



HAL
open science

**LIP-PC2S - Laboratoire interuniversitaire de
psychologie personnalité, cognition, changement social**
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. LIP-PC2S - Laboratoire interuniversitaire de psychologie personnalité, cognition, changement social. 2010, Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF, Université Savoie Mont Blanc. hceres-02033699

HAL Id: hceres-02033699

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033699v1>

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 de l'AERES sur
l'unité :

Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie :

Personnalité, Cognition, Changement social (LIP/PC2S)

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université de Grenoble 2

Université de Savoie

Mai 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur l'unité :

Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie :

Personnalité, Cognition, Changement social (LIP/PC2S)

sous tutelle des

établissements et organismes :

Université de Grenoble 2

Université de Savoie

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



Unité

Nom de l'unité :

Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie : Personnalité, Cognition, Changement social (LIP/PC2S)

Label demandé :

Equipe d'accueil

N° si renouvellement :

4145

Nom du directeur :

M. Laurent BEGUE

Membres du comité d'experts

Président :

Mme Delphine MARTINOT (Clermont 2)

Experts :

Mme Catherine BUNGENER (Université Paris Descartes),

M. Alain CLEMENCE (Université de Lausanne),

M. Pierluigi GRAZIANI (Université de Provence),

M. Dirk STEINER (Université de Nice)

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

M. Luc VANDROMME (Université de Picardie), CNU

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

Mme Annie VINTER

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

M. René FAVIER, Vice-Président Conseil Scientifique de l'université Pierre Mendès France

M. Luc FRAPPAT, Vice-Président Conseil Scientifique de l'université de Savoie



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite (5 lignes) :

La visite s'est déroulée le 25 janvier 2010 entre 10h30 et 18h30. Elle a débuté par une séquence de travail préparatoire entre les membres du comité entre 10h30 et 13h. Une présentation académique du laboratoire a été effectuée par le directeur, les responsables et quelques membres de chaque équipe de 13h à 14h15, suivie de la phase de questionnement par les experts de 14h15 à 15h30. Les doctorants ont été entendus en huis clos de 15h30 à 16h00, ainsi que les tutelles entre 16h00 et 16h30. Enfin, les membres du comité ont travaillé collectivement à la rédaction d'une première ébauche du rapport entre 16h30 et 18h30.

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

L'unité de recherche constituée pour 2005-2009 est issue du regroupement stratégique, préconisé par la direction scientifique 6 lors du précédent contrat quadriennal, de l'EA 600 « Laboratoire de Psychologie Sociale » (LPS) et de la JE 2401 « Laboratoire de Psychologie Clinique et Pathologique » (LPCP). Elle est constituée de 3 équipes dont les membres statutaires sont institutionnellement affiliés à l'université de Grenoble 2 ou à l'université de Savoie. L'équipe disposera de la même surface de locaux que pour le quadriennal 2005-2009, soit une surface totale de 373 m² (277 m² à l'université de Grenoble 2 et 96 m² à l'université de Savoie).

Une perspective cognitive structure de manière transversale les activités de recherche menées dans ce laboratoire en s'appliquant à la psychopathologie, aux déficits, aux biais et aux troubles (équipe PROCOP « Processus cognitifs et Psychopathologie »), aux processus sociaux et culturels dans les organisations (équipe TSCO « Travail, Santé, et Changement dans les Organisations), et à l'étude du jugement et de l'autorégulation des conduites comme socialement situées et orientées (équipe PSOCARE « Psychologie Sociale et Clinique de l'Auto-Régulation).

- Equipe de Direction :

Le directeur de l'unité est et sera Laurent Bègue, également responsable de l'équipe PSOCAR, assisté des responsables d'équipe PROCOP et TSCO: respectivement Martine Bouvard et Rémi Kouabenan.



