

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
PSYCLÉ – Centre de recherche en Psychologie  
de la Connaissance, du Langage et de  
l'Emotion

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Aix-Marseille université - AMU

---

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



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

Patrice Terrier, Président du comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Thierry Coulhon, Président

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

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

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

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Président(e) :** M. Patrice Terrier Université Toulouse 2 - Jean Jaurès - UT2J

**Expert(e)s :** Mme Maud Besancon Université Rennes 2  
M. Adel-Halim Boudoukha Université de Nantes  
Mme Séverine Casalis Université de Lille

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de recherche en Psychologie de la Connaissance, du Langage et de l'Emotion
- Acronyme : PSYCLÉ
- Label et numéro : UR 3273
- Composition de l'équipe de direction : Mme Nathalie Bonnardel

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

PSYCLÉ est une UR mono-équipe en psychologie regroupant différentes sous-disciplines : la psychologie cognitive et ergonomique, la psychologie du développement, la psychologie différentielle et psychopathologique. Elle organise son activité autour de trois thèmes : développement typique et atypique, différences interindividuelles et leur régulation, activités contextualisées et ergonomie.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

PSYCLÉ (UR 3273) a été créée en 2000 en tant qu'équipe d'accueil (UR 3273). Rattachée à l'ED Cognition, Langage, Education (ED 356) elle peut être qualifiée de mono disciplinaire du point de vue du rattachement de l'ensemble de ses membres à la 16<sup>e</sup> section CNU.

Ses membres, issus de deux composantes AMU, l'UFR Arts Lettres Langues et Sciences Humaines (ALLSH) et l'INSPE, sont regroupés dans le bâtiment Maison de la Recherche du campus AMU, Aix en Provence, où PSYCLÉ occupe 12 bureaux au 1<sup>er</sup> étage, profite d'espaces mutualisés et d'un accès à la plateforme Homme et Humanités, Corpus et Comportements (H2C2) labellisée AMU et agréée par l'Agence Régionale de Santé. L'unité y utilise différents plateaux techniques : le Userlab, le Babylab et plus récemment le Neurolab (EEG, oculométrie pour adultes TSA et adultes). L'unité bénéficie du personnel de soutien de la plateforme et de la Maison de la Recherche.

Dans l'évaluation précédente l'organisation en deux équipes et deux thématiques qui a fonctionné jusqu'en 2018 a évolué. Le projet décidé en juillet 2018 et mis en œuvre était de structurer le laboratoire autour de trois axes thématiques :

- (1) Développement typique et atypique,
- (2) Différences interindividuelles et leur régulation,
- (3) Activités contextualisées et ergonomie.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'unité est impliquée dans un grand nombre de structures de recherche à l'échelle locale. Tout d'abord, elle est impliquée dans une plateforme technologique labellisée AMU, la plateforme Homme Humanités, Corpus, Comportements (H2C2) dont elle assure la direction. Elle contribue également à la mise en place de la plateforme six axes.

L'unité est impliquée dans trois des cinq projets du PIA 3 pour lesquels AMU est récemment lauréate avec ses partenaires : le projet AMPIRIC (améliorer l'acquisition des savoirs fondamentaux tout au long du parcours scolaire en mobilisant le numérique), le projet DREAM-U (réussite étudiante), le projet TIGER (formation par la recherche) venant en soutien aux instituts d'AMU.

Elle est affiliée à l'InCIAM – Institut Créativité et Innovations d'Aix-Marseille, l'un des dix-huit instituts AMU. La moitié des enseignants chercheurs de l'unité est impliquée, la directrice de l'unité est également directrice de cet institut valorisant l'interdisciplinarité.

Enfin, l'unité a pris des responsabilités, par trois de ses membres, dans deux fédérations de recherche. A l'échelle de l'établissement, CRISIS vise à favoriser les projets interdisciplinaires entre les laboratoires de la Maison de la Recherche. A l'échelle régionale, SFERE-Provence vise à favoriser les projets scientifiques inter-laboratoires (23 laboratoires) impliquant AMU et Nice Sophia Antipolis dans le domaine de l'enseignement, éducation, formation, à valoriser la connaissance et à la diffuser.

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	7
Maîtres de conférences et assimilés	14
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	5
Personnels d'appui à la recherche non permanents	1
Post-doctorants	0
Doctorants	15
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	
<b>Total personnels</b>	
	43

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

Employeur	EC	C	PAR
Aix-Marseille Université	21	0	1
<b>Total</b>	21	0	1

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	261
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	11
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	195
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	9
<b>Total en K euros</b>	476

## AVIS GLOBAL

PSYCLÉ est une unité de psychologie mono-équipe de taille moyenne qui se singularise par un projet consistant à développer une recherche fondamentale inspirée par les usages, projet qu'elle réalise de façon remarquable après avoir souhaité opérer une réorganisation en trois axes.

L'unité réalise pleinement le projet formé lors de la précédente évaluation, prenant en compte l'essentiel des recommandations qui lui étaient faites. Le dialogue avec sa tutelle devrait permettre de desserrer deux freins que l'unité a rencontré de ce point de vue, et il est raisonnable de penser que l'unité sera soutenue dans sa politique de développement au regard des priorités énoncées par la tutelle, notamment au regard du renforcement de l'interdisciplinarité. L'unité apporte une contribution claire au renforcement de l'interdisciplinarité et contribue également au développement à l'international. Sa contribution au renforcement du lien formation recherche est un peu moins marquante.

Il importe de souligner l'excellence de la réalisation du projet de l'unité qui est essentiellement tourné vers la recherche, l'encadrement et l'administration de la recherche. L'excellence transparaît tout particulièrement dans une production scientifique élevée (186 ACL publiés entre le 01/01/2016 et le 31/12/2021) qui repose sur une contribution égale des enseignants-chercheurs (1,5 ACL par an par EC avec une asymétrie de 0,80). Ce résultat remarquable est obtenu alors même que la production d'ACL augmente de 23% par rapport à la précédente évaluation, que les revues les plus visibles constituent le support de 45% des ACL publiés par l'unité et que les ACL de l'unité répertoriés dans le Web Of Science reçoivent en moyenne 1,96 citations par an. Ces éléments chiffrés fournis sur la production scientifique sont éloquentes. L'unité gagnerait toutefois à se fixer des objectifs quant au rapport entre les publications scientifiques dans les domaines de spécialité de l'unité (psychologie ergonomique, psychologie du développement, psychologie différentielle) vs revues généralistes ou multidisciplinaires ou encore quant au rapport entre les publications scientifiques et de diffusion. Ceci afin de mieux organiser la visibilité de ses contributions à la science.

Dans ses publications, l'unité développe des recueils et traitements pointus : suivi du rythme de focalisation attentionnelle du pilote ; synchronisation motrice personne-avatar ; suivi longitudinal du nourrisson dans l'interaction... Elle montre l'originalité des travaux en mobilisant un nouveau type d'analyse statistique pour révéler les influences réciproques entre émotions et stratégies de régulation émotionnelle, en élaborant une théorie explicative originale des « bizarreries » sociales des personnes avec troubles du spectre de l'autisme, en proposant une alternative à la théorie dominante pour expliquer la créativité. Elle matérialise son interdisciplinarité qui repose sur des recherches conduites avec les sciences de l'éducation, les sciences du mouvement et la médecine.

