



HAL
open science

URECA - Unité de recherche en sciences cognitives et affectives

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. URECA - Unité de recherche en sciences cognitives et affectives. 2009, Université Lille 3 - Sciences humaines et sociales. hceres-02033001

HAL Id: hceres-02033001

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033001v1>

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 :

Unité de REcherche en sciences Cognitives et
Affectives (URECA) - EA 1059
de l'Université Lille 3



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation

Unité de recherche :

Unité de REcherche en sciences Cognitives et
Affectives (URECA) - EA 1059

de l'Université Lille 3



Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mars 2009



Rapport d'évaluation

L'Unité de recherche :



Nom de l'unité : URECA (Unité de REcherche en sciences Cognitives et Affectives)

Label demandé : EA

N° si renouvellement : EA 1059

Nom du directeur : Pr. Yann COELLO

Université ou école principale :

Université Charles de Gaulle - Lille 3

Autres établissements et organismes de rattachement :

Aucun

Date(s) de la visite :

10 novembre 2008

Membres du comité d'évaluation



Président :

M. Pierre PERRUCHET (CNRS - Université de Bourgogne, Dijon)

Experts :

M. Hervé BÉNONY (Université de Bourgogne, Dijon)

Mme Sylvie DROIT-VOLET (Université de Clermond-Ferrand)

Mme Laure PISELLA (CNRS - Université de Lyon 1)

M. Jean-François ROUET (CNRS - Université de Poitiers)

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

M. Michel MUSIOL (CNU)

Observateurs



Délégué scientifique de l'AERES :

Mme Annie VINTER

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

M. Michel CRUBELLIER, Vice-président du conseil scientifique, chargé de la recherche



1 • Présentation succincte de l'unité

- Enseignants-chercheurs : 21
- Nombre de HDR : 5 (4 encadrent des thèses)
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 4
- Ingénieur d'étude : 1
- Doctorants : 23 (dont 17 financés)
- Nombre de thèses soutenues: 6 (durée moyenne : 4 ans et 9 mois)
- Nombre de thèses qui seront toujours en cours au 1^{er} janvier 2010 : 16, dont 11 financées (A : 2, AM: 2, AC : 2 ; CIFRE : 1 ; Industr : 1 ; Assoc : 2 ; Fondation de France : 1)
- Nombre de publiants : 16 publiants / 21, soit 76%
- Production scientifique générale de l'unité : 108 articles dans des revues à comité de lecture (5.14 articles par EC), 37 ouvrages ou chapitres d'ouvrages, 82 communications avec actes, 75 sans actes, 71 conférences invitées, 42 autres publications.

Répartition des articles publiés dans des revues avec comité de lecture (critères Aeres psychologie) :

	A	B	B'	C	autres	Total
Anglais	33	18	0	6	3	60
Autres	0	4	17	13	14	48
Total	33	22	17	19	17	108

2 • Déroulement de l'évaluation

L'évaluation a débuté par la visite du plateau technique, situé à côté du laboratoire, de 11h45 à 12h30. De nombreuses démonstrations de l'équipement disponible avaient été préparées, ce qui a permis au comité d'évaluer les possibilités du plateau dans d'excellentes conditions. Une présentation a été donnée de l'usage de chaque dispositif, le plus souvent par des doctorants de l'Unité.

Le comité s'est ensuite réuni à huis clos afin d'échanger différentes impressions et informations dans l'objectif de préparer la session de l'après-midi. Une grande partie du temps disponible a été consacrée à une réanalyse de la liste des publications, le rapport remis faisant état de différentes publications non acceptables pour le rapport (publications de 2004 ou actuellement en révision, articles exclusivement signés par des post-doctorants). Ceci a conduit au retrait de 26 des 134 publications annoncées.



La séance plénière avec l'ensemble du personnel de l'unité a débuté à 14h, par une présentation d'ensemble de l'unité par le futur directeur. D'un commun accord, afin d'éviter une trop grande redondance, cette forme de présentation avait été préférée à deux présentations séparées, l'une sur le rapport, réalisée par l'ancien directeur et l'autre sur le projet, réalisée par le nouveau directeur. Cet exposé, très clair dans sa forme et très richement documenté, a duré environ 40 minutes, et a été suivi de quelques questions des membres du comité, portant plus particulièrement sur l'organisation du laboratoire. Chacun des 4 directeurs d'équipe de la future unité a ensuite présenté les travaux et les projets de son équipe, présentations également suivies d'une brève discussion avec les membres du comité.