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

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	24	27
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	3	2
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	3	3
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	22	21
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	10	11

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Le LIP est un laboratoire de psychologie de bon niveau. Il est composé de 27 enseignants-chercheurs caractérisés par une pyramide des âges très favorable. Les activités du laboratoire se situent dans le domaine de la psychologie sociale, de la psychologie de la santé, de la psychopathologie, et de la psychologie du travail et des organisations. Elles sont structurées par les thématiques des 3 équipes qui composaient déjà l'unité lors du précédent contrat quadriennal : Processus cognitifs et psychopathologie (équipe PROCOP), travail, santé et changement dans les organisations (équipe TSCO), et psychologie sociale et clinique de l'auto-régulation (équipe PSOCAR). Ces thématiques de recherche à forte visée appliquée dans les domaines de l'adaptation psychologique aux environnements matériels et sociaux et de la santé mentale alimentent très fortement des formations professionnalisantes et ont des retombées directes pour la population (comme avec la cellule de consultation psychologique). Cette recherche de pertinence applicative a permis à l'unité de s'implanter localement très solidement, et d'obtenir une bonne reconnaissance nationale. La reconnaissance internationale de l'unité est davantage en émergence et mérite d'être développée pour moins reposer sur certaines individualités. Les tutelles soutiennent fortement et s'engagent clairement derrière cette équipe, en lui accordant notamment des CRCT (UPMF) et des crédits BQR (Université de Savoie). L'unité est dynamique et elle semble parvenir à harmoniser aisément les relations entre ses membres, tout en leur laissant une large autonomie. Si on peut s'interroger sur la grande variété des études proposées dans le projet, qui nuit à la visibilité de thématiques centrales, il faut relever que la direction de l'équipe cherche intelligemment à concilier l'excellence de certains membres avec l'originalité moins visible d'autres. Ce laboratoire a déjà fait ses preuves sur le précédent contrat quadriennal et, en dépit d'un projet trop parcellaire, offre des garanties de continuer de pratiquer une psychologie scientifique de bon niveau, et des perspectives pour atteindre un très bon niveau.



- Points forts et opportunités :

Plusieurs points forts caractérisent cette unité :

- Ce laboratoire se caractérise par une très bonne articulation entre la recherche fondamentale, la formation et l'application. Il présente en effet une articulation réussie entre un haut niveau de recherche et des applications à forte implication sociétale, qui s'appuie notamment sur un choix très pertinent des populations étudiées. En corollaire, un très bon ancrage dans le tissu socio-économique local alimente l'unité en contrats lui permettant de disposer de moyens financiers supplémentaires. Cinq masters à finalité professionnalisante (dont 4 proposent également une finalité « recherche ») aux débouchés avérés et originaux dans le paysage français sont également adossés à ce bon niveau de recherche.
- La formation doctorale fait l'objet d'un investissement et d'une préoccupation remarquables et s'appuie sur une vraie vie collective favorisant à la fois l'autonomie et l'enrichissement mutuel des doctorants. Ces derniers bénéficient d'un encadrement fort, basé sur la disponibilité de l'ensemble des membres aux compétences diverses.
- Un bon niveau de publication (1/3 de publications dans d'assez bons à excellents supports, la moitié en langue anglaise) et des collaborations internationales pour plusieurs projets dans les trois équipes constituent un socle solide à partir duquel l'unité peut continuer sa progression, confirmer son implantation nationale et développer sa reconnaissance internationale encore en émergence.
- Une très bonne maîtrise des instruments de collecte (par exemple, outils d'évaluation et de techniques thérapeutiques) et d'analyses statistiques place l'unité au tout premier plan français, et même international, dans ce domaine.

- Points à améliorer et risques :

Comme les protagonistes le reconnaissent eux-mêmes dans la partie « projet », la cohérence thématique de ce laboratoire est faible. La volonté d'identifier des lignes directrices de recherche communes aux membres de l'unité et transversales aux équipes ne semble pas être une priorité. Dès lors, le projet apparaît comme trop parcellaire, basé sur 68 programmes de recherche présentés au même niveau d'importance. L'approche hypothético-déductive et un ancrage paradigmatique cognitiviste sont revendiqués comme socle commun aux différents programmes de recherche, alors que des axes thématiques plus structurants semblaient se dégager, notamment lors de l'audition des membres du laboratoire, autour des émotions et de la santé.