L'unité montre un bon rayonnement scientifique sur les plans national et européen. Les indices de reconnaissance viennent souvent de l'activité de quelques membres. L'unité est attractive pour les chercheurs étrangers qui effectuent de longs séjours (plus de 33 mois de séjour pour 4 professeurs invités). Elle inscrit bien ses activités de recherche dans la société en utilisant différents moyens : contrats avec des partenaires non académiques issus de divers secteurs (industriels des secteurs de l'aviation, culture, communication ; collectivités et associations), contribution au développement de produits et de normes, partage des connaissances avec le grand public. Toutefois, les contrats avec les partenaires non académiques, fort centrés sur le dispositif Cifre, représentent un faible volume d'activité (156 k€ pour 5 contrats). Avec les contacts de terrain dont elle dispose et l'engagement d'AMU dans l'université européenne civique CIVIS, PSYCLÉ pourrait mobiliser la dimension de participation citoyenne pour ses recherches. Mais elle ne s'inscrit pas encore suffisamment et de façon explicite dans la science participative en déposant par exemple des projets d'Open Labs CIVIS. Elle a par contre commencé à relayer la politique de sa tutelle en matière de science ouverte (dépôt des ACL sur Hal) en incitant ses membres à publier dans les revues plus visibles qui exigent l'adoption de pratiques favorisant la transparence des recherches et par des actions de formation aux pratiques de science ouverte.

L'unité mobilise efficacement les ressources matérielles et humaines et veille au bon développement des travaux des doctorants, postdoctorants et enseignants-chercheurs. Il apparaît que la Maison de la Recherche apporte à l'unité un environnement approprié à ses missions : locaux et infrastructures, ressources d'expérimentation, accès aux plateformes et aux équipes mutualisées de la Maison de la Recherche. La qualité de cet environnement contribue à des conditions de travail propices au bon développement des travaux, ce que l'entretien avec les doctorants montre bien. Plus généralement, l'unité peut développer son activité en s'appuyant sur un large environnement de recherche : les deux fédérations de recherche dans lesquelles elle s'implique (SFERE, CRISIS), l'institut d'établissement AMU pour l'interdisciplinarité qu'elle dirige (InCIAM), les projets du PIA obtenus par AMU et ses partenaires dont elle bénéficie, sont autant de ressources possibles pour des projets de l'unité dans la mesure où des appels à projets internes sont lancés à ces différents niveaux. Dans ce contexte, qui semble favorable en termes de ressources, il importe toutefois de participer à des contrats en réponse à des appels nationaux et internationaux externes. Il s'agissait là de l'un des trois objectifs scientifiques que se fixait l'unité au début de la période et la participation a été modeste.

Des marges de progression de l'unité sont clairement identifiées, en relation avec des risques : arriver rapidement à incorporer, dans l'activité des membres de l'unité, les principes de base du RGPD. Ceci avant que la tutelle ne soit confrontée à de premières demandes d'exercices de leurs droits par les participants des expériences de l'unité ; élargir et systématiser le travail engagé sur les pratiques de science ouverte. Pour faire en sorte que les thèses puissent systématiquement incorporer à l'avenir une ou plusieurs pratiques et s'adapter ainsi aux nouveaux standards de qualité des publications ; accentuer la participation à des contrats en réponse à des appels nationaux et internationaux afin de promouvoir ses recherches qui répondent aux défis sociétaux AMU — l'un des trois objectifs scientifiques de l'unité — mais également le portage de ce type de contrats. Le niveau actuel de ressources propres pourrait s'avérer insuffisant pour maintenir à l'avenir une dizaine de doctorants financés et financer les personnels contractuels qui seraient nécessaires pour les développements déjà envisagés par l'unité (p. ex., en réalité virtuelle) ou qui peuvent être attendus.

L'équipe PSYCLÉ a montré une dynamique excellente. Elle saura la préserver si la tutelle peut apporter son soutien relativement à quelques freins rencontrés au cours de la période considérée pour cette auto-évaluation. Nous mentionnons ces freins dans la section qui suit.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Les recommandations faites à l'unité étaient :

- (1) Rendre son interdisciplinarité plus visible par des collaborations plus effectives entre les axes du laboratoire ;
- (2) Veiller à ce que la structuration en trois axes ne conduise pas à une confrontation d'axes qui existaient auparavant,
- (3) Développer les collaborations avec d'autres laboratoires de la Maison de la Recherche ;
- (4) Réduire les déséquilibres en termes de production scientifique avec une exigence partagée de publication dans des supports internationaux ;
- (5) Développer une stratégie incitative de formation par la recherche ;
- (6) Développer une politique de mobilité entrante et sortante ;
- (7) Maintenir sa dynamique de diffusion de l'information scientifique et de transfert vers le monde socio-économique ;
- (8) Élaborer une politique de recrutement cohérente avec son projet.

Les recommandations 1 à 4 sont bien prises en compte. L'unité rend visibles des collaborations effectives entre axes et rend visible son interdisciplinarité en pointant 11 % des ACL publiés correspondant à des recherches interdisciplinaires avec les sciences de l'éducation, les sciences du mouvement et la médecine. La production scientifique, homogène entre les membres du laboratoire est de très bon niveau avec 1,5 ACL publiés par an en moyenne par membre de l'unité et une asymétrie de 0,80. Ce constat vaut aussi par axe et les ACL sont chaque fois majoritairement publiés dans des supports internationaux.

Les recommandations 5, 6 et 7 sont en partie prises en compte. L'unité maintient une bonne dynamique de diffusion de l'information scientifique et technique, maintient sa politique de mobilité. Elle incite ses doctorants à mobiliser de nouvelles pratiques avec des formations (méta-analyse, approche bayésienne des statistiques, transparence de la recherche et préenregistrement), mais ne montre pas comment les formations Master qu'elle pilote, lauréates des projets AMU de transformation de la formation par la recherche (TIGER/TFR), adoptent les éléments de transformation définis : initier davantage à la recherche pour assurer de nouvelles compétences ; accroître l'expérience internationale en jouant sur la mobilité.

Les possibilités de suivre les recommandations 5 et 8 ont été freinées. L'ED 356 n'autorise l'inscription en thèse de psychologie que pour les titulaires d'un master de psychologie. En dépit de cela, 27 doctorants ont été encadrés. La tutelle indique que ce frein pourrait être levé dès la rentrée 2023. Par ailleurs, l'UFR de rattachement n'offre pas d'opportunités de planifier un recrutement d'enseignant-chercheur pour renforcer en particulier l'axe 3 de l'UR : l'unité de recherche semble avoir du mal à défendre ses demandes, ses membres étant systématiquement minoritaires dans le département qui met le poste au concours. L'absence de perspective ressentie est problématique, l'unité pourrait engager un dialogue avec la tutelle afin d'actionner un levier possible (cf. rubrique « recommandations à l'unité »).

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

L'unité dispose de ressources humaines et matérielles appropriées pour opérer ses missions avant tout centrées sur la recherche, l'encadrement et l'administration de la recherche. Elle mobilise efficacement son environnement, ses ressources, de sorte que les activités des membres de l'unité répondent pleinement aux missions de recherche, d'administration et d'encadrement de la recherche qui représentent 80 % du profil d'activité de l'unité. Un point de vigilance concerne la capacité de l'UR à augmenter son niveau actuel de fonds propres, de manière à continuer à assumer le financement d'une dizaine de doctorants.



## Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les objectifs étaient de :

- (1) Participer à des appels nationaux et internationaux pour promouvoir des recherches qui répondent aux défis sociétaux en lien avec la politique AMU (santé, éducation et travail). La participation, avérée, reste modeste ;
- (2) Développer des recueils et traitements de données spécifiques et pointus. L'objectif a été atteint ;
- (3) Renforcer les collaborations internationales avec des publications en commun et l'accueil de PR étrangers. Avec 10 % d'ACL co-signés avec des chercheurs étrangers (invités ou non), ces collaborations sont effectives.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité donne de multiples signes d'un fonctionnement de qualité. Elle se renouvelle, mobilise efficacement ses ressources, organise la décision collégiale sur des points cruciaux. Les doctorants louent l'accueil dans l'unité et la qualité du soutien apporté par le personnel d'appui dans l'unité et en dehors (plateforme HC2C). L'unité n'a pas la possibilité de travailler à la promotion des différents personnels d'appui qui contribuent à ses recherches lorsqu'ils sont rattachés à la Maison de la Recherche. Par ailleurs, il est actuellement difficile d'adopter une politique de recrutement d'enseignants-chercheurs visant à renforcer tel ou tel axe. Un point de vigilance important sur lequel l'unité a toute latitude pour agir est celui de l'incorporation de la RGPD dans l'activité des membres de l'unité.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

L'UR présente une dynamique tout à fait adaptée à son profil d'activités et à son environnement de recherche. Elle a maintenu son effectif sur la durée du contrat. Elle compte aujourd'hui onze doctorants, un PR émérite, un PAST et vingt-deux personnels permanents (7 PR, 14 MCF et 1 IGE). L'effectif des permanents s'est renouvelé de plus d'un tiers, avec quatre créations de postes (ORE, BOE) et quatre renouvellements, dont trois suite à une promotion. Cet effectif est moindre dans le troisième axe, qui compense par un nombre plus important de doctorants et postdoctorants. L'unité s'appuie sur quatorze personnes qui opèrent des services mutualisés de gestion administrative et financière, logistique, informatique et d'ingénierie expérimentale au bénéfice des unités de recherche de la Maison de la Recherche.

Par ailleurs, qu'il s'agisse des locaux et infrastructures, des ressources d'expérimentation, de l'accès aux plateformes et aux équipes mutualisées, l'inscription dans la Maison de la Recherche offre un environnement de recherche bien approprié. Différents dispositifs de mutualisation existent et l'unité bénéficie ainsi de ressources qui semblent bien adaptées au profil de l'unité essentiellement tourné vers la recherche, l'administration de la recherche et l'encadrement de la recherche. Ces dispositifs sont appréciés de l'unité qui juge le soutien pertinent et efficace. Les doctorants soulignent la qualité de l'environnement dans lequel se déroule le travail de thèse au regard des ressources matérielles et humaines dont ils bénéficient.

L'unité mobilise également de manière pertinente les ressources d'expérimentation mutualisées, qu'elle contribue à cofinancer. Les ressources de la plateforme H2C2 donnent lieu à des productions (p. ex. 15 ACL publiés sur la période et une demi-douzaine en préparation et 5 communications s'appuyaient sur la plateforme H2C2) et sont mobilisées dans l'encadrement de mémoires de recherche de quatre formations de Master et dans des Travaux d'Études et de Recherche en Licence. Ceci favorise l'émergence de thématiques novatrices. Les ressources d'encadrement sont, elles aussi, mobilisées de manière efficace pour la formation à la recherche avec vingt-sept thèses encadrées et inscrites à PSYCLÉ (auxquelles il convient d'ajouter 5 thèses encadrées et inscrites dans d'autres laboratoires) et trois postdoctorants AMU encadrés.

Enfin, l'unité a modifié son organisation, via son règlement intérieur 2018, pour mieux réaliser ses missions de recherche, d'administration et d'encadrement de la recherche. Désormais assistée d'un bureau incluant des représentants des axes, la direction consulte le conseil de laboratoire tous les deux mois sur des sujets qui montrent le fonctionnement collectif de l'unité : composition des axes, projets des axes et leur coordination,

développement de relations et conventions avec des organismes de recherche, engagement de l'unité dans les projets fédératifs, organisation des comités de suivi de thèse.

## Points faibles et risques liés au contexte

Trois points faibles ou risques émergents quant aux ressources du profil d'activités et de son environnement de recherche.

Sur la période considérée, 51 projets ont été déposés en réponse à des appels nationaux et internationaux, parmi lesquels 33 ont été financés. Ainsi, 64,7 % des projets ont pu obtenir un financement de la part de différents organismes. Toutefois, avec un montant de ressources propres inférieur à 50 % des ressources de l'unité (215 K€ de ressources propres sur la période, en excluant les trois contrats importants de 2019 liés aux projets DABS, ANR Survie et ANR DRIFT-FH versés à d'autres universités ; 40 K€ annuels de dotation), l'unité mise peu sur ses ressources propres pour financer ses doctorants. Même si les membres de l'unité sont par ailleurs associés à de nombreux autres contrats (pour lesquels les montants obtenus cumulent 3 494 K€ auprès d'organismes nationaux) qui bénéficient à l'unité, il y a ici un risque potentiel si l'unité ne peut s'appuyer à l'avenir avec autant de succès sur les conventions de formations par la recherche. Un montant de ressources propres inférieur à 50 % des ressources pourrait compromettre la capacité de l'unité à maintenir sa dizaine de doctorants financés, à offrir des postdoctorats, mais aussi à mobiliser un dispositif comme le contrat doctoral de droit privé qui vise à apporter une sécurisation à l'établissement comparativement au dispositif Cifre. Le potentiel de développement de l'unité sur le volet « valorisation, transfert, innovation », bien identifié dans son auto-évaluation, militerait pour un développement de l'acquisition de ressources propres.

Par ailleurs, l'appui en ingénieurs d'études ou de recherche apporté à l'unité pourrait vite se révéler insuffisant au regard du potentiel de développement des travaux valorisables dans le monde économique. Le besoin d'ingénieur pour des développements en réalité virtuelle est un point à nouveau identifié dans l'auto-évaluation, qui conduit l'unité à recourir à des prestations internes à AMU. Il s'agit d'une difficulté et l'UR cherche à mutualiser un recrutement, sans que l'on ne sache si l'interaction avec les équipes de recherche de l'Institut des Sciences du Mouvement a permis d'avancer sur cette piste.

Enfin, alors que l'accueil de stagiaires pourrait renforcer le lien entre formation et recherche (un axe prioritaire défini par la tutelle), les locaux ne permettent pas d'envisager un espace pour accueillir ces étudiants.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Les objectifs que s'assignait l'unité étaient de :

- (1) Participer à des appels nationaux et internationaux afin de promouvoir ses travaux de recherche qui répondent aux défis sociétaux en lien avec la politique AMU (santé, éducation et travail) ;
- (2) Développer des recueils et traitements de données spécifiques et pointus (en ayant recours à « H2C2 » et « 6 axes ») ;
- (3) Renforcer les collaborations internationales avec des publications en commun et l'accueil de PR étrangers.

Des recueils et traitements de données spécifiques et pointus en ayant recours à « H2C2 » (ou « 6 axes ») sont bien explicités lors des entretiens : par exemple, suivi du rythme de focalisation attentionnelle du pilote ; synchronisation motrice personne-avatar ; suivi longitudinal du nourrisson dans l'interaction... L'unité montre bien comment ces recueils et traitements produisent des publications qui signent des contributions innovantes pour les sous-disciplines de la psychologie dans l'unité et font avancer l'état de l'art.

Les collaborations internationales se traduisant par des publications avec des chercheurs étrangers (invités ou non sur la période) sont apparentes dans le dossier, avec une vingtaine de publications réalisées en collaboration. On note des collaborations avec des chercheurs étrangers de premier plan, notamment dans les domaines de la créativité, du développement moteur et du contrôle moteur. Avec quatre professeurs invités sur la période du contrat pour des durées allant d'un à dix-huit mois, les invitations sont systématiquement associées à des publications en commun.

