

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :

Centre de Recherches en Psychologie, Cognition,  
Communication

CRPCC

sous tutelle des  
établissements et organismes :

Université Rennes 2

Université de Bretagne-Sud - UBS

Université de Bretagne Occidentale - UBO

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Entités de recherche

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel COSNARD, président

*Au nom du comité d'experts,<sup>2</sup>*

Yannick COURBOIS, président du comité

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

<sup>2</sup> Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

## Rapport d'évaluation

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous.

Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité.

Nom de l'unité :	2016 : Centre de Recherches en Psychologie, Cognition, Communication 2017 : Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement, Communication
Acronyme de l'unité :	2016 : CRPCC 2017 : LP3C
Label demandé :	Équipe d'Accueil
N° actuel :	EA 1285
Nom du directeur (2015-2016) :	M. Jacques JUHEL
Nom du porteur de projet (2017-2021) :	M <sup>me</sup> Gaïd LE MANER-IDRISSI

## Membres du comité d'experts

Président :	M. Yannick COURBOIS, Université de Lille
Experts :	M. Emmanuel BARBEAU, Université de Toulouse M. Christian BASTIEN, Université de Lorraine (représentant du CNU) M. Denis Hilton, Université de Toulouse
Déléguée scientifique représentante du HCERES :	M <sup>me</sup> Régine Scelles
Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :	M <sup>me</sup> Nathalie BOURGOUNON, Université de Bretagne Sud M. Leszek BROGOWSKI, Université de Rennes 2 M <sup>me</sup> Muriel REBOURG, Université de Bretagne Occidentale
Directrice ou représentante de l'École Doctorale :	M <sup>me</sup> Gaïd LE MANER-IDRISSI, ED n° 507 « Sciences Humaines et Sociales »

## 1 • Introduction

### Historique et localisation géographique de l'unité

Le Centre de Recherche en Psychologie, Cognition et Communication (CRPCC) a été créé en 1991 suite à un regroupement de trois laboratoires de l'Université de Rennes 2 : le Laboratoire Armoricaire Universitaire de Recherche en Psychologie Sociale (LAUREPS), le Laboratoire de Psychologie du Développement et de l'Éducation (LPDE) et le Laboratoire de Psychologie Expérimentale (LPE).

En 2008, le Laboratoire Ergonomie des Systèmes, Traitement de l'Information et Comportement (LESTIC) de l'Université de Bretagne-Sud a intégré le CRPCC. Cette même année, le CRPCC a été rattaché à l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) en tant qu'établissement secondaire.

Dans la suite du rapport, chacun des quatre « laboratoires » est appelé « équipe » conformément à la terminologie de l'HCERES.

Le CRPCC est une unité multisite. L'essentiel de ses effectifs est localisé à l'Université de Rennes 2 qui héberge le LAUREPS, le LPDE et le LPE (32 enseignants-chercheurs, 550 m<sup>2</sup> en surface de recherche). Les 10 enseignants-chercheurs de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) se répartissent dans ces 3 équipes. Ils disposent de 65 m<sup>2</sup> de surface de recherche au sein de l'UBO. L'Université de Bretagne-Sud (UBS) accueille le LESTIC sur son campus de Vannes (9 enseignants-chercheurs, 202 m<sup>2</sup> en surface de recherche). Chaque université finance les enseignants-chercheurs localisés sur son site. 2 chercheurs de l'Université de Rennes 1 et un de l'Université Paris Descartes sont aussi rattachés à l'unité. L'ensemble des membres titulaires relève de la section 16 à l'exception de deux chercheurs qui relèvent de la section 6 (Sciences de Gestion). Les personnels administratifs permanents (ITA, BIATSS et non cadres EPIC) sont répartis sur les trois sites (1,65 équivalent temps plein -ETP- sur Rennes 2 ; 0,5 ETP sur l'UBS ; 0,30 ETP sur UBO).

L'objectif du CRPCC est « d'inscrire ses activités de recherche dans des cadres conceptuels et méthodologiques permettant de produire, mobiliser et utiliser les connaissances de la psychologie contemporaine ». Les connaissances sont issues des différentes sous-disciplines de la psychologie représentées au sein des équipes (psychologie sociale, psychologie cognitive, psychologie ergonomique, psychologie du développement, modélisation psychométrique). L'accent est mis sur l'articulation entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée dans des domaines variés (travail, santé, éducation, formation, consommation, etc.). L'utilité sociale des travaux est recherchée.