Les 2/3 des projets de chaque équipe sont portés par un seul EC appartenant à l'unité. En préservant ainsi l'autonomie de chacun et en refusant de hiérarchiser les programmes de recherche autour d'axes directeurs, le risque de laisser agir en électrons libres et de « lâcher » certains EC qui auraient des difficultés à s'inscrire dans une politique de publication de haut niveau pourrait s'accroître.

Un autre risque important de l'approche trop parcellaire du laboratoire est la difficulté de faire émerger et reconnaître une identité scientifique de l'unité sur le territoire national et de ne pas lui offrir une bonne visibilité thématique.



- **Recommandations au directeur de l'unité :**

- Le comité encourage les membres de l'unité à continuer de publier au meilleur niveau et même à augmenter leurs standards et le nombre de publications de haut niveau.

- Même si l'organisation scientifique actuelle semble bien fonctionner à la fois humainement et dans la production scientifique, le comité invite les membres de l'unité à réfléchir à une structuration susceptible d'accroître la renommée et l'assise nationales et internationales de leur laboratoire. En valorisant des lignes thématiques communes et structurantes issues de nouveaux regroupements, qui semblent possibles comme l'audition a permis de le constater, l'unité gagnerait une identité scientifique et augmenterait ainsi sa visibilité en termes d'affichage extérieur de ses lignes de force. Les membres de l'unité pourraient davantage mettre en commun et mutualiser leurs connaissances et leurs compétences qui sont actuellement dispersées entre les équipes, ce qui les placerait dans des conditions encore plus favorables pour répondre davantage à des appels d'offre ANR ou européens ou pour être sollicités par des membres d'autres unités pour le faire. Les réponses aux appels à projet ANR ou européens ne sauraient en effet reposer sur un seul ou même deux EC, aussi performants soient-ils.

- Une bonne base pour réaliser ce travail serait de s'appuyer sur l'axe transversal « Prévention, promotion de la santé », mais en développant le caractère collaboratif des recherches s'inscrivant sous cet axe.

- **Données de production :**

(cf. http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	23
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	1
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	85 %
Nombre d'HDR soutenues	4
Nombre de thèses soutenues	18
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	2 IUF 4 PEDR



3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Une pyramide des âges très favorable caractérise cette unité (moyenne d'âge 45 ans) qui ne risque dès lors pas d'être fragilisée par un problème important de départs à la retraite pouvant remettre en cause sa pérennité.

Le bilan scientifique du laboratoire est tout à fait honorable. Il a été établi sur le contrat quadriennal incluant totalement l'année 2005 et allant jusqu'à l'année 2009 pour les articles déjà parus (n'ont pas été comptabilisés les articles sous presse). De plus, seules les publications incluant au moins un membre statutaire de l'unité ont été incluses. Le pourcentage d'enseignants-chercheurs « producteurs » est bon : 85% pour le total des trois équipes. La moyenne de publication est de 3,7 articles par EC sur 4 ans. Sur un total de 88 articles publiés et reconnus par l'AERES, 33% l'ont été dans des revues de bonne à très bonne visibilité. La moitié des 88 articles a été publiée dans des revues en langue anglaise (46). On peut ajouter 72 ouvrages ou chapitres d'ouvrage (dont 6 en anglais) et 10 articles dans des revues non répertoriées par l'AERES.

Le total des thèses présentées est également excellent (65% sont financées). L'impression qui s'est dégagée de l'entretien avec les doctorants est que l'unité représente pour eux un lieu de travail stimulant et agréable où beaucoup trouvent les ressources matérielles et humaines qui leur sont nécessaires pour réaliser leur thèse dans de bonnes conditions.

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :

Le rayonnement scientifique de cette unité est indéniable. Elle comprend les deux seuls EC de psychologie sociale nommés à l'IUF et privilégie l'excellence scientifique lors des recrutements de ses membres, comme en témoigne son bon taux d'EC « producteurs ».