Le comité s'est ensuite entretenu successivement avec le Vice-Président délégué à la recherche de l'Université Lille 3, puis avec une délégation de doctorants appartenant aux différentes équipes de l'unité, et enfin avec le directeur de l'unité afin d'éclaircir certains points de fonctionnement. Enfin, le comité s'est à nouveau réuni à huis clos dans l'objectif d'élaborer une première ébauche de synthèse.

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

La composition de l'unité résulte d'une histoire locale compliquée par de nombreuses restructurations et changements de personnes au sein des laboratoires Lillois impliqués dans la recherche en psychologie. Il ne semble pas toutefois que cette origine quelque peu tourmentée ait laissé des séquelles au niveau de l'unité: l'impression générale du comité est en effet très positive. URECA est apparu comme une équipe extrêmement dynamique, soudée par une même volonté de développement autour d'un projet ambitieux.

Le premier critère de jugement d'une équipe de recherche est fondé sur ses productions scientifiques, et le bilan sur cet aspect est positif. On relèvera la présence de publications dans de très bonnes revues internationales. Le nombre d'articles recensés par l'AERES s'établit à environ 5 par enseignant-chercheur sur le quadriennal (3,5 si l'on se limite aux revues classées A et B/B').

Cette valeur moyenne cache une inévitable disparité entre les enseignants-chercheurs, mais il est à noter que seule une minorité d'entre eux (5 sur 21) sont non-publiants. A noter d'ailleurs que ces derniers font état d'autres formes d'activités (ex: chapitres d'ouvrages, communications), et ne peuvent être considérés comme inactifs. Le bilan concernant les autres formes de communication se révèle très positif (à titre d'exemple, on compte plus de 10 communications orales par enseignant-chercheur en moyenne).

Une caractéristique des travaux de l'unité est leur excellente articulation entre les composantes fondamentales et appliquées de la recherche. L'investissement dans la valorisation est considérable. Il concerne en premier lieu les domaines de la santé, puis de l'éducation, mais s'étend au delà, avec notamment de multiples partenariats industriels. Les activités de l'unité sont soutenues et dynamisées par de très nombreux contrats (l'équipe assure notamment le pilotage d'un contrat européen, et de plusieurs ANR), qui la conduisent à bénéficier d'un budget dont le montant est élevé pour la discipline. Le financement de l'unité est ainsi assuré en très grande partie par des ressources propres.

L'unité a encadré 23 doctorants durant le quadriennal, la plupart (17) bénéficiant d'un financement spécifique pour la thèse. Ces doctorants sont apparus comme très impliqués dans la vie du laboratoire. A trois exceptions près, ceux qui ont commencé leur thèse depuis un an ou plus sont associés à des publications. L'unité a également accueilli plusieurs post-docs étrangers, qui ont sans doute contribué à son dynamisme. Une politique de recrutement ambitieuse a également été menée, qui a du reste porté ses fruits.

Les locaux (420 m² pour la recherche) sont apparus agréables et fonctionnels. Ils comprennent une plate-forme technologique destinée à la mesure et l'analyse du comportement, qui a très favorablement impressionné le comité par la polyvalence des équipements présents. Cet équipement, labellisé CREST par la région Nord-Pas-de-Calais, semble unique en son genre à l'échelle nationale.



Le projet déposé est marqué par le changement de directeur. Parallèlement, le nom de l'unité est changé, en gardant le même acronyme: l'Unité de recherche sur l'évolution du comportement et de l'apprentissage devient l'Unité de recherche en sciences cognitives et affectives, un nom qui représente mieux la diversité des recherches qui y sont conduites. L'unité est en pleine expansion, et elle bénéficie du soutien sans faille de la présidence de l'Université. Ceci devrait lui permettre de renforcer progressivement sa position au niveau national et international lors du prochain quadriennal, une position déjà bien amorcée par l'existence de nombreuses collaborations et l'organisation de colloques internationaux.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Equipe 1: Perception, Action, Communication.

Enseignants-chercheurs : 4 (1 PR, 3 MCF)

Doctorants : 6

Les travaux de l'équipe 1 se répartissent en 4 axes, chacun comprenant un ou deux responsables. Les thèmes concernent respectivement la perception visuelle du mouvement et les interactions visuo-motrices, le traitement spatial et sémantique pour l'action, la neuropsychologie de l'action et la communication gestuelle, et enfin l'attention et l'agentivité dans les relations inter-subjectives impliquant la motricité. Ces thématiques sont déclinées en 12 opérations de recherche. Outre la méthode expérimentale traditionnelle, les recherches recourent également à l'étude de pathologies (e.g., patients paraplégiques, apraxiques, patients neuropsychologiques), et à l'usage de procédures d'exploration des mécanismes cérébraux (IRMf, TMS). Le directeur de l'unité a été interrogé au sujet de ces techniques d'enregistrement quant à la nature et la composition des comités d'éthique consultés, point peu clair dans le rapport déposé comme dans certaines publications issues de ces travaux (notamment une publication de PlosOne). La production scientifique de l'équipe est très satisfaisante.

