

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

LAPPS - Laboratoire Parisien de Psychologie
Sociale

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Paris Nanterre

Université Paris 8 Vincennes / Saint-Denis

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025
VAGUE E

Rapport publié le 14/01/2025



Au nom du comité d'experts :

Jacques Py, président du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Jacques Py, université Toulouse 2

Expert(e)s : Mme Maja Becker, université Toulouse 2
M. David Bourguignon, université de Lorraine
Mme Christine Jeoffrion, université Grenoble Alpes (représentante du CNU)

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Mme Carole Brugeilles, université Paris Nanterre
M. Arnaud Regnault, université Paris 8

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale
- Acronyme : LAPPS
- Label et numéro : Unité de Recherche (ex EA 4386)
- Nombre d'équipes : 3
- Composition de l'équipe de direction : M. Patrick Mollaret, université Paris 8 (directeur) et M. Thierry Meyer, université Paris Nanterre (directeur-adjoint)

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS4 : L'esprit humain et sa complexité ; sous-panel : psychologie

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS) réalise des recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de la psychologie sociale, incluant la psychologie du travail et des organisations. Les chercheurs du LAPPS étudient la façon dont les individus, de manière plus ou moins consciente, mobilisent des ressources cognitives, affectives et motivationnelles pour accomplir leurs activités dans un contexte normatif. Trois thématiques transversales, qui renvoient toutes à des questions sociétales majeures, mobilisent le laboratoire. La première porte sur les relations intergroupes, les conflits, les normes et les idéologies. Cela concerne la manière dont la population perçoit et se comporte à l'égard des personnes stigmatisées (Roms, réfugiés, porteurs de handicaps, personnes obèses, etc.), les questions d'identité sociale et culturelle ; cette thématique concerne aussi la dimension idéologique des théories du complot et plus largement des théories naïves liées à la manière d'expliquer le monde qui nous entoure. La seconde thématique transversale porte sur les transformations du travail, les apprentissages et les transitions de vie. Les collègues s'intéressent aux activités de travail, aux performances et au bien-être au sein des organisations. Les problématiques très actuelles de la digitalisation du travail et du télétravail, amplifiées par la pandémie de Covid-19 sont abordées, notamment concernant leurs conséquences sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée et sur le sens perçu du travail. Les effets du sentiment d'auto-efficacité, de l'état d'esprit tourné vers la performance ou vers l'apprentissage, du stress sont également étudiés, aussi bien chez des salariés que chez des étudiants. La troisième thématique transversale porte sur les déterminants de santé, du développement durable et de la consommation. Dans cette thématique, les enjeux de santé sont étudiés en termes de comportements et de changements comportementaux avec de nombreuses études conduites dans le cadre de la pandémie de la Covid-19. Les comportements alimentaires et plus généralement de santé sont étudiés avec une perspective de prévention en s'appuyant sur des outils tels que l'intelligence augmentée ou artificielle. La façon dont les individus perçoivent les risques environnementaux constitue également un domaine d'étude privilégié.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), issu du rapprochement de deux équipes de recherche en psychologie sociale sous tutelle respective de l'Université Paris Nanterre (UPN : « Psychologie sociale des comportements et des cognitions » - PS2C) et de l'Université Paris 8 (UP8 : « Groupe de recherche sur la parole » devenu ENOSIS) existe depuis 2009. En 2014, il a intégré en son sein une équipe de psychologie du travail de l'université Paris Nanterre (« Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations » - TE20).

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'environnement de recherche de l'unité est à multiples facettes. Il comprend, d'abord, la COMUE (devenue en 2024 Alliance) Paris Lumières. Le laboratoire a obtenu un financement de la COMUE qui a permis de fédérer le travail des chercheurs de plusieurs équipes. Le LAPPS est également intégré à l'École Universitaire de Recherche (EUR) Création Numérique, Technologiques, Arts, Médiations Humaines et Créations - ARTEC, dans le cadre du PIA3. Deux représentants de l'unité siègent dans les instances de cette EUR, l'un au Conseil d'Administration, l'autre au Comité Exécutif. L'environnement de recherche du laboratoire comprend aussi plusieurs entités avec lesquelles l'unité n'a pas encore eu de contact réel. Il s'agit du Campus Condorcet qui regroupe des unités de recherche SHS issues de onze Établissements parisiens, du projet Unisson (France Excellences 2030), centré principalement sur l'innovation sociale et la pédagogie, et de la Maison des Sciences de l'Homme-Paris Nord qui abrite depuis 2022 la Plateforme Universitaire de Données de Nanterre (PUDN) dédiée aux enquêtes et bases de données en sciences sociales.

En revanche, le LAPPS est fortement impliqué dans la Fédération Éducation, Psychologie, Neurosciences, Recherche (EPN-R ; N° RNSR : 201624406N) qui a été créée en 2016 sous l'impulsion des unités de recherche de l'UFR SPSE. Cette fédération de recherche rassemble sept unités de recherche en psychologie, neurosciences, STAPS et sciences de l'éducation. Elle coordonne des plateformes de recherche, la principale étant l'Espace Régine Scelles qui offre, sur 200 m², un babylab, une cabine de réalité virtuelle, des salles d'expérimentation et des équipements divers (eye-tracker, matériels d'enregistrement des activités physiologiques, régie audio et vidéo). Cette plateforme est ouverte à l'ensemble du laboratoire, y compris à l'équipe de Paris 8, celle-ci disposant également à Saint-Denis d'une salle dédiée aux recherches expérimentales.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	10
Maitres de conférences et assimilés	21
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	3
Sous-total personnels permanents en activité	34
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	41
Sous-total personnels non permanents en activité	43
Total personnels	77

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2023. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
Université Paris Nanterre	21	0	3
Université Paris 8 Vincennes / Saint-Denis	10	0	0
Autres	0	0	0
Total personnels	31	0	3

AVIS GLOBAL

Le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale est né de l'ambition de rassembler les équipes de la discipline présentes sur Paris et sa petite couronne. Le LAPPS réunit ainsi deux équipes de psychologie sociale, une à Paris 8 (Saint-Denis) et l'autre à Paris Nanterre, ainsi qu'une équipe de psychologie sociale du travail (Paris Nanterre). À l'issue de trois contrats, ce laboratoire tient une place de premier ordre sur la place parisienne, une place importante dans le paysage national et peut de mieux en mieux prétendre à une réputation internationale. En témoignent des publications de haut niveau comme Journal of Experimental Social Psychology, Social Psychological and Personality Science, European Journal of Social Psychology, ou encore Cognition and Emotion.

Le LAPPS a également montré une capacité à obtenir des contrats structurants, notamment deux contrats ANR, AFFIRMATIF (Auto-affirmation, normes sociales d'intégration et attitudes envers les immigrés chez les adolescents) et MEDATIF (Méthode de développement d'activités de travail sûres dans les industries du futur), ou encore deux contrats INCA, « Virtual reality to evaluate and improve anti-smoking prevention messages » et « Motiver et concrétiser la diminution de la consommation d'alcool chez différentes populations : Une intervention combinant growth mindset et intentions d'implémentation ». La chaire « La Défense en Perspective », à l'initiative du LAPPS, proposant une perspective pluridisciplinaire sur le modèle du « grand quartier d'affaires » avec un focus sur les nouveaux modes de travail, constitue également un projet structurant et transversal. L'ensemble des contrats obtenus et les dotations des tutelles représentent un budget de plus d'1,5 millions d'euros, soit près de la moitié de la masse salariale du laboratoire. Autre preuve de la bonne santé de ce laboratoire : 32 thèses ont été soutenues pendant la période du présent contrat.

Il reste néanmoins des points à améliorer. L'équipe de Paris 8 (ENOSIS), qui progresse, a encore besoin de stabiliser ses effectifs et de dynamiser sa production scientifique. L'équipe de psychologie sociale du travail de Paris Nanterre (TE2O), elle aussi en progression, a encore besoin de travailler à se rapprocher du cœur identitaire de l'unité qui se situe clairement en psychologie sociale, mais cette démarche ne présente pas d'écueils parce que les trois équipes possèdent une appétence pour la recherche appliquée, en plus de travaux plus fondamentaux.

Au total, ce laboratoire possède de nombreux atouts en termes de dynamisme, de compétences, d'accès à des plateformes d'expérimentation et à des matériels permettant des mesures sophistiquées. Le LAPPS se caractérise également par sa volonté d'inscrire ses travaux dans une recherche éthique et responsable. Le comité émet un pronostic clairement favorable concernant le contrat quinquennal à venir, sans pour autant passer sous silence les points d'alerte mentionnés ci-dessus.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les recherches du LAPPS sont fédérées autour de recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de la psychologie sociale et de la psychologie du travail et des organisations. De nombreux aspects positifs méritent d'être soulignés : l'ouverture méthodologique et épistémologique, la notion de preuve qui est valorisée, les recherches qui sont pour plusieurs d'entre elles menées en lien avec les partenaires non académiques et qui montrent ainsi leur utilité sociale. On note à ce sujet des partenariats très divers, par exemple avec l'entreprise Renault, l'École Nationale de la Magistrature ou avec la Direction Interministérielle de la Transformation Publique. On relève également la mise en place d'ateliers transversaux au sein du laboratoire, qui permettent les échanges entre les équipes, ainsi qu'une organisation qui favorise la communication tant verticale (du bureau du LAPPS vers ses membres) qu'horizontale (les séminaires et les assemblées générales qui favorisent les échanges entre pairs). La politique scientifique des deux tutelles a, ces dernières années, beaucoup mis en avant des thématiques liées aux arts, au patrimoine et à l'anthropologie, très éloignées des problématiques du LAPPS. Ceci constitue une difficulté réelle pour le laboratoire puisque les thématiques privilégiées par les AAP internes permettent mal de s'y impliquer. Au niveau des thématiques du LAPPS, une certaine dispersion thématique dans les trois équipes, déjà soulignée lors du précédent contrat, persiste, mais des efforts se traduisent par la réalisation de projets collaboratifs inter-équipes. On peut citer comme exemple le contrat ANR AFFIRMATIF qui implique deux équipes du LAPPS.