La capacité à rechercher et obtenir des financements apparaît comme un des points forts de ce laboratoire. L'innovation et la pénétration du secteur socio-économique et des collectivités territoriales sont bonnes, aboutissant à des contrats apparemment récurrents. En 2007 et en 2008, entre 150 000 et 200 000 euros ont été obtenus sur contrats, hors financement des établissements de rattachement, sur des programmes de transfert d'innovation et de prescription en matière de santé publique et de prévention. Toutefois, les financements ANR sont faibles (une seule ANR est portée par un membre de l'unité).

L'activité de valorisation des recherches est très bonne : des chapitres d'ouvrages ou ouvrages sont publiés, des conférences ayant pour objet la vulgarisation sont régulièrement données.

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:

L'unité a renouvelé ses statuts et s'organisera autour trois niveaux organisationnels : l'équipe, le bureau, le conseil de laboratoire dont les fonctions et attributions sont explicitement formulées. Les différents types d'appartenance sont clairement définis : statutaires, étudiants, temporaires, associés, invités, stagiaires, IATOS. Des séminaires inter-équipes sont statutairement définis à la charge de chaque équipe. Les politiques de distribution et de répartition des moyens (humains, matériels, financiers) sont clairement précisées. Une gouvernance non intrusive qui respecte autrui semble prévaloir et convenir à l'ensemble du groupe. Elle concilie ainsi l'excellence de certains membres avec l'originalité moins visible d'autres.



Les membres de l'unité sont tous impliqués dans les activités d'enseignement et, au sein de chaque équipe, plusieurs participent activement à la structuration de la recherche en région. Notons des projets de clusters « systèmes d'information-Transport » sur la région Rhône-Alpes soutenu par cette même région (équipe 2), ou « handicap-vieillesse-neurosciences » soutenu à la fois par le département de Haute-Savoie et la région (équipe 1).

- **Appréciation sur le projet :**

Au plan scientifique, le projet présente un rassemblement d'EC qui a fait ses preuves lors du plan quadriennal précédent. Il est articulé autour de 68 projets, quelquefois disparates, de temps à autre redondants, qui pour certains correspondent, peu ou prou aux thématiques individuelles de chaque membre; d'autres programmes sont originaux, au sens de novateurs. Enfin, certains programmes relèvent directement d'une volonté d'intervention ou de prescription en matière de prévention et de santé. Le projet révèle donc des richesses et des potentialités : il y a des points scientifiques importants, avec des identités scientifiques et thématiques délimitées au sein des équipes constitutives. Toutefois, le caractère fédérateur du projet pourrait être significativement accru en s'appuyant sur des orientations théoriques fortes, communes et structurantes, qui iraient au-delà du partage entre les trois équipes du paradigme cognitiviste et du raisonnement hypothético-déductif. Si ce socle commun a pu être considéré comme suffisant lors des quatre années précédentes, l'unité gagnerait en visibilité identitaire à revendiquer des lignes thématiques fortes.

4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Intitulé de l'équipe :

BILAN : PROCOP : Processus de Santé et Psychopathologie

PROJET : PROCOP : Emotions, Cognitions et Psychopathologie

Responsable : PR Martine BOUVARD

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	9	10
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)		
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1 Past	-
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	6	6
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3



Elles permettent également une articulation importante entre l'enseignement et la recherche. Les résultats des recherches peuvent en effet directement être intégrés dans les enseignements assurés par les EC de cette équipe.

Les membres de cette équipe participent également à la validation et/ou la construction de nombreux outils d'évaluation clinique. Ils ont procédé à la mise en place en 2008 d'un centre de consultation psychologique. Il s'agit d'un lieu de recherche et de pratique clinique, qui potentiellement peut participer à la formation des étudiants et à l'évaluation des thérapies cognitives et comportementales.

Les doctorants bénéficient d'une bonne intégration professionnelle : parmi les quatre doctorants qui ont soutenu leur thèse au cours du dernier quadriennal, trois sont maintenant MC et un est en post doc.

Cette équipe peut enfin s'appuyer sur un soutien important de ses tutelles : deux BQR ont été obtenus au cours du quadriennal.

- **Recommandations :**

Parmi les différents projets listés, une hiérarchisation et une distinction entre les projets en cours de réalisation et ceux encore en ébauche permettraient de mieux mettre en valeur les projets phares de cette équipe.

