

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Psy-DREPI - Laboratoire de psychologie :
dynamiques relationnelles et processus
identitaires

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université de Bourgogne Université Bourgogne
Franche-Comté

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Jacques Py, Président du comité

Pour le Hcéres² :

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. Jacques Py Université Toulouse 2 - Jean Jaurès - UT2J (expert panel)
	Mme Valérie Cohen Scali, Centre de recherche sur le travail et le développement (représentante du CNU)
Expert(e)s :	Mme Florence Cousson-Gelie, Université Paul-Valéry Montpellier 3
	Mme Elisabeth Elisabeth Rosnet, Université de Reims Champagne-Ardenne - URCA
	Mme Magali Ravit Mugniery, Université de Lyon (experte panel)

REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Laboratoire de psychologie : dynamiques relationnelles et processus identitaires
- Acronyme : Psy-DREPI
- Label et numéro : UR/EA 7458
- Composition de l'équipe de direction : Edith Salès-Wuillemin

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le laboratoire Psy-DREPI est une unité de taille relativement modeste. Il comprend, en fin de contrat, vingt enseignants-chercheurs (6 PR et quatorze MCF dont 3 MCF-HDR) et deux PR émérites. À cette date, l'encadrement doctoral incombait à neuf HDR et concernait 25 doctorants.

Psy-Drepi étudie les processus psychologiques mis en œuvre par les individus ou les groupes face aux situations inédites, imprévisibles, impensées auxquelles ils sont confrontés — que ce soit la maladie, l'évolution du travail, les conflits internationaux, ou les aléas climatiques. Trois axes de recherche structurent les activités scientifiques de l'unité :

1. Les processus de régulations réactives, rétroactives ou réflexives ;
2. Les dynamiques identitaires qui sous-tendent ces processus ;
3. Les facteurs de vulnérabilité ou au contraire de ressource mis en œuvre et les dispositifs d'accompagnement.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le laboratoire de Psychologie Psy-Drepi (*Psychologie : Dynamique Relationnelle et Processus Identitaires*, EA-7458) a été créé en 2017 à partir de la fusion et de la restructuration de deux laboratoires préexistants : le SPMS (Laboratoire de Socio-Psychologie et Management du Sport (EA-4180) qui comprenait treize enseignants-chercheurs en Psychologie, et le LPPM (Laboratoire de Psychopathologie et Psychologie Médicale, EA-4452) qui comprenait cinq enseignants-chercheurs en Psychologie et deux médecins psychiatres Praticiens Hospitaliers.

Il est localisé sur le campus de Dijon, au sein de l'Université Bourgogne-Franche-Comté (UBFC) et il est adossé à deux Unités de Formation et de Recherche (UFR) : l'UFR de Sciences Humaines et l'UFR de sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps). Il occupe une surface totale de 445 m².

Cette surface se répartit de la manière suivante :

- Au sein de l'UFR Staps : 140 m², dont deux salles pour les doctorants (30 m², 6 postes de travail chacune), cinq bureaux d'enseignants-chercheurs (EC), un bureau de secrétariat et deux bureaux de personnels d'appui à la recherche (Ingénieurs d'Étude — IGE). Le laboratoire dispose en plus d'un espace de convivialité central de 25 m² qui est partagé avec un autre laboratoire.
- Au sein de l'UFR SH, Pôle AAFE : 305 m², dont quinze bureaux d'enseignants-chercheurs, un bureau de personnel d'appui à la recherche (IGE), une salle de doctorants (35 m², 9 postes de travail), un bureau de secrétariat, une salle de réunion de onze places équipée d'un matériel de visioconférence, une salle hybride comprenant un équipement de visioconférence (table de 4 personnes) et quatre postes de travail. Cet espace modulable peut aussi accueillir des personnels d'appui à la recherche ou des stagiaires.

Le laboratoire bénéficie également de trois box expérimentaux équipés de matériel informatique.

Les deux ensembles de locaux sont distants d'environ 300 m.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le laboratoire Psy-Drepi est intégré dans son environnement de recherche :

1. À l'échelle de l'Université de Bourgogne au sein du domaine « Apprentissage et santé », l'un des six domaines de l'Université ;
2. À l'échelle de la Comue au niveau du programme I-Site dont bénéficie l'université ; et au sein de deux des sept Pôles Thématiques : le pôle Santé Cognition Sport ; et le Pôle Sciences de l'Homme et de la Société.

3. Le Psy-Drepi s'inscrit également dans deux fédérations de recherche : au sein de la MSH de Dijon dans l'axe "Identité culture et langage" et dans l'axe transversal inter-MSH (MSH Dijon et MSHE Besançon) "Transmission Travail et Pouvoir", ainsi que dans le groupe thématique "Santé et Prévention" de la MSH de Dijon.
4. Le laboratoire a également intégré un Cluster régional sur la thématique de l'Agro-écologie.
5. Le laboratoire intègre également des structures de valorisation comme la Satt.
6. Enfin, il a une implication dans les structures de soins (centres hospitaliers, et associations) ;
7. Dans les fédérations sportives ;
8. Dans le milieu académique
9. Et (dans les organisations de travail.
10. Au-delà, au niveau national et international, le laboratoire fait partie du Réseau de Recherche Qualité de Vie au Travail, du réseau de recherche sur les Représentations sociales et culturelles, et de l'alliance européenne Forthem.