Appréciation sur les ressources de l'unité

La dotation du LAPPS est votée séparément par chacune des deux tutelles. Même si elle a été augmentée à l'UPN (de 18 k€ à 23 k€ entre 2018 et 2023) tandis que celle de l'UP8 est restée stable (15 k€), la dotation est inégale au vu du nombre d'enseignants-chercheurs sur chaque site : 21 à l'UPN et seulement dix à l'UP8. À l'UPN, la part principale des ressources est issue des ressources propres. En revanche, la recherche de contrats est moins soutenue à l'UP8. Le renouvellement de presque un tiers des enseignants-chercheurs, dont neuf primo-recrutements, apporte des compétences nouvelles au laboratoire, de même que celui d'une ingénieure d'études en analyse des données. Les nombreux doctorants (83 sur l'ensemble du contrat, dont 36 ayant soutenu pendant la période considérée) montrent également la vitalité de la recherche. On note l'obtention de deux à trois contrats doctoraux distribués chaque année par les deux Écoles Doctorales auxquelles le LAPPS est rattaché, et une douzaine de financements privés ou associatifs (dont cinq conventions Cifre). Ceci constitue un facteur positif. Cependant, la moitié des doctorats ne sont donc pas financés. Enfin les locaux sont vétustes sur les deux sites, et cela conduit les enseignants-chercheurs à organiser les séminaires et conférences dans de nouveaux bâtiments parfois excentrés tel le bâtiment de la Recherche à Saint-Denis.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le renouvellement d'une bonne partie de l'équipe n'a pas conduit au respect total de la parité au sein du LAPPS. Cette parité est respectée pour le corps des professeurs (cinq femmes / cinq hommes), mais pas pour le corps des maîtres de conférences (quinze femmes / six hommes). Par ailleurs, des dispositifs sont mis en place pour réguler les conflits et le LAPPS s'est doté d'une Charte commune du doctorat (UPN & UP8). Il n'échappe cependant pas à des tensions non complètement résolues. Le partage numérique des informations et des communications au sein du LAPPS (Drive partagé, séminaires en mode hybride, etc.) a été repensé lors de la pandémie. On peut souligner l'investissement de l'équipe pour une science ouverte par les dépôts de type OSF souvent associés aux preprints et aux publications dans des revues en libre accès. L'intérêt de l'UR est également tourné vers la responsabilité sociétale des universités et le développement durable, d'autant plus que, pour le LAPPS, le développement durable est en soi un thème de recherche (Thème 3 : Déterminants de santé, consommation, développement durable). Cependant, l'intégration du développement durable et de la transition écologique dans le règlement interne n'a pas encore été formalisée. De même, une évaluation systématique de l'empreinte environnementale des activités de recherche n'a pas été entreprise pendant le contrat. L'éthique de la recherche est aussi enseignée dès les toutes premières années du cursus, et les doctorants ont l'obligation de suivre une formation à l'éthique délivrée par leur école doctorale de rattachement. Si la formation des docteurs est souvent évoquée, rien n'est précisé sur la formation des responsables d'équipe au management de la qualité ou à la qualité du management. Ce point mériterait d'être travaillé sur la base des travaux existant dans ce domaine et des compétences au sein de ce laboratoire.

1 / L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les trois grands thèmes d'étude privilégiés dans les travaux du LAPPS (Relations inter-groupes, conflits, normes et idéologies ; Transformations du travail, Apprentissages et Transitions de vie ; Déterminants de santé, développement durable et consommation) renvoient à des questions sociétales identifiées par de nombreuses institutions. À ce titre, les recherches conduites au LAPPS se situent, par exemple, parmi les 17 objectifs du développement durable des Nations-Unies.

Il s'agit d'une recherche à la fois fondamentale et appliquée : fondamentale, en sollicitant la psychologie sociale, la psychologie du travail et des organisations, l'ergonomie, et la psychologie de l'orientation ; appliquée, en répondant à des questions sociétales ou des besoins exprimés par des organisations, dans le but de proposer des modalités d'intervention susceptibles de changer des comportements ou des attitudes dans un sens favorable à l'individu et à la société : campagnes de prévention, entretiens d'orientation et de conseil, techniques de changement des comportements, etc. Allant dans ce sens, le présent contrat a renforcé un réseau de coopération avec des partenaires variés issus du secteur public. Parmi ceux-ci, il convient de citer des organismes financeurs tels que l'INCA-Institut National du Cancer, l'IRES-Pour la Recherche en Santé Publique, l'ADEME-Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie. On relève également des

partenariats avec des centres techniques tels que, par exemple, le CSTB-Centre Scientifique et Technique du Bâtiment), des centres de santé (par exemple, le centre hospitalier de Dreux) ou des organisations consulaires (Association des Utilisateurs de la Défense, par exemple), des entreprises (Safran, Renault, etc.). On note ainsi la recherche positive et concluante de liens avec des partenaires non académiques. Ces partenariats se traduisent par des contrats financés portés par des membres du LAPPS, tels que le projet « Motiver et concrétiser la diminution de la consommation d'alcool » financé par l'INCA ou des missions d'expertise telle que la formation interministérielle dédiée à la prévention et à la lutte contre les incivilités et les agressions envers les agents en contact avec le public, assurée par une membre du LAPPS. On peut également relever que le LAPPS a récemment été sollicité par la Direction Interministérielle de la Transformation publique pour son expertise sur les nudges et les modèles liés au changement comportemental.

Sur le plan méthodologique et épistémologique, la culture du LAPPS est attachée à la notion de preuve (réplications, souci de la taille des effets, pré-enregistrements des hypothèses, pratique de la science ouverte, conduite de méta-analyses, etc.) et s'appuie sur un large empan méthodologique depuis les études qualitatives jusqu'aux méthodes expérimentales. Des mesures physiques peuvent également être mobilisées, par exemple pour la mesure des polluants nanométriques en milieu de travail. Cet intérêt pour les méthodes mixtes a augmenté au cours du contrat, témoignant d'une ouverture tant méthodologique qu'épistémologique.

Le LAPPS a bénéficié du soutien des tutelles sous la forme d'un appui transversal. À l'UPN, la tutelle a soutenu la Fédération Éducation-Psychologie-Neurosciences-Recherche et la mise en commun d'une plateforme de recherche. Les tutelles se sont engagées dans des réseaux européens pour les deux universités. Dans cette perspective, à l'UPN, le programme d'Excellence France-2030, UNISSON (Université de l'Innovation Sociale et Solidaire de Nanterre) a bénéficié d'un financement centré sur la réussite étudiante au sein duquel l'équipe TE2O pourrait s'impliquer durant les années à venir, au regard de son intérêt pour l'orientation professionnelle dans l'enseignement supérieur.

Durant le contrat évalué, les objectifs scientifiques du LAPPS lui ont permis de porter et de contribuer à des projets de recherche compétitifs parmi lesquels on dénombre une dizaine de contrats nationaux d'envergure, dont deux ANR. Les champs d'expertise du LAPPS lui ont permis d'obtenir des financements liés à des recherches dans le domaine d'application de la santé (INCA, IRESP), la santé environnementale (ADEME), la mobilité et les transports (Direction de la Sécurité Routière). Par ailleurs, le LAPPS a mobilisé l'intérêt d'organismes privés sur des thématiques liées au développement durable, au conseil, ou encore à l'industrie (cinq thèses sur convention Cifre par exemple). Avec l'appui de l'UPN, le LAPPS a également contribué au programme national PAUSE (Collège de France) de soutien aux universitaires en danger (une universitaire ukrainienne réfugiée a notamment pu être accueillie) et fait ainsi montre de son implication dans une recherche socialement utile.

Des ateliers de recherche transversaux ont été réalisés afin d'améliorer la coopération scientifique entre les deux sites du LAPPS et les trois équipes. Ce rapprochement a permis d'obtenir l'ANR MEDATIF impliquant deux équipes. Ce projet pluridisciplinaire poursuit trois objectifs : comprendre le travail humain dans les industries 4.0., décrire comment ces nouvelles formes de travail peuvent conduire à une réduction des risques, et permettre le transfert d'une méthode pluridisciplinaire aux entreprises et préventeurs. Ce projet a également été l'occasion de collaborations avec d'autres universités (Paris Cité, Bordeaux, Ecole des Mines de Saint-Etienne). Il a permis d'employer un post-doctorant et de bénéficier de plusieurs stages de M2 ; il est d'ores et déjà valorisé dans une publication de premier ordre. Il paraît également important de souligner la Chaire industrielle « La Défense en perspectives », installée pendant trois ans dans le cadre de la Fondation partenariale de l'UPN, qui a sollicité pour la première fois dans l'histoire du LAPPS, une collaboration entre les trois équipes. Enfin, les « Doctoriales du LAPPS » mettent en visibilité la formation des jeunes chercheurs des deux sites. Elles se déroulent tous les deux ans en alternance sur les sites de UPN et de UP8. Sinon, un séminaire par mois permet d'inviter des conférenciers (sauf pendant la période de la pandémie) et des séminaires des doctorants sont organisés au sein des équipes.

Sur le plan de son organisation, le LAPPS est géré par le Conseil du LAPPS (14 membres, dont 6 élus parmi les chercheurs, 3 élus doctorants, 1 membre PAR) qui se réunit six fois par an. De plus, l'Assemblée générale du laboratoire est réunie deux fois par an. Le Bureau (direction de l'unité et direction des équipes) prépare en particulier les ordres du jour des assemblées plénières ou restreintes aux enseignants-chercheurs. On retrouve donc ici les instances permettant un échange à la fois vertical (du bureau du LAPPS vers l'ensemble de ses membres) et horizontal (Assemblée générale).

Points faibles et risques liés au contexte

Le LAPPS n'est pas (ou très peu) impliqué dans le domaine au sein duquel s'inscrivent prioritairement les deux tutelles, à savoir le domaine des Arts, du patrimoine et de l'anthropologie. De fait, le LAPPS n'a pas été en mesure de suivre les feuilles de route en dehors des objectifs très génériques tels que servir l'« Innovation sociale » (UPN).

Par ailleurs, la présentation des recherches de chacune des équipes ne met pas suffisamment en valeur la transversalité des trois thématiques dites communes. Par exemple, la question du travail au cœur de l'équipe TE2O ne semble pas être abordée dans l'équipe PS2C. On pourrait arguer du fait que la répartition des trois équipes sur deux sites ne favorise pas leurs collaborations, mais ces deux équipes partagent le même site (UPN) et ne donnent pas suffisamment l'impression de collaborer.

2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.

Points forts et possibilités liées au contexte

La dotation du LAPPS est votée séparément par chacune des deux tutelles (au sein de leur Commission Recherche du Conseil Académique respective). La dotation de base a été augmentée au cours du contrat à l'UPN (de 18 k€ à 23 k€ entre 2018 et 2023). Celle de l'UP8 est restée stable (15 k€). À l'UP8, un appel à projet local a permis de compléter le budget (trois contrats ont été obtenus dans ce cadre). En moyenne, sur la durée du contrat, la dotation annuelle par chercheur titulaire est de 994 € /an à l'UPN et 1 500 € /an à l'UP8. À l'UPN, le budget consolidé de l'unité de recherche montre que la part principale des ressources est issue des ressources propres. Sur la période contractuelle, 26 contrats ont été portés par le LAPPS (ANR, Financements, Contrats européens, Contrats de droit privé). Le LAPPS est une des unités des deux tutelles les plus actives sur le plan de la recherche partenariale.