Equipe 2 : Psychologie du langage, acquisition, dysfonctionnement

Enseignants-chercheurs : 3 (1PR, 2 MCF)

Doctorants : 4

Six opérations de recherche sont proposées. Elles concernent pour l'essentiel le traitement du langage écrit, en particulier la lecture, ainsi que l'acquisition de l'orthographe. L'une des caractéristiques notables de plusieurs de ces opérations est l'intérêt porté sur l'information de niveau morphémique. Une opération supplémentaire porte sur la langue des signes.

Cette équipe est nouvelle, ses membres étant jusque là rattachés à l'équipe précédente. Sur le plan thématique, l'autonomie de cette équipe est parfaitement justifiée. Si les collaborations, nationales et internationales, sont nombreuses, les forces de l'équipe sont cependant réduites, le niveau de publication étant très hétérogène. Pour cette équipe, le recrutement de nouveaux chercheurs publiants s'avère urgent.

Equipe 3 : Famille, Santé, Emotion.

Enseignants-chercheurs : 8 (1PR, 7 MCF, 1PAST)

Doctorants : 8

Dix-sept opérations de recherche sont décrites, regroupées en 2 axes. Le premier axe a pour titre "processus cognitifs et régulation émotionnelle", et le second porte sur la régulation émotionnelle et les relations interpersonnelles. De nombreuses populations sont concernées par ces études, de l'adolescent à la personne âgée, et du sujet sain à celui atteint de différents troubles (e.g., addiction, troubles du comportement alimentaire, démences dégénératives).

L'approche est unifiée, et son originalité mérite une mention spéciale; il s'agit de modéliser les liens dynamiques entre l'environnement social ou familial et le processus de régulation des émotions, en s'appuyant sur des concepts interactionnistes et systémiques. Les applications sont orientées vers le domaine de la santé. La productivité globale est satisfaisante, mais les publications dans les revues de niveau A sont rares.



Equipe 4 : Dynamique de l'évolution des comportements et apprentissage.

Enseignants-chercheurs : 6 (2PR, 4 MCF)

Doctorants : 5

Cette équipe reprend, à quelques mots près, le titre de l'ancienne unité URECA, et elle est également dirigée par le directeur de l'ancienne unité. Elle est structurée autour d'une perspective théorique forte, et originale (voire unique) dans le paysage français, dont le concept central est celui de contingence de renforcement. Deux axes sont présentés, l'un centré sur la morphogenèse des comportements et l'autre sur le contrôle discriminatif. Des recherches plus exploratoires sont également programmées. Un point fort de l'équipe est son investissement dans le traitement de handicaps profonds tels que l'autisme, en lien direct avec l'approche théorique. Cet investissement a conduit à l'ouverture du "Service d'accompagnement comportemental spécialisé", centre unique au niveau national, dont l'objectif est la levée de certains handicaps profonds par l'usage de l'approche comportementale. Le probable départ à la retraite du directeur en cours de quadriennal risque de poser un problème à court terme.

5 • Analyse de la vie de l'unité

– En termes de management :

Le bilan est très positif, le comité a relevé une excellente ambiance lors de sa visite, avec une vie commune bien structurée, qu'il s'agisse du personnel titulaire ou des doctorants. Le projet de gouvernance est précis (Conseil de laboratoire, Assemblée des statutaires, Assemblée générale).

– En termes de ressources humaines :

Il serait souhaitable que l'équipe 2 puisse se renforcer au cours du quadriennal. L'unité dans son ensemble dispose d'un ingénieur d'étude, se divisant entre les quatre équipes. L'équipe 3 dispose d'un ingénieur d'étude contractuel recruté dans le cadre d'un projet scientifique. L'équipe technique est complétée par le recours à des contractuels, embauchés sur les nombreux contrats de l'unité. Si ce dispositif fonctionne parfaitement bien à l'heure actuelle, l'emploi de personnels non titulaires pourrait être à la source d'une certaine fragilité.

– En termes de communication :

La communication au sein de l'unité est bonne, aucun problème particulier n'est apparu lors des visites ni lors des entretiens en huis clos.

