



HAL
open science

PSY.D.L.I.S - Psychologie des dynamiques du lien social

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. PSY.D.L.I.S - Psychologie des dynamiques du lien social. 2010, Université Lille 3 - Sciences humaines et sociales. hceres-02032184

HAL Id: hceres-02032184

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032184v1>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Psychologie des dynamiques du lien social (Psy-D-Lis)

ex EA 4072

de l'Université Lille 3



Octobre 2008



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Psychologie des dynamiques du lien social (Psy-D-Lis)

ex EA 4072

de l'Université Lille 3



Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Octobre 2008



Rapport d'évaluation



L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Psychologie des dynamiques du lien social

Label demandé : EA

N° si renouvellement : Unité issue de l'éclatement d'une unité reconnue (EA 4072)

Nom du directeur : M. Claude LEMOINE

Université ou école principale :

Université Lille 3

Autres établissements et organismes de rattachement :

Date(s) de la visite :

17 novembre 2008



Membres du comité d'évaluation

Président :

Monsieur Jean-Marie CELLIER (E.P.H.E.)

Experts :

Monsieur Nicolas MICHINOV (Université de Rennes 2)

Monsieur Jean-Jacques RASSIAL (Université de Provence)

Monsieur François RIC (Université de Poitiers)

Monsieur Jean-François ROUET (CNRS Poitiers)

Expert(s) représentant des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

Monsieur Luc VANDROMME (CNU)

Observateurs

Délégué scientifique de l'AERES :

Madame Annie VINTER

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

Monsieur Michel CRUBELLIER (Vice-président du conseil scientifique, chargé de la recherche)

1 • Présentation succincte de l'unité

- Effectif : 44, dont 15 enseignants-chercheurs, 28 doctorants, 1 administratif (ADT pour une quotité de 0,40)
- Nombre de HDR : 7, nombre de HDR encadrant des thèses : 6 ;
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 2 ;
- Nombre de thèses soutenues : 8, avec une durée moyenne lors des 4 dernières années de 4 ans ; nombre de thèses en cours : 28 ; taux d'abandon : non précisé ; nombre de thésards financés : 7 (1 allocation de recherche, 2 ATER, 1 CIFRE, 2 bourses de gouvernements étrangers; 1 cotutelle de thèse). Le nombre de thèses soutenues est satisfaisant, de même que le nombre d'HDR. En revanche, il est regrettable qu'aucune de ces 8 thèses n'ait donné lieu à publication dans des revues scientifiques reconnues par l'Aeres (dans des temps proches de la soutenance de thèse). La durée des thèses est acceptable (4 ans). L'origine des étudiants est essentiellement locale (21/29), trois étudiants ont eu un master dans une autre université française que Lille 3, un autre vient de Belgique et deux autres d'universités africaines.
- La répartition de l'encadrement des thèses est inégale entre professeurs. Trois PR n'ont eu aucune soutenance de leurs doctorants au cours du contrat quadriennal. Deux de ces PR ont cependant des encadrements de thèse en cours.
- Nombre de publiants : 8 sur 15 (53% de publiants).

2 • Déroulement de l'évaluation

Le Comité d'évaluation a été bien accueilli par l'Université et les membres de l'unité de recherche. Le Comité de visite a souhaité se réunir seul pendant une dizaine de minutes afin de procéder à un premier échange sur l'analyse que chacun avait fait du bilan et du projet et sur les éléments factuels à faire préciser par le porteur du projet. Ce dernier a, en présence de plusieurs membres du laboratoire, présenté les grandes lignes du bilan et du projet. Une première discussion s'est engagée sur le bilan. Parmi les points soulevés, la politique en matière de publications a été amplement discutée. Concernant le projet, la discussion s'est centrée sur le très grand nombre d'opérations de recherche proposées au regard des ressources disponibles. Ensuite le Comité s'est entretenu avec le représentant de l'Université. Cet entretien a été suivi d'une rencontre avec cinq doctorants. Nous avons constaté qu'une large proportion des doctorants exerçait comme psychologue. L'intégration au laboratoire est bonne. Il est cependant regrettable que l'incitation de la part des Directeurs de Recherche à la publication par les doctorants dans des revues scientifiques reconnues soit insuffisante, essentiellement limitée à des communications orales dans des colloques. Dans la réunion du Comité de visite à huis clos, les avis des membres ont convergé unanimement pour reconnaître plusieurs difficultés liées au projet déposé par l'unité.



3 • Analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen

L'unité a connu plusieurs restructurations au cours de ces dernières années. Les raisons de cette instabilité institutionnelle sont difficiles à saisir. La nouvelle structure est présentée comme une nouvelle tentative de fédérer des programmes de recherches autour de la question du lien social. Si le choix de cette thématique est pertinent au regard des enjeux sociétaux, il paraît moins évident lorsqu'on examine le rapport entre les opérations de recherche proposées et la thématique générale affichée.