Sur le plan des ressources humaines, les recrutements en personnels ont été soutenus par les deux tutelles avec plus d'un tiers du personnel renouvelé pendant le contrat. La masse salariale est égale à 3,44 M€ (2023) répartie entre UPN (70 %) et UP8 (30 %). Le LAPPS présente une parité pour le corps des professeurs (cinq femmes / cinq hommes) et une représentation plus déséquilibrée pour le corps des maîtres de conférences, en faveur des maîtresses de Conférences (quinze femmes / six hommes), soit au total 31 enseignants-chercheurs, auxquels il faut ajouter un nombre remarquable de doctorants (83 sur l'ensemble du contrat). Depuis le 1er janvier 2018, l'unité a connu un renouvellement significatif avec cinq départs et onze arrivées d'enseignants-chercheurs (dont neuf primo-recrutements), soit plus d'un tiers de son effectif. Quatre nouveaux maîtres de conférences sont arrivés depuis 2022. Une ingénieure d'études en analyse des données a été affectée au LAPPS. Aucun départ en mutation n'a été réalisé durant le contrat, alors qu'il s'agit d'une pratique courante sur le territoire francilien, notamment chez les primo-arrivants.

Concernant les locaux, au sein du LAPPS, chaque enseignant-chercheur bénéficie d'un poste de travail au sein d'un bureau partagé avec un collègue. À l'UPN, une salle de réunion complète les bureaux de l'équipe TE2O. Les doctorants de l'équipe PS2C bénéficient d'une salle dédiée (sept places). À l'UP8, l'équipe ENOSIS bénéficie de box d'expérimentation pour réaliser des recherches pilotées par ordinateur. De nouveaux bâtiments de recherche partagés sont accessibles à l'UP8 (Maison de la recherche), notamment pour l'organisation de séminaires et de conférences, ou encore le bâtiment Max Weber à Nanterre.

Concernant l'accompagnement des docteurs, quatorze contrats doctoraux ont été obtenus via les deux tutelles, ce qui correspond à l'obtention de deux à trois contrats doctoraux distribués chaque année par les deux Écoles Doctorales auxquelles le LAPPS est rattaché, auxquels il faut ajouter quatre financements de thèse sur contrat de recherche, quatre contrats doctoraux étrangers et cinq contrats sur convention Cifre. En sus, un contrat doctoral financé par la COMUE UPL a été obtenu durant le contrat.

À P8 comme à l'UPN, les services de documentation (BU) offrent un service important par la possibilité d'accès en ligne aux principales revues des disciplines impliquées (abonnements EBSCO, PsycInfo, Wiley, etc.). Le LAPPS a, de plus, mis en place une collection HAL propre à l'unité de recherche, coordonnée par un responsable par équipe : <https://hal.parisnanterre.fr/LAPPS>

Points faibles et risques liés au contexte

La dotation est inégale entre les deux sites, au vu du nombre d'enseignants-chercheurs sur chaque site. Elle équivaut à 1,09 k€ par enseignant-chercheur à l'UPN (23 k€ : 21) contre 1,5 k€ par enseignant-chercheur à l'UP8 (15 k€ : 10).

La gestion des budgets de recherche, qui est accompagnée par les services financiers de la recherche, est pénalisée par un environnement informatique qui ne permet pas aux porteurs de projets ou responsables de lignes de budget de visualiser leur état budgétaire (sauf à solliciter leur gestionnaire).

On note une différence liée à l'activité contractuelle avec des partenaires externes beaucoup plus soutenue à l'UPN qu'à l'UP8. De même, on note une différence liée à l'accès à des plateformes de recherches dont l'UPN bénéficie (plateforme EPN-R) grâce aux ressources obtenues par les AAP (INCA, MobiKids ldf, ANR, etc.).

À l'UP8, il n'y a pas de plateforme partagée entre unités de recherche et un seul contrat international a été obtenu. L'image institutionnelle du LAPPS est aussi pénalisée par la qualité de ses locaux anciens et non restaurés sur les deux sites.

Concernant les ressources documentaires, l'accès à Web of Science est manquant.

On note également un déficit de soutien administratif pour la gestion des opérations courantes qui repose sur le recrutement de personnels vacataires ou CDD sur les deux sites.

3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les personnels du LAPPS bénéficient de tous les dispositifs des tutelles relatifs à la Qualité de vie au Travail et aux Risques Psychosociaux. Concernant les violences sexuelles et sexistes, les tutelles ont mis en place des cellules de prévention et d'alerte. Dans le même sens, les risques de discrimination font l'objet d'attention. Ces divers points sont explicités dans la Charte commune du doctorat (UPN & UP8).

La Direction du LAPPS se dit également disponible pour réguler les relations entre doctorants et encadrants, en lien avec les CSI, en cas de difficulté.

La pandémie de Covid-19 a été l'occasion de repenser l'organisation du partage numérique des informations et des communications au sein du LAPPS (drive partagé, séminaires en mode hybride, etc.).

Concernant la Protection du Patrimoine scientifique, les données scientifiques sensibles sont conformes au RGPD et soumises au DPO. L'archivage et la mise à disposition du matériel expérimental, des scripts de traitement et des données sur des sites de dépôts de type OSF sont souvent associés à des preprints et des publications dans des revues de libre accès. Ces choix sont, néanmoins, laissés au libre arbitre et à la gestion autonome des équipes.

Plusieurs membres du LAPPS participent au réseau national Labos 1point5 dont l'objectif de recherche est de « mieux comprendre et réduire l'empreinte carbone de la recherche ». À l'UPN, un membre du LAPPS représente le personnel enseignant-chercheur (catégories A et B) au sein du service dédié à la responsabilité sociétale des universités et au développement durable (RSU-DD ; créé en 2017). Pour le LAPPS, le développement durable est en soi un thème de recherche (Thème 3 : Déterminants de santé, consommation, développement durable). Plusieurs thèses et programmes de recherche concernent le développement durable et une maîtresse de conférences nouvellement recrutée a déposé un projet ANR JCJC pluridisciplinaire dans ce champ.

Les étudiants sont, par ailleurs, sensibilisés à l'éthique de la recherche dès les toutes premières années du cursus. Tous les doctorants ont l'obligation de suivre une formation à l'éthique délivrée par leur école doctorale de rattachement et sans laquelle ils ne sont pas autorisés à soutenir leur thèse.

Points faibles et risques liés au contexte

Le LAPPS n'a pas échappé à des tensions qui semblent, néanmoins, résolues. Des changements de direction de thèse ont notamment dû avoir lieu et au moins un abandon de thèse relève de ce contexte.

Concernant la conservation des données, les solutions d'archivage pérennes des données ne sont pas disponibles à l'échelle des tutelles. Ce sont les équipes qui doivent gérer cet aspect.

L'intégration du développement durable et de la transition écologique dans le règlement interne n'a pas été formalisée. De même, une évaluation systématique de l'empreinte environnementale des activités de recherche n'a pas été entreprise pendant le contrat.

À l'UPN comme à Paris 8, les délais de traitement des dossiers par le Comité d'Éthique de la Recherche (CER) sont très importants : de trois mois à un an. De tels délais posent un problème considérable. En effet, soit les chercheurs se passent de l'avis éthique du CER afin de ne pas mettre en danger un recueil de données, mais dans ce cas ils négligent un regard souvent utile pour le respect des participants, et restreignent le champ des possibles en matière de revues scientifiques dont beaucoup exigent un avis éthique ; soit ils patientent pendant des mois, au détriment de l'avancée de leurs recherches et du dossier scientifique du laboratoire. En outre, aucun membre du LAPPS n'a intégré le CER de Paris 8, ce qui est surprenant pour un laboratoire de psychologie sociale, discipline traditionnellement préoccupée par les questions éthiques.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Le LAPPS est attractif au niveau national, et poursuit le développement de son attractivité au niveau européen ou international. On ne relève que trois contrats internationaux portés par le LAPPS dont deux avec des montants très modestes. Néanmoins, le LAPPS se distingue pour être associé à plusieurs contrats européens, notamment dans les projets H2020 PolRom et Alliance 2023 – Hubert Curien. Par ailleurs, grâce aux ambitions de l'unité, son rayonnement scientifique s'est largement renforcé au cours du contrat. Celui-ci se reflète, en particulier, dans l'obtention de contrats et de financements, avec un total de 26 contrats de recherche (22 en tant que porteur), pour un montant cumulé de 1 332 k€. Parmi ceux-ci, on relève le portage de deux projets ANR, AFFIRMATIF et MEDATIF. Certains des financements ont permis la mise en place de collaborations internationales, par exemple avec les universités de Californie Santa Barbara et de Washington Tacoma, pour l'ANR AFFIRMATIF. On observe également l'attractivité du LAPPS dans l'invitation de chercheurs internationaux pour des séminaires ou des séjours de recherche et dans les collaborations internationales aboutissant à deux co-tutelles de thèses internationales et des nombreuses co-publications, dont certaines dans des supports de forte visibilité. Cette attractivité se traduit également dans les expertises de projets et de travaux réalisées, ou encore dans les participations à des congrès. Malgré un équipement de qualité, l'unité manque de personnel technique pour bien en tirer profit. De manière globale, le LAPPS est attractif pour les doctorants et les jeunes maîtres de conférences, mais gagnerait à soutenir davantage les enseignants-chercheurs plus avancés dans la carrière.

- 1/ *L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*
- 2/ *L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*
- 3/ *L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*
- 4/ *L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.

Le LAPPS contribue à la construction de la recherche scientifique au niveau national, voire européen et international, en premier lieu à travers des collaborations de recherche. Des projets déposés ou financés s'appuient sur des collaborations avec des universités étrangères : UC Santa Barbara, USA, North West University Afrique du Sud, université Têluq au Canada. Divers financements ont été obtenus, favorisant l'ouverture à des partenariats internationaux. Parmi ceux-ci, on relève un partenariat PHC Alliance ainsi qu'un contrat IRESP-INCA qui mobilisent des collaborations européennes avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas. Deux co-tutelles de thèse ont été mises en place avec les universités de Milan et de Bologne en Italie. Les membres du LAPPS collaborent plus largement dans 20 projets avec des collaborations internationales, dont plusieurs ayant donné lieu à des publications de grande visibilité, par exemple dans *Nature Human Behaviour*, *Journal of Personality and Social Psychology* et *Psychological Science*. On relève ainsi une collaboration internationale dans le projet PolRom (financé par le programme Droits, égalité et citoyenneté de l'Union européenne) dont l'objectif est d'identifier des méthodes fondées sur des preuves pour lutter efficacement contre la discrimination des Roms en Europe. Une autre collaboration internationale est à relever : le projet « Proud of who I am » financé par l'Institut Hubert Curien (programme Alliance 2023). Ce projet en collaboration avec une collègue du Royaume-Uni traite de la problématique de la construction identitaire de certains groupes défavorisés, telles que les minorités sexuelles.