Au regard des priorités de la tutelle, l'unité apporte une contribution claire au renforcement de l'interdisciplinarité (cf. rubrique « prise en compte des recommandations antérieures »). Elle contribue également au développement à l'international.

## Points faibles et risques liés au contexte

Si la participation à des contrats nationaux et internationaux importants est avérée (+900 K€ pour 3 contrats depuis 2019) elle est récente et n'inclut pas le pilotage de ces contrats par des membres de l'unité. Cette participation apparaît encore modeste au regard du potentiel de l'unité. Ainsi, la poursuite du premier objectif scientifique de l'unité (répondre à des appels nationaux et internationaux pour valoriser son expertise et répondre aux défis sociétaux identifiés par AMU) n'a été rendue bien visible que récemment si l'on se réfère aux contrats importants. L'unité est partenaire de trois contrats (Swiss National Science Foundation, 280 k€; ANR PRC DRIFT-FH, 2021–2025, 700 k€; ANR RA Covid10 SURVIE, 2020-2021, 148 k€; AMI Transformation pédagogique et numérique, projet Eurékadoc, 2019-2021, 70 k€). Cette participation a vocation à se développer.

De façon reliée, et compte tenu de la charge d'enseignement des membres de l'unité, les incitations que l'unité pourra faire auprès de ses membres pour la coordination de contrats nationaux et internationaux auraient plus de chances d'aboutir si les membres titulaires de l'unité pouvaient profiter d'un dispositif de décharge mobilisable lorsqu'ils répondent à des appels à projets externes pour porter des contrats nationaux par exemple. L'unité a expliqué que le motif essentiel d'attribution du CRCT restait la rédaction de l'HDR et que la décharge horaire concernait seulement les nouveaux enseignants-chercheurs. Le comité mentionne ici l'idée de décharge liée à la réponse à appels à projets externes dans la mesure où le Groupe de Travail HRS4R sur le recrutement et le développement de carrière portait une proposition dans ce sens lors de la demande de labellisation HRS4R d'AMU, labellisation obtenue en 2021.

Au regard des priorités de la tutelle, concernant la contribution de l'unité au renforcement du lien formation recherche, l'unité rencontre un frein en raison d'une disposition de l'ED qui ne permet pas de recruter en thèse les étudiants qui n'ont pas validé un master de psychologie.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a mis en place des actions pour une politique de recrutement non discriminatoire : sensibilisation des comités de sélection, appuyée sur les résultats de la recherche, aux processus donnant lieu à des biais de genre ; recrutement d'un enseignant-chercheur via un poste BOE et de deux doctorantes dans le cadre d'un contrat doctoral « handicap ».

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, l'unité va bénéficier prochainement d'un assistant de prévention nommé pour l'ensemble des unités. Les échanges sur les questions de handicap, d'hygiène et de sécurité lors des réunions du conseil de laboratoire sont complétés par des réunions spécifiques entre la direction et la cellule handicap qui dispose d'un référent au sein du laboratoire. Chaque nouvel arrivant est accueilli par un agent des services mutualisés de la Maison de la Recherche qui lui explique le règlement intérieur et lui en remet un exemplaire. Il est informé des principes de sécurité à observer, des consignes à suivre en cas d'accident, d'incendie et d'évacuation du bâtiment et dispose des coordonnées nécessaires. Une vigilance à ce niveau est matérialisée par la continuité de service assurée de 8 h à 19 h du lundi au vendredi par le service mutualisé.

La continuité des activités du personnel administratif/financier/technique est rendue possible par la mise à disposition de matériels et d'outils de communication (doublement des périphériques entre le lieu de travail et le lieu de résidence ; virtualisation des espaces de travail pour chaque cellule métier ; AmuSkype et Zoom) et d'une coordination sous la forme d'une conférence mensuelle avec les directions d'unités. Cette organisation a minimisé l'impact de la crise sanitaire sur l'activité de recherche, même si des mesures ont dû être prises par l'UR pour la continuité des activités comme financer des plateformes payantes de recueil de données en ligne pour compenser l'impossibilité de réaliser autrement certaines recherches.

La protection du patrimoine scientifique et des systèmes informatiques est principalement assurée par le référent informatique de la Maison de la Recherche qui déploie sur les postes de travail le VPN d'AMU, forme et incite à l'usage de clouds de confiance de l'AMU (AMUbox) et d'Huma-Num (Huma-Num box) pour le stockage de données. La tutelle met à disposition le logiciel open source PIA pour conduire les analyses d'impact relatives à la protection des données comme prévues par la RGPD.

La concertation entre la direction du laboratoire, l'utilisateur et le référent informatique permet d'effectuer des achats adaptés à la poursuite d'objectifs de développement durable et à des usages raisonnés des outils

numériques qui sont promus par l'établissement avec des formations. Le référent informatique opère ici encore en tant que relais.

## Points faibles et risques liés au contexte

En dépit de l'organisation mise en place par la tutelle pour la protection du patrimoine scientifique de l'unité, les entretiens montrent que le travail de l'unité pour une incorporation de la RGPD dans l'activité de ses membres reste à conduire.

À la question de savoir comment un soutien est apporté à la mise en œuvre de la RGPD et à la qualification des recherches en santé (RIPH vs non RIPH), l'unité évoque le soutien apporté par un membre PSYCLÉ, également membre du comité d'éthique de l'université pour le dépôt de projets de recherche auprès des CPP ou au comité d'éthique. La personne apporterait également une aide en matière de RPDG lorsqu'une analyse d'impact relative à la protection des données (*privacy impact assessment*) est nécessaire. Mais l'analyse d'impact constitue normalement une étape postérieure à la rédaction d'une fiche de traitement de données personnelles (et à la rédaction d'une mention légale ou mention d'information). Il n'est pas clair si avant cette étape de l'étude des risques, celle de l'étude des principes fondamentaux est connue des membres de l'unité et maîtrisée.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'unité montre un bon rayonnement scientifique au plan national et européen (invitations dans des congrès, participation à des comités scientifiques et responsabilités dans des sociétés savantes). Elle fournit aux doctorants, postdoctorants et enseignants-chercheurs, des conditions de travail et un environnement, propices au développement des travaux. Elle a débuté des actions de sensibilisation et de formation déclinant la politique de sa tutelle en matière de science ouverte.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres de l'UR présentent régulièrement leurs travaux dans des congrès internationaux et européens (8 conférences invitées à un niveau européen), lors de manifestations nationales (20 conférences invitées) et dans des séminaires (19). Ils organisent également des congrès internationaux (2), européens et nationaux dans lesquels les membres sont sollicités pour faire partie des comités scientifiques (13 participations à des comités éditoriaux). L'unité de recherche valorise ses recherches et son expertise au niveau national, européen et plus modestement au-delà. Par ailleurs, les membres de l'unité de recherche exercent des responsabilités éditoriales dans des revues internationales centrées sur la recherche fondamentale en psychologie comme l'Année Psychologique ou ciblant plus des professions et métiers comme Approche Neuropsychologique des Apprentissages chez l'Enfant (ANAE).

Les membres de l'UR participent activement à des instances de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique à l'échelle nationale, européenne et internationale. On peut citer les expertises pour le Conseil franco-québécois de Coopération Universitaire, l'Unicef — Unesco ou encore l'ANR, la participation au CNU 16e section, au comité scientifique du CREA, au comité d'évaluation « innovation-travail » de l'ANR et à des comités de visites Hcéres. Ils sont également largement impliqués dans les comités de pilotages de la recherche et conseils scientifiques au sein d'Aix-Marseille-Université (commission recherche d'AMU, comités de la recherche ALLSHS, IMÉRA, SFERE Provence, CRISIS, Ampiric, DreamU, etc.) Ils assurent des responsabilités collectives importantes comme des directions de composantes, de plateforme technique ou de départements de psychologie.