Le bilan porte uniquement sur les trois équipes constitutives du nouveau projet et non de l'ensemble de l'EA 4072. Il est présenté équipe par équipe et au sein de chaque équipe par opérations de recherche. Il aurait été souhaitable de présenter la composition nominative de chaque équipe, ainsi que celle de chaque opération.

On notera une forte implication des enseignants-chercheurs de l'unité dans la responsabilité de formations universitaires initiales professionnelles (masters professionnels en psychopathologie et en psychologie du travail et des organisations) et de formation continue (3 DU). Le lien entre l'unité et un master de recherche n'est explicité ni dans le bilan, ni dans le projet.

Le financement contractuel reste modeste au regard des possibilités offertes par les thèmes de l'unité de recherche. Il représente annuellement entre 27 et 50 % des ressources de l'unité.

Le contenu des opérations de recherche envisagées en projet apparaît comme hétérogène.

L'insertion locale de l'équipe est bonne et se traduit par de multiples collaborations avec notamment des services hospitaliers de la région lilloise. Les collaborations nationales sont essentiellement des contacts avec des collègues universitaires. Au plan des collaborations internationales, des membres de l'unité participent à des programmes internationaux avec le Canada (2), l'Italie et le Brésil. Des demandes de financement sont en cours.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Le projet de chacune des trois équipes est présenté succinctement en une vingtaine de lignes. On peut regretter l'absence de composition de l'équipe (chercheurs, doctorants, ...).

Les opérations sont développées selon les deux axes suivants : Processus collectifs et individuels de structuration par le lien social (axe 1) et Processus de transformation des structures du lien social (axe 2). Si certaines opérations ont un lien bien repérable avec la thématique affichée de l'unité, pour d'autres cette relation est lâche. De plus, si certains intitulés d'opérations renvoient à des opérations bien délimitées, d'autres ont des ambitions plus larges, qui pourraient constituer la thématique d'une unité de recherche à elles seules.

La principale critique que l'on peut formuler concerne le très grand nombre d'opérations envisagées (47 opérations de recherche sont présentées - 32 pour l'axe 1 et 15 pour l'axe 2). Ce nombre est à mettre en regard des ressources humaines limitées de l'unité.

5 • Analyse de la vie de l'unité

– En termes de management :

Le directeur de l'unité présente assurément toutes les garanties nécessaires à un management scientifique et organisationnel d'une unité de recherche. Cependant, il aura 63 ans la première année du contrat et donc 65 ans dans la troisième année du contrat. L'impossibilité de piloter l'unité dans la totalité du quadriennal constitue un problème certain de management. De plus, le Directeur de l'unité devra résoudre le problème de la co-existence d'une organisation en trois équipes et d'une structuration de l'activité scientifique en deux axes. Une structure matricielle n'ayant pas été évoquée, le flou demeure sur la signification de l'existence d'équipes. Comment, par exemple, seraient réparties les ressources financières de l'unité entre équipes ou entre opérations de recherche ?



La recherche de financements externes (programmes ANR notamment) nécessaires pour mener à bien quelques unes des opérations de recherche en projet devrait être une préoccupation de tous les chercheurs.

– En termes de ressources humaines :

L'âge médian du personnel chercheurs statutaires de l'unité serait de 48 ans lors de la première année du quadriennal. Si l'on considère uniquement les chercheurs publiants, il passe à 54 ans. La projection de cette unité dans un développement à moyen terme nécessiterait des recrutements lui assurant un renouvellement démographique.

– En termes de communication :

La communication à l'intérieur de l'unité semble satisfaisante (dans les limites de ce qu'un comité de visite peut juger, bien entendu). L'unité a par ailleurs, un grand nombre d'actions d'ouverture vers l'extérieur, sur le terrain professionnel en particulier.

6 • Conclusions

– Points forts :

- Bonne insertion locale de l'unité.
- Forte implication dans la formation professionnelle des étudiants (responsabilités de master pro, DU).
- Bonne expérience du terrain des membres de l'unité.
- Des thématiques de recherche ayant un fort ancrage dans des problématiques sociétales pertinentes.

– Points à améliorer :

- modifier la politique de publications. Les chercheurs de l'unité doivent publier leurs travaux dans les revues internationales de leur sous discipline.
- inciter les doctorants à publier leurs travaux dans des revues de référence.
- rechercher des financements pour les doctorants.
- augmenter les ressources financières de l'unité en répondant aux appels d'offre de l'ANR par exemple.
- resserrer très fortement le nombre de recherches sur les plus pertinentes par rapport à l'objectif de l'unité.

L'ensemble de ces points rend difficile le soutien de l'unité dans sa forme actuelle.