L'unité rayonne également grâce à ses nombreuses participations aux congrès internationaux, tels que les congrès organisés par la Society for Personality and Social Psychology, la European Association of Social Psychology, la European Association of Work and Organizational Psychology, le European Social Cognition Network, la European Health Psychology Society, l'Association for Psychological Science, ou l'Association pour la Diffusion de la Recherche Internationale en Psychologie Sociale (ADRIPS), avec un total de 313 communications et 37 posters sur la période, congrès nationaux et internationaux inclus. On note aussi une forte contribution à l'organisation du congrès international de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, en 2021. Les chercheurs de l'unité sont insérés dans les grandes associations de recherche en psychologie sociale et en psychologie du travail, telles que la European Association of Social Psychology et la European Association of Work and Organizational Psychology, ou encore l'ADRIPS, très active au sein de la francophonie européenne élargie.

Une politique d'invitation de chercheurs, notamment internationaux, pour des séminaires, voire des séjours, est mise en place par le LAPPS. Ainsi, des chercheurs des États-Unis, Canada, Hong Kong, Allemagne, Italie, Suède et Suisse ont présenté leurs travaux pendant la période. Des doctorants du LAPPS ont réalisé de leur côté des séjours de recherche en Belgique, aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Grèce et en Italie, d'une durée de trois mois maximum par séjour. Enfin, le rayonnement du LAPPS s'observe dans les activités d'expertises réalisées par ses membres. On note, en particulier, des expertises et responsabilités éditoriales pour des revues scientifiques telles que l'International Review of Social Psychology, Psychologie du Travail et des Organisations, l'Orientations Scolaire et Professionnelle, Psychologie Française. Des expertises sont réalisées pour des organisations telles que le Hcéres et l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail et pour des organismes de financement de la recherche tels que l'ANR. Enfin, les membres de LAPPS participent aux instances nationales : on relève quatre membres élus ou nommés au Conseil National des Universités au cours de la période.

2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.

Concernant l'accueil de jeunes chercheurs, la capacité d'encadrement doctoral s'est vue renforcée au cours du contrat avec quatre HDR soutenues. Les doctorants ont des opportunités de présenter leurs travaux, notamment lors des séminaires d'équipes et au cours des Doctoriales du LAPPS mises en place bi-annuellement (2020 et 2022). Ils sont soutenus pour des stages de recherche internationaux et pour la participation à des congrès. Après la soutenance, les jeunes docteurs gardent une affiliation à l'unité pendant deux ans. Les maîtres de conférences primo-entrants recrutés bénéficient de bonnes conditions avec un soutien des tutelles correspondant à un service d'enseignement réduit et une dotation pour mettre en place leurs premiers travaux, ainsi qu'un accompagnement pour les dépôts de projets. Tous les membres bénéficient d'une formation continue à la recherche (ateliers, séminaires) organisée en interne au cours du contrat permettant une montée en compétences. Par exemple, des ateliers portant sur le processus de publication scientifique, sur les analyses de puissance statistique, ou encore sur la carrière d'enseignant-chercheur, ont été organisés.

3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.

Sur la période 2018-2023, le LAPPS a été impliqué dans, au total, sept contrats européens et internationaux. Deux contrats internationaux ont été portés par le LAPPS, plus précisément une entente de collaboration avec Télug, au Canada, et un contrat PHC Alliance avec le Royaume-Uni. Trois autres contrats internationaux ont été obtenus en tant que collaborateurs, dont deux auprès du Fonds National Suisse, et un auprès de l'Agence Universitaire de la Francophonie. L'unité a, en outre, participé à deux projets européens, le projet PolRom financé par le programme Rights, Equality and Citizenship (REC) de l'Union Européenne et le projet RESPONSIVE financé par le programme Horizon 2022. PolRom réunit des chercheurs issus de cinq pays européens et vise à identifier des méthodes pour lutter contre les discriminations à l'égard des Roms en Europe.

Au niveau national, le LAPPS a été impliqué dans l'obtention de six financements importants. Avec le LAPPS en tant que porteur, on compte deux contrats ANR, AFFIRMATIF et MEDATIF. AFFIRMATIF résulte d'une collaboration entre des chercheurs des équipes PS2C et ENOSIS, ainsi que du LAPSCO (université Clermont-Auvergne) et de l'URMIS (université de Nice). Le projet a pour objectif d'examiner les facteurs socioculturels et les mécanismes psychologiques des préjugés chez les adolescents. Ceci inclut l'évaluation d'une intervention de réduction des préjugés. Les membres du LAPPS ont également obtenu, en tant que porteurs, deux contrats INCA, « Virtual reality to evaluate and improve anti-smoking prevention messages » et « Motiver et concrétiser la diminution de la consommation d'alcool chez différentes populations : Une intervention combinant growth mindset et intentions d'implémentation » - MMII. Ce projet MMII vise à créer et tester une intervention pour diminuer la consommation d'alcool, intervention s'appuyant sur l'utilisation de stratégies de mentalité malléable et d'implémentation d'intention. Le projet s'est déroulé entre 2021 et 2023 et a déjà donné lieu à deux publications, une dans PlosOne et une dans Current Addiction Reports. Au niveau national, on note enfin deux projets ANR auxquels les membres du LAPPS ont contribué en tant que collaborateurs.

De plus, les membres de l'unité ont contribué à huit autres financements nationaux (par exemple, DSR, MESRI, ADEME), ont obtenu un financement PIA, cinq contrats sur convention Cifre, ainsi qu'un ensemble important de contrats divers. On note également la chaire « La Défense en Perspective », à l'initiative du LAPPS, proposant une perspective pluridisciplinaire sur le modèle du « grand quartier d'affaires » avec un focus sur les nouveaux modes de travail. Cette chaire industrielle, en gestion par la Fondation partenariale UPN, a apporté notamment les financements d'une thèse et d'un postdoctorat au LAPPS. L'ensemble des contrats de recherche a offert au LAPPS des ressources propres s'élevant à 1 332 k€ (à mettre en relation avec une dotation des tutelles inférieure à 40 k€). Cette dynamique à lever des fonds est une preuve d'attractivité de l'unité. Il est important de relever que les différents financements ont contribué de manière équilibrée aux trois thématiques du LAPPS. Une partie des financements obtenus sont utilisés pour l'achat de matériel pérenne, de licences de logiciel mutualisées, et au recrutement de personnel d'appui à la recherche et de jeunes chercheurs. L'activité de recherche rendue possible grâce à l'obtention de ces financements renforce largement la visibilité nationale et internationale du LAPPS, en particulier via les collaborations que ces financements permettent de matérialiser.

4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.

Côté UPN, les membres du LAPPS ont accès à des équipements variés permettant la mise en œuvre d'une recherche de pointe, notamment des mesures physiologiques, de la réalité virtuelle multisensorielle, de la réalité augmentée. Le laboratoire a investi dans l'achat de licences permettant de programmer des expériences et enquêtes en ligne. Sur le site d'UPN, les membres ont aussi accès à une plateforme expérimentale mutualisée avec d'autres laboratoires et le financement par la Région d'un laboratoire mobile a été obtenu.

Côté UP8, l'accès à un nouveau bâtiment dédié à la recherche a permis d'améliorer les conditions de réalisation de séminaires et autres réunions de recherche. Les membres d'ENOSIS disposent aussi d'un box d'expérimentation.

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

La proportion de professeurs/enseignants-chercheurs et celle d'HDR/enseignants-chercheurs sont bonnes dans l'équipe PS2C (46 % et 53 %, respectivement). En revanche, ce ratio est faible dans les équipes ENOSIS-UP8 (20 % de professeurs et 30 % d'HDR parmi les enseignants-chercheurs) et TE2O-U10 (25 % et 38 %). Cette situation a des répercussions sur l'encadrement doctoral potentiel et effectif, PS2C étant plus attractive que les deux autres équipes sur ce critère (1,6 doctorants/enseignants-chercheurs versus 1,1 à TE2O et 1,1 à ENOSIS), TE2O attirant également davantage d'étudiants extérieurs (46 % contre 17 % à ENOSIS). Ces écarts représentent un risque pour l'unité. En effet, ce ratio est important pour l'attractivité du LAPPS, surtout vis-à-vis des doctorants, mais aussi du personnel permanent lors des recrutements à venir.

On note, parmi les départs de l'unité au cours de la période, deux départs d'enseignants-chercheurs (un maître de conférences et un professeur) rattachés à ENOSIS qui ne sont liés ni à des mutations, ni à des promotions extérieures, ni à des départs à la retraite. Ces départs peuvent donc être interprétés comme un manque d'attractivité du LAPPS sur le site UP8. En combinaison avec l'information donnée dans le DAE concernant un des deux PR de l'équipe ayant été absent sur une longue période du contrat, il apparaît que cette équipe a traversé des années difficiles et que son évolution doit faire l'objet d'un point d'attention.

Les jeunes chercheurs ainsi que les enseignants-chercheurs semblent avoir des conditions matérielles de travail acceptables. Toutefois, les doctorants n'ont pas tous accès à un espace à leur usage, même s'il y a une salle de doctorants dans l'équipe PS2C et des salles partagées ou en cours d'installation dans les équipes TE2O et ENOSIS. Parfois, il est proposé un accès au bureau de l'encadrant de thèse. Certains doctorants sont équipés d'ordinateurs par le LAPPS, mais pas tous. Des efforts d'homogénéisation semblent être en cours de mise en place. Les enseignants-chercheurs ont, sur les deux sites UPN et UP8, chacun un poste de travail attribué dans un bureau partagé. Tous les membres du laboratoire ont accès à la plateforme d'expérimentation d'UPN, mais ne peuvent bénéficier des locaux de la MSH à Nanterre. Ainsi, les membres du LAPPS n'ont pas d'espace approprié pour se présenter aux partenaires extérieurs et recevoir ces derniers. Les locaux en général et l'équipement des doctorants constituent un risque pour le LAPPS et réduisent son attractivité.