Certaines thématiques abordées au sein de PROCOP sont également présentes dans les autres équipes du LIP (les émotions pour l'Equipe 2 et la santé pour l'Equipe 3), il semble que des collaborations inter-équipes permettraient une meilleure mutualisation des connaissances et des compétences au sein du laboratoire.

Intitulé de l'équipe : Travail, santé et changements dans les organisations

(TSCO)

Responsable : Rémi Kouabenan

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	7	9
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)		
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)		
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	9	7
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	5



L'équipe TSCO vise au regroupement des trois mêmes thèmes que lors du précédent contrat quadriennal : (i) santé, sécurité, prévention des risques et des pathologies, (ii) management des nouvelles technologies, de la qualité de la vie, du changement comportemental et organisationnel, (iii) gestion des relations sociales, mobilisation et gestion des compétences et des ressources humaines.

Les points forts de l'équipe TSCO se situent notamment au niveau de sa contractualisation en lien avec ses différents projets de recherches et pour le financement de thèses. Elle a obtenu des financements ou a participé à des projets financés par divers organismes : l'ANR, le CNRS, Région Rhône-Alpes, des entreprises privées... Ainsi, de nombreux liens avec le tissu économique sont mis en évidence, et un bon nombre de thèses sont financées (MENRT, CIFRE...). Avec 7 thèses soutenues au cours du contrat, l'équipe a un bon taux d'encadrement de doctorants. L'équipe encadre également quelques doctorants d'origine étrangère (Roumanie, Afrique).

On peut aussi noter que les travaux de recherches sont fondés sur la théorie pertinente, qu'ils portent sur des thèmes d'importance sociétale, et qu'ils ont des implications pour l'application et pour l'enseignement. L'équipe s'occupe en effet de la direction de deux Masters et deux CESS qui sont étroitement liés à ses préoccupations de recherches.

Le projet fait montre de réels efforts de pluridisciplinarité—santé, sécurité, informatique, ergonomie—même s'ils ne sont pas encore tous complètement concrétisés. Dans le bilan, on peut constater une absence de liens entre projets, donnant lieu à la possibilité d'un cloisonnement des sous-équipes. Toutefois, l'équipe semble aller dans le sens d'un développement de projets transversaux concernant l'ensemble des membres; elle reconnaît mieux dans le projet que dans le bilan les liens entre les différents axes et approches utilisés pour aborder des thèmes en lien avec la santé, la prévention, la sécurité... L'axe de recherche en lien avec la sécurité est celui bénéficiant d'une très bonne visibilité sur le plan national et à un certain degré au niveau international.

Enfin, les membres de l'équipe sont très présents dans des congrès internationaux ; ils montent des projets ambitieux en collaboration avec des équipes étrangères (le Canada, la Roumanie, l'Italie, la Côte d'Ivoire, l'Afrique du Sud...) ; et ils réalisent des expertises pour des revues nationales et internationales, des congrès, l'ANR...

• Recommandations :

-L'équipe devrait travailler davantage sur les liens fédérateurs entre ses chercheurs : représentations, émotions, risque, méthodes... En travaillant sur l'organisation de ses travaux, il serait souhaitable de réfléchir pour chaque thème à la cohérence des études réalisées en lien avec le thème et de mieux mettre en valeur les réalisations en termes de résultats et de communications à la communauté scientifique. De même, l'équipe est engagée dans différents réseaux nationaux et internationaux (associations, organisation de colloques, projets impliquant des partenaires à l'étranger...), ce qui pourrait lui donner les moyens pour améliorer sa visibilité sur ses 3 grands axes de recherches.

-Il y a des possibilités de collaborations inter-équipes (émotions, santé, prévention) qui sont à encourager.

-Dans le projet, l'équipe se compose de 5 HDR (3 soutenues au cours du contrat en cours), ce qui pourrait donner lieu à une augmentation de thèses encadrées, surtout si l'équipe continue à obtenir des financements en lien avec ses projets et les thèses réalisées en son sein.

