



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur
l'unité :

Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GrePS)
sous tutelle des
établissements et organismes :

Université Lyon 2

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 :

Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GrePS)
sous tutelle des
établissements et organismes :

Université Lyon 2

Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



Unité

Nom de l'unité :

Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GRePS)

Label demandé :

EA

N° si renouvellement :

4163

Nom du directeur :

M. Nikos KALAMPALIKIS

Membres du comité d'experts

Président :

M. Serge GUIMOND (Clermont Université, Université Blaise Pascal)

Experts :

M. Robert-Vincent JOULE (Université de Provence)

M. Saadi LAHLOU (London School of Economics and Political Science)

M. Rasyid SANITIOSO (Université Paris Descartes)

Mme Cécile VAN DE LEEMPUT (Université Libre de Bruxelles)

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

Mme Ewa DROZDA-SENKOWSKA (Université Paris Descartes) , CNU

Représentants présents lors de la visite

Déléguée scientifique représentant de l'AERES :

Mme Annie VINTER

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

Mme Nathalie FOURNIER, Vice-Présidente du Conseil Scientifique de Lyon 2



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

12h30 : réunion de préparation du comité.

13h30 : Présentation du bilan d'activités et du projet du laboratoire.

16h00 : rencontre à huis-clos avec les doctorants.

16h30 : rencontre à huis clos avec la tutelle.

17h00/19h00: huis clos du comité, discussion et première rédaction du rapport.

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

Au sein de l'université Lyon 2, et installée depuis décembre 2009 dans des locaux réaménagés du campus de Bron, l'EA 4163 a été constituée en mars 2007 et renouvelée en février 2009 pour la période 2008-10. Elle succède au Groupe d'étude des relations asymétriques (Jeune Equipe 2408, période 2002-05) et au laboratoire de psychologie sociale de Lyon 2 (Laboratoire d'Université, période 1999-2002). Elle résulte notamment du regroupement des psychologues sociaux de Lyon 2, ceux et celles faisant partie de l'Institut de Psychologie aussi bien que de l'Institut des Sciences et Pratiques d'Éducation (ISPEF) ou encore de l'IUFM.

Elle est structurée en 3 équipes : E1 (psychologie sociale), E2 (psychologie du travail), E3 (Psychosociologie des mutations contemporaines), mais sera structurée en 2 équipes (E1: psychologie sociale, E2: psychologie du travail) lors du prochain quadriennal, l'équipe E3 rejoignant un autre laboratoire de psychologie de l'établissement. De ce fait, ce rapport est centré sur ces 2 équipes, E1 et E2, et tient compte de toutes les informations pertinentes y compris celles obtenues suite à la visite du GREPS le 18 janvier 2010, des oublis et erreurs ayant été constatés dans le document déposé pour expertise.

Les thématiques de recherche de l'unité portent sur l'étude des rapports entre pensée sociale et contextes, les conséquences psychologiques et sociales des changements technologiques et organisationnels, et enfin, l'étude des significations et du ressenti des individus face aux mutations contemporaines.

- Equipe de Direction :

2006-2009:

M. Nikos KALAMPALIKIS, directeur

M. Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON, Directeur adjoint

2011-2014:

M. Nikos KALAMPALIKIS, Directeur

M. Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON, Directeur adjoint



- Effectifs de l'unité :

(sur la base du dossier, corrigé par les éléments apportés lors de la visite)

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	17	13
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)	3	1
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)	31	13
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	3	2

2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Suite à une évaluation interne (juin 2008) et une évaluation ministérielle (février 2009), le Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GRePS) de Lyon 2 manifeste dans son bilan et son projet une volonté de se réorganiser et de se positionner comme un laboratoire de recherche innovant et productif. Cette unité est entièrement composée d'enseignants-chercheurs qui assurent d'importantes responsabilités pédagogiques, notamment en Master 1 et 2. Les activités d'animation scientifique internes au groupe (séminaires, journées de réflexion, revue électronique, site web) sont nombreuses, intéressantes, et de qualité. Le groupe réussit également très bien dans l'obtention de contrats de recherche au niveau régional et national. Sur le plan des publications, les membres de l'unité devront manifester plus d'ambition dans l'avenir et prêter plus d'attention dans le choix de leurs supports. A cet égard, l'insertion dans des réseaux scientifiques de recherche et de formation de niveau international est prometteuse.