– Recommandations :

L'unité doit travailler à un resserrement de ses problématiques de recherche autour d'axes identifiables et originaux compte tenu de la présence de deux autres laboratoires de recherche en psychologie à Lille 3. Dans le cas où cette unité ne serait pas validée, il est important de trouver une solution qui permette aux enseignants-chercheurs de l'unité de continuer leur activité de recherche, et qui leur donne une possibilité de se recentrer sur des objectifs visibles. Par ailleurs, le maintien du soutien aux formations professionnalisantes prises en charge par ceux-ci est également fortement souhaitable, ces formations ayant un ancrage important dans les demandes de terrain.



Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
C	C	C	C	B



Villeneuve d'Ascq, le 10 avril 2009

Jean-Claude DUPAS
Président de l' Université

A

Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section des unités de recherche
AERES
20, rue Vivienne
75002 PARIS

Objet : Réponse au rapport d'évaluation de l'unité de recherche PSY.D.Li.S – Psychologie des Dynamiques du Lien Social

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie vivement de m'avoir transmis le rapport d'évaluation du comité de visite de l'AERES concernant l'équipe Psy-D.Li.S, issue de l'éclatement du laboratoire PSITEC (EA 4072) rattaché à l'université Lille 3. La direction de l'université prend bonne note de ce rapport et en tiendra compte dans l'organisation de sa politique scientifique pour le prochain quadriennal.

Les responsables de l'équipe me prient de vous communiquer les observations ci-dessous. Ce document est relativement long. Ils estiment que cette forme inhabituelle est indispensable pour répondre de façon convenable au rapport du comité de visite.

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



Jean-Claude DUPAS
Président de l' Université

Réponse du conseil de l'unité de recherche Psychologie des Dynamiques du Lien Social au rapport du Comité de visite AERES (Annie Vinter, déléguée scientifique de l'AERES, Jean-Marie Cellier, Président, Nicolas Michinov, Jean-Jacques Rassial, François Ric, Jean-François Rouet, Luc Vandromme, représentant du CNU 16)

Le conseil de l'unité de recherche prend bonne note des remarques et recommandations formulées par le comité de visite de l'AERES. Il se propose d'apporter plusieurs compléments d'information aux principales assertions de ce Comité après avoir donné des éléments nouveaux qui lui paraissent importants, au regard des décalages observés entre le résultat de l'évaluation et la réalité des faits.

Situation de la demande de reconnaissance de l'unité

Le conseil de l'équipe note d'abord qu'il s'agit bien d'un renouvellement (page 2), mais ensuite, le rapport se place à plusieurs reprises dans le cadre de la création d'un laboratoire (page 4, page 6), ce qui n'est pas le cas et modifie l'angle de l'évaluation et des attentes du comité. Or nous assurons l'ensemble des fonctions de recherche, d'encadrement doctoral et d'encadrement de master/dess depuis le début du quadriennal 2006-2009 et même depuis le quadriennal précédent sous forme de 2 équipes d'accueil reconnues.

Il rappelle que le projet, suite à l'éclatement de PSITEC, a été soumis au représentant de l'université et qu'il a été soutenu par lui, dès son origine, au même titre que l'autre partie du laboratoire PSITEC. Ce soutien inscrit l'unité dans l'offre des laboratoires de recherche en psychologie de l'université Lille 3.

Constitution du comité de visite

Le directeur de l'équipe souligne qu'il avait demandé, dès l'annonce de la constitution du comité de visite, une révision du comité pour que les principes d'une évaluation impartiale et objective tels que décrits dans la charte d'évaluation de l'AERES soient respectés. Si les compétences en matière de recherche des membres du comité sont reconnues dans leur domaine, il semblait plus juste que le comité ait des orientations plus diversifiées et plus adaptées pour échanger davantage sur le fondement de nos positions épistémologiques. Cette demande n'a pas pu être suivie pour raisons de calendrier et de défections (cf. annexe 1 échange mails ci-joint). Sont relevés :

- l'appartenance de trois experts issus d'un même laboratoire de psychologie sociale et cognitive (l'expert de Rennes 2 y ayant été nommé un mois avant et provenant de Poitiers). Or il est connu que ce laboratoire défend une orientation de recherche et des positions épistémologiques très éloignées de celles du projet évalué : recherches exclusivement de laboratoire, réalisées sur des sujets en laboratoire, et option délibérée de publier en langue anglaise ou américaine. Par opposition, ce qui rassemble l'équipe en renouvellement et ce qui fait son originalité, non relevée dans le rapport, sont des recherches de terrain, en situation réelle dans les organisations, les entreprises ou institutions, qu'elles soient familiales ou hospitalières, recherches réalisées en partenariat avec des personnes qui ne sont pas des sujets d'étude mais des participants à la recherche. La prise en compte de l'implication du chercheur dans les recherches est également un élément important. La méthodologie est délibérément mixte : clinique, expérimentale, différentielle, sachant que recherche de type laboratoire et terrain sont complémentaires. Sans négliger la langue anglaise et la diffusion des connaissances auprès d'un public anglo-saxon, l'option est prise de publier majoritairement en langue française, pour développer le rayonnement dans la communauté scientifique francophone et pour transmettre les connaissances dans ce large domaine ;
- l'absence d'experts en psychologie du travail et des organisations, alors que ce domaine est également un point fort de l'équipe et que l'unité est connue de façon internationale par l'organisation régulière de congrès en langue française rassemblant une grande partie de la francophonie. En effet, si le Président du comité est professeur en ergonomie cognitive, il travaille sur des questions d'informatique, et ne représente pas non plus la psychologie du travail et des organisations (PTO). A l'opposé la présence importante d'une psychologie sociale et cognitive de laboratoire, étrangère à nos problématiques et issue d'un même endroit, laissait entrevoir dès le départ une rupture épistémologique avec les orientations de l'unité.

