promotion serait à mettre en œuvre.

La mauvaise qualité des locaux et l'exiguïté des espaces de travail sont un problème à résoudre d'urgence. La situation devenant pénalisante pour le laboratoire et ses personnels, il est à espérer que les autorités de tutelle ne tardent pas à apporter des réponses nettes à cette situation.

Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive (LAPSCO)	A+	A+	B	A+	A+

- 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

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des Unités de Recherche
Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES)
20 rue Vivienne
75002 Paris

Monsieur le Directeur,

Nous nous associons aux remerciements émis par la direction du "**Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive** (LAPSCO: UMR CNRS 6024) aux membres du comité d'évaluation pour la qualité de leur travail. Vous trouverez ci-jointe la réponse de l'équipe de direction du laboratoire.

Nous partageons l'avis extrêmement positif du comité qui évalue l'unité de recherche comme une équipe présentant une très forte reconnaissance nationale et un leadership mondial dans le domaine de la psychologie des émotions.

Le laboratoire a su se mobiliser et s'intégrer intelligemment en portant un axe spécifique à ses thématiques au sein des deux LABEX clermontois. L'université a conscience de l'exigüité des locaux dont dispose le laboratoire et a pris des dispositions afin que l'unité voit à court terme ses surfaces augmentées de façon conséquente.

L'excellente dynamique scientifique du laboratoire s'est récemment concrétisée par la nomination de deux de ses membres comme membres IUF junior. L'enrichissement mutuel de brillantes jeunes recrues associées à des seniors de renommée internationale est un réel atout pour l'unité de recherche qui saura sans nul doute faire fructifier cette relation.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Clermont-Ferrand, le 14 avril 2011

La Présidente,



Nadine LAVIGNOTTE.

Réponse du LAPSCO au rapport du comité d'évaluation AERES (Avril 2011)

Le directeur et les membres du LAPSCO souhaitent remercier le comité AERES pour le travail important qu'il a réalisé, pour les critiques constructives qu'il a formulées, et pour ses recommandations que nous ne manquerons pas de prendre en compte. Nous constatons que, selon le comité, « le bilan global de l'unité est très positif », que « toutes les équipes ont produit des résultats nouveaux et stimulants », et que le LAPSCO « assure un leadership mondial pour la psychologie des émotions ». De plus, les indicateurs objectifs de visibilité montrent que le taux de publication du LAPSCO est important et en nette progression avec un taux de publication de 1,46 articles par an par enseignant-chercheur (articles dans des revues à bonne ou très bonne visibilité internationale). Le LAPSCO se situe parmi les laboratoires à forte productivité surtout dans un domaine aussi particulier que le nôtre, celui de la psychologie sociale.

Nous sommes d'accord avec la grande majorité des critiques et suggestions faites dans le rapport. D'ailleurs, celles-ci rejoignent en grande partie l'auto-analyse que nous avons faite avant la rédaction du dossier. Nous sommes heureux de pouvoir annoncer que certaines recommandations ont déjà été appliquées. Pour ce qui est de la diversification des ressources propres du laboratoire, le LAPSCO est partenaire de deux projets qui ont été sélectionnés comme **laboratoire d'excellence** dans le cadre des investissements d'avenir (ClerVolc, IMobS3). Ces deux projets, portés par des laboratoires scientifiques de l'Université Blaise Pascal, et appuyés par le CNRS, renforcent l'insertion du LAPSCO sur le site clermontois et constitueront une nouvelle source de financement à long terme (sur 10 ans).

La recommandation de veiller à la qualité de futurs recrutements concorde avec une pratique bien établie au LAPSCO, attestée par le fait que, parmi les personnes recrutées récemment, deux d'entre elles ont été admises à l'Institut Universitaire de France. Depuis juin 2010, deux de nos collègues ont également soutenu avec succès leur HDR.

Un grand nombre de doctorants et post-docs viennent au LAPSCO avec leurs propres financements en provenance de l'Europe de l'Ouest, d'Asie, d'Amérique du Nord.

L'impact des publications mériterait d'être pris en considération en plus du nombre de celles-ci. Actuellement, 7 des 24 membres du LAPSCO ont un facteur h supérieur à 10; 4 de ces membres sont des psychologues sociaux.

Le comité d'évaluation observe une certaine diversité de production entre les équipes et insiste sur les effets délétères de "vouloir ignorer les différences de production et de dynamique entre les équipes". Alors que nous ne comptons pas ignorer ces différences, nous souhaitons néanmoins apporter plusieurs éléments de réponse à cette observation.