- Points forts et opportunités :

L'intégration depuis décembre 2008 dans le Doctorat européen sur les représentations sociales et la communication, la participation au sein du International Thematic Network on Time Perspective, et l'engagement au sein d'associations scientifiques internationales sont des points forts de cette unité. La bonne gouvernance du GRePS (établissement d'un règlement interne, politique des moyens ingénieuse, encadrement et suivi du travail des doctorants de qualité) liée à une forte insertion régionale et locale (cf. contrats de recherche) offre les bases du développement et de l'actualisation d'une psychologie sociale de terrain audacieuse et originale. Les perspectives de recrutement apparaissent aussi intéressantes (2 postes de PR et 2 postes de MC) et importantes pour renforcer l'unité et assurer une meilleure productivité.



- Points à améliorer et risques :

Au niveau de la présentation du bilan et du projet, le comité considère que les résultats majeurs des équipes ne sont pas assez mis en valeur dans le dossier déposé, ni mis en relation avec la littérature nationale ou internationale.

Les projets du GRePS dénotent une saine préoccupation pour des problématiques de psychologie appliquée, axée autour de contrats de recherche. Cette orientation peut être une force puisqu'elle peut servir à mettre en évidence, mieux que toute autre démarche, l'importance de la recherche en psychologie pour la découverte de solutions originales à des problèmes concrets. Elle devient une faiblesse lorsqu'elle éloigne l'enseignant-chercheur de sa responsabilité de publier ses résultats de recherche et d'en assurer la diffusion la plus importante possible au sein de la communauté scientifique. Globalement, l'unité devra améliorer sa production scientifique.

Les questions théoriques fondamentales reliées aux travaux de recherche du GRePS doivent aussi être mises en valeur. Les références à des perspectives théoriques importantes dans le champ de la psychologie sociale permettent de mieux situer le travail de recherche et d'identifier les contributions scientifiques qui en découlent.

- Recommandations au directeur de l'unité :

Bien que l'unité ait obtenu un bon nombre de financements externes, ces financements ne montrent pas toujours une forte cohérence avec les objectifs de l'unité et donc, tendent à masquer la spécificité des compétences de l'équipe. Tenant compte de la gestion lourde de ces financements (surtout en l'absence d'un secrétariat scientifique, comme indiqué dans le rapport), la possibilité d'un impact négatif sur la productivité scientifique des membres ne peut être écartée. Il faut donc une politique de recherche de financements tenant compte de cette analyse coût-bénéfice (par exemple : focalisation sur les financements qui peuvent mettre en valeur la spécificité de l'équipe; viser des contrats plus importants, en particulier les financements européens).

Le soutien de l'Université au développement du GRePS, manifesté récemment de manière très concrète par la mise à disposition de nouvelles salles de travail et d'expérimentation est évidemment crucial. Le comité estime qu'en continuité avec cette politique des locaux, une politique de soutien en termes de postes (niveau PR) devrait être poursuivie.

A terme, il serait important de clarifier la position que le GRePS souhaite occuper dans le champ disciplinaire, au niveau français et international. Un exercice d'analyse de l'offre pour déterminer les facteurs de différenciation compétitive de l'Unité, et identifier le fil conducteur central des recherches menées par le groupe, serait un bon thème pour de prochaines journées d'étude de l'unité. Cet exercice ne présente pas un caractère d'urgence, une marge de manœuvre doit être laissée à cette jeune unité afin de lui permettre une stratégie opportuniste dans la mise en place de ses avantages comparatifs.

- 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	8
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	0
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	61%
Nombre d'HDR soutenues	1
Nombre de thèses soutenues	5
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	--



3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

La pertinence et l'originalité des recherches du GrePS sont attestées par de nombreuses interventions et compte-rendu auprès d'organismes privés ou publics et par des publications de vulgarisation.