Il en résulte que plusieurs aspects importants, indiqués ci-après, qui font l'originalité du projet n'ont pas été relevés ou ont même été considérés à charge.

Précisions apportées au Rapport du comité d'experts

1/ Les publications

Page 4 : « nombre de publiants : 7 sur 15 »

Dans le cadre du bilan, sur 15 enseignants chercheurs, le recomptage **fait état de 9 publiants, ce qui porte à 60%**, et non 7, uniquement en comptabilisant les publications selon le critère restreint : 2 publications dans un revue A, B ou B' sur les années 2005 - 2008. Nous avons noté 14 articles rang B, 19 rang B'. Chaque publication a bien entendu été comptée une seule fois même si elle figure plusieurs fois, en raison de la présence de co-auteurs.

Ayouch T. (nouveau maître de conférences en 2008, dans le projet uniquement)

Beaune D... (2006) Revue francophone de psycho-oncologie, (en 1^o nom)
Devémy, N... **Beaune D.** (2006) Revue européenne de psychologie appliquée, (1^o nom hors labo)

Caron R., Leroy F., Berl S., Beaune D. (2007) Revue francophone de psycho-oncologie,
Caron R., Bourgeois I. (2007) Annales médico-psychologiques

Herlant K., **Caron R., Beaune D.** (à paraître) Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence

Dupuis-Gauthier C, Guilèn J, Beaune D. (2006) Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence,

Gernet I. (2007) L'évolution psychiatrique
nouveau maître de conférences en 2007 (comptabilisée en bilan et en projet)

Leroy F., Beaune D. (à paraître) Annales médico-psychologiques
Leroy F, Caron R. & Beaune D. (2007) Annales médico-psychologiques
Leroy F., Pezars L & Nandrino JL. (2005) Psychiatry Research

Rosenblum O. (2007) Adolescence
Rosenblum O. (à paraître) Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence

De Bosscher S.

Desombre C. (à paraître) L'orientation scolaire et professionnelle
Delelis G., **Desombre C.** (2005) Swiss Journal of Psychology

Léoni V.

Janssen O. & Durand-Delvigne A. (2006) Revue internationale de psychologie sociale

Desrumaux P. (2005) International Review of Social Psychology
Desrumaux P. (2007) Cahiers internationaux de psychologie sociale
Desrumaux P. & De Chacus S. (2007) Studia Psychologica
Desrumaux P., De Bosscher S. & Léoni V. (accepté) Psychologie du travail et des organisations
Desrumaux P. (accepté) Swiss Journal of Psychology

Forner Y. & Gbati K. (2005) Pratiques psychologiques
Forner Y., Ferrer S., Le Veler C. & Thiéry S. (2006) Psychologie du travail et des organisations
Forner Y., Deram B., Heman M. & Kahteran S. (2006) L'orientation scolaire et professionnelle
Forner Y., Lasne A. Mercier C. & Salhi H. (2006) L'orientation scolaire et professionnelle
Forner Y. (2007) Le travail humain
Forner Y., Duvergne A. Gabet H., Holl D., Pollet C. & Willems M. (2007) Pratiques psychologiques

Bernaud, JL, Gaudron JP & Lemoine C. (2006) The Career Development Quarterly (article primé)
Battistelli, A., Lemoine, C. & Odoardi C. (2007) Psychologie du travail et des organisations
Lemoine C. (2007) Psychologie du travail et des organisations

Masclat G. professeur parti en retraite (comptabilisé dans le bilan)
Claudon R. & Masclat G. (2005) Psychologie du travail et des organisations
Forte M., Lionet N. & Masclat G. (2006) L'encéphale
Forte M., Lionet N., Masclat G. & Nyok S. (2008) Pratiques psychologiques

Six F.

Note : Le nombre de 7 publiants retenus n'indique pas s'il s'agit du bilan ou du projet. Dans le bilan, Georges Masclat (émérite depuis le 1/10/08) apparaît, il est publiant (selon les normes de l'AERES). Dans le projet, Thamy Ayouch, nouvellement nommé maître de conférence (2008) est comptabilisé non publiant alors qu'il l'est pour le CNU puisqu'il a été qualifié. Isabelle Gernet nommée maître de conférences en 2007 est dans la même situation. (Les normes AERES 2008 n'étaient pas connues quand ils ont publié, ce qui est en fait un problème général).