-Globalement, la production de cette équipe est d'un bon niveau surtout en termes quantitatifs. En ce qui concerne l'aspect qualitatif, on peut souhaiter que l'équipe tende vers des supports de plus haut niveau pour atteindre une meilleure visibilité à l'international.



Intitulé de l'équipe : Psychologie sociale et clinique de l'auto-régulation

(PSOCAR)

Responsable : Laurent Bègue

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	8	8
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	7	7
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	3

La recherche de cette équipe est composée de deux orientations (psychologie sociale et psychologie clinique) qui structurent une partie importante des projets et des publications. Sous l'impulsion des responsables de l'équipe, la qualité et la production scientifiques sont remarquables, malgré la difficulté de quelques-uns de ses membres à publier. Indéniablement, il s'agit d'une équipe forte au niveau national avec quelques chercheurs reconnus au niveau international.

Le projet a été resserré autour de deux thématiques, cognition et interaction sociale et étiologie et prévention des comportements-problèmes, cette dernière intégrant des études très diverses. L'ensemble des travaux repose sur une approche très pragmatique qui garantit la réalisation des travaux projetés et leur valorisation scientifique. Les travaux conduits sur l'articulation entre processus cognitifs et les interactions sociales tout comme ceux sur l'impact de la consommation d'alcool sur l'agression constituent les points forts du projet de l'orientation psychosociale.

Le rayonnement de l'équipe est évident par le biais de quelques publications, en psychologie sociale, ayant un excellent niveau de citations, mais également par un nombre élevé de collaborations nationales et internationales. Notons également le fait que deux enseignants-chercheurs sont membres de l'IUF.

Les recherches appliquées d'orientations clinique et/ou sociale, notamment dans le domaine de la prévention et de l'agression, permettent une bonne intégration dans l'environnement local.



- **Recommandations :**

-Certaines thématiques abordées au sein de PSOCAR sont également présentes dans les autres équipes du LIP (la santé pour l'Equipe 1 et les émotions pour l'Equipe 2), il semble que des collaborations inter-équipes permettraient une meilleure mutualisation des connaissances et des compétences au sein du laboratoire.

-Vu ses compétences et son expérience de haut niveau, cette équipe va certainement monter encore en puissance ces prochaines années. Elle pourrait dans le même mouvement mieux affirmer un ou deux axes centraux de recherche, et chercher à obtenir des soutiens financiers de l'ANR, en particulier, pour élargir ses ressources.

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	B	A	B



Université Pierre-Mendès-France
Sciences sociales & humaines

Saint Martin d'Hères, lundi 15 mars 2010

**Le Vice-président du Conseil Scientifique
de l'Université Pierre Mendès France de Grenoble**

à

**Monsieur Pierre GLORIEUX
Directeur de la section 2 « Unités de recherche »
AERES
20, rue Vivienne
75002 Paris**

*Affaire suivie par : Céline DEBANNE
Service de la Recherche et des Etudes Doctorales
Ref : RF.CD/2010-33*

Objet – Observations des tutelles pour l'unité LIP-P2CS EA n°602.

Tutelles : Université Grenoble 2 et Université de Savoie

Monsieur le Directeur,

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-jointes, les observations sur le rapport d'expertise de l'AERES du laboratoire LIP-P2CS, EA n° 602.

Ces observations sont principalement formulées par le Directeur de l'unité.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les plus cordiaux.

**Le Vice - Président René FAVIER
du Conseil Scientifique**

René FAVIER

Réception de l'évaluation

Le rapport d'évaluation du Comité d'Expert de l'AERES fournit un éclairage extérieur riche et porteur de perspectives très constructives. Il m'apparaît à sa lecture que les analyses qui y sont développées témoignent d'une juste compréhension de l'activité du LIP, de ses forces et de ses nouveaux enjeux. J'exprime donc toute ma reconnaissance à l'équipe d'experts pour le travail approfondi et remarquablement étayé qui a été réalisé.