Le dossier présenté fait état d'une prise de conscience de la nécessité d'améliorer la productivité de l'unité, et d'accroître la visibilité des travaux du groupe par la publication dans des revues à fort impact.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Pour la période 2006-2009, une analyse quantitative détaillée montre que cette unité a publié 31 articles dans des revues répertoriées par l'Aeres, soit 2.4 articles par enseignant-chercheur sur le quadriennal, ce qui dénote d'un dynamisme certain dans l'activité de publication, mais qui pourrait être renforcé en augmentant significativement le nombre de producteurs. Environ 25% de cette production est en langue anglaise ou autre langue étrangère. Les supports de publication restent pour une grande majorité (surtout pour l'équipe 2) à visibilité internationale très réduite. Par ailleurs, on inclura dans cette production 7 ouvrages, dont 3 collectifs, et 23 chapitres d'ouvrage. L'ensemble témoigne d'un bon potentiel de recherche, qui pourrait être mieux valorisé en ciblant davantage les supports de publication.

L'unité encadre actuellement 13 doctorants, la majorité d'entre eux étant dans l'équipe 2.

- Qualité et pérennité des relations contractuelles :

D'une multitude de contrats de courte durée, qui témoignent d'une bonne insertion dans le tissu politico-économique mais dont la dotation est limitée, l'unité s'oriente de plus en plus vers la recherche d'une source institutionnelle stable de ressources contractuelles.

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

- Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'unité, y compris les invitations à des manifestations internationales :

Quelques invitations dans des manifestations internationales sont à noter. De plus, l'unité participe à l'organisation de la 10ÈME Conférence Internationale sur les Représentations Sociales (Tunisie, juillet 2010) et a été désignée pour assurer la présidence et l'organisation (avec Grenoble 2) du prochain congrès international de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (Lyon, 2012). Mais le plus pertinent est probablement l'insertion de cette équipe dans le PhD Européen sur les représentations sociales et communications, qui devrait apporter des collaborations internationales significatives à l'équipe.

- Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :

On note une doctorante en co-tutelle avec Berlin, plusieurs (6) doctorants sont issus des universités/M2R étrangers, 2 visiteurs étrangers (Danemark et Liban).

La politique de recrutement ouverte (et non centrée sur l'interne) devrait assurer une bonne dynamique de renouvellement des activités de recherche.



- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

L'EA a obtenu des financements en répondant aux appels d'offre aussi bien au niveau régional, national et même européen (Equipe 1: 10 contrats, dont 3 nationaux ; Equipe 2: 11 contrats, dont 1 européen, 4 nationaux).

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers :

Tel qu'indiqué précédemment, le bilan et le projet font état de collaborations internationales et d'intégration dans des réseaux internationaux.

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

On relève une activité soutenue de valorisation des recherches et développement de relations avec les agents socio-économiques/culturels de la région. Cette activité se manifeste notamment par de nombreuses interventions publiques (par exemple, réunions de restitution au Tribunal de Grande Instance de Lyon ou avec des représentants de l'Agence de la Biomédecine de la Région Rhône-Alpes).

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

- Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

Le GREPS hérite d'une certaine diversité d'approches. Le projet de l'unité consiste à se recentrer sur deux axes de recherche, correspondant chacun à une équipe : « Pensée sociale en contexte », centrée sur l'étude de la vie quotidienne, et « Psychologie du travail : Organisations, Technologies, Soins ».

L'orientation vers une psychologie sociale et du travail en prise directe avec des questions concrètes relevant de la vie sociale et professionnelle est un bon positionnement, tant du point de vue de la recherche (la discipline a grand besoin d'études en situation naturelle) que du point de vue pédagogique (fournir aux étudiants une approche du monde réel qui favorise leur employabilité).

Il n'y a donc pas une orientation thématique unique, mais cela ne semble pas problématique dans la mesure où chacun des axes a une masse critique suffisante, et où il existe des interactions entre les deux équipes, concrétisées par des projets communs, des séminaires communs, et une stratégie de contrats de recherche commune.