Enfin, une faiblesse majeure de l'unité se situe dans le manque de personnel administratif et technique. La mise à disposition de matériels techniques avancés nécessite un accompagnement technique pour que les chercheurs, en particulier les jeunes chercheurs, puissent en tirer profit en réalisant des travaux de pointe. De la même manière, l'obtention de financements de recherche, pour laquelle le LAPPS s'est fortement investi au cours du contrat, et cela avec succès, nécessite un accompagnement non seulement lors des montages et des dépôts des projets, mais aussi dans le suivi administratif. Sans cela, c'est le temps recherche des chercheurs qui sera investi dans ces tâches, à défaut des activités de recherche proprement dites.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

- 1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.*
- 2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.*
- 3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

Deux critères de qualité sont utilisés pour qualifier la production scientifique du LAPPS : le protocole DORA ainsi que la hiérarchisation des revues ACL mobilisée explicitement par les instances d'évaluation de la recherche (CNU 16, par exemple). Ainsi, 238 ACL sont parus sur la période considérée, dont près de 98 % publiés dans des revues indexées, près de la moitié des ACL relevant de revues à forte visibilité internationale telles que : Social Psychological and Personality Science, Cognition and Emotion, ou encore Computers in Human Behavior.

Un progrès notable est à souligner par rapport au précédent contrat où chaque enseignant-chercheur publiait en moyenne 1,22 ACL/an alors qu'en 2023, la moyenne est de 1,61 ACL/an. À noter que 14 % des ACL impliquent au moins deux titulaires de l'unité. L'équipe comptabilise 18 ouvrages (dont l'un, intitulé La chaire : La défense en perspectives, résulte d'une collaboration entre les trois équipes), 76 chapitres dont 10 en anglais, 313 communications dont près de 30 % avec un doctorant en premier auteur. Plusieurs membres du LAPPS ont participé à des protocoles partagés à l'échelle internationale via des Registered Replication Reports (RRR). On peut citer comme exemple de ce type de publication la recherche ProfPRime, qui a porté sur les effets de Priming) et qui concerne les effets de l'amorçage des stéréotypes sur les performances intellectuelles. Cette publication implique 40 laboratoires dans le monde entier. On peut également évoquer le RRR Hostile priming avec 20 laboratoires impliqués, portant sur l'effet de l'amorçage du trait d'agressivité sur le jugement social. Les membres du LAPPS ont également contribué à des articles dans des revues professionnelles ou destinées à un public large, comme Soins Pédiatrie/Puériculture, ou encore Enfances & Psy. Certains d'entre eux s'impliquent dans des revues de vulgarisation scientifique de qualité telles que InMind, ou encore The conversation.

2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.

Une stratégie interne pour favoriser la diffusion des connaissances est mise en œuvre par les séminaires d'équipe et la mise en place d'un site HAL dédié au LAPPS.

Les onze maîtres de conférences recrutés durant le contrat (sept à l'UPN et quatre à l'UP8) ont fortement contribué à la production scientifique de l'unité, ce qui est à mettre en relation avec leur capacité à obtenir des financements, par exemple le portage d'un projet INCA « Motiver et concrétiser la diminution de la consommation d'alcool », ou encore le portage du PHC Alliance « Proud of who I am: Understanding the defensive and secure identities of LGBTQ+ people ». Il faut également noter l'obtention d'une ANR jeunes chercheurs « Method for developing safe work activities in the industries of the future through the analysis of work activity and occupational exposure (MEDATIF) ». Ces collègues ont valorisé leurs travaux dans des revues de premier ordre (Applied Cognitive Psychology, European Journal of Social Psychology, etc.). Les doctorants sont également premiers auteurs dans des revues très valorisantes pour leurs carrières (Social Cognition, Learning and Motivation, etc.).

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Les deux équipes de l'UPN (PS2C et TE20) dépendent du Comité d'Éthique de la Recherche de l'UPN (CER-EPN) au sein duquel siège un titulaire du LAPPS. ENOSIS dépend du comité d'éthique de l'université Paris 8 sans qu'un membre de l'unité ait intégré ce CER.

À l'UPN comme à l'UP8, les étudiants sont familiarisés avec les questions d'éthique de la recherche et de science ouverte dès les premières années de leur cursus. À l'UPN, comme à l'UP8, tous les doctorants ont l'obligation de suivre une formation à l'éthique délivrée par leur école doctorale de rattachement et sans laquelle ils ne sont pas autorisés à soutenir leur thèse. Les doctorants sont enfin invités à prêter le serment doctoral d'intégrité scientifique à l'issue de leur soutenance.

Les tutelles ont mis en place une politique volontariste de Science Ouverte encourageant les unités de recherche à suivre des recommandations telles que le dépôt des données dans des bases, principalement l'OSF (Open Science Framework), le choix de voies de publication permettant l'accès libre aux articles, et le soutien aux recherches participatives. Le LAPPS a développé sa propre collection HAL visant le partage de ses travaux et publications au plus grand nombre. Une majeure partie de chercheurs du LAPPS ont un compte OSF et ont recours au pré-enregistrement, mettent à disposition leur matériel de recherche et rendent accessibles leurs données anonymisées. Les chercheurs sont incités à éviter les publications dans les revues prédatrices.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.

Est soulignée, dans le rapport, une variabilité importante du niveau de publication entre les enseignants-chercheurs selon, entre autres, les phases de carrière et le niveau d'engagement dans des responsabilités pédagogiques. Cette variabilité se retrouve entre les équipes, les chercheurs de l'équipe PS2C publiant deux fois plus - toute proportion gardée - que ceux des deux autres équipes. On retrouve une telle différence dans les citations des membres, la moitié des membres de PS2C font l'objet chacun de plus de 1000 citations de leurs travaux, contre aucun pour ENOSIS et un seul pour TE2O.

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Le mode d'organisation du CER provoque des délais longs (de trois mois à un an) que doivent anticiper les programmes de recherche. C'est un problème majeur pour une recherche éthique et pour les possibilités de publication dans des revues internationales.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

De par leurs activités, l'ensemble des trois équipes du LAPPS démontre une réelle volonté d'ancrer les travaux de recherche dans les problématiques sociétales majeures. Les trois thèmes fédérateurs du laboratoire et la dimension appliquée des travaux menés au sein des équipes du laboratoire indiquent clairement cette volonté. L'attestent les nombreux projets de recherche réalisés par les trois équipes en partenariat avec des acteurs de terrain (institutions de santé, institutions de formation, partenariats industriels, associations, etc.). Notons également la chaire industrielle (avec une collaboration entre les trois équipes du laboratoire) qui a permis un travail avec de nombreuses entreprises du secteur de la défense à Paris et a abouti à des manifestations importantes autour de la thématique du sens du travail, et à la publication d'un ouvrage à destination du grand public. Outre ces travaux de recherche, l'implication au sein de la société se fait également par le biais de l'enseignement et des quatre Masters adossés au laboratoire. L'inscription du laboratoire au sein de la société s'exprime par les nombreuses activités de médiation scientifique, élément phare dans la diffusion des connaissances scientifiques vers la société. Cet intérêt pour la diffusion des savoirs à un large public est marqué également à la fois par la publication de plusieurs ouvrages à destination du terrain, mais également par l'implication des membres des différentes équipes dans des revues visant la vulgarisation des travaux scientifiques. Enfin, les membres du laboratoire ont toute une série d'activités de conseils, d'expertises et de consulting auprès d'organismes publics et privés, attestant une fois encore leur intérêt à avoir un rôle actif au sein de notre société. L'ensemble de ces activités de diffusion est également agrémenté de nombreuses interviews, interventions radio, mais également d'un documentaire. De ces activités, ressort l'impression d'une grande capacité du laboratoire à valoriser ses compétences au service de problématiques sociétales importantes, avec des acteurs de la société civile et dans la valorisation auprès du grand public.

- 1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique.*
- 2/ L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non-académique.

De par leurs activités, l'ensemble des trois équipes du LAPPS démontre une réelle volonté d'ancrer les travaux de recherche dans les problématiques sociétales majeures. Les trois thèmes fédérateurs du laboratoire et la dimension appliquée des travaux menés au sein des équipes du laboratoire attestent clairement de cette réalité. Plus précisément, les membres du LAPPS travaillent autour de trois défis majeurs, à savoir les relations inter-groupes (avec les conflits, les idéologies et les normes), le travail et les changements organisationnels (apprentissage scolaire et professionnel, e-travail, employabilité et transition de vie) et les déterminants de santé en lien avec le développement durable et la consommation. Pour relever ces grands défis, les membres issus des trois équipes ont développé des partenariats avec des acteurs non académiques issus du monde culturel, économique et social. Plus précisément, les membres du LAPPS ont répondu à une série d'appels à projets impliquant à la fois des partenaires industriels (voir l'ANR MEDATIF concernant les risques des industries métalliques sur la santé humaine dans l'industrie du futur) et issus du secteur public. À ce titre, on peut citer des partenariats avec des établissements de santé (Centre hospitalier Sainte-Anne à Paris, Établissement public de santé Barthélémy Durand à Etampe, Centre hospitalier de Dreux, etc.), dans le cadre, par exemple, d'un financement INCA qui vise à réduire la consommation de tabac. On peut également citer des partenariats avec des établissements éducatifs du secondaire dans le cadre de l'ANR AFFIRMATIF, par exemple. On relève également cinq contrats de thèses (ANRT Cifre) signés avec des partenaires des secteurs parapublics et du secteur privé (industriel, de service et de conseil). Enfin, le LAPPS est impliqué dans la chaire industrielle portant sur « La Défense en perspective » qui vise à entamer une réflexion autour du site de « La Défense » et de ses utilisateurs. Cette chaire a permis au LAPPS de répondre à des questions liées au monde du travail actuel comme, par exemple, les incidences du télétravail en temps de crise Covid-19 ou le flex-office.

Les collègues du LAPPS sont sollicités pour leur expertise scientifique. On relève ainsi une mission récente à l'Assemblée Nationale et à la Fondation Académie de Médecine sur la communication des risques en santé environnementale. On peut également noter l'intervention pour une formation interministérielle dédiée à la prévention et à la lutte contre les incivilités et les agressions envers les agents en contact avec le public, pour la Direction Interministérielle de la Transformation Publique.

Parallèlement au domaine purement de recherche, il est à souligner que sont adossés aux trois équipes du LAPPS quatre parcours de Master qui proposent à la fois des formations en alternance et des stages. Ceux-ci sont l'occasion de tisser des liens privilégiés, mais également contractuels, avec toute une série de partenaires issus du milieu professionnel non-académique. Ils permettent ainsi d'enrichir les liens entre les membres du LAPPS et le milieu professionnel, aboutissant parfois à des collaborations de recherche partenariale.