### Équipe de direction

Dans l'organigramme actuel, le CRPCC est dirigé par M. Jacques JUHEL qui est assisté par 4 responsables d'équipe : M. Alain SOMAT (LAUREPS, Laboratoire Armoricaire Universitaire de Recherche en Psychologie Sociale), M. Nicolas GUEGEN (LESTIC, Laboratoire Ergonomie des Systèmes, Traitement de l'Information et Comportement), M<sup>me</sup> Gaïd LE MANER-IDRISSI (LPDE, Laboratoire de Psychologie du Développement et de l'Éducation) et M. Eric JAMET (LPE, Laboratoire de Psychologie Expérimentale).

EN 2017, le LP3C sera dirigé par M<sup>me</sup> Gaïd LE MANER-IDRISSI, assistée de deux directeurs adjoints : M. Nicolas GUEGUEN (UBS) et M<sup>me</sup> Elisabeth MICHEL-GUILLOU (UBO).

### Nomenclature HCERES

SHS-4

### Domaine d'activité

Après avoir fonctionné comme une fédération de 4 équipes, le CRPCC se restructure pour le quinquennal 2017-2021 en réponse à une critique du précédent rapport de l'AERES (novembre 2010) qui soulignait un cloisonnement excessif entre les différentes équipes. Le CRPCC devient donc le LP3C - Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement, Communication - organisé selon 4 thèmes : 1- Construction sociale des connaissances ; 2- Influence et comportement ; 3- Performances, socio-performances et apprentissages ; 4- Variabilité, évaluation, remédiation. Les membres des anciennes équipes se répartissent dans un ou plusieurs thèmes de la nouvelle organisation.

Les recherches des membres de l'unité s'inscrivent dans les domaines de la psychologie sociale, de la psychologie cognitive, de la psychologie ergonomique, de la psychologie du développement, de la psychologie différentielle, de la modélisation statistique et psychométrique.

Les 4 équipes travaillent sur les thématiques suivantes :

- Laboratoire Armoricaïn Universitaire de Recherche en Psychologie Sociale (LAUREPS) : Performances, Jugement, Normes et Représentations sociales ;
- Laboratoire d'Ergonomie des Systèmes, Traitement de l'Information & Comportement (LESTIC) : Influence sociale, ergonomie ;
- Laboratoire de Psychologie du Développement et de l'Éducation (LPDE) : Développement typique et atypique de la communication, Apprentissages et troubles de la lecture et de l'écriture ;
- Laboratoire de Psychologie Expérimentale (LPE) : Processus cognitifs, Apprentissages, Variabilités.

Les thématiques travaillées sont très diversifiées et il a été difficile pour les membres du comité d'experts d'identifier un ou des fils directeur(s) des problématiques traitées. Lors de la visite, il est apparu que ce ou ces fils directeurs doivent encore être mieux explicités et affinés par le l'unité. Au sein de chaque équipe, un fil directeur est très repérable mais cette identité sur le plan des thématiques et des approches théoriques et méthodologiques devra être encore travaillée lors du prochain contrat au niveau de l'unité. La direction s'est dite consciente de cela et a déjà commencé à travailler en ce sens.

## Effectifs de l'unité

Composition de l'unité	Nombre au 30/06/2015	Nombre au 01/01/2017
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés (1 MCF mi-temps)	53	54
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)		
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	3	
N5 : Autres chercheurs (DREM, post-doctorants, etc.)		
N6 : Autres personnels contractuels (appui à la recherche et/ou n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	
N7 : Doctorants	35	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>94</b>	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	15 (+ 1 PREM)	

Bilan de l'unité	Période du 01/01/2010 au 30/06/2015
Thèses soutenues	32
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	
Nombre d'HDR soutenues	3

## 2 • Appréciation sur l'unité

### Introduction

Le précédent rapport de l'AERES (novembre 2010) indiquait que le regroupement de 4 équipes au sein du CRPCC assurait une visibilité régionale et nationale et favorisait l'obtention de nombreux contrats. Il mentionnait le soutien significatif apporté aux doctorants, le nombre important de masters adossés à l'unité, et l'effet bénéfique de l'intégration de jeunes enseignants-chercheurs. Le rapport soulignait aussi la faible cohérence thématique de l'unité (conséquence d'une grande dispersion dans les domaines d'application) et le faible niveau de coopération entre les équipes. Il encourageait enfin l'unité à augmenter la proportion des HDR, à augmenter son niveau de production scientifique dans des revues de bonne visibilité internationale, et à accroître son attractivité internationale.