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

Personnels permanents en activité		
Professeurs et assimilés		6
Maîtres de conférences et assimilés		14
Directeurs de recherche et assimilés		0
Chargés de recherche et assimilés		0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées		0
Personnels d'appui à la recherche		0
Sous-total personnels permanents en activité		20
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés		0
Personnels d'appui à la recherche non permanents		0
Post-doctorants		0
Doctorants		32
Sous-total personnels non permanents en activité		32
Total personnels		52

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

Employeur	EC	C	PAR
Université de Bourgogne	20	0	0
Total	20	0	0

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	168,60
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	701,30
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	760,50
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	86,20
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.)	41,30
Total en euros (k €)	1 757,90

AVIS GLOBAL

Le laboratoire Psy-Drepi est un laboratoire de taille relativement modeste (20 membres titulaires), mais au bilan d'activité très honorable. La production scientifique est de bonne tenue. Près des deux tiers de la production scientifique ont paru dans des revues de bonne ou très bonne visibilité internationale comme *British Journal of Psychology*, *Consciousness and Cognition*, *Journal of Risk Research*, *Journal of Environmental Psychology*, *Psychology of Sport and Exercise*, ou encore *Child Abuse & Neglect*. La production scientifique repose sur des ressources importantes (plus de 13 000€ par membre titulaire et par an) que le laboratoire acquiert essentiellement par réponses à des appels à projets (AAP). Ainsi, 89% des ressources du laboratoire sont des ressources propres. Autrement dit, le laboratoire multiplie par plus de dix la dotation qu'il reçoit de l'université. Il convient de noter que tous les membres du laboratoire participent aux contrats de recherche — ce qui est assez rare — et la grande majorité des membres publie à l'international. En moyenne, on recense 1,56 articles par chercheur titulaire et par an.

Sur le plan du projet scientifique, l'unité est parvenue — après une longue série de restructurations — à lier une équipe de psychologie sociale, une équipe de psychologie clinique et une équipe de psychologie du sport autour d'une thématique commune portant sur la régulation des processus psychologiques, la vulnérabilité et l'identité : elle a atteint ainsi une stabilité propice au travail scientifique. L'identité du laboratoire est située précisément dans l'étude des processus psychologiques mis en œuvre par les individus ou les groupes face aux situations inédites, imprévisibles, impensées auxquelles ils sont confrontés (maladie, évolution du travail, conflits internationaux, aléas climatiques). En outre, l'ancrage académique de l'unité est fort au sein de l'université. À l'international, le laboratoire Psy-Drepi est impliqué dans l'alliance Forthem (Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility – Cultiver l'engagement sociétal dans les régions européennes, enseignement supérieur transnational et mobilité) qui regroupe neuf universités européennes, dont l'Université de Bourgogne.

Sur le plan des relations avec l'environnement socio-économique, le laboratoire Psy-Drepi a créé une Business Unit Qualtra-Conseil & formation au sein de la Satt-Société [MOU1] d'Accélération du Transfert de Technologies Sayens (une des 13 Satt en France créées pour faire émerger les résultats scientifiques prometteurs et les transformer en innovation au profit des entreprises et des start-up, sources de croissance et de création d'emplois).

Enfin, en termes de dynamique interne au laboratoire, on peut relever une initiative originale de création d'une chaîne YouTube.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La restructuration du laboratoire est le fruit d'un long processus : l'unité de recherche parvient, dans un climat apaisé, à articuler de manière convaincante des approches plurielles (clinique, sociale, et du point de vue de la psychologie du sport) autour de thématiques communes : l'étude des processus psychologiques mis en œuvre par les individus ou les groupes, face aux situations inédites, imprévisibles, impensées auxquelles ils sont confrontés. Cela répond à la principale inquiétude antérieure du Hcéres qui pouvait encore avoir des doutes sur la viabilité du projet de regroupement présenté.

Avec vingt enseignants-chercheurs, une équipe rajeunie et des recrutements cohérents, on perçoit la possibilité d'une certaine pérennité des investissements réalisés par les membres du laboratoire.

Le Hcéres pointait également une faiblesse concernant les contrats de recherche, notamment à l'international. On constate à ce jour que l'unité a su obtenir des fonds propres importants. Ces contrats sont régionaux et nationaux pour l'essentiel, mais souvent d'un montant élevé : une ANR de 4 millions d'euros, un contrat I-site de 175 000€, un contrat obtenu dans le cadre de l'AAP Flash-Covid, plusieurs programmes contractualisés avec des institutions de financement en santé. En tout, 41 contrats de recherche ont été portés par le laboratoire, auxquels il faut ajouter la participation à onze autres projets. On peut considérer que la faiblesse soulignée par l'Hcéres a été traitée et que le laboratoire est dans une bonne dynamique pour obtenir des ANR qui sont encore rares — mais plusieurs projets ont été soumis.

Le Hcéres pointait le problème d'enseignants qui ne publient pas leurs travaux. Le laboratoire a traité cette question en impliquant la totalité des enseignants-chercheurs (EC) dans des projets de recherche contractualisés, avec l'espoir que les publications suivront.

La durée des thèses a été également sensiblement améliorée en passant d'une moyenne de 6,2 ans à une moyenne de 4,8 ans alors même que la pandémie a entraîné une augmentation quasi systématique des années d'inscription en thèse.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le laboratoire Psy-Drepi est un laboratoire de Psychologie. Sa structuration scientifique croise les apports de la psychologie sociale et de la psychologie clinique pour traiter des questions dans les domaines de la santé, du sport et du travail. Les ressources dont bénéficie l'unité sont en cohérence avec les objectifs scientifiques. Les ressources propres sont nombreuses et d'un montant important. Elles résultent de réponses à des Appels à Projets (AAP), essentiellement au niveau régional (avec de très nombreux contrats — onze précisément — avec la Région Bourgogne-Franche-Comté pour un montant total de 631 000 €), mais aussi au niveau national (en particulier, obtention d'un ANR Team-Sports dans le cadre d'un Programme d'Investissement d'Avenir (PIA), dont 1,2 millions d'euros ont été gérés par le laboratoire, mais aussi deux contrats de recherche de deux ans chacun avec la Fondation de France, pour un montant total de 220 000 €) et même au niveau international (projet Capes Print contractualisé avec le Ministère de la Santé brésilien pour un montant de 100 000 €). L'augmentation importante des contrats de recherche (augmentation régulière et significative au cours de la période considérée) implique des ressources humaines supplémentaires. Pour 169 000 € de dotation récurrente (dotation plutôt favorable pour un laboratoire de cette taille), Psy-Drepi a obtenu 1,6 millions d'euros de ressources propres au cours du contrat, soit un rapport de près de un à dix.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le laboratoire Psy-Drepi conjugue un ensemble d'expertises complémentaires autour des notions de régulation, d'identité, de vulnérabilité. Ces notions sont développées dans des secteurs variés. On les retrouve dans le domaine du sport avec, par exemple, des travaux sur les stratégies de coping de sportifs selon le type de coaching dont ils bénéficient (ou qu'ils subissent). On les retrouve dans le domaine de la santé avec, par exemple, des travaux sur le stress post-traumatique chez des enfants des rues en Haïti. On les retrouve encore dans le domaine du travail avec, par exemple, l'étude du leadership éthique et ses effets sur l'engagement affectif et l'épanouissement psychologique. Ces travaux se traduisent par un volume honorable de publications (un peu plus de 200 articles dans des revues référencées pour 22 enseignants-chercheurs ayant participé au contrat, soit 1,5 article par chercheur et par an). Ces articles se répartissent approximativement pour moitié dans des revues françaises possédant une certaine visibilité (comme les *Annales Médico-Psychologiques*, *L'Encéphale* ou encore les revues éditées par la Société Française de Psychologie : *Psychologie Française et Pratiques Psychologiques*) et pour moitié dans des revues clairement internationales (comme *Child Abuse & Neglect*, ou *Journal of Applied Social Psychology*, ou encore *Journal of Sport & Exercise Psychology*).