L'ensemble de ces partenariats attestent ainsi de la forte implication de l'unité LAPPS dans le développement d'interactions nombreuses, riches et de qualité avec leur environnement non-académique, et cela autour de défis sociétaux majeurs.

2/ L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.

L'inscription de l'unité LAPPS dans la société se concrétise par une série de livrables de natures différentes. On peut ainsi souligner la publication de plusieurs ouvrages. Parmi ceux-ci, l'ouvrage *Les grands quartiers d'affaire à l'heure des choix* (2023) rassemblant des chapitres des membres des trois équipes et synthétisant le travail réalisé dans le cadre de la chaire « La Défense en perspective », illustre parfaitement cette inscription sociétale. Nous pouvons également citer trois autres ouvrages à destination d'un large public édités par des membres de l'équipe TE2O portant sur les transitions psychosociales et le sens des parcours tout au long de la vie de travail et en formation. Par ailleurs, d'autres ouvrages destinés au grand public sur le contrôle coercitif, les stéréotypes de beauté, les croyances aux théories du complot ont également été produits.

Parallèlement aux ouvrages, l'implication de plusieurs membres du LAPPS dans *In-Mind*, revue de vulgarisation scientifique de la psychologie sociale (sous l'égide de l'Association pour la Diffusion de la Recherche Internationale en Psychologie Sociale - ADRIPS) constitue une autre forme de produits à destination du monde non-académique.

Enfin, notons que le LAPPS dispose d'un site web hébergé à l'UPN, mais également de deux comptes X et d'une page Facebook qui visent à augmenter la visibilité du laboratoire. Une page LinkedIn est également en projet. L'ensemble de ces outils vise à accroître la visibilité et la communication des événements et des nouveautés issus des membres des trois équipes du LAPPS aux mondes académique et non académique.

3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.

L'implication de l'unité LAPPS dans le partage des connaissances avec le grand public est importante et s'inscrit également dans une politique labellisée des deux établissements porteurs du LAPPS, à savoir Sciences Avec et Pour la Société. Ce label (SAPS) est porté par l'université Paris Nanterre et vise à renforcer la médiation et la communication scientifiques avec les partenaires et les institutions et collectivités territoriales. Il prend la forme de participation à des Cafés Science ou de la mise en place de formation à la vulgarisation scientifique (organisée par The Conversation France).

Le partage des connaissances scientifiques se fait également par la participation à la Fête de la Science. Depuis 2021, le LAPPS, notamment par l'intermédiaire de l'équipe PS2C, s'est particulièrement investi dans ces manifestations dans le but de vulgariser les notions et théories de psychologie sociale.

Toujours dans cette volonté de partage des connaissances, l'organisation par l'équipe TE2O d'une exposition intitulée « ÊtreS au travail », en collaboration avec le Sénat dans le cadre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), se révèle également un moment marquant. Dans ce cadre, un ensemble de photographies a été présenté dans les jardins du Luxembourg à Paris, mais également à Genève. Cette exposition a également fait l'objet d'une publication.

Des membres du LAPPS ont participé à différents débats publics nationaux, notamment sur la question des violences conjugales (au sein d'un colloque organisé à l'Assemblée Nationale), sur la question de la santé environnementale (dans le cadre d'une demi-journée de présentation organisée à l'Assemblée Nationale) et sur la question des politiques nationales d'amélioration des services publics (occupant un rôle de conseiller dans l'élaboration d'une formation à la prévention et à la lutte contre les incivilités et les agressions au sein de la Direction interministérielle de la transformation publique et du Ministère de la Transformation et de la fonction publique). L'ensemble de ces participations démontre le fort investissement du LAPPS sur les questions de société, et cela en lien avec les instances publiques.

Enfin, toute une série de communications dans les médias est également à souligner. On peut illustrer cette activité riche par une participation au film documentaire « Climat, mon cerveau fait l'autruche », commandé par Arte, qui présente les différents biais cognitifs et processus psychosociaux freinant l'adoption de comportements pro-environnementaux. Ce film a été présenté lors de festivals et a été récompensé. On peut encore mettre en valeur un article publié dans *le Monde*, dans le cadre d'une série d'été intitulée « Vocations en séries ». Il portait sur les effets représentationnels et vocationnels de la diffusion de diverses fictions télévisées, notamment des séries, qui mettent en scène l'exercice de la médecine à l'hôpital.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Sur le plan de la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique

Le document d'autoévaluation n'offre pas un tableau complet et exhaustif des activités de collaboration, de services à la société et de diffusion des savoirs à destination des entreprises et du terrain. Les informations sont parfois présentées de manière assez succincte et ne permettent pas de prendre en compte la part respective de chacune des équipes dans l'inscription des recherches au sein de la société. Il manque une présentation claire et exhaustive de l'ensemble des partenaires avec lesquels les membres du laboratoire collaborent et une présentation de la nature de la collaboration (partenariat officiel, avec ou sans financement...). Le document actuel laisse ainsi transparaître, peut-être à tort, une certaine disparité entre les équipes concernant les interactions avec le monde non académique. La disparité entre les équipes apparaît également à travers les projets qui ont été obtenus. Ainsi, on peut s'étonner que l'ensemble des contrats ANRT Cifre ait été décroché par une seule des trois équipes. Cela est d'autant plus surprenant que ce type de contrat est particulièrement en adéquation avec les thématiques de recherche portées par les deux autres équipes. Enfin, on peut s'étonner que le LAPPS n'ait pas de contrat avec la Ville de Paris, qui offre également de nombreux financements de contrats ANRT Cifre, alors que la localisation du LAPPS est particulièrement favorable.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale a pour projet de poursuivre l'association des trois équipes actuelles. À l'issue de trois contrats, la place du LAPPS est bien établie dans le paysage national de la discipline et a vocation à devenir de plus en plus visible sur le plan international. L'organisation du laboratoire est bien en place, avec un conseil d'unité fonctionnel, des ateliers thématiques qui permettent des échanges entre doctorants et chercheurs des différentes équipes, des séminaires réguliers, des doctoriales auxquelles l'unité souhaite donner une dimension nationale. L'objectif affiché du laboratoire est de poursuivre ses activités dans sa dynamique actuelle en mettant l'accent sur le caractère transversal des trois thématiques qui structurent le projet scientifique de l'unité : Thématique 1 « Relations intergroupes, conflits, normes et idéologies » ; Thématique 2 « Transformation du travail, apprentissages et transitions de vie » ; Thématique 3 « Déterminants de santé, développement durable et consommation ». Un autre objectif affiché par le laboratoire est de gagner en surface internationale, notamment à travers l'investissement de réseaux de science distribuée (multilabs) qui constituent aujourd'hui une tendance lourde de la discipline sur le plan mondial. Un dernier objectif, certes plus modeste, mais original et important pour la cohésion du laboratoire, réside dans le Projet « tiroirs » pour soutenir les chercheurs qui se sont coupés de la publication. Il s'agit de sortir des tiroirs des recherches qui n'ont pas été publiées et qu'on va mettre sur la table pour un travail collectif de publication.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Une première recommandation trouve son origine dans les départs et les arrivées de nouveaux collègues. Ces mouvements représentent toujours des moments complexes. Dans ce cadre, on pourrait par exemple conseiller aux collègues du LAPPS de développer des carnets d'accueil, et/ou des techniques de mentorat (intra et inter-équipes), permettant de partager des informations précieuses sur l'écosystème socioéconomique et culturel dans lequel se trouve le laboratoire.

Malgré les efforts réalisés, les équipes gagneraient à collaborer davantage, d'autant plus que les thématiques communes au LAPPS semblent s'y prêter aisément. Le champ de la prévention, par exemple, traverse les trois équipes, et pourrait bénéficier des apports conceptuels et méthodologiques de chacune d'elles.

Une seconde recommandation est orientée vers une politique active visant à obtenir un renforcement en matière de capacité d'encadrement des travaux de recherche (création de postes PR ou redéploiement au sein de l'établissement/repyramidages), mais aussi visant à accompagner les enseignants-chercheurs de TE2O et ENOSIS vers la soutenance d'HDR et l'obtention de postes de professeur.

La question du financement des doctorants mérite également d'être posée. Visiblement, un certain nombre d'entre eux n'ont pas bénéficié d'un financement et l'on sait combien ce dernier est important afin que le travail de doctorat soit mené à bien et dans les meilleures conditions. Une troisième recommandation vise donc une meilleure prise en compte de cet aspect en optimisant la recherche de financement des doctorats.

La communication externe déjà bien présente au sein du LAAPS gagnera à être maintenue, voire intensifiée, notamment par la diffusion sur les réseaux scientifiques et les réseaux sociaux, et également par le site internet de l'unité, bien que l'absence de personnel de support fasse reposer cette mission sur les enseignants-chercheurs. De fait, le recrutement de personnels de support au laboratoire devrait être renforcé.

De même, les équipes disposent à la fois de matériels, mais surtout de compétences de haut niveau. Certains les mobilisent déjà en tant qu'experts ou en jouant le rôle de consultants auprès d'entreprises ou d'organisations publiques ou privées. Ce type d'initiative est bien entendu à préserver et à renforcer et pourrait, par ailleurs, être davantage structuré au sein du laboratoire pour que l'ensemble des trois équipes puisse pleinement bénéficier à la fois du réseau et des savoir-faire à ce niveau. Par exemple, des compétences en matière de management des équipes se retrouvent parmi des enseignants-chercheurs, notamment de l'équipe TE2O, et ces derniers pourraient les partager avec les autres membres du laboratoire, sachant que les responsabilités d'équipe tournent et que de nouvelles compétences sont à acquérir par les enseignants-chercheurs qui se retrouvent à manager des équipes de pairs.

Enfin, favoriser les activités de prestation de services pourrait également permettre d'élargir le réseau de partenaires et les collaborations.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Une dynamique ascendante en termes de visibilité internationale s'observe dans l'unité. C'est une dynamique à entretenir et renforcer encore afin d'accroître les contributions à l'espace européen et international de recherche. Au-delà de la participation aux projets à grande échelle type multilabs et autres collaborations, les membres du LAPPS pourraient essayer de se positionner en porteurs de ce type de projet. De la même manière, de nombreuses autres actions pourraient être bénéfiques, par exemple, viser des responsabilités éditoriales dans des revues bien visibles sur le plan international, prendre des responsabilités dans des associations scientifiques internationales, chercher à organiser davantage de mobilités sous forme de séjours de recherche des doctorants, mais aussi des membres permanents du laboratoire, organiser et/ou accueillir la communauté scientifique internationale dans le cadre de journées d'étude ou de congrès.