Le rayonnement scientifique de l'unité se prolonge par ailleurs dans la prise de quatre responsabilités dans des sociétés savantes et associations au niveau international et national. On note qu'un membre du comité exécutif de l'International Society for the Study of Creativity and Innovation (trésorier, comité scientifique et comité d'adhésion) fait également partie du Conseil d'Administration de l'Association pour la Recherche en Psychologie Ergonomique et Ergonomie (responsable des relations internationales). Enfin, deux membres de l'UR

ont été lauréats de prix et distinctions scientifiques nationales et européennes en lien avec la formation et la formation par la recherche : le prix « Passion Enseignement et Pédagogie dans le supérieur » 2017 du MESRI a attribué un certificat d'excellence au projet « Accompagnement à la transformation des enseignements pour l'École inclusive » ; un article paru dans l'European Journal of Personality a été primé en tant que contribution exceptionnelle basée sur une recherche de master ou doctorat (Award for Outstanding Contribution to the European Journal of Personality based on Masters or Doctoral research).

### Points faibles et risques liés au contexte

L'évaluation du dossier et des différentes pièces fait apparaître une participation inégale des membres au rayonnement scientifique de leur UR et de sa contribution à la construction de l'espace européen de la recherche. En effet, la plupart des éléments de reconnaissance semblent essentiellement reposer sur quelques membres qui sont fort visibles sur les plans national et européen, alors qu'une partie importante des membres apparaît en retrait ou discrète dans les actions contribuant à l'attractivité.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a développé une politique d'accueil de personnels contractuels (ATER, postdoctorants) et permanents (enseignants-chercheurs). Elle a clairement réfléchi à la manière d'accompagner les chercheurs en début de carrière en leur proposant un environnement et un encadrement leur assurant les meilleures conditions de travail possible. Par exemple, conformément à la politique de l'université, les EC nouvellement recrutés bénéficient d'une décharge d'enseignement et d'une aide à l'installation de 10 000 euros. Par ailleurs, l'UR met à disposition des bureaux et propose des échanges réguliers avec les responsables. Elle veille également à réunir des fonds pour permettre un travail efficace. Au cours de la période, l'unité a recruté huit enseignants-chercheurs et accueille environ cinq ATERs.

En ce qui concerne les doctorants et postdoctorants, l'UR met à leur disposition des bureaux installés dans un open space, partagé avec deux autres laboratoires de psychologie. Les besoins des doctorants en matière d'équipement et de missions sont bien couverts. Les thèses sont souvent codirigées (et majoritairement avec des membres extérieurs à l'unité), ce qui permet de nombreux échanges croisés. Leurs besoins sont répertoriés au moins une fois par an par la directrice de l'unité.

En termes d'attractivité pour des chercheurs juniors et seniors, l'unité accueille chaque année entre quatre et six ATER ainsi que des postdoctorants dans le cadre de l'InCIAM. Elle a accueilli quatre chercheurs étrangers pour une durée totale supérieure à 33 mois, témoignant ainsi de son attractivité. Ces chercheurs invités sont venus de Suisse, du Brésil, des États-Unis et de Pologne.

Sur le plan de la stratégie opérationnelle des tutelles en matière d'intégrité scientifique et de science ouverte, l'AMU a mis en place un référent intégrité scientifique. De son côté l'unité incite les membres de son laboratoire à déposer leurs publications dans Hal AMU, et organise des formations sur les principes de la science ouverte. L'unité est également impliquée dans les questions liées à l'éthique en participant au comité d'éthique de l'université.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les nouvelles dispositions de l'ED constituent une menace pour l'accueil de doctorants. En effet, des étudiants venant d'autres disciplines (p. ex. orthophonie, sciences de l'éducation) pourraient conduire un travail de thèse à PSYCLÉ. Néanmoins cette possibilité n'est pas offerte aux étudiants qui n'ont pas validé un master de psychologie.

Un point faible relevé concerne le programme de développement de l'UR sur les questions de science ouverte qui n'est pas suffisamment organisé et systématisé.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité s'est impliquée dans 51 projets déposés en réponse à des appels nationaux et internationaux, parmi lesquels 33 ont été financés. Elle s'est impliquée au niveau européen dans un projet financé par la *Swiss National*

Science Foundation qui est en cours et a également déposé un projet ERASMUS+ qui n'a pas été retenu. Conscients de la nécessité de développer ces activités, des membres de l'unité ont participé à des formations pour mieux préparer les réponses aux AAP internationaux. En ce qui concerne le niveau national, l'unité a participé à quatre contrats ANR, mais n'en porte aucun. Elle est, par ailleurs, impliquée dans quatre projets financés par les programmes d'investissements d'avenir (PIA). S'agissant des projets financés par l'InCIAM, on note cinq projets financés. L'un d'entre eux a permis l'achat d'un simulateur de mouvement pour l'étude des interactions humain-système. En ce qui concerne les réponses aux appels à projets lancés par sa tutelle et d'autres partenaires, l'unité a obtenu des co-financements avec InCIAM et SFERE Provence dans un projet sur l'autisme, avec la délégation académique à la formation et à l'innovation stratégique, dans trois projets «recherche formation terrain» dans le champ de l'éducation, deux projets avec le rectorat de l'académie Aix-Marseille sur l'éducation inclusive et sur l'innovation numérique. Enfin, en termes de financement de contrats doctoraux, l'unité a obtenu cinq contrats Cifre au cours du contrat.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne porte pas de projets de recherche financés par l'Agence nationale de la recherche (ANR). En outre, elle répond peu aux appels à projets européens et internationaux, ce qui limite ses possibilités de financer des personnels contractuels, notamment ingénieurs.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité bénéficie d'une plateforme, H2C2, dirigée par l'une des membres de l'unité. Cette plateforme a une surface de 270 m<sup>2</sup>, et comporte une quinzaine d'équipements de pointe. Elle est labellisée plateforme technologique par l'université. Elle a à sa disposition trois personnels, ingénieur de recherche, ingénieur d'étude et assistant ingénieur (temps partiel). La stratégie de développement, maintenance et jouvence de la plateforme est établie par son responsable scientifique, son responsable technique et son conseil de gestion constitué de représentants des unités de recherche de la fédération CRISIS et des ingénieurs en appui.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le personnel rattaché à la plateforme H2C2 ne dispose pas vraiment de compétences pour des développements en réalité virtuelle, ce besoin était déjà pointé précédemment.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

Avec en moyenne 1,5 ACL/an par titulaire, la production scientifique est supérieure à celle attendue et bien homogène : elle reflète un engagement comparable de chaque enseignant chercheur. Les publications, dans lesquelles les doctorants sont bien impliqués, sont davantage orientées vers les revues les plus visibles dans la majorité des domaines de spécialité, tout en conservant des supports de diffusion plus larges.

L'unité s'approprie la politique d'accès ouvert. Privilégiant la voie verte elle vise un dépôt sur Hal de l'ensemble des ACL (à ce jour 64 % des ACL 2016-2021). Des initiatives pour former à la science ouverte ont été prises et l'effort sera à poursuivre.