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le Laboratoire fonctionne avec une directrice et deux directeurs adjoints, un bureau (avec les responsables d'axe), un conseil de laboratoire et une assemblée plénière. Les décisions sont généralement préparées en bureau, le conseil de laboratoire a un rôle intermédiaire entre l'assemblée plénière et le bureau.

Les axes sont coordonnés par des binômes. PsyDrepi veille, pour ses recrutements, au respect des principes de non-discrimination, notamment à l'égard des femmes. Il ne s'oppose pas aux mobilités internes et aux évolutions de carrière. Le Laboratoire a un assistant de prévention qui assume le rôle de référent hygiène, sécurité et risques psychosociaux. L'unité attache de l'importance à la mise en place de moments conviviaux afin de favoriser les échanges et le bien-être de ses membres. Elle adopte une démarche de diminution de l'empreinte carbone. Le plan de continuité des activités est mis régulièrement à jour.

Sur le plan de la sécurité, la question du stockage sécurisé des données scientifiques doit encore être approfondie, en relation avec les services de l'Université.

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

Tous les EC participent à des projets de recherche financés en tant que porteurs ou partenaires, ce qui constitue incontestablement un point fort. Les jeunes chercheurs ont l'opportunité de disposer d'une aide du laboratoire pour démarrer rapidement leurs études avec du matériel et une infrastructure fonctionnelle.

Un autre point fort de l'unité réside dans la capacité à développer ses ressources propres. Celles-ci correspondent à dix fois la dotation récurrente du laboratoire. Ces ressources résident essentiellement en des contrats de recherche obtenus sur le plan régional, quelquefois national (partenaires de 2 ANR, contrats récurrents avec le Centre National d'Études Spatiales, quatre programmes de recherche financés par des PIA, dont trois en tant que porteur de projet, etc.) et même international (projet Capes Print pour lequel le laboratoire est partenaire).

Les locaux mis à disposition permettent aux EC, aux Biatss et aux doctorants de travailler dans de bonnes conditions. Ils sont répartis dans deux bâtiments distants de 300 m et totalisent 445 m² et situés à proximité du CHU et d'autres organismes partenaires. L'Unité accueille une trentaine de doctorants (dont près d'un tiers sont financés pour leur thèse, fréquemment par des partenaires non académiques : quatre dans le cadre du dispositif Cifre — Conventions industrielles de formation par la recherche, et deux par des fondations) et une cinquantaine de stagiaires. Le laboratoire dispose de trois salles pour les accueillir, totalisant 95 m². Les membres de l'Unité se sont donné les moyens d'acquérir du matériel de réalité augmentée, des dispositifs de visioconférence et du matériel informatique. Le laboratoire s'est abonné à une plate-forme payante d'enquêtes en ligne. Il dispose de trois « box » expérimentaux, ainsi que d'une salle collective pouvant être aussi utilisée pour les recueils de données.

Points faibles et risques liés au contexte

Le nombre d'EC reste globalement stable au cours du contrat durant lequel il y a eu six départs et cinq recrutements. Le fait que chaque EC soit impliqué dans au moins un contrat de recherche financé pose la question de la gestion de travail par rapport aux exigences des aspects liés à la formation dans des filières en tension (la psychologie comme les Staps).

Le nombre de contrats à gérer, étant en forte augmentation, augmente le travail administratif. Le personnel administratif, parfois sous tension, ne parvient plus à réaliser les tâches afférentes, ce qui entraîne mécaniquement une augmentation de la charge administrative pour les EC.

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

Psy-Drepi a su établir de manière pérenne des réseaux avec les instances académiques, les fédérations de recherche MSH de Dijon et MSHE de Besançon, les fédérations sportives, les associations et les entreprises. L'unité a construit ses objectifs scientifiques en cohérence avec cet ancrage afin de pouvoir développer des projets d'amorçage ou d'envergure. Le laboratoire s'inscrit également au niveau régional et national dans deux clusters de recherche — au niveau régional : projet Tiga- TI Territoires d'Innovation ; et au niveau national : réseau R2QVT sur la Qualité de Vie au Travail.

L'ensemble de l'équipe participe à l'élaboration de sa politique de recherche. Les ressources propres de l'unité ont été fortement développées grâce à l'obtention de financements liés aux AAP (implication dans 55 contrats au total) : par exemple, le portage d'une ANR (TEAM-SPORTS), d'un montant total de 4 millions d'euros, implique cinq laboratoires et six fédérations sportives.