Globalement, le management actuel apparaît donc comme adapté. Différents instruments de communication ont été installés de manière cohérente avec les visées et les moyens actuels (mise en place d'un règlement intérieur, online journal, cycles de conférences).

- Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :

Des 3 équipes antérieures, l'unité en a consolidé deux, plutôt représentées par de jeunes enseignants-chercheurs orientés vers la recherche appliquée, tandis que la troisième, « Psychosociologie des mutations contemporaines » de tradition plus « critique », également ancrée dans les recherches de terrain, disparaît, ses membres rejoignant un pôle de psychologie clinique.

Cette évolution paraît saine, et clarifie la situation. Elle pose cependant le problème de la montée en compétence des chercheurs des deux équipes restantes, le nombre d'HDR étant insuffisant. Ce problème a été bien vu par le GREPS et est effectivement en cours de résolution (1 HDR soutenue fin 2009, une autre en 2010 qui viendra remplacer l'HDR figurant dans l'ancienne structure et dont le départ est prévu fin 2010).

Compte tenu des progrès importants réalisés au cours de la campagne précédente, en cohérence avec le projet présenté, on peut considérer que l'orientation stratégique est viable et que le principal problème, celui de la dispersion potentielle, est géré. L'effort entrepris pour l'internationalisation et la passation des HDR doit être continué en visant l'insertion dans de grands programmes internationaux.



- Implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Les membres sont impliqués dans l'enseignement, et les responsabilités de filières sont réparties.

Les contrats régionaux sont particulièrement présents.

- Appréciation sur le projet :
 - Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

On note le développement d'un projet scientifique actualisé, fondé sur les recherches antérieures, et proposant une nouvelle articulation des thématiques de recherche autour de 2 axes relativement proches se distinguant notamment par rapport aux réalités de terrain (représentations en contexte social versus contexte professionnel et ses mutations contemporaines). Cette nouvelle articulation devrait permettre davantage de synergie entre chercheurs et entre projets.

- Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

Les moyens proviennent de partenariats et/ou de subventions de recherche de différents organismes publics et privés. Ces modes de financement sont intrinsèquement liés à la volonté de s'inscrire dans les réalités de terrain et dans des approches expérimentales appliquées. La visite sur site a permis de confirmer l'existence d'une politique adaptée d'affectation des moyens.

- Originalité et prise de risques :

Les projets de recherche se caractérisent par une forte pertinence sociale et un ancrage dans les réalités internationales, nationales et régionales. Le projet global est ambitieux, novateur, orienté vers le développement des axes stratégiques préalablement définis et vers la poursuite de la constitution d'un pôle spécifique de recherche.

Acceptable au niveau régional, le travail doit être continué et consolidé, notamment en termes de taille/durée des partenariats de recherche. L'unité met actuellement en place ses moyens de fonctionnement et se construit une identité.

Les prises de risques ont été faites lors de la restructuration, menée en interne et apparemment réussie. L'heure n'est pas encore à un positionnement offensif sur la scène internationale ; l'unité doit passer par une étape intermédiaire de consolidation de sa réputation, de ses partenariats, et se créer une recherche emblématique.

Dans certains cas, l'ancrage dans des problématiques de terrain, à fort enjeu local, peut soulever des questionnements sur la pertinence du travail de recherche à un niveau national ou international. Le développement des collaborations nationales et internationales, afin de mettre en place des études comparatives permettant de dégager la généralité voir l'universalité de certains enjeux a priori locaux, devient alors une des pistes à considérer.