Les forces de l'unité, qui a manifestement « fait ses preuves » sont pointées itérativement dans le rapport : le laboratoire est « dynamique », son rayonnement scientifique est « indéniable » (avec un taux de producteurs de 85 % et deux IUF), l'excellence des membres les plus visible est « intelligemment » conciliée avec d'autres exigences, l'articulation entre la recherche fondamentale, la formation et l'application est « très bonne » (la capacité à obtenir des financements est un « point fort »), le total des thèses est « excellent », l'ancrage dans le tissu socio-économique est « très bon », l'encadrement doctoral est « remarquable », la maîtrise des techniques de recherche place l'unité « au tout premier plan français et [...]international », sans parler de la richesse et la pertinence de l'offre de formation qui est également soulignée. Je comprends toutefois que d'importants enjeux sont à considérer.

L'enjeu majeur du LIP pour la période quadriennale à venir

Mutualisation et structuration sont les messages forts que j'entends à la lecture du rapport d'évaluation. Ces nécessités, pointées à plusieurs reprises, me semblent être effectivement susceptibles de produire trois effets positifs pour l'unité :

- augmentation du taux de publiants (il s'agirait d'intégrer les chercheurs les moins productifs dans une dynamique coopérative).
- optimisation de la compétitivité du LIP lors de réponses à des AO (ANR, programmes européens).
- Contribuer à ce qu'un plus grand nombre d'EC du LIP participent à la publication dans les supports scientifiques d'excellence.

Je reconnais par conséquent la pertinence de ces préconisations et me propose d'y apporter les réponses appropriées.

Moyens d'atteindre ces objectifs

Afin de favoriser l'émergence d'une activité de recherche plus fortement fédératrice et inclusive, j'ai soumis aux membres du Laboratoire un try ptique de mesures opérationnelles qui me semblent constituer un contexte favorable permettant d'affirmer les forces du LIP et de permettre d'en augmenter durablement la cohérence.

Tout d'abord, 2 journées annuelles seront instituées dès 2010 afin de permettre l'établissement d'une plate-forme d'échanges scientifiques systématiques sur les en-cours et la planification collective des programmes. Ces deux journées permettront une meilleure mise en contact des ressources individuelles et techniques et devraient permettre de nouvelles coopérations productives.

Afin de garantir le suivi individuel et de soutenir l'activité des chercheurs, un entretien annuel sera effectué par le directeur du laboratoire avec chaque enseignant-chercheur.

Un indicateur quantitatif de collaboration thématique sera mis en place et calculé annuellement. Il correspondra au taux de co-publications des membres du laboratoire. Le laboratoire s'engage à ce que les co-publications augmentent significativement dans la période quadriennale, et pour cela à stimuler la coopération entre les chercheurs et permettre le renforcement de manière non autoritaire des axes émergents.

Conclusion

Depuis sa création et de manière incontestablement croissante, le LIP a développé une activité de recherche soutenue qui, me semble-t-il, le positionne en 2010 dans les toutes premières équipes d'accueil françaises en psychologie sociale/clinique, et dont le rayonnement international est une caractéristique permettant la mesure et la comparaison (publications, post-docs, expertises scientifiques). Je me réjouis de constater que ses qualités ont été dûment identifiées et reconnues par le Comité de visite.

Si je comprends qu'une certaine hétérogénéité a pu être relevée, d'un certain point de vue, parmi les membres de l'unité, je souhaite souligner que c'est grâce à l'investissement de chacun dans les tâches ou fonctions qu'il ou elle occupe au sein de l'Université (avec une exigence d'équilibre entre les missions des EC) que la performance globale de l'unité se situe au niveau actuel. J'espère donc que c'est bien la performance globale que refléteront les notes qui nous seront attribuées. Sur le versant de la recherche stricte, les trois mesures concrètes que je propose pour remédier au risque pointé de parcellisation des activités, couplées à l'implication des chercheurs du LIP dans la SFR « santé et société » (dont le LIP est l'un des membres fondateurs) me semblent constituer des inflexions significatives répondant aux attentes du Comité d'évaluation et susceptibles de confirmer et de développer à long terme les forces et l'identité de l'unité de recherche.

A Grenoble, le 12 mars 2010
Laurent BEGUE, Pr