Sur le plan de l'organisation interne, l'unité a su stabiliser les mouvements de l'équipe (départ en retraite de 2 PR, mutation d'un PR et de deux MCF, pour le précédent contrat) en organisant le recrutement de quatre PR et de deux MCF durant le contrat actuel. Ces ressources ont permis de renforcer la convergence scientifique du laboratoire et la structuration en axes. Tous les EC du laboratoire Psy-Drepi sont impliqués dans au moins un programme de recherche financé, soit en tant que porteur, soit en tant que partenaire,

Points faibles et risques liés au contexte

La production scientifique de l'unité, au moins pour ce qui concerne sa partie la plus visible, c'est-à-dire les articles parus dans des revues référencées dans les principales bases internationales, est essentiellement le produit d'une douzaine de chercheurs parmi les statutaires de l'unité, qui publient chacun au moins un article par an. Parmi les dix autres chercheurs, deux n'ont publié aucun article dans une revue visible au cours des six années du contrat. Cela amène à s'interroger sur l'adhésion des chercheurs les moins productifs au projet scientifique du laboratoire.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le Laboratoire recense trois de ses membres impliqués dans des problématiques de gestion des ressources humaines au niveau de l'université (parité H/F, qualité de vie au travail, assistant de prévention). La parité H/F est particulièrement bien respectée chez les EC.

Au-delà de la journée d'accueil des nouveaux EC organisée par l'université, le laboratoire travaille à l'intégration des entrants à la fois grâce aux espaces de convivialité aménagés, grâce à l'organisation d'un séminaire au cours duquel chaque nouvel arrivant présente ses travaux de recherche, et enfin grâce à des "mises au vert", journées scientifiques organisées en dehors des locaux universitaires.

Points faibles et risques liés au contexte

La question du stockage et de l'archivage des données scientifiques n'est pas mentionnée. Le DAE indique que « en tant que laboratoire en sciences humaines, le Laboratoire Psy-Drepi présente cependant, un degré de risque faible ». Or, en sciences humaines comme en Staps, les recherches sont réalisées sur l'être humain, ce qui nécessite une attention particulière à la protection des données personnelles.

Par ailleurs, il n'y a pas de livret d'accueil des nouveaux arrivants spécifique au laboratoire.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité

L'attractivité de l'unité se traduit surtout par sa capacité à se doter de fonds propres importants puisque près de 90% des ressources ont été obtenus par l'obtention de contrat de recherche sur Appel à Projets (AAP). L'organisation de colloques et de congrès internationaux constitue également un élément d'attractivité. Trois congrès internationaux ont ainsi été organisés par l'unité, un en psychologie du sport et deux en psychologie clinique et psychopathologie. De plus, un colloque en ligne "Vie psychique à l'hôpital", de portée nationale, co-présidé par un membre du laboratoire, s'est tenu en juin 2021.

Le laboratoire Psy-Drepi a su également développer une certaine capacité à développer des réseaux internationaux. On peut citer le réseau international sur les représentations sociales, mais aussi des invitations de chercheurs du laboratoire dans des universités étrangères (Chine, États-Unis), et inversement l'accueil de chercheurs étrangers (provenant du Canada, du Royaume-Uni, de Suisse) au sein du laboratoire.

Il faut aussi noter qu'un chercheur du laboratoire compte parmi les deux chercheurs sélectionnés par l'institut des sciences humaines et sociales du CNRS pour mettre en avant des actions de valorisation et de transfert de la recherche en sciences humaines et sociales au salon de la valorisation en SHS qui s'est tenu à Marseille en 2017.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité est impliquée au niveau national dans plusieurs instances comme, par exemple, le réseau de recherche Qualité de Vie au Travail chez les soignants qui a été initié par l'observatoire de la qualité de vie au travail en 2021 et qui comprend 23 laboratoires français. Le laboratoire Psy-Drepi est impliqué dans l'alliance Forthem qui regroupe neuf universités européennes (l'Université de Bourgogne, l'Université Johannes Gutenberg de Mayence en Allemagne, l'Université de Jyväskylä en Finlande, l'Université de Lettonie, l'Université d'Opole en Pologne, l'Université de Palerme en Italie, l'Université de Valence en Espagne, l'Université Lucian Blaga de Sibiu en Roumanie, l'Université d'Agder en Norvège). On peut noter que deux EC ont été invités deux mois dans deux universités (Chine et États-Unis) pour présenter leurs travaux.

Le laboratoire a organisé trois congrès internationaux : le congrès Acaps (17e Congrès International de l'Association des Chercheurs en Activités Physiques et Sportives) en 2017 ; en mars 2018, le congrès « L'adolescence dans le monde, le monde de l'adolescent » a réuni des chercheurs de Belgique, du Brésil, du Canada, de France, d'Haïti, du Royaume-Uni, de Tunisie ; enfin, en novembre 2019, le colloque international et interdisciplinaire « Menaces Identitaires et Résilience dans le Monde d'Aujourd'hui », réalisé en partenariat avec la Chaire UNESCO-PREV sur les radicalisations, a réuni des spécialistes provenant également de sept pays : Brésil, Canada, Congo, France (dont Nouvelle-Calédonie), Pays-Bas, République Centrafricaine, Russie, tous intéressés par les thématiques des catastrophes naturelles, des génocides, de la radicalisation, de la crise migratoire, du harcèlement dans les institutions socio-éducatives, sanitaires et scolaires, de la discrimination dans le sport, ou encore par les études postcoloniales.

Points faibles et risques liés au contexte

L'implication dans des réseaux de recherche, ou sociétés savantes européennes ou internationales n'est pas encore très présente, à l'exception d'un réseau sur les représentations sociales et culturelles qui lie cinq universités françaises (Lyon 2, Toulouse 2, Dijon, Paris 8, Paris Ouest) et une université canadienne (UQAM). L'investissement dans les activités éditoriales reste relativement marginal — à l'exception de la rédaction en chef d'une des revues de la Société Française de Psychologie, *Pratiques Psychologiques* —, tout comme la participation à des instances de pilotage de la recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire organise chaque année cinq séminaires de recherche et deux ateliers destinés à la formation des doctorants et des jeunes chercheurs. De plus, une journée annuelle est consacrée à la présentation par les doctorants de leurs travaux de recherche. Par ailleurs, la directrice assure un entretien annuel pour apprécier

l'intégration de chaque post-doctorant dans le projet auquel ils sont rattachés et les éventuelles difficultés rencontrées. Sur un plan matériel, les doctorants bénéficient de trois espaces de travail totalisant 21 postes informatiques.