4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Intitulé de l'équipe 1 : Pensée sociale en contexte

Responsable : M. Nikos KALAMPALIKIS

L'équipe 1 est une équipe de psychologues sociaux orientés vers l'étude de la pensée sociale et des représentations sociales en fonction des expériences contextuelles et des pratiques sociales. Elle propose un projet visant à mettre en rapport la pensée sociale (représentations, cognitions, mémoires) et ses contextes temporels/spatiaux d'émergence et d'actualisation. Une des principales forces de cette équipe est de développer et d'appliquer une perspective théorique originale, liée notamment au concept de représentation sociale, dans l'analyse



de problématiques de terrain. Etant donné la variété des objets de questionnements (bioéthique, justice, perspective temporelle, mémoires urbaines), le défi est de bien mettre en évidence comment la même approche de psychologie sociale peut être appliquée à l'étude et à l'analyse de ces divers problèmes, et ainsi éviter l'écueil de la dispersion.

La productivité des membres de l'équipe 1 dénote un très bon potentiel, cette équipe fournissant la part la plus importante de l'unité des publications internationales, notamment dans des revues de langue anglaise. Cette productivité devrait augmenter à l'avenir avec l'insertion des membres de cette équipe dans des réseaux européens et internationaux.

Intitulé de l'équipe 2 : Psychologie du travail : Organisations, Technologies, Soins

Responsable : M. Philippe SARNIN

L'équipe 2 regroupe des spécialistes de la psychologie sociale et du travail autour d'un projet centré sur les conséquences psychologiques et sociales des changements technologiques et organisationnels (par exemple, implications pour la santé des salariés, leur parcours professionnel, etc). Comme dans l'équipe 1, une des forces de cette équipe se retrouve dans la volonté d'aller vers les acteurs réels et de conjuguer la recherche scientifique et la collaboration avec des partenaires industriels et institutionnels. De là découle peut-être pour l'équipe 2 une tendance, apparue dans l'analyse quantitative de la production scientifique, à négliger les supports de publication visibles de bon impact. Etant donné l'influence internationale grandissante de la psychologie du travail et des organisations, il va de soi que les membres de l'équipe 2 ont intérêt à valoriser leur production scientifique dans des supports qui peuvent en assurer la plus large diffusion possible.

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

Lyon, le 15 mars 2010

Réponse de la présidence de l'université Lumière-Lyon2 au rapport du comité d'experts sur le Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GREPS, EA 4163)

Réf. : EVAL-0691775-S2110043857-UR EA 4163

Monsieur le Directeur de la section des unités

Nous avons pris connaissance du rapport du comité d'experts pour le Groupe de Recherches en Psychologie Sociale (GREPS). Ce rapport a été transmis à son directeur dont la réponse est jointe à ce courrier.

Nous avons noté les points positifs relevés dans le rapport, concernant :

- le dynamisme de l'unité et la qualité de son animation scientifique interne
- sa bonne insertion locale et régionale, se traduisant par l'obtention de contrats de recherche et une activité de valorisation
- l'intérêt de son positionnement scientifique sur une psychologie sociale de terrain, en prise avec des questions concrètes et permettant des études en situation naturelle
- son intégration dans des réseaux internationaux, notamment par l'intermédiaire d'un doctorat européen

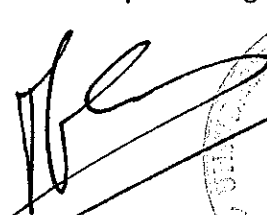
Nous notons aussi les recommandations formulées de façon positive et dans un souci de faire progresser l'équipe :

- améliorer les supports de publication et augmenter le nombre de publiants
- augmenter le nombre de HDR
- rééquilibrer le rapport entre recherche fondamentale et recherche appliquée
- viser des contrats assurant des financements plus importants et plus pérennes
- clarifier l'identité scientifique de l'équipe et se créer une recherche emblématique.

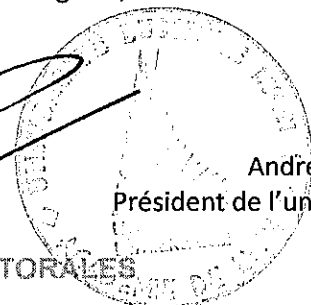
Nous tenons à souligner que l'équipe est bien intégrée dans la politique scientifique de l'établissement et qu'elle participe aux axes stratégiques définis pour le quadriennal 2011-2014, notamment l'axe « Travail et organisations productives » et l'axe « Santé et SHS ». Le laboratoire est également engagé dans des collaborations avec d'autres laboratoires de l'université sur des projets soutenus par un financement BQR. Enfin sa forte insertion dans le tissu local grâce à des collaborations avec d'autres établissements du PRES, avec les collectivités territoriales et avec les institutions de santé est également importante pour la visibilité de l'établissement.