L'évaluation du dossier rendu par l'unité pour le quinquennal 2012-2016, ainsi que la visite sur site effectuée par le comité d'experts le 9 mars 2016, montrent que l'unité s'est inscrite dans une dynamique de changement qui lui a permis de répondre à certaines critiques soulevées dans le précédent rapport.

Les questions de cohérence thématique et de coopération entre les différentes équipes subsistent, ce qui nuit à l'identité du CRPCC sur le territoire national. Pour répondre à ces limites actuelles, les membres de l'unité ont décidé d'abandonner, pour le prochain contrat, la structuration en 4 équipes (correspondant historiquement à des filières d'enseignement ou à des sites différents) au profit d'une organisation en 4 thématiques.

### Avis global sur l'unité

Le fort héritage historique du CRPCC explique sa structuration actuelle en 4 équipes. Cette unité de recherche se caractérise par un ancrage régional important et une bonne implantation nationale qui se traduisent par des liens très nombreux avec les institutions locales (plateformes de recherche, musées, hôpitaux, etc.), et des financeurs et partenaires industriels de qualité. Le comité d'experts note la capacité de l'unité à élaborer des outils qui seront ensuite utilisés par les professionnels (de l'éducation notamment), rejoignant ainsi une des traditions historiques de la psychologie. Les relations de l'unité avec le secteur économique, social et culturel peuvent être qualifiées d'excellentes. C'est sans aucun doute un point fort de l'unité. Fortement orienté vers la question de l'utilité sociale des recherches, le CRPCC a cependant tendance à peu valoriser les dimensions théoriques et fondamentales de son activité.

Au regard de la précédente évaluation, l'unité a augmenté de façon significative sa production scientifique et la diffusion de ses travaux dans des revues de langue anglaise. Cette activité traduit clairement un engagement dans la recherche qui est tout à fait appréciable et doit être souligné.

Les membres de l'unité sont fortement impliqués dans la vie de l'université (responsabilités pédagogiques et administratives) et bénéficient, en retour, d'un soutien important de leurs tutelles. L'offre de formations adossée à l'unité est élevée (7 spécialités de master).

Le CRPCC fournit à ses doctorants un environnement scientifique de qualité (matériel, aide au déplacement et à la publication) et son implication dans la formation doctorale est bonne.

Le CRPCC a une politique de développement de partenariats internationaux, mais sa visibilité internationale est limitée. Il y a un saut qualitatif à réaliser concernant ce point.

L'organisation actuelle du CRPCC privilégie l'autonomie des 4 équipes et ne favorise pas suffisamment le fonctionnement collectif. L'activité de collaboration entre les équipes, en progrès par rapport à la précédente évaluation, peut être renforcée (en particulier pour des équipes qui ont une certaine proximité thématique, comme le LAUREPS et le LESTIC).

Pour le prochain quinquennal, un projet de réorganisation de l'unité en 4 thèmes et 10 programmes de recherche est proposé pour augmenter le niveau de collaboration entre les différentes équipes. Ce projet, qui reçoit une forte adhésion des membres de l'unité, peut effectivement permettre d'atteindre l'objectif fixé. L'unité devra cependant poursuivre une réflexion sur la cohérence de ses travaux scientifiques, définir des axes prioritaires et valoriser plus fortement les dimensions théoriques de son approche.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le comité d'experts note :

- la très forte implantation régionale et la bonne visibilité nationale ;
- les relations excellentes avec l'environnement socio-économique ;
- le soutien des tutelles ;
- les très bonnes conditions d'accueil des doctorants qui facilitent les échanges avec les chercheurs de l'unité. ;
- l'augmentation de la production scientifique et la dynamique de progression de l'unité ;
- l'adhésion forte des membres de l'unité au projet de restructuration.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le comité d'experts note :

- l'activité de réponse aux appels d'offres dans le domaine de la psychologie appliquée et le niveau élevé de relation avec l'environnement socio-économique entraîne un risque d'éparpillement
- l'activité internationale (contrats, thésards envoyés en post-doctorat à l'étranger, post-doctorants étrangers reçus dans l'unité de recherche, collaborations scientifiques) et la visibilité internationale est limitée.

### Recommandations

Le comité d'experts recommande :

- de créer des axes centrés sur des thématiques relativement circonscrites ayant le potentiel d'atteindre un haut niveau de reconnaissance et de gagner en visibilité à l'international ;
- de privilégier une politique volontariste à l'international ;
- de se doter d'une stratégie visant à équilibrer la part entre l'utilité sociale et la dimension fondamentale des recherches et de valoriser plus fortement la dimension théorique de ses travaux ;
- de travailler à rendre plus visible l'identité de l'unité.