6 • Conclusions

– Points forts :

- La production scientifique est bonne. D'un point de vue quantitatif, l'unité a publié un peu moins d'un article par an et par enseignant-chercheur (si l'on considère les articles publiés dans les revues classées A et B par l'Aeres), ce qui est satisfaisant. La proportion d'enseignants-chercheurs non publiants est modérée (24%). D'un point de vue qualitatif, les supports sont généralement bons. Le nombre des autres contributions (colloques, etc.), est excellent, et reflète un dynamisme scientifique certain.
- La recherche est souvent conduite dans une approche originale dans le paysage national (en particulier pour les équipes 3 et 4), et dans tous les cas, elle est de bonne qualité. Elle est soutenue par des collaborations multiples, avec de nombreux partenariats internationaux.
- L'articulation entre recherche fondamentale et activités de valorisation est excellente. Les applications concernent les domaines de la santé et de l'éducation, mais il existe également une ouverture notable vers le monde de l'industrie.



- L'unité a obtenu de nombreux contrats, y compris à l'échelle européenne, ce qui lui assure une autonomie certaine.
- L'unité a élaboré une plate-forme technologique labellisée par la région, destinée à des mesures multidimensionnelles du comportement humain. Il s'agit là d'un outil remarquable, sans doute unique au niveau national.
- La vitalité de l'unité a son reflet dans l'activité des doctorants, qui sont particulièrement bien intégrés dans la vie du laboratoire, et dans la poursuite d'une politique de recrutement de jeunes enseignants-chercheurs dynamiques.

– Points à améliorer :

- A part une volonté commune de développement, l'unité ne semble pas soudée par une ligne directrice saillante au niveau scientifique. En d'autres termes, il est difficile de décrire son activité autrement qu'en énumérant les titres des différentes équipes qui la composent (sauf évidemment à reprendre des principes extrêmement généraux, communs à toute approche scientifique de la psychologie). Il manque un « fil rouge », ou du moins quelques principes directeurs communs à une majorité de ses membres et qui pourraient contribuer à une plus grande cohésion, gage d'une stabilité garantie dans le temps.
- La production des équipes est inégale, surtout si l'on considère les revues de rang A. Si les publications ou communications dans des supports de faible impact ne sont évidemment pas à proscrire, elles se font nécessairement au détriment de publications dans de meilleurs supports.

– Recommandations :

- Les deux points à améliorer conduisent évidemment directement à des recommandations générales, parmi lesquelles nous mettrons l'accent sur la recherche d'une unité thématique transversale aux équipes de l'unité, ou du moins sur une meilleure définition de celle-ci.
- On ne peut évidemment que regretter l'éclatement en plusieurs laboratoires des forces disponibles au niveau local dans le domaine des sciences cognitives. S'il ne s'agit en aucun cas de prôner une réunification immédiate, qui serait contre-productive, le comité exprime toutefois l'opinion selon laquelle le développement à long terme d'une équipe susceptible, par exemple, d'être associée au CNRS, semble devoir passer par une réorganisation des forces en présence. La mise en place de certaines activités en coordination avec le laboratoire Psitec représenterait, de ce point de vue, une première étape constructive, que le comité ne peut qu'encourager.

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

Villeneuve d'Ascq, le 8 avril 2009

Jean-Claude DUPAS
Président de l' Université

à

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 EA 1059 – URECA – Unité de Recherche sur l'Evolution du Comportement et de l'Apprentissage – (appellation future : **Unité de REcherche en sciences Cognitives et Affectives**)

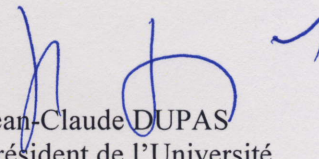
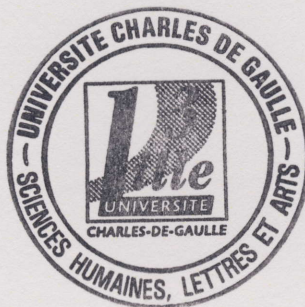
Monsieur le Directeur,

Je vous remercie vivement de m'avoir transmis le rapport du comité de visite de l'AERES sur l'Unité de REcherche en sciences Cognitives et Affectives (URECA, EA 1059), rattachée à l'université Lille 3. Les membres du laboratoire remercient le comité de visite pour la qualité de l'expertise du dossier de leur Unité. Ils ont apprécié les échanges avec le comité lors de la visite, qui leur permettent de mieux mesurer les points forts et les points à améliorer du bilan et du projet de l'unité.

Le laboratoire accorde une grande attention aux recommandations qui permettront d'améliorer la qualité de ses travaux et son développement à long terme.

Une meilleure valorisation des opérations transversales qui relient les activités des différentes équipes sera notamment mise en place.

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



Jean-Claude DUPAS
Président de l'Université