Points faibles et risques liés au contexte

Les doctorants bénéficient d'un encadrement par les EC par le biais de l'organisation de journées thématiques, de journées d'études, d'ateliers et de séminaires. Les liens avec l'École Doctorale ne sont pas spécifiés, mais il pourrait être intéressant que les doctorants puissent aussi bénéficier des apports en SHS de la part d'autres laboratoires de recherche de l'université pour parfaire leur culture scientifique et méthodologique et pour développer un point de vue pluridisciplinaire.

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

Depuis la dernière évaluation, Psy-Drepi a sa forte implication dans la recherche financée. On dénombre 61 contrats de recherche, la plupart au niveau régional, mais d'une certaine ampleur. L'unité a obtenu trois contrats financés dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir (PIA). On peut citer, par exemple, le portage d'une ANR (TEAM-SPORTS d'un montant total de 4 millions d'euros) impliquant cinq laboratoires et six fédérations sportives, le portage également du programme de recherche RELATIONS (d'un montant de 175 000 euros) impliquant le CHU ; la participation en tant que partenaire à une ANR (CRISE.soc.JDB) au sein de la fédération de recherche MSH de Dijon impliquant quatre laboratoires et une structure associative le CREAI pour un montant total de 115 000 euros). Psy-Drepi a également été partenaire d'un Programme Hospitalier de Recherche Clinique, Psy-Covid, d'un montant global de 80 000 euros.

Le laboratoire a aussi été lauréat d'appels à projets au niveau national auprès d'organismes publics ou privés, ou encore de structures associatives en tant que porteur ou co-porteur. Par exemple, l'unité a obtenu un financement par la Fondation de France et le Cancéropole Est (EOLE 75 000 euros), par la fondation Maladies Rares (VISAGE-ONCO, 100 000 euros), un financement par la FFR (ASP - Accompagnement scientifique à la performance, 110 000 euros).

Parallèlement le Psy-Drepi a renforcé sa visibilité grâce à l'obtention de programmes de recherche dans le cadre des AAP régionaux dans la catégorie Amorçage, Envergure, ou ANER. Par exemple, le projet PS-ICU (d'un montant de 61 000 euros) a permis de valider une échelle de mesure du stress au niveau international.

De manière générale, l'unité a su développer une stratégie efficace pour répondre aux appels, en diversifiant les projets et la nature des contrats. Ces AAP impliquent les doctorants et permettent, en partie, leur financement (à hauteur de 34% des doctorants qui profitent de ce financement).

Points faibles et risques liés au contexte

Si là le laboratoire a pu mener une politique efficace en direction des appels à projets et des recherches financées, il importe que l'unité puisse poursuivre ses efforts pour veiller à une meilleure répartition des contrats entre les enseignants-chercheurs. L'unité vise l'implication de la totalité des EC dans les projets de recherche, mais elle pourrait aussi veiller à une répartition des porteurs de projet.

Une attention particulière doit être portée aux appels à projets de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), notamment ceux en direction des jeunes chercheurs, relativement faciles à obtenir, d'autant que les nouvelles dispositions de l'ANR comprennent une part relative au financement des laboratoires, en proportion des sommes dédiées aux projets eux-mêmes. C'est une opportunité pour développer la politique scientifique du laboratoire.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire possède trois box expérimentaux et dispose également d'une testothèque, utilisée par les EC, mais qui est également destinée à la formation des étudiants de Master.

Points faibles et risques liés au contexte

La gestion de la testothèque, qui est surtout à visée pédagogique, mobilise du temps de secrétariat du laboratoire, alors que ce temps est déjà très réduit. Une plate-forme de recherche avec des équipements qui pourraient bénéficier aux recherches de l'unité existe au niveau de l'établissement, mais il semble que l'unité n'y a pas accès, car elle serait réservée, de fait, à des unités mixtes de recherche.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

Avec 200 articles dans des revues référencées, une cinquantaine d'articles dans des revues à comité de lecture, mais qui ne sont pas référencées dans les bases de données les plus visibles, sept ouvrages, huit coordinations d'ouvrages, 55 chapitres d'ouvrages (dont 10 en anglais), plus de 300 communications dans des colloques et congrès, l'unité de recherche présente un bilan scientifique très honorable.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Une part importante (65%) de la production scientifique est parue dans des revues de bonne, voire une très bonne visibilité internationale comme *British Journal of Psychology*, *Consciousness and Cognition*, *Journal of Risk Research*, *Journal of Environmental Psychology*, *Psychology of Sport and Exercise*. La bibliographie du laboratoire compte ainsi 134 articles parus sur la période considérée dans des revues très visibles et 73 dans des revues moins visibles, mais néanmoins référencées dans les bases de données internationales les plus utilisées. Cela représente 1,56 articles par chercheur titulaire et par an (9 articles par chercheur sur la période) ce qui constitue une production intéressante.

Sur le plan thématique, sans viser à l'exhaustivité, on remarque plusieurs articles dans des revues de premier plan sur le trauma : *Child Abuse & Neglect*, *European Journal of Psychotraumatology*, ou encore *Intensive Care Medicine*. On relève également une série d'articles de psychologie du sport sur le stress dans des revues bien visibles : *European Journal of Sport Science*, *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, ou encore *International Journal of Stress Management*. Toujours sur la question du stress, mais cette fois dans une perspective de psychologie clinique psychopathologique, on relève également des articles dans des revues bien visibles : *Frontiers in Psychology*, *Annals of Intensive Care*, *Stress and Health*. On recense également une série d'articles sur les croyances ou les stéréotypes dans des revues bien référencées comme *Discourse Processes*, *Social Cognition*, *Journal of Applied Social Psychology*.

Points faibles et risques liés au contexte

Une part non négligeable (une quarantaine) des articles écrits par les membres sont parus dans des revues mal référencées.

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

Le volume global de publications est très honorable. Au demeurant, une part importante des articles sont parus dans des revues bien visibles sur le plan international. Enfin, un nombre important de chercheurs de l'unité contribue à cette production.