On note que l'unité ne se donne pas d'objectif quant au volume entre publication scientifique vs diffusion vers les professionnels et étudiants, entre publication scientifique dans des revues de spécialités en psychologie vs revues généralistes/multidisciplines.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le dossier fait état de 186 ACL publiés entre le 01/01/2016 et le 31/12/2021 auxquels s'ajoutent douze ACL sous presse, 31 chapitres d'ouvrages ou ouvrages, 116 communications en congrès. La production d'ACL a augmenté de 23 % par rapport au calcul effectué pour la précédente évaluation. Considérant qu'il s'agit d'une mesure possible de la contribution des productions de l'unité à l'avancée des connaissances, l'unité indique un nombre moyen de 1,96 citations reçues par an pour les ACL répertoriés dans le Web Of Science, ce qu'elle juge avec raison satisfaisant.

La production scientifique présente des fondements théoriques et méthodologiques solides, ce qui montre l'expertise et l'originalité des travaux de l'unité. Par exemple, en psychologie différentielle, des travaux à la pointe des modèles d'approche en réseaux sont conduits en étudiant des séries temporelles émotionnelles. Le portfolio illustre ce qui singularise l'unité, à savoir son inscription dans une recherche fondamentale inspirée par une finalité pratique, visant à répondre aux enjeux sociétaux (*use-inspired basic research*). L'originalité théorique et méthodologique des travaux de l'unité y apparaît tout autant dans la mobilisation d'un nouveau type d'analyse statistique (approches en réseau) pour révéler les influences réciproques entre émotions et stratégies de régulation émotionnelle, que dans l'élaboration d'une théorie explicative originale des «bizarries» sociales des personnes avec troubles du spectre de l'autisme, ou encore dans la proposition d'alternatives à ce qui reste aujourd'hui la théorie dominante pour expliquer la créativité. Le comité a utilisé la formule «recherche fondamentale inspirée par les usages» dans son avis général pour reformuler la perception qu'a l'unité de ce qui la singularise et fonde sa politique de prospective scientifique (continuer à pratiquer une psychologie fondamentale, mais aussi appliquée afin de se saisir de problématiques sociétales).

La production est remarquablement homogène sur l'ensemble du laboratoire. Le nombre d'ACL moyen produit par an et par membre distingué d'autant plus l'unité que le coefficient d'asymétrie associé démontre qu'elle est parvenue à un engagement comparable de chaque enseignant chercheur dans une production scientifique plutôt élevée, ce qui est rare dans les UR en psychologie.

On note une amélioration dans les supports de publication entre 2016 et 2021, avec une nette augmentation (+62 %) des articles parus dans des revues les plus visibles en psychologie ou multidisciplines (PNAS, Plos One, Developmental Science, Computers in Human Behaviour, Personality and Individual Differences) et une diminution des articles dans des revues moins visibles. Par ailleurs, les articles destinés à un plus large public et parus dans des revues francophones (les Cahiers d'Education & Devenir, ANAE, Revue des Sciences de l'Education) sont stables. Cela témoigne du souci de l'UR de communiquer ses résultats de recherche au-delà du cercle des scientifiques (p. ex. étudiants, praticiens). On note également des publications en collaboration avec des chercheurs de renom international dans les quatorze ACL co-signés avec des chercheurs étrangers.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne fait pas état de stratégie particulière quant à l'équilibre souhaité entre publication scientifique vs diffusion vers les professionnels et étudiants, ou encore à l'équilibre souhaité entre publication scientifique dans des revues de spécialités en psychologie (visibilité dans les domaines scientifiques de l'unité) vs revues généralistes/multidisciplines (contribution plus large à la science).

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

La contribution effective de tous les enseignants-chercheurs permanents à la production scientifique est mise en évidence par le calcul du coefficient d'asymétrie (outre la contribution personnelle moyenne) présenté par axe dans le dossier et présenté pour l'équipe dans sa globalité lors des échanges avec l'unité. Au regard de cet indicateur, les membres titulaires de chaque axe apportent une contribution comparable dans les différentes catégories de publications (ACL, communications en congrès, chapitres d'ouvrages).

Nous constatons une bonne implication des doctorants dans la production scientifique, que ce soit dans les ACL ou les communications dans des congrès grâce au soutien de l'unité. Si les participations aux colloques permettent à l'unité de faire connaître les travaux, elles permettent également aux doctorants de constituer leur propre réseau.

## Points faibles et risques liés au contexte

On n'identifie pas de point faible.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

La politique de la direction du Laboratoire est d'inciter les membres de la communauté à déposer sous Hal leurs publications. La direction met également à disposition des moyens humains, techniques et financiers pour des publications dans des revues en Open Access. Concernant les pratiques de la science ouverte, deux membres de l'unité ont formé les autres membres et les étudiants de Master.

Initialement, il y avait un comité éthique au sein du laboratoire avant la mise en place du comité d'éthique d'Aix-Marseille Université en 2013. Aujourd'hui, une représentante du laboratoire siège au comité d'éthique d'Aix-Marseille Université, ce qui permet de faire le relais avec les membres de l'unité (titulaires, ATER, postdoctorants, doctorants), ainsi qu'avec les étudiants de Master.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'unité a identifié des freins au dépôt sur Hal (doutes sur les embargos des articles; doutes relatifs à l'éditeur concernant les livres; nécessité d'attendre les permissions de tous les co-auteurs) qu'elle travaille à desserrer par des formations. On ne connaît pas la façon dont l'incitation à déposer sous Hal est concrètement mise en œuvre. Actuellement, 64 % des publications sont déposées sur Hal, ce qui reste une valeur à améliorer dans un contexte de science ouverte et compte tenu de l'objectif que s'assigne l'unité.

Même si l'unité pointe des formations à la science ouverte, l'impact n'est pas quantifié (combien de chercheurs déposent leurs données dans des entrepôts de données? Y a-t-il eu une évolution des pratiques de science ouverte au cours du contrat?) dans la mesure où l'action n'est pas systématisée.

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

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

En se référant plus particulièrement aux axes 1 et 3 dont les travaux se prêtent bien à des interactions avec le monde non académique, l'unité inscrit bien au niveau national ses activités de recherche dans la société en utilisant différentes actions: contrats avec des partenaires non académiques (aviation, culture, communication), contribution au développement de produits et de normes (AFNOR), partage des connaissances avec le grand public et interventions dans le débat public.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres de l'unité, majoritairement dans les axes 1 et 3, ont des partenariats avec des acteurs non-académiques relevant de la culture, de l'éducation, de la santé, du monde aéronautique.

Des projets collaboratifs avec des entreprises (In Media Vita, Essilor, Airbus Helicopters), des contrats avec des collectivités territoriales et avec des fondations (Fondation pour la Recherche en Psychomotricité, Fondation Daniel et Nina Carusso) sont installés. La prise de contact est initiée, selon les cas, par les membres de l'unité ou par les acteurs du monde socio-économique.

Les collaborations visent à développer des travaux à forte valeur ajoutée scientifique, pas uniquement à forte valeur technologique. Elles donnent lieu à des publications comme à des développements, comme illustré par



les travaux en ergonomie cognitive rapportés dans le dossier de l'unité et présentés au comité lors de la réunion plénière avec l'unité.

Ces partenariats ont notamment permis d'encadrer cinq thèses Cifre au cours du contrat. Ces thèses témoignent d'interactions nourries avec les acteurs non-académiques, ainsi que de l'implication dans la formation doctorale. L'outil des conventions de formation par la recherche est un outil que l'unité est en capacité mobiliser avec des entreprises, des collectivités, mais également avec des acteurs du secteur social et sanitaire comme elle l'envisage pour la suite.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les contrats avec les industriels, les collectivités territoriales et les associations s'élèvent à 155,7 k€ pour cinq contrats, dont un contrat de 120 k€ qui s'étendait sur la période 2012-2016. L'activité à ce niveau reste faible et les objectifs de l'unité sont essentiellement de renforcer les contrats via les conventions Cifre, de s'appuyer sur les encadrements de stages de Master qui peuvent déboucher sur ce type de conventions et d'étendre les conventions à des structures du milieu sanitaire et social qui mobilisent encore peu le dispositif Cifre.