D'autre part, le bilan fait mention de 61 articles dans des revues à comité de lecture, plus 17 à paraître (et 24 soumis), 7 dans des revues sans comité de lecture, 57 communications avec actes (et 50 sans), 31 ouvrages ou chapitres. L'équipe a comptabilisé ses publications conformément avec « le processus de rédaction du rapport et de notation dans l'évaluation des unités de recherche » indiqué par l'AERES (page 7), et « les critères d'identification des chercheurs et enseignants-chercheurs publiants » qui comprennent « des publications dans les revues internationales, des communications dans les congrès, des livres ». En fonction de cela, l'équipe comprend 15 enseignants chercheurs publiants sur 15.

Page 4 : « La politique en matière de publications a été amplement discutée »

Le comité semble conclure que l'équipe des chercheurs ne publie pas à l'international. Ce constat ne peut être validé par notre laboratoire. Le conseil du laboratoire rappelle que les revues dans lesquelles l'équipe publie, si elles sont de rang B ou B' sont bien internationales et il ne peut retenir l'idée que seules les revues de rang A soient prises en compte. En effet, les revues en questions se composent de comités de referee représentatifs des différents pays d'Europe et d'autres continents. Il souligne que cela peut ne pas être le cas pour certaines revues de rang A, siégeant aux USA, classées A en raison du seul critère de citations mais dont les comités sont quasi exclusivement nord-américains.

Le conseil précise que l'équipe publie également en anglais (The Career Development Quarterly (article primé), Swiss Journal of Psychology, International Journal of Social Psychology, Studia Psychologica, Psychiatry

Research...). En outre, d'autres revues francophones présentent incontestablement un caractère international (Revue Européenne de Psychologie Appliquée, Travail humain, Psychologie du travail et des organisations, les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale).

La seule question posée par le comité s'est réduite à « combien de publications de rang A ? ». L'ensemble de l'équipe a fait valoir que ce seul critère ne rendait pas compte de l'ensemble de l'activité de recherche, ni même de sa notoriété. Si les communications aux congrès, les actes, les livres et les chapitres d'ouvrage ne sont pas comptabilisés, faut-il réduire la recherche à des publications de rang A, essentiellement américaines dans nos domaines ? On peut d'ailleurs se demander ce qui est fait par la communauté scientifique française pour assurer le développement de revues de rang A en psychologie. Ce différent, non étranger aux orientations du rapport, montre l'opposition tangible entre deux conceptions de la recherche, l'une étant évaluée par l'autre.

Page 4 : « aucune thèse n'a donné lieu à publication dans des revues scientifiques »

Le conseil du laboratoire s'étonne que ce point n'ait pas fait l'objet d'une question. Il précise que 6 thèses sur 8 ont donné lieu chacune à une voire deux publications dans des revues scientifiques. Notons entre autres :

- Forte M. a 2 publications en 2006 et en 2007 (en 1^o nom). (B et B')
 - De Chacus a une publication en 2007 (B)
 - Guillèn J. en a une en 2006. (B')
 - Janssen O. une publication en 2006 (B')
 - Leroy F. est devenu maître de conférences et est publiant (selon les critères de l'AERES).
 - Desombre C., publiante, est devenue maître de conférence
 - Nyock, I. doctorant en 2007, qualifié par le CNU, vient de trouver un poste dans une école de commerce et a publié (2006, 2008), il a aussi 2 publications dans des actes internationaux avec comité de lecture et 3 articles soumis (rangs B ou B')
 - Rebzani, M. ancien doctorant et professionnel a publié en 2005, 2007, 2008 dont deux publications de rang B
 - Fraccola R. (2005, 2008), Loi M. (2008), Janssen O. (2006, 2007) ont publié dans des actes de congrès internationaux avec comité de lecture
- Plusieurs articles sont actuellement en soumission : Guillèn, Forte, Mihorto, De Chacus, Nyock.

Il faut mentionner aussi les 4 HDR réalisées avec succès.

Page 4 : « l'incitation à la publication des doctorants est insuffisante »

Le conseil du laboratoire tient à signifier qu'il ne partage pas cet avis. L'une des préoccupations principales de l'équipe est le soutien aux doctorants. (n = 28 pour 7 PR ou HDR). Cela s'est traduit notamment par l'organisation de colloques juniors à l'université de Lille 3 (2006, 2007, 2008 ; soit une par an depuis le début du quadriennal), par la participation à des colloques juniors organisés au niveau national et international, par le soutien y compris financier aux communications dans des congrès internationaux, et par la publication dans les actes de ces congrès. On peut dénombrer au moins 22 communications de doctorants, suivies d'actes (indiqués dans le bilan).