On dénombre 205 ACL, dont 80 % en langue étrangère (anglais). La moyenne des publications est donc de près d'1,6 ACL par an et par EC. Près des deux tiers des publications sont référencées dans des revues bien visibles sur le plan international, ce qui souligne la qualité de la production scientifique. La dynamique de publication a le souci d'intégrer les doctorants puisque 30% des publications (ACL) font preuve d'un travail de co-écriture.

Points faibles et risques liés au contexte

La production scientifique de l'unité, au moins pour ce qui concerne sa partie la plus visible, c'est-à-dire les articles parus dans des revues référencées dans les bases de données internationales usuelles, est essentiellement le produit d'une douzaine de chercheurs parmi les statutaires de l'unité qui publient chacun au moins un article par an. Neuf chercheurs publient au moins deux articles par an, six en publient au moins quatre par an, cinq en publient au moins six par an. Parmi les dix autres chercheurs, deux ont publié moins d'un article tous les deux ans, et deux n'ont publié aucun article dans une revue bien référencée au cours des six années du contrat. Il existe donc un risque de décrochage de la recherche pour certains collègues. On voit donc qu'une bonne partie du laboratoire est très productive, mais qu'une partie non négligeable contribue sensiblement moins, voire, pour certain, pas du tout.

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

Comme pour la plupart des unités de recherche en ALL-SHS, c'est surtout en matière d'*open edition* que le laboratoire s'inscrit dans le mouvement de l'*open science*. Ainsi, l'unité a effectué 144 dépôts sur la plate-forme HAL-SHS.

Points faibles et risques liés au contexte

PSY-Drepi soumet ses projets de recherche, soit à un CPP (Comité de Protection des Personnes pour la recherche biomédicale), soit au CER (Comité d'Éthique de la Recherche) de la Comue, soit au CER-Staps pour les projets en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps). Cette démarche concerne les projets financés, mais ne s'étend pas aux travaux de Master. L'un des risques concerne le CER, dans le cadre de la dissolution de la Comue Bourgogne-Franche-Comté. Si le CER venait à ne plus concerner les deux établissements, il pourrait y avoir des risques de conflit d'intérêts entre les membres du CER et le laboratoire. Toujours dans le domaine éthique, la question de la sécurisation du stockage des données scientifiques n'est pas abordée, sans que le comité puisse identifier si l'établissement s'est emparé ou non de cette question.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Le laboratoire Psy-Drepi a développé de nombreux partenariats de recherche avec les acteurs non académiques présents dans le contexte, aussi bien dans le secteur de la santé (Région, Fondation de France, Cancéropole Est) que dans celui du sport (fédération Française de Rugby) ou encore dans celui du travail (Conseil Régional, fondation Maladies Rares, CHU de Dijon). Il a également créé un modèle intéressant d'intervention et de recherche-action à travers une Business Unit Qualtra-Conseil & formation au sein de la Satt-Société d'Accélération du Transfert de Technologies. Par ailleurs, les chercheurs de l'unité sont bien présents dans des débats de société à destination du grand public, grâce à plusieurs dispositifs: « la nuit européenne des chercheurs », le dispositif d'expérimentarium ou encore les « open-labs » qui permettent des échanges entre les chercheurs et les citoyens.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le premier point fort est le nombre de partenariats de recherche avec les acteurs non académiques présents dans le contexte, notamment dans les secteurs :

- De la santé : partenariats de recherche avec la Région, la Fondation de France, Cancéropole Est ;
- Du sport : partenariat financé avec la fédération Française de Rugby (mais des relations avec d'autres fédérations de sports collectifs sont aussi mentionnées) ou la Région ;
- Du travail : partenariat avec le Conseil Régional, la fondation Maladies Rares ou encore le CHU de Dijon.

D'autres partenariats ont été établis avec les services pénitentiaires pour l'insertion des détenus, ou encore avec Pole Emploi pour la formation des psychologues. Le laboratoire bénéficie du soutien de Dijon-Métropole qui implique de nombreuses entreprises. De plus, l'unité de recherche a établi plusieurs partenariats pour différentes actions comme l'accueil sur des terrains de stages d'étudiants (Hôpital La Chartreuse). On constate un grand dynamisme du laboratoire qui s'efforce de répondre régulièrement à des appels à projets et est inséré dans des structures régionales et nationales non académiques. Plus récemment, l'unité a développé des partenariats de recherche dans le domaine de l'environnement et notamment l'alimentation durable.

Le second point fort est lié au développement d'un réseau de collaborateurs du monde non académique impliqués dans l'unité et un grand nombre d'enseignants-chercheurs de l'équipe mobilisés dans les activités d'organisations locales et régionales. Ces liens nombreux entre l'unité et des acteurs de terrain permettent d'identifier les besoins du secteur non académique et d'y répondre avec précision dans le cadre de partenariats de recherche, ou de formation, ou encore pour l'accueil d'étudiants. Par exemple, plusieurs EC du laboratoire exercent des fonctions de psychologues au sein de différents établissements hospitaliers ou d'associations, et développent ainsi des terrains de stage pour les étudiants. Ainsi, le laboratoire a pu réaliser une convention avec Pôle Emploi BFC (en 2019) pour la formation continue des psychologues du travail en vue de les aider dans leur activité d'accompagnement des conseillers en évolution professionnelle et de management d'équipes. Dans le domaine du sport, le laboratoire a mis un EC à disposition de la fédération française de rugby pour accompagner les équipes nationales dans un but d'optimisation de la performance collective, mais aussi de formation continue pour les entraîneurs et managers des différentes structures d'entraînement. Une certification a été mise en place afin de recenser les intervenants reconnus dans les champs de l'accompagnement scientifique, de l'accompagnement des staffs et de la préparation mentale. Il s'agit donc là d'un réel partenariat entre le Laboratoire et la Fédération.

Le fait d'avoir douze docteurs associés (anciens doctorants), actuellement professionnels dans diverses structures, intégrés dans le laboratoire, contribue à ces liens.

L'unité a su construire un tissu relationnel propice à ce que des relations de qualité puissent se développer avec une variété d'acteurs non académiques dans le contexte régional et local.