Nous signalons enfin que l'université a manifesté son soutien à l'équipe lors de sa restructuration, en lui apportant des moyens en locaux et en personnel administratif (le déficit signalé dans le rapport a été en partie comblé sur ce dernier point), et également en lui assurant des perspectives de recrutement permettant de renforcer la dynamique de l'équipe et son encadrement.

Nous remercions le comité de visite pour la qualité de son rapport et vous prions d'agréer, monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les plus cordiaux



André TIRAN
Président de l'université



SERVICE GÉNÉRAL DE LA RECHERCHE ET DES ÉCOLES DOCTORALES

Campus Berges du Rhône - 86 rue Pasteur - F69365 Lyon cedex 07

Téléphone : +33 (0)4 78 69 73 76 - Télécopie : +33 (0)4 37 28 04 48

recherche@univ-lyon2.fr - <http://www.univ-lyon2.fr>

Observations sur le rapport d'évaluation Aeres

Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (EA 4163)
EVAL-0691775E-S2110043857-UR-RPRELIM

Nous tenons avant tout à remercier l'ensemble du comité d'experts Aeres pour la qualité des échanges instaurés lors de leur visite du 18 janvier 2010, ainsi que pour la rédaction du rapport d'évaluation qui traduit fidèlement ce climat. Ceci est d'autant plus appréciable que la composition du comité représente un vaste champ de la psychologie sociale et du travail, national et international.

Nous partageons l'analyse des membres du comité tant sur les points à améliorer que sur les recommandations, dont certaines sont d'ores et déjà mises en œuvre. Nous retenons principalement la reconnaissance des efforts entrepris jusqu'à présent, malgré la courte durée d'existence du laboratoire, sur le plan de sa pertinence scientifique, de sa gouvernance, de son insertion nationale et internationale dans des réseaux prometteurs.

Les seuls compléments d'information que nous souhaitons apporter au rapport concernent : (a) la forte compatibilité de notre projet scientifique avec trois des huit axes thématiques prioritaires du contrat quadriennal de l'établissement (travail, ville, santé) ; (b) les partenariats que notre centre a récemment développé avec d'autres laboratoires de l'Université Lyon 2 et du PRES dans le cadre de projets de recherche menés conjointement ; (c) l'apport de notre laboratoire sur le plan de bourses CIFRE au sein de son école doctorale, preuve incontestable du potentiel d'application de nos approches ; (d) la nécessité d'augmenter significativement l'aide actuelle d'appui à la recherche dont le laboratoire dispose (elle est de 30%), afin d'être en phase avec son activité et sa valorisation. Enfin, comme il a été mentionné lors de la visite, le temps du déroulement d'un projet de recherche ne coïncide pas forcément avec celui des publications scientifiques effectives. Néanmoins, les publications actuellement soumises ou en cours de révision amélioreront rapidement et significativement la production scientifique du laboratoire, tout comme l'inscription récente de nos membres dans des projets de recherche européens et ANR.

Nous nous réjouissons, à travers ce rapport, de l'encouragement fort à la poursuite et au renforcement de notre projet scientifique pour le développement d'une psychologie sociale et du travail autonome au sein de l'Université de Lyon capable de répondre, d'une part, aux besoins de formation par/à la recherche de nos nombreux étudiants et d'autre part, ancrée sur le terrain des enjeux sociétaux et des défis scientifiques de son temps.

Pour le Conseil du laboratoire

Nikos KALAMPALIKIS



Directeur du *Groupe de Recherche en Psychologie Sociale* (GRePS – EA 4163)
Université de Lyon (PRES) - Université Lyon 2