Cléty, Société Française de Psychologie, 2005
Dosnon, Colloque international sur l'orientation, Paris, 2005
Forrière, Congrès de la SELF, Genève, 2005
Cléty, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
De Chacus, 5^o international conférence, Dublin, 2006
Dridi, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Fournier, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Ghram, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Janssen, Congrès international de psychologie sociale de langue française, Grenoble, 2006
Loi, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Moudjiégout, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Nyok, Congrès international de l'AIPTLF, Tunisie, 2006
Forrière, Congrès de la SELF, Saint Malo, 2007
Forte, 4^o colloque de psycho-criminologie, Paris, 2007
Forte, 8^o congrès de psychologie sociale appliquée, ADRIPS, Besançon, 2007
Janssen, Société Française de Psychologie, 2007
Janssen, 8^o congrès de l'ADRIPS, Besançon, 2007
Nyok, 8^o congrès de psychologie sociale appliquée, ADRIPS, Besançon, 2007
Cléty, Congrès international de l'AIPTLF, Québec, 2008
Fournier, Congrès de la SELF, Ajaccio, 2008
Ghram, Congrès de la SELF, Ajaccio, 2008
Nyok, Congrès international de l'AIPTLF, Québec, 2008

Le comité de visite n'a pas pris en compte des spécificités des domaines de l'équipe correspondant au fait que les thèses se réalisent, en grande majorité, sur des terrains sociaux au sein desquels le doctorant doit d'abord s'insérer. Une partie des doctorants sont aussi des professionnels, en raison de la spécificité du champ mais

également en raison du faible nombre de bourses accordé. L'objectif des thèses n'est pas uniquement l'accès au statut d'enseignant chercheurs mais consiste à la formation par la recherche de professionnels de haut niveau, selon les directives mêmes des années antérieures. Le groupe d'experts qui a rencontré quelques minutes moins des étudiants doctorants que des professionnels en thèse a en effet été perçu très négativement par eux dans la mesure où la seule question portait sur l'accès prochain à un emploi de chercheur, ce qui limite considérablement les perspectives et n'est en adéquation ni avec les réalités du domaine, ni avec les préconisations officielles en matière d'utilité sociale des thèses.

2/ Structuration de l'équipe et projet scientifique

Page 5 : « les raisons de cette instabilité institutionnelle sont difficiles à saisir »

Les raisons ont été clairement explicitées au cours de la visite et une présentation d'ensemble de l'EA 4072 a été réalisée lors de l'introduction (cf. vidéo projection en annexe 2). Une raison importante de l'éclatement vient de la contrainte, pour le quadriennal 2006-09, de fusionner deux équipes d'accueil sans considération des orientations scientifiques de chacune. C'est justement l'affirmation d'une logique scientifique claire qui définit la démarche de l'équipe. Les informations données n'apparaissent pas dans le rapport.

Page 5 : « le bilan porte uniquement sur les trois équipes constitutives du nouveau projet et non sur l'ensemble de l'EA 4072. Il aurait été utile de présenter la composition de la totalité de l'EA afin de mieux situer scientifiquement le positionnement des trois équipes se regroupant dans le nouveau projet »

Le conseil rappelle que la rédaction du document avait fait l'objet d'une demande précise, à savoir qu'il ne devait pas mentionner le bilan de l'ensemble du laboratoire EA4072, chaque partie du laboratoire devant rédiger la partie qui lui était spécifique. (cf. mail du représentant de l'université). Le programme de la visite envoyé au directeur du laboratoire rappelle cette nécessité « *le directeur de l'unité présente les grandes lignes du bilan en se centrant sur les trois équipes du futur laboratoire (ou axe par axe, à discuter)* ».

Page 5 « présenter la composition nominative de chaque équipe »

Page 6 « une structure matricielle n'ayant pas été évoquée, le flou demeure sur la signification de l'existence d'équipes »

Compte tenu des orientations prises, l'équipe n'a pas souhaité se diviser en trois sous-équipes. Elle fonctionne sur différents terrains (entreprises, organisations sociales, milieu familial et hospitalier) dans une perspective commune. Elle est aussi pluri-méthodologique et utilise aussi bien l'observation directe que les méthodes verbales (entretiens, questionnaire) ou expérimentales selon les données à recueillir. L'absence de noms a justement pour objectif d'éviter les cloisonnements en fonction du fait que les liens entre formes d'organisation et problèmes de santé psychologique sont au centre des préoccupations de l'ensemble de l'équipe.

L'émergence du projet est le fruit d'une maturation réfléchie, témoin de l'évolution qu'impose le contexte social et point d'ancrage de nos recherches. L'arrivée de nouveaux MCF a contribué à donner une impulsion nouvelle aux perspectives existantes.