Points faibles et risques liés au contexte

La diversité des thématiques de l'équipe peut rendre difficile la construction d'une représentation claire, par les acteurs du monde non académique, des travaux susceptibles d'être réalisés par le laboratoire.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire Psy-Drepi a créé une Business Unit Qualtra-Conseil & formation au sein de la Satt-Société d'Accélération du Transfert de Technologies Sayens (une des 13 Satt en France créées pour faire émerger les résultats scientifiques prometteurs et les transformer en innovation au profit des entreprises et des start-up, sources de croissance et de création d'emplois). Cette Business Unit (BU) repose sur l'investissement de sept enseignants-chercheurs (EC) du laboratoire qui proposent des outils de diagnostic et d'intervention qui s'appuient sur leurs recherches sur la qualité de vie au travail. Cela se traduit par des activités de conseil (diagnostics RPS et QVT), de formation et d'accompagnement au management dont les bénéfices sont reversés au laboratoire. Cette BU, sans être unique dans sa conception ni dans ses champs d'expertise (proche géographiquement, l'Université de Lorraine, qui fait partie de la même Satt, a également créé une structure identique), n'en constitue pas moins un modèle qui devrait inspirer les laboratoires de recherche en psychologie et ergonomie qui investissent le champ du travail et des ressources humaines.

Ainsi une convention a été signée, dans le cadre de la BU Qualtra, avec Pôle Emploi Bourgogne-France-Comté de manière à accompagner cette organisation à un changement organisationnel concernant les psychologues qui ont vu leur mission évoluer, leur activité de travail incluant désormais une activité de management des conseillers Pôle Emploi. La BU a réalisé une série d'études visant une analyse de l'activité de travail des conseillers en évolution professionnelle. À la suite de cette analyse, des formations et un accompagnement des psychologues dans leurs nouvelles missions ont été réalisés. D'autres recherches-actions ont concerné notamment la société Orange, l'Inrae-Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, ou encore le Centre national de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le laboratoire se soucie de diffuser les résultats de ses recherches dans le monde socio-économique en écrivant des articles dans la presse spécialisée. Douze articles ont été diffusés au cours des cinq dernières années à destination de ce type d'acteurs.

Enfin, l'unité a produit une note de recommandation dans le secteur de la santé pour l'accompagnement à la fin de vie, à destination des soignants, et contribue à des rapports d'expertise dans le domaine de la santé avec le Haut Comité de Santé Publique. Enfin, une EC a été auditionnée comme experte dans cette instance. On observe que le laboratoire s'efforce de réaliser des produits à destination principalement des acteurs du secteur de la santé et est bien repéré par les acteurs socio-économiques de ce champ.

Points faibles et risques liés au contexte

Il est dommage que la Business Unit Qualtra conseil ne repose que sur sept membres du laboratoire. Il s'agirait d'évaluer dans quelle mesure les champs d'expertise du laboratoire (sport, environnement, santé mentale, etc.) pourraient plus largement faire l'objet de développements de produits.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité saisit des opportunités pour partager ses connaissances avec le grand public dans des débats de société. En effet, l'université de Bourgogne intègre des événements comme « la nuit européenne des chercheurs » ou le dispositif d'expérimentarium ou encore les « open-labs » qui offrent des espaces d'échanges entre les chercheurs et le grand public. Les EC du laboratoire ont participé à plusieurs reprises au cours des dernières années (notamment avant la pandémie) à ces activités de diffusion de la recherche auprès du grand public.

De plus, les membres du laboratoire s'expriment fréquemment dans la presse et dans les réseaux sociaux par le biais de webinaires. Au total, 42 interventions ont été réalisées sur la période dans les médias ou sur les réseaux sociaux. Il est à noter la création d'une chaîne YouTube du laboratoire. Un colloque réalisé en 2021 a été diffusé au moyen de cette chaîne. De même, un membre du laboratoire a participé au tournage d'une série documentaire de quatre épisodes, en plus des webinaires de vulgarisation scientifique qui peuvent être proposés. L'unité se montre très dynamique pour diffuser des connaissances auprès du grand public en utilisant une variété de médias et des réseaux sociaux. Il s'agit d'un point fort et d'une originalité de l'équipe.

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de point faible identifié ni de risque lié au contexte.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Les efforts de travail collectif permettent à Psy-Drepi d'avoir trois axes de recherche scientifiquement cohérents et thématiquement unis. Les enseignants-chercheurs sont répartis entre le Département de Psychologie et l'UFR Staps, dans des lieux de recherche différents. Bien que ces lieux soient peu distants, les échanges sont parfois limités. Il semble que les EC des deux sites pourraient davantage échanger et rendre plus facile l'accès aux différents équipements. Par exemple, les échanges informels du mardi matin entre doctorants ainsi qu'avec certains EC semblent plus connus des doctorants et des EC de psychologie que de ceux de Staps. Davantage d'échanges scientifiques et méthodologiques entre les membres des deux composantes favoriseraient une meilleure mise en commun des ressources et bénéficieraient à l'ensemble du laboratoire.

En lien avec la question de son organisation, l'unité devrait veiller à assurer un accès à un Comité d'Éthique de la Recherche (CER) qui garantisse un fonctionnement optimal. C'est un impératif aujourd'hui pour un laboratoire de psychologie. Le CER est placé à ce jour sous la responsabilité de la Comue, dont l'Université de Bourgogne (UB) ne fait plus partie. Le comité Hcéres recommande fortement que l'UB participe, par ses membres, à un comité d'éthique d'ampleur régionale — un comité d'éthique local n'offre pas de garanties suffisantes en termes d'évitement de conflits d'intérêts. Pour le laboratoire, il est important que les membres de Psy-Drepi, qui soumettent régulièrement leurs dossiers de recherche au CER, intègrent pleinement cette structure.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

L'unité est attractive et elle s'est mobilisée pour répondre à des appels à projets régionaux et nationaux, en intégrant l'ensemble des EC de l'unité. On peut recommander que l'unité s'engage davantage dans la réponse à des appels à projet de plus grande envergure, en particulier des ANR, voire des projets européens.