On peut également s'étonner que les membres du laboratoire LAPPS ne se positionnent pas davantage au niveau des financements européens. Nous ne pouvons que leur recommander de tenter les appels à projets à ce niveau et, de manière plus générale, d'étendre les soumissions à de multiples sources de financement (par exemple, des financements MSH ou GIS, dont le GIS Geste en lien avec la psychologie du travail).

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le rapport rend difficile l'accès au taux de co-publications avec les doctorants, ou encore entre les équipes, nous recommandons de bien expliciter ce point, comme il l'a été lors de la présentation qui a été faite pendant les entretiens, car c'est un gage de collaboration effective. De manière générale, ces publications co-signées par des doctorants ou entre membres d'équipes différentes sont à encourager fortement.

Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Les nombreux projets de recherche financés, les collaborations de recherche avec des instances privées et publiques, ainsi que les chaires portées par les membres du laboratoire, attestent sans nul doute d'un travail à la fois quantitatif et qualitatif au niveau des interactions avec le monde non académique. Nous ne pouvons qu'encourager ce travail propre aux thèmes portés par le laboratoire. Un rassemblement plus systématique et plus structuré des informations relatives aux partenariats, collaborations, mais également aux services à la société, réalisés par les membres de l'unité serait un atout. Dans ce cadre, il serait peut-être intéressant de développer des procédures en interne qui identifient de manière automatique l'ensemble des partenariats, activités ou services réalisés dans le cadre de collaborations et de partenariats. L'objectif serait ainsi de développer un document permettant d'avoir une liste exhaustive des activités réalisées tout en identifiant, d'une part, les partenaires, et d'autre part, les membres des équipes étant à l'origine de ce partenariat. Ce document pourrait permettre une plus grande visibilité sur l'étendue du travail réalisé au sein du laboratoire, mais également faciliter le travail des autres membres de l'équipe pour continuer à développer un réseau de partenariats.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

Équipe 1 : Psychologie Sociale des Comportements et des Cognitions (PS2C-UPN)
 Nom du responsable : M. Jean-Baptiste Légal (à partir de janvier 2024)

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe PS2C se situe clairement en psychologie sociale expérimentale et traite de problématiques actuelles de la discipline. Cela concerne les situations sociales asymétriques qui peuvent concerner des minorités souvent stigmatisées comme les réfugiés ou les Roms. Cela concerne aussi les stigmatisations cumulées (intersectionnalité), examinées ici dans le cadre de l'identité de genre. Les questions d'identité face à une menace perçue sont abordées. Cela concerne notamment les aspects liés à la santé, à l'environnement ou encore à la consommation.

L'équipe travaille aussi sur la question des violences conjugales, envisagées sous l'angle du contrôle coercitif.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La précédente évaluation réalisée par le Hcéres pointait un manque de publications des doctorants de l'équipe. Les progrès ont été très notables puisque, pour le même nombre de doctorants, on recensait seulement six articles au cours la période précédente contre 43 pour la période ici évaluée, dont les deux tiers voient un doctorant en premier auteur.

Le Hcéres soulignait aussi le faible nombre de thèses soutenues par l'équipe au cours du précédent contrat, notamment en raison de la durée des thèses. Au cours du présent contrat, le nombre de thèses soutenues a doublé, passant de neuf à 19. La durée moyenne des thèses a diminué de plus de six mois, passant de 55 à 47 mois (en mettant de côté une thèse qui a mis neuf ans à venir en soutenance).

Une autre recommandation était d'inscrire l'équipe dans une dynamique de science ouverte. L'équipe s'est largement emparée de cette question importante, notamment à travers la formation des étudiants. L'équipe est devenue un référent sur le plan national dans sa façon d'envisager la pratique d'une psychologie plus ouverte et plus robuste.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	6
Maitres de conférences et assimilés	7
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	13
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	1
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	21
Sous-total personnels non permanents en activité	22
Total personnels	35

ÉVALUATION

Points forts et possibilités liées au contexte

Domaine 1 : Profil, Ressources et organisation de l'unité

L'équipe a renouvelé la moitié des maîtres de conférences, ce qui aurait pu impacter l'organisation interne, mais la dynamique observée depuis le début du présent contrat s'est maintenue, que ce soit en termes de publications ou en termes de contrats de recherche.

Domaine 2 : Attractivité

L'équipe PS2C est particulièrement dynamique dans l'obtention de contrats de recherche. Six projets de l'équipe ont ainsi obtenu un montant de plus de 100 k€. C'est notamment le cas avec la participation au contrat européen Horizon DEMOCRACY.

Domaine 3 : Production scientifique

La production scientifique de l'équipe PS2C est tout à fait satisfaisante. En témoigne une moyenne de deux articles par membre et par an, 96 % de ces articles paraissant dans des revues bien référencées, 79 % dans des revues bien visibles sur le plan international.

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

L'équipe PS2C entretient un grand nombre d'interactions avec le monde non académique. Ces interactions sont à la fois nombreuses (quantité) mais également de qualité. De par leur dimension appliquée, les nombreux travaux réalisés autour des thèmes 1 (Relations intergroupes, Conflits, Normes et Idéologies) et 3 (Déterminants de santé, Développement durable et Consommation) du laboratoire contribuent à répondre à des questions sociétales ou des besoins exprimés par des organisations de très grande importance. Concrètement, la participation à de nombreux contrats de recherche (ANR AFFIRMATIF, projet INCA sur la consommation d'alcool) et tout particulièrement à des contrats ANRT Cifre illustre cette volonté. La mise en place des recherches en collaboration avec des partenaires sur des thématiques telles que l'exclusion sociale, la lutte contre les discriminations, l'intégration des migrants, l'intersectionnalité, mais également la promotion des comportements de santé des publics précaires, de lutte contre les comportements autodestructeurs (alcool), de lutte contre des idéologies complotistes (antivax) et de promotion des comportements de consommation durable, les travaux du PS2C participent à mettre en lumière une série de processus psychologiques à l'œuvre tout en proposant des pistes d'intervention pouvant répondre à des défis sociétaux majeurs. Ces travaux font également l'objet d'une large diffusion par le biais de revues visant la vulgarisation des savoirs scientifiques (In mind, The Conversation...). Parallèlement à ces travaux de recherche, l'implication sociétale de PS2C se réalise également par la pédagogie et notamment par le biais du parcours «Psychologie sociale appliquée : recherches, études, interventions» de la mention PSTO. Ce parcours offre l'opportunité de diffuser les travaux de l'équipe aux étudiants, mais également de relier les membres de l'équipe PS2C avec les milieux professionnels par les stages conventionnés et des contrats d'alternance pouvant parfois déboucher sur des collaborations de recherches partenariales. Les membres de l'équipe PS2C sont également impliqués dans diverses interventions de médiation et de communication scientifique comme les Sciences avec et pour la société, mais également le Café Science ou encore la Fête de la science, autant d'initiatives permettant à la fois la vulgarisation scientifique, mais également favorisant les dialogues avec les partenaires de terrain. Les membres du PS2C sont également très actifs au sein de la sphère publique en participant à de multiples formes de débats, que cela soit dans des instances politiques nationales, mais également en tant qu'experts au sein des médias écrits et radiophoniques. Enfin, ils sont également présents sur la toile en proposant à la fois des podcasts, sur un site internet et au sein de différents réseaux sociaux (comptes X et page Facebook).

Points faibles et risques liés au contexte

Domaine 1 : Profil, Ressources et organisation de l'unité

Domaine 2 : Attractivité

Comme on l'observe dans beaucoup d'équipes de recherche, l'obtention de contrats repose sur un petit nombre de membres (quatre ou cinq pour les contrats importants).

Domaine 3 : Production scientifique

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Même si les multiples activités de l'équipe PS2C attestent une implication importante et de qualité dans les problématiques sociétales, la présentation de ces activités gagnerait à être davantage explicitée.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe PS2C souhaite poursuivre son ancrage historique dans une psychologie sociale à la fois fondamentale et appliquée. Cela se traduira par un axe de recherche fondamentale assez classique visant à étudier les processus sociocognitifs associés à l'identité, au soi, aux normes, aux rapports intergroupes, aux idéologies, au jugement social, ou encore aux attitudes et aux émotions. Cela se traduira ensuite par un axe de recherche plus appliquée portant sur le changement comportemental dans les domaines de la santé, de l'environnement et de la consommation. Enfin, un troisième axe visera à intégrer des réseaux internationaux dans l'objectif de développer des projets multi-labs qui pratiquent une science distribuée (Big team science). Ce type de recherche prend une place grandissante dans la littérature internationale et pourrait contribuer à augmenter la visibilité de l'équipe. Améliorer la visibilité de l'équipe constitue, d'ailleurs, un des principaux objectifs pour le prochain quinquennal.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le projet de participer à des recherches multi-labs peut constituer une opportunité pour intégrer des réseaux internationaux, ou encore pour ancrer les pratiques de recherche dans les nouveaux standards internationaux en matière de science ouverte. Néanmoins, cet objectif prendra toute son envergure, lorsque l'équipe sera pilote de ce type de recherches. Il faudra également veiller à ne pas mettre de côté la tradition de recherche appliquée développée dans cette équipe.

Équipe 2 : Études sur les Normes Sociales et sur les Identités Sociales (ENOSIS-UP8)

Nom du responsable : M. Patrick Mollaret

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe ENOSIS réalise des travaux de recherche positionnés principalement dans la thématique 1 du LAPPS: Relations intergroupes, conflits, normes et idéologies. Ces travaux se déclinent selon deux axes. Premièrement, l'axe Normes Sociales avec des études portant sur les facettes du jugement social et sur le jugement scolaire et professionnel. Deuxièmement, l'axe Identités Sociales avec des études portant sur les identités défensives et sécures, sur les relations intergroupes et les idéologies, et sur les identités sociales en lien avec les perspectives temporelles.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le Hcéres formulait une recommandation en termes de constitution d'une « colonne vertébrale » plus précise qui permettrait un renforcement de l'identité de l'équipe. Le comité présentait également la question de la qualité du recrutement comme revêtant une « importance capitale », notamment sur le plan du renforcement de l'identité de l'équipe. Trois maîtres de conférences ont été recrutés par l'équipe au cours de la période considérée, renforçant les axes des normes sociales et des identités sociales.

Une forte recommandation concernait la production scientifique des membres titulaires comme des doctorants. Concernant ces derniers, la situation est satisfaisante puisque les six thèses arrivées en soutenance sur la période ont permis la production de onze articles. Du côté des titulaires, la situation s'est moins nettement améliorée, dans la mesure où deux maîtres de conférences n'ont publié aucun article en six années, un autre — pourtant HDR — seulement deux. Cette faible activité de publication de certains collègues est compensée par l'activité plus soutenue de certains jeunes collègues. Les recommandations du comité en termes de publications et de recrutement restent donc partiellement d'actualité.