Le conseil du laboratoire rappelle que l'équipe actuelle s'est réunie sur des orientations scientifiques claires qui font son originalité et ouvrent des perspectives d'avenir pour la recherche en sciences humaines : recherche sur le terrain social ou organisationnel, participation des personnes étudiées aux recherches, et implication du chercheur qui ne peut être extérieur au système qu'il observe ou étudie.

Ces axes forts, qui transcendent les anciennes frontières sous disciplinaires, ne semblent pas apparaître dans le rapport et ne sont pas inscrits au crédit de l'équipe alors qu'ils constituent le fondement du projet d'équipe.

Les participants à la réunion ont indiqué que le comité de visite, sans doute tenu par un temps trop court, n'a pas permis à l'équipe de développer le projet et ses perspectives de recherche et n'a pas insisté sur les thématiques originales, ce qui apparaît en creux dans le rapport. Ce manque de temps n'a pas permis de développer le projet suffisamment et de permettre au comité de visite de sortir d'une position essentiellement critique.

Page 4 : « le très grand nombre d'opérations de recherche proposées »

Et Page 5 : « le contenu des opérations de recherche apparaît comme hétérogène »

« le très grand nombre d'opérations envisagées »

Il est exact que la volonté de détailler les projets personnels a conduit à une possible impression de dispersion. En effet avec 28 thèses différentes en cours, il est logique de développer des questions sur plusieurs domaines et de répondre à une demande sociale, large elle aussi, ce qui est typique des recherches réalisées sur le terrain social.

Précisons que deux axes présentés lors de la visite distinguent les conditions de structuration individuelle et collective par le lien social d'une part et ses processus de transformation dans l'interaction individu-organisation

d'autre part ; trois thèmes principaux se détachent et forment la structure des opérations de recherche projetées, dans la continuité logique de celles qui sont en cours :

- une approche clinique et phénoménologique relative à l'impact du lien social sur la genèse du psychisme en tenant compte de l'histoire, de l'environnement et de la prise en compte de l'intersubjectivité dans la construction du lien ;
- une dynamique du jugement social dans les relations asymétriques et la discrimination, ce qui intègre les travaux sur les formes d'interaction dans les situations d'évaluation, de conseil et de décision ;
- l'étude des conditions de travail et d'organisation, des risques professionnels, du sentiment de bien-être psychologique, en fonction des systèmes et modes d'organisation.

Dans ces trois domaines, une attention commune est portée aux conditions d'insertion des chercheurs, aux modalités de recueil des données sur les terrains sociaux permettant aux personnes de participer à la recherche et à ses résultats.

La richesse des thèmes, qui est vue comme négative car trop large, ne posera pas de problème pour être recentrée sur quelques sujets phare, comme demandé.

Page 6: « Le directeur de l'unité.....aura 63 ans la première année du contrat et donc 65 ans dans la troisième année. L'impossibilité de piloter l'Unité dans la totalité du quadriennal constitue un problème certain de management. »

Le conseil de laboratoire s'accorde avec le comité de visite pour reconnaître (page 6) que « le directeur de l'unité présente toutes les garanties nécessaires à un management scientifique et organisationnel d'une unité de recherche. » Ce sont ces garanties qui ont abouti à l'élection du directeur du laboratoire en AG, avec vote à l'unanimité.

Ce critère d'âge apparaît donc discriminant. Cette insertion va à l'encontre des directives générales et gouvernementales sur la considération des seniors, leur apport substantiel à la culture des organisations et la non discrimination par l'âge (Loi 2008/496 du 27 mai 2008). Après une reconnaissance des compétences du porteur de projet, elle dévalorise cet aspect positif du rapport.

En outre, les responsabilités de l'équipe sont partagées (un directeur et une directrice adjointe ont été élus) et le remplacement d'un départ éventuel en cours de quadriennal est prévu :

P 27 du projet: « Pour favoriser le mouvement dynamique, la directrice adjointe prendra la direction du laboratoire au départ du directeur en cours de quadriennal »

Page 6 « la recherche de financements externes nécessaires pour mener à bien ...devrait être une des préoccupations de tous les chercheurs. »

Le conseil regrette le conditionnel utilisé par le comité pour émettre cette remarque concernant la recherche de financement. Il rappelle que l'équipe reste résolument préoccupée par le recherche de financement externe, ce qui apparaît bien dans le bilan et le projet déposé . Des demandes ont en effet été déposées (cf. pages 32-34 du bilan et page 20 du projet) auprès de l'ANR et de bien d'autres instances, mais les demandes n'ont pas été suivies de financement même si les expertises sont globalement positives. A titre d'exemple, Desrumaux a déposé depuis trois ans six demandes financières (deux ANR, une pour la région-MESHS et trois BQR). Toutes ces expertises peuvent bien sûr être mises à disposition. Lors de la visite, l'occasion a été donnée de préciser que le programme de coopération entre notre équipe et l'équipe EICOS de l'Université Fédérale de Rio de Janeiro avait obtenu un financement de la MESHS (Lille Nord de France), CPER 2009-2011. D'autre part plusieurs financements de doctorants ont déjà été obtenus (1 CIFRE, 1 allocation de recherche, 2 ATER, 2 bourses).