Le comité relève l'absence de relations entre les deux laboratoires de psychologie de l'Université de Bourgogne : pas de collaboration de recherche, pas d'ouverture pour l'utilisation de la plate-forme MAREY. Il serait pourtant intéressant que l'unité puisse bénéficier de la plate-forme de recherche qui existe dans l'établissement, aussi bien pour des collaborations entre les membres des deux laboratoires que pour des recherches propres au laboratoire Psy-Drepi.

Par ailleurs, la MSH s'occupe des projets qui concernent une collaboration entre plusieurs labos de l'UB. Compte tenu du faible effectif de personnel d'appui à la recherche dédié au laboratoire, il serait très profitable à l'unité que la MSH puisse l'aider et ne se limite pas aux projets à l'intersection de deux laboratoires.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

La production scientifique de l'unité est de très bonne tenue. Il existe, toutefois, une certaine disparité entre les membres du laboratoire. S'il est toujours difficile d'œuvrer à redynamiser les chercheurs qui se sont coupés de la recherche, la taille de l'unité rend cette dynamique incontournable. Les efforts doivent être poursuivis pour que chacun publie dans des supports internationaux afin d'augmenter la visibilité internationale de l'unité.

La manière dont le laboratoire a envisagé le mouvement de la science ouverte se place essentiellement à l'échelle de l'open access, qui représente un modèle économique particulier plus qu'une voie pour garantir l'intégrité scientifique. Le comité recommande que le laboratoire poursuive son investissement dans la science ouverte par un travail réellement propre à renforcer les garanties d'intégrité scientifique, notamment par les dépôts préalables de protocoles de recherche, la mise à disposition des données, etc. Une soumission préalable systématique des dossiers de recherche, dès le Master, à un comité d'éthique (CPP ou CER) constituerait un élément significatif pour le développement de l'intégrité scientifique au sein de l'unité.

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

L'unité parvient à construire des liens étroits avec les acteurs du monde non académique et à communiquer avec le grand public sur ses résultats de recherches. L'accent pourrait être mis sur le développement des liens avec les acteurs d'entreprises, notamment dans le cadre des activités de recherche dans le domaine du travail. Les entreprises doivent être soutenues par des activités de recherche innovantes de manière à accompagner les transformations du rapport au travail des salariés.

Nous encourageons le laboratoire à envisager le recrutement de Past (enseignant associé à mi-temps), recrutement qui permettrait d'articuler encore davantage les liens déjà bien engagés avec le terrain. Il s'agit d'un profil de poste qui permet également d'apporter aux enseignements une dimension professionnelle, ce qui est utile pour de futurs psychologues praticiens. Un Past peut également être intégré dans le laboratoire pour participer aux activités de recherche du laboratoire.

Nous attirons l'attention sur l'engagement de l'unité dans une certaine diversification des champs d'intervention de l'équipe. Ceci est un point fort, mais peut aussi constituer un point de vigilance. En effet, le risque est qu'une trop grande diversification des thématiques fractionne l'équipe. Dans le contexte actuel de crise écologique, il est utile que les chercheurs en SHS développent une vision holistique de la réalité du terrain pour aider les acteurs à prendre des décisions. Cette réflexion peut également passer par une politique de communication qui favorise la lisibilité des activités de l'unité auprès des acteurs non académiques et qui souligne leur cohérence.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE(S)

Début : 19 janvier 2023 à 09h00

Fin : 19 janvier 2023 à 17h00

Entretiens réalisés : en présentiel ou en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

UR : Université de Bourgogne, Laboratoire Psy-Drepi UR-7458

09h00 – 9h30 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos

09h45 – 10h : Entretien à huis clos avec la directrice de l'unité

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

11h00 -11h45 : Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires et le personnel d'appui à la recherche

11h45 - 13h30 : Réunion à huis clos du comité d'experts et pause déjeuner

13h30 -14h00 : Entretien à huis clos avec la tutelle universitaire

14h00-14h30 : Entretien à huis clos avec les doctorants et les postdoctorants

14h30 -15h15 : Réunion du comité d'experts à huis clos et pause

15h15 – 16h 00 : Entretien à huis clos avec la directrice de l'unité

16h00 -17h00 : Entretien à huis clos du comité d'experts

17h00 : Fin de l'entretien

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président

à

Monsieur Éric Saint Aman
HCERES
Directeur du Département d'évaluation
de la recherche
2 rue Albert Einstein
75013 Paris

Dossier suivi par :
Colette SCHMITT
Directrice du Pôle Recherche
colette.schmitt@u-bourgogne.fr

Dijon, le 27 mars 2023

Objet : Evaluation HCERES DER-PUR230023344 - Psy-DREPI - Laboratoire de psychologie : dynamiques relationnelles et processus identitaires

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie pour l'envoi du rapport d'évaluation comportant un avis globalement très positif sur le laboratoire de psychologie : dynamiques relationnelles et processus identitaires (Psy-DREPI).

Sa Directrice, Madame Edith Salès-Wuillemin, souligne la qualité de l'analyse et remercie les membres du comité de visite pour leurs propositions.

Je tiens enfin à réaffirmer le soutien de l'université de Bourgogne à cette unité de recherche.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.



Vincent THOMAS
Président de l'université de Bourgogne





Edith Salès-Wuillemin
Directrice du **Laboratoire Psy-DREPI (EA7458)**
<https://psy-drepi.u-bourgogne.fr/>
Université de Bourgogne – UFR STAPS et Sciences Humaines
PÔLE AAFE bureau R18 tel: 03 80 39 39 92
UFR STAPS Bureau 135 tel: 03 80 39 90 07

Dijon, le 23/03/23

HCERES : Rapport d'évaluation de l'Unité Observations de portée générale

Madame, Monsieur, Chers collègues

Le Laboratoire Psy-DREPI n'a pas d'observation particulière.
Il tient à remercier le comité d'experts de l'HCERES pour le travail effectué, la qualité du rapport et la richesse des échanges.

Bien cordialement

Edith Salès-Wuillemin –
Directrice du laboratoire Psy-DREPI

Laboratoire Psy-DREPI EA-7458 (Psychologie – Dynamiques Relationnelles et Processus Identitaires)



Université de Bourgogne – Laboratoire Psy-DREPI (UR-7458)

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.Hcéres.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

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

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