1. La diversité des équipes est en partie due au mode de calcul de l'AERES pour déterminer la productivité des équipes. Celui-ci consiste à ne pas tenir compte d'une publication pour une équipe si un membre d'une autre équipe est en position antérieure dans la liste des auteurs. Or souvent le dernier auteur joue un rôle déterminant dans la publication. Lorsque toutes les publications co-signées par au moins un membre de l'équipe sont comptabilisées, la diversité entre les équipes diminue de manière importante. Par exemple, si on comptabilise toutes les publications co-signées par un membre de l'équipe 2 du LAPSCO (l'équipe la moins productive), on obtient 0,95 articles par an par enseignant chercheur (articles dans des revues à bonne ou très bonne visibilité internationale), un taux de publication comparable au laboratoire le plus productif de la vague précédente.
2. Pour évaluer les équipes, la spécificité de la psychologie sociale doit être soulignée. En effet, des recherches importantes en psychologie sociale sont effectuées partout en France. Néanmoins, avec 15 de ses membres (60%) spécialisés en psychologie sociale expérimentale, le LAPSCO représente actuellement la plus importante concentration

de psychologues sociaux en France. En ce sens, c'est une unité du CNRS qui occupe une place stratégique dans le paysage scientifique français. Une préoccupation fondamentale des membres du LAPSCO est de promouvoir la psychologie sociale expérimentale sur le plan national et international. Cette promotion, très coûteuse en temps, prend des formes diverses. Elle consiste à participer à des congrès scientifiques comme en témoigne le nombre « très élevé » de communications scientifiques noté par le comité. Certains membres du LAPSCO ont organisé un congrès international, d'autres ont mis en place et présenté plusieurs symposia lors de manifestations internationales et d'autres enfin ont occupé des fonctions administratives lourdes liées à la recherche et à l'édition scientifique.

3. Pour évaluer la qualité de la production scientifique des équipes de psychologie sociale, il est essentiel de tenir compte des publications dans les grandes revues internationales de cette discipline. Les deux seules revues de psychologie sociale classées comme excellentes par l'AERES sont *Personality and Social Psychology Review (PSPR)* et *Journal of Personality and Social Psychology (JPSP)*. Pour ce qui est de *PSPR*, l'analyse est rapide : une seule personne en France a publié dans cette revue et elle fait partie du LAPSCO. Pour ce qui est de *JPSP*, aucun laboratoire français n'a publié plus de trois articles dans cette revue, à part le LAPSCO. Entre 2006 et 2010, 10 articles ont été publiés dans *JPSP* par un premier auteur affilié à un laboratoire français. Or sur ces 10 articles publiés, la moitié provient des membres du LAPSCO, avec un article de l'équipe 3 (en 2009), et quatre articles des membres des équipes 1 et 2 (deux articles en 2006, un article en 2007, et un article en 2009). Ces articles publiés par des membres des équipes 1 et 2 révèlent donc une performance scientifique quasiment inédite à la lumière de toute l'histoire de la psychologie sociale française. En effet, aucun autre laboratoire de psychologie en France au cours du dernier quadriennal n'a publié autant dans *PSPR* et *JPSP*, classées excellentes par l'AERES.
4. Le laboratoire a pour politique d'intégrer systématiquement tous les enseignants-chercheurs qui sont recrutés par l'UFR de Psychologie. Ceci implique que les recrutements sont effectués en plein accord avec l'UFR, planifiés avec elle et organisés de sorte que soient traités simultanément l'encadrement des étudiants et le développement de la recherche. Cette politique est difficile à conduire mais elle a l'avantage d'assurer des relations harmonieuses avec l'UFR et de réaliser la synergie entre formation par et formation à la recherche. Cela implique aussi que les nouveaux arrivants sont intégrés dans les équipes du laboratoire et encadrés de manière à assurer autant que possible leur activité de recherche. Les plus anciens jouent ainsi un rôle d'entraînement qui réussit le plus souvent. De fait, comme le Comité a pu le constater, la plupart des enseignants chercheurs sont publiants alors même qu'ils relèvent tous de l'UFR. Ce souci d'intégration nous paraît un gage de réussite, même s'il pose parfois problème.

En conclusion, nous pensons que le regard externe d'un comité d'experts joue un rôle bénéfique dans le développement de notre laboratoire. Nous espérons qu'une évaluation rigoureuse et objective de notre activité de recherche et de formation permet de reconnaître la place du LAPSCO dans le paysage scientifique français.

A Clermont-Ferrand, le 14 avril 2011

Markus BRAUER et Serge GUIMOND
Directeurs du LAPSCO