Page 5 « le lien avec le master recherche »

Lors de la visite du comité, il a été précisé qu'un des membres de l'équipe est responsable de la spécialité recherche en psychologie depuis 2005, M2R unique à la mention psychologie de l'Université Lille 3. Le lien avec le master recherche a été explicité lors de la visite, ce qui ne figure pas dans le rapport d'évaluation.

Dans le prochain quadriennal la formation à la recherche s'intègre dans les deux spécialités spécifiques gérées par l'équipe : psychologie clinique et psychologie du travail et des organisations. Un projet d'Erasmus Mundus est prévu également dans le rapport.

Page 6 : « nécessiterait des recrutements »:

Le conseil approuve totalement cette remarque. L'équipe manque en effet de postes pour se développer et mener à bien ses projets. La politique de recrutement et les besoins en postes ont été argumentés dans le projet déposé. Nous insistons sur le besoin en poste de maître de conférences en ergonomie qui devient de plus en plus indispensable. Le départ en retraite du professeur G. Masplet a été remplacé et le poste de maître de conférences en psychologie du travail et des organisations, vacant actuellement doit impérativement être pourvu pour

poursuivre les activités d'enseignement et de recherche. L'absence d'un ingénieur d'étude est aussi problématique.

Page 6 et 7 : « Points à améliorer » :

L'équipe est tout à fait prête à suivre les recommandations. Plusieurs appels d'offre ont été présentés. Une centration sur quelques thématiques majeures et une attention particulière aux publications permettra d'orienter au mieux et de façon plus efficace les perspectives de l'équipe. Elle tient aussi à préciser qu'elle n'est pas seulement bien implantée localement, elle a aussi un rayonnement international important.

3/ Conclusions

Plusieurs éléments du rapport rendent difficile d'accès la méthodologie du comité. Plusieurs remarques du comité ayant fait l'objet de réponses argumentées par l'équipe et approuvées sont reprises telles quelles dans le rapport sans prise en considération des échanges.

L'équipe attendait un soutien pour développer ses recherches (elle manque par exemple de potentiel administratif). Elle s'étonne de la forme essentiellement normative d'évaluation du rapport qui ne tient pas compte de l'importance des réalisations mis en rapport aux moyens existants, et qui risque de conduire 15 enseignants chercheurs à être empêchés d'accomplir leur mission faute de reconnaissance : Empêchement de recherches par impossibilité de proposer des projets et d'être financé et image négative donnée aux multiples partenaires européens, internationaux et professionnels qui travaillent avec l'équipe, empêchement d'assurer le suivi des 28 doctorants et des nouveaux par absence d'équipe d'accueil, empêchement d'assurer la direction de deux masters reconnus et très appréciés représentant la sortie de 80 professionnels par an.

Le conseil du laboratoire note que les points forts (insertion locale, forte implication dans la formation professionnelle, bonne expérience du terrain, des thématiques de recherche qui ont un fort ancrage dans des problématiques sociétales importantes) ont fait l'objet d'un large consensus par les membres du comité lors de sa visite, ce qui est rappelé dans le rapport. L'équipe a travaillé dans le sens des recommandations du comité de soutien et a continué à réaliser des recherches, des publications et les formations doctorales et professionnelles (masters) depuis novembre 2008, date de la visite.

Le caractère innovant de ces perspectives, considérées comme particulièrement adaptées à la fois aux évolutions sociales, humaines et techniques mais également adaptées aux plans d'action mis en œuvre au niveau gouvernemental, a entraîné une certaine prise de risque, élément qui est à considérer comme critère positif par l'AERES. Cette prise de risque est bien réelle et largement attestée par l'évaluation reçue du comité de visite.

En conséquence, l'équipe, en renouvellement et non en création, demande que le rapport soit reconsidéré dans ses attendus et dans ses conclusions. Selon les possibles, ce peut être soit par une nouvelle visite, soit par un rapport complémentaire réalisé par des experts plus attentifs à l'originalité des perspectives offertes, soit par la prise en compte de cette réponse au rapport.

Notre demande de renouvellement de l'équipe d'accueil pour l'unité de recherche Psychologie des dynamiques du lien social s'ancre dans la nécessité forte que les recherches scientifiques du domaine, les voies de recherche et les formations de master 1 et 2 spécifiques soient rattachées à ce laboratoire qui est le seul à pouvoir les encadrer avec expertise et cohérence. Nous comptons sur l'appréciation de l'Agence d'Evaluation pour obtenir la reconnaissance de l'Equipe d'Accueil que demandent des chercheurs impliqués, soucieux de développer la recherche et les activités de formation qui en dépendent.