L'unité n'inscrit pas encore ses recherches dans la science participative (également désignée par le terme science citoyenne) et ne semble pas avoir de politique en ce sens. L'inscription dans des actions favorisant les coopérations avec le terrain et soutenant les recherches-actions apparaît bien lors des échanges (dispositif d'emploi accompagné à l'ADAPEI du Var pour l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap ; projet CELAVIE avec des artistes et des enseignants ; projet AMPIRIC), mais il ne s'agit pas de dispositifs de recherche dans lesquels les citoyens volontaires peuvent, en respectant un protocole préparé par ou avec des chercheurs, effectuer des observations, des mesures, des échantillonnages ou comptages et transmettre les données (brutes ou préparées) afin qu'elles soient traitées et analysées par le chercheur. Ainsi, l'unité ne semble pas avoir de politique sur la science participative.

L'opportunité de réfléchir à la science participative pour la psychologie est encore très récente (cf. AMI-SPAS Science avec et pour la Société). Cependant, l'engagement d'AMU dans l'université européenne civique CIVIS offre un cadre dans lequel la dimension de participation citoyenne peut être exploitée, avec la possibilité pour des enseignants-chercheurs de l'unité de déposer des projets d'Open Labs CIVIS sur des thématiques pertinentes pour leurs recherches. Les Open Labs CIVIS sont des incubateurs de projets à vocation citoyenne.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Une première contribution notable de l'unité au développement de produits à destination du monde socio-économique concerne sa contribution importante au développement et au fonctionnement de plateformes comme H2C2 qui est ouverte à des prestations de service, ou encore la plateforme 6 axes.

Concernant la contribution au développement de produits à destination du monde socio-économique conçus par des sociétés, l'unité a démontré sa capacité à contribuer au développement de produits élaborés par des sociétés du secteur de la culture — communication — médias, basés sur la ludification et l'apprentissage. Elle est par ailleurs récemment sollicitée par l'un des principaux fabricant d'hélicoptères militaires pour contribuer à l'optimisation des dispositifs de travail et des prises de décision des pilotes. Ce travail mobilise la plateforme 6 axes.

L'unité démontre également que ses recherches sur l'innovation, l'éducation, peuvent contribuer à la spécification de normes (AFNOR), à l'évolution de cadres réglementaires sur l'éducation inclusive et la scolarisation inclusive.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les contributions de l'axe 2 au développement de produits à destination du monde socio-économique sont peu présentes actuellement en regard de ce qui est fait par les axes 1 et 3.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Avec un cycle annuel de conférences sur les Troubles du Spectre de l'Autisme en direction de la FAVIE, des interventions auprès du groupe Vyv au colloque du GEMMPI et l'organisation chaque année d'ateliers en direction des lycéens de la région, l'unité partage ses connaissances avec le grand public sur ses thèmes d'expertise. Elle réalise également des actions de médiation scientifique et des interventions dans des médias (magazine Ça m'intéresse, YouTube, Facebook live) qui pourront être potentialisées en investissant plus les nouveaux réseaux de communication.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Le rapport de l'unité comme les entretiens ne permettent pas d'évaluer si une politique existe et à quel niveau (au sein du laboratoire, de l'ensemble des laboratoires de psychologie d'AMU) pour investir les nouveaux réseaux de communication afin que l'inscription des activités de l'unité dans la société résulte plus d'une démarche collective des membres de l'unité dans les différents axes. Les entretiens montrent que le laboratoire disposerait des outils nécessaires pour cette communication sans pour autant les mobiliser alors que l'unité indique, dans son rapport, souhaiter utiliser plus les nouveaux réseaux sociaux afin que l'inscription des activités de recherche dans la société se fasse de manière plus collective qu'actuellement dans le laboratoire.

## C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Afin d'améliorer l'incorporation du RGPD dans l'activité des membres de l'unité, le comité recommande : de former à la rédaction d'une fiche de traitement de données personnelles et de la mention d'information. Il s'agit de parfaire la connaissance de l'étude des principes fondamentaux en mobilisant une fiche type ; de peser pour que l'enregistrement du traitement soit fait par les enseignants-chercheurs et les doctorants, en tant que responsables opérationnels du traitement. En effet, les échanges sur la gestion de la sécurité des données personnelles lors d'une recherche (détermination des durées de conservation des données ; supports autorisés par l'université et logiciels qui peuvent être utilisés ; sécurisation des données personnelles qui sont des données sensibles) suggèrent l'intérêt d'opérer un travail systématique de formation afin que la rédaction d'une fiche de traitement de données personnelles et la rédaction de la mention légale correspondante deviennent rapidement des activités maîtrisées par les membres de l'unité (l'analyse d'impact étant par ailleurs déjà soutenue avec le logiciel PIA). Le comité fait cette recommandation afin que l'unité soit armée lorsque la tutelle (le responsable du traitement) sera confrontée à des premières demandes d'exercice de leurs droits par les participants aux recherches de l'unité.

Compte tenu de la difficulté signalée pour prévoir des recrutements visant à renforcer tel ou tel axe, étant donné la contribution de PSYCLÉ à l'interdisciplinarité et au développement de l'InCIAM, le comité recommande d'envisager le recrutement d'enseignants-chercheurs sur des profils interdisciplinaires (i.e au-delà de la seule 16<sup>e</sup> section CNU). L'appui de la tutelle peut être attendu, car, si les instituts ont levé de nombreux freins aux pratiques interdisciplinaires, le frein du recrutement reste encore à desserrer, estime le président Eric Berton dans un entretien publié le 24.11.2022 (AEF, dépêche n° 682901). Le président d'AMU y explique : « Dans le contexte actuel de l'enseignement supérieur et de la recherche, les disciplines préfèrent plutôt recruter sur leur cœur de "métier". À nous, université, de mettre les moyens pour leur donner le courage de recruter aussi des profils interdisciplinaires, avec l'aide de l'État qui, il faut le dire, nous aide bien. »

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

Le comité encourage l'unité à poursuivre l'accueil de chercheurs étrangers et développer plus encore les collaborations scientifiques internationales (demandes de financement européen ou via l'instrument PRCI de l'appel générique ANR).

Le comité encourage aussi l'unité à développer des stratégies permettant d'augmenter le taux de succès des projets en tant que porteurs (parrainage par des collègues expérimentés, mobilisation de l'instrument JCJC de l'appel générique ANR) et à mobiliser une décharge liée à la réponse à appels à projets externes suite à la labellisation HRS4R d'AMU. Ceci permettrait à l'unité de davantage financer ses besoins en personnels contractuels (ingénieurs, doctorants, postdoctorants).

Le comité conseille à l'unité de veiller de près à la possibilité d'accueillir à nouveau des doctorants issus de disciplines connexes à la psychologie, notamment ceux issus de thématiques proches et sans formation doctorale (orthophonie par exemple). Il lui recommande aussi de veiller à ce que le personnel affecté à la plateforme H2C2 reste en nombre suffisant pour pouvoir soutenir des projets d'envergure tels que l'unité peut les développer. Ceci peut passer par une demande explicite de soutien à la tutelle pour un recrutement mutualisé avec la plateforme CRV de l'ISM par exemple.

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

Le comité encourage l'unité à poursuivre le choix de supports de publications offrant les meilleurs standards et à définir les éléments d'une stratégie de publication : la publication scientifique vs la diffusion vers les professionnels et étudiants amène à privilégier l'anglais ou le français. Il s'agit de réfléchir à l'équilibre souhaité ; le choix de revues de spécialités en psychologie (visibilité dans les domaines scientifiques de l'unité) vs revues généralistes/multidisciplines (contribution plus large à la science) pourrait lui aussi être réfléchi dans le cadre d'une politique de laboratoire.

Le comité engage l'unité à se doter d'une stratégie explicite et proactive en faveur de la science ouverte. La crédibilité des recherches passant par la transparence, l'unité vise 100 % des ACL déposés sous Hal (64 % des ACL 2016-2021 actuellement). La transparence peut être améliorée en implémentant plusieurs pratiques de science ouverte : préenregistrer les hypothèses, les recueils de données, les analyses visées ; partager le matériel et les procédures ; utiliser des logiciels libres pour conduire les études autant que possible ; partager les données via un entrepôt de données ouvert ; réaliser des analyses avec des logiciels libres ; partager les principales analyses. L'unité commence à former à certaines pratiques et le comité recommande d'accentuer l'effort afin que les recherches doctorales puissent mobiliser systématiquement à l'avenir une ou plusieurs pratiques de science ouverte.

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

Outre un investissement plus important dans les nouveaux réseaux sociaux, un investissement dans la science participative favoriserait une inscription des activités de recherche dans la société plus largement distribuée sur les trois axes. Les collaborations existantes avec les acteurs de terrain et des associations pourraient favoriser cet investissement et donner l'opportunité de déposer des projets d'Open Labs CIVIS.

Concernant le développement de produits à destination du monde socio-économique, l'axe 2 pourrait sans doute utilement contribuer à des développements instrumentaux et méthodologiques pour l'orientation professionnelle ou encore dans des produits des activités didactiques.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 21 novembre 2022

**Fin :** 21 novembre 2022

**distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS



#### **Agenda d'entretien**

UR 3273 — Psycole Aix-Marseille

21 novembre 2022

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

9 h 45 - 10 h 00 : Entretien à huis clos avec la directrice de l'unité

10 h - 11 h 00 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche

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

11 h 30 - 12 h 00 : Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles

12 h - 13 h 30 : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts

13 h 30 - 14 h : Entretien à huis clos avec les doctorants -es et les postdoctorants -es

14 h - 14 h 30 : Entretien à huis clos avec le personnel d'appui à la recherche MSH

14 h 30 - 15 h : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts

15 h - 15 h 45 : Entretien à huis clos avec le directeur de l'unité

15 h 45 - 16 h 30 : Entretien à huis clos du comité d'experts

16 h 30 : Fin de l'entretien

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Points particuliers à mentionner

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'université

au

Département d'Évaluation de la recherche -  
Hcéres

Objet : Observations de l'unité relatives au  
rapport d'évaluation des experts Hcéres

N/Réf. : VPR/LS/AMS/CM – 23-07

Dossier suivi par : Cécile Merle

Tél : 04 13 94 95 90

[cecile.merle@univ-amu.fr](mailto:cecile.merle@univ-amu.fr)

Vos réf :

DER-PUR230023343 - PsyCLÉ - Psychologie de la connaissance, du langage et de l'émotion

Marseille, le samedi 4 mars 2023

Madame, Monsieur,

Je fais suite au mail que vous nous avez adressé le 03/02/2023 dans lequel vous me communiquez le rapport d'évaluation Hcéres de l'Unité PsyCLÉ - Psychologie de la connaissance, du langage et de l'émotion.

Comme demandé dans ledit mail, je vous fais part des observations de portée générale :

Le laboratoire PSYCLE remercie, tout d'abord, vivement les membres du Comité Hcéres pour leur analyse détaillée des documents fournis, pour la richesse des échanges lors des entretiens avec les membres du laboratoire et la direction, ainsi que pour le rapport d'évaluation très approfondi, auquel les membres du laboratoire adhèrent pleinement.

Les membres du laboratoire ont été très sensibles aux appréciations élogieuses portées sur le travail réalisé par l'unité ("projet qu'elle réalise de façon remarquable", "l'excellence de la réalisation du projet de l'unité", "l'excellence transparait tout particulièrement dans une production scientifique élevée", etc.). Les commentaires émis par le Comité Hcéres rendent ainsi compte du dynamisme de l'unité de recherche et du suivi des recommandations antérieures qui s'appliquent au contrat en cours ("L'unité réalise pleinement le projet formé lors de la précédente évaluation, prenant en compte l'essentiel des recommandations qui lui étaient faites").

Les recommandations émises dans le présent rapport d'évaluation sont pertinentes et elles vont être suivies par l'unité en tant que pistes d'amélioration. A titre d'exemples :

- des séminaires portant sur les RGPD vont être mis en place et des actions vont être engagées dans une perspective de formation des membres de l'unité ;
- un projet de recherche pluridisciplinaire porté par l'un des membres de l'unité, soumis en 2022-2023 à l'ANR, a été retenu pour la 2<sup>nd</sup>e phase de l'AAP générique (poursuite du processus), et une réflexion aura lieu quant aux stratégies permettant d'augmenter le taux de succès des projets en tant que porteurs ;
- certaines actions sont déjà engagées en vue d'une plus grande inscription de l'unité dans la science participative, avec l'obtention récente d'un financement de l'Alliance CIVIS (financement

Initiative Été 2022 pour la réalisation d'un séminaire de recherche avec mobilités entrantes de chercheurs belges et grecs).

En outre, l'inscription de l'unité dans la dynamique d'AMU (par exemple, via le pôle Ampiric, Dream-U, l'institut InCIAM) et ses sources de financement constituent de belles opportunités afin de développer de nouveaux projets au niveau national, voire international, ce qui correspond pleinement aux aspirations de l'unité, afin de renforcer une recherche fondamentale inspirée par les usages (comme cela a été mis en avant dans le rapport Hcéres).

L'évaluation fournie par le Comité Hcéres conforte les membres de l'unité dans les objectifs qu'ils poursuivent. Elle indique qu'ils seront d'autant plus en mesure de les atteindre qu'ils bénéficieront du soutien de l'établissement et de ses instances en portant une attention particulière aux points suivants:

- le maintien des postes dont dispose l'unité (inquiétudes actuelles de l'unité quant à la publication d'un poste de Pr. prochainement vacant) ;
- les difficultés pour accroître l'effectif d'enseignants-chercheurs dans l'un des axes de recherche (en l'occurrence, l'Axe 3) alors même que cela dépend de décisions prises au sein des départements de formation ;
- les difficultés d'inscription en doctorat de psychologie de certains étudiants dont les membres de l'unité souhaiteraient pouvoir encadrer la thèse ("L'ED 356 n'autorise l'inscription en thèse de psychologie que pour les titulaires d'un master de psychologie. La tutelle indique que ce frein pourrait être levé dès la rentrée 2023" ; "Le comité conseille à l'unité de veiller de près à la possibilité d'accueillir à nouveau des doctorants issus de disciplines connexes à la psychologie, notamment ceux issus de thématiques proches").

AMU remercie le comité de ces points d'attention dont elle a conscience, et les gèrera dans la mesure des moyens dont elle dispose.

Les membres de l'unité souscrivent à la conclusion du Comité Hcéres selon laquelle "L'équipe PSYCLÉ a montré une dynamique excellente. Ils se sentent ainsi encouragés dans leur investissement dans les différents profils d'activité de l'unité de recherche et remercient de nouveau les membres du Comité Hcéres.

Vous souhaitant bonne réception des présentes,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.



**Eric BERTON**



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

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

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

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

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