Le Hcéres recommandait également d'intensifier la politique de réponse aux appels à projets. Deux projets ont été soumis sur la période, et le dossier fait apparaître six contrats de recherche obtenus même si le montant global de 36 k€ peut apparaître modeste.

Le comité suggérerait d'intensifier aussi les collaborations à l'intérieur de l'équipe et avec les autres équipes du laboratoire. C'est surtout dans la collaboration avec les autres équipes que l'on observe des résultats avec par exemple, deux articles publiés, dont l'un dans une revue bien visible de la discipline : Journal of Applied Social Psychology.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	2
Maîtres de conférences et assimilés	8
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	10
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	11
Sous-total personnels non permanents en activité	11
Total personnels	21

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe ENOSIS a traversé une période difficile au cours du quinquennat sur lequel porte le bilan. En effet, l'équipe a connu un taux d'encadrement doctoral faible avec trois personnes titulaires de HDR dont une absente sur une période importante du contrat parmi les dix personnels permanents de l'équipe. En même temps, un renouvellement de l'équipe a eu lieu, avec quatre nouveaux maîtres de conférences recrutés depuis 2020 et un nouveau recrutement maître de conférences programmé pour 2025. Dans ce contexte, une dynamique positive s'est installée avec une augmentation de la production scientifique et de l'attractivité de l'équipe. Une politique de resserrement thématique et soutenant l'ensemble des membres de l'équipe à s'impliquer dans des projets collaboratifs et des co-encadrements a été mise en place.

Points forts et possibilités liées au contexte

Domaine 1: Profil, ressources et organisation de l'équipe

Domaine 2 : Attractivité

Des dynamiques favorables se sont installées dans l'équipe ENOSIS depuis la dernière évaluation, comme on peut l'observer dans l'augmentation de collaborations nationales mais surtout internationales, dans l'obtention de financements de recherche, et dans les activités de publication scientifique.

Plusieurs collaborations européennes ou internationales ont été mises en place, dont certaines se sont matérialisées par des publications, par exemple dans *European Journal of Social Psychology* avec le SWPS University of Social Sciences and Humanities, Pologne, et la University of Cambridge, Royaume-Uni.

Sur la période, on relève en particulier un financement international PHC Alliance correspondant en collaboration avec le Royaume-Uni, «Proud of who I am: Understanding the defensive and secure identities of LGBTQ+ people». Ce projet porte sur les liens entre besoins fondamentaux, identité de genre et d'orientation sexuelle et des processus intragroupes et relève donc de la thématique Relations Intergroupes de l'équipe ENOSIS. Par ailleurs, quatre contrats locaux (AAP UP8, AAP ComUE Paris Lumières) et une prestation de recherche pour EDF Recherche ont été obtenus par les membres de l'équipe, dont trois sont en lien avec la thématique Relations Intergroupes qui semble particulièrement dynamique. Ces contrats ont au total apporté près de 36 k€ à l'équipe, soit 26 % de l'enveloppe totale à disposition de l'équipe.

Étant donné le faible potentiel d'encadrement doctoral, avec trois HDR dont une absente sur une période importante du contrat, le nombre de doctorants de l'équipe (11 en cours au 31/12/2023) est élevé. Quatre nouveaux maîtres de conférences ont été recrutés depuis 2020, renforçant significativement le rayonnement de l'équipe, sa cohérence thématique et sa visibilité.

Domaine 3 : Production scientifique

Comme les deux autres équipes du LAPPS, l'équipe ENOSIS vise une production scientifique dans des revues internationales généralistes de la discipline et de bonne visibilité : *Social Psychology*, *European Journal of Social Psychology*, *British Journal of Social Psychology*. On note aussi des revues de bonne visibilité mais plus ciblées : *Social Psychology of Education*, *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, *Journal of Social and Political Psychology*. La grande majorité des publications (35 ACL) répondent effectivement à ce critère et seulement une minorité des travaux a été publiée dans des supports moins visibles. Ces productions sont distribuées en priorité sur cinq thématiques, dont deux «relations intergroupes et conflit idéologique» et «Identités défensives et sécurisées» correspondent à des thématiques émergentes au cours du contrat. La première de ces thématiques s'est vue émerger dans le cadre de l'atelier «relations intergroupes», un des ateliers transversaux organisés par le LAPPS afin de renforcer les collaborations inter-équipes. Elle a donné lieu à une publication dans *Journal of Applied Social Psychology* et associe en effet des auteurs de ENOSIS et de PS2C (présenté dans le portfolio). Au cours de la période, on note aussi un renforcement important des collaborations internationales, qui se matérialisent dans des financements mais aussi des productions scientifiques. Par exemple, on relève une publication dans *European Journal of Social Psychology* co-signée avec des collaborateurs de Pologne et Royaume-Uni.

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Les travaux de recherche de l'équipe ENOSIS traitent de questions sociétales particulièrement pertinentes telles que l'acceptation des politiques vaccinales, la question de la légitimité de l'invasion russe en Ukraine, des projections temporelles en lien avec la gestion identitaire, le bien-être, l'anomie et les comportements de santé, mais encore les questions de jugements sociaux dans les domaines scolaires et professionnels, notamment en lien avec les normes sociales. Une partie de ces travaux de recherche sont en collaboration et/ou sont financés par des partenaires de terrain. Parmi ceux-ci, on peut épingler les projets suivants : le Projet Comue UPL, PHC alliance, AAP Paris 8 et AAP au GIS Geste. L'inscription de l'équipe ENOSIS dans la société se fait également par le biais de l'enseignement dans le cadre de la mention « psychologie » au sein du parcours « Psychologie sociale du travail et de la santé: résolution de conflits et changements ». Ce Master est adossé à un réseau de professionnels et comprend également des stages conventionnés avec des partenaires issus des milieux professionnels, mais également liés à des contrats d'alternance, l'ensemble pouvant déboucher sur des contrats d'alternance.

Points faibles et risques liés au contexte

Domaine 1: Profil, ressources et organisation de l'équipe

L'équipe ENOSIS est pénalisée par un soutien technique et administratif modeste, contraignant les enseignants-chercheurs de l'équipe à allouer une partie de leur temps de recherche à ces activités, périphériques à leur cœur de métier. Un manque de ressources s'observe aussi dans l'accompagnement des jeunes chercheurs, avec un taux très important de doctorants non financés : trois contrats doctoraux pour 24 doctorants sur la période. Toutefois, la situation s'est améliorée au cours du contrat avec actuellement cinq doctorants financés parmi les dix doctorats membres de l'équipe dans l'année 2024-25. Les cinq doctorants non financés sont, en majorité, des professionnels qui réalisent leur doctorat en parallèle à leurs activités professionnelles.

Domaine 2 : Attractivité

Malgré un resserrement thématique et la mise en place d'une bonne dynamique, un risque important apparaît dans le turnover des membres de l'équipe. Ainsi, deux enseignants-chercheurs, un professeur et un maître de conférences, ont quitté le LAPPS et l'ENOSIS au cours du contrat, sans qu'il s'agisse de promotions ni de mutations de poste. On note également un manque de potentiel d'encadrement doctoral, avec seulement trois HDR dans l'équipe, dont un a cessé temporairement son activité universitaire. Enfin, aucun financement important, permettant l'achat d'équipements et le recrutement de personnels, notamment doctorants et postdoctorats, n'a été obtenu par les membres d'ENOSIS sur la période évaluée.

Domaine 3 : Production scientifique

La production scientifique de cette équipe est plus faible que celle des deux autres. Un déséquilibre important s'observe, par ailleurs, dans la production scientifique et le rayonnement des membres de cette équipe, avec une minorité des enseignants-chercheurs associée à la majorité de la production. Cette situation s'explique en partie par la période difficile qu'a connue l'équipe avec un des deux professeurs suspendus sur une longue période et un renouvellement des membres de l'équipe, à savoir quatre nouveaux recrutements de maîtres de conférences.

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire de l'équipe ENOSIS prévoit une amélioration du taux d'encadrement doctoral, avec un possible retour en activité du professeur absent depuis plusieurs années. L'équipe a également fait des demandes de création de poste de professeur, avec l'espoir de revenir à trois membres professeurs (situation connue lors du quinquennat précédent). Par ailleurs, un nouveau recrutement de maître de conférences est programmé en 2025. Un soutien aux membres non HDR est prévu sous forme d'une politique de co-encadrements doctoraux, notamment autour de quelques projets fédérateurs mobilisant plusieurs membres de l'équipe. Un maintien d'un nombre important de doctorants relatif au nombre de membres permanents est également prévu pour dynamiser l'équipe. Une montée en compétences sera proposée à travers des ateliers, par exemple en analyses statistiques avancées. Enfin, l'équipe propose de poursuivre les efforts visant à renforcer les collaborations nationales, européennes et internationales.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Afin d'accroître l'attractivité de l'équipe, il serait favorable de mettre davantage en avant les thématiques et le cœur identitaire de l'équipe ENOSIS qui s'est structurée autour de deux thèmes principaux, Normes sociales et Identités sociales, se matérialisant dans quelques projets fédérateurs qui mobilisent plusieurs membres de l'équipe. La dynamique positive que l'équipe a su créer au cours du quinquennat en cours — malgré les

difficultés rencontrées — est à maintenir en poursuivant dans la même voie. Il serait également souhaitable que les deux autres équipes et la direction du laboratoire LAPPS soutiennent les membres d'ENOSIS dans ces efforts. En plus des collaborations nombreuses mises en place au cours du quinquennat, l'équipe pourrait renforcer sa visibilité et son rayonnement en participant activement au congrès scientifique de la discipline, au niveau national et international. Il serait intéressant de renforcer le potentiel d'encadrement doctoral et encourager les membres maîtres de conférences à soutenir leur HDR ; peut-être des stratégies collectives sont-elles possibles au sein du LAPPS pour améliorer les conditions de préparation d'HDR (réorganisation d'activités de recherche et d'enseignement pour libérer des périodes de rédaction du document de synthèse).

Un investissement plus important dans les sciences ouvertes et les questions d'éthique et d'intégrité scientifique serait également bénéfique pour ENOSIS. Un ou plusieurs membres permanents de l'équipe pourraient rejoindre le Comité d'Éthique de la Recherche d'UP8. Les membres d'ENOSIS pourraient se donner comme objectif de déposer leurs projets pour avis de ce comité à chaque fois que cela est possible — en espérant que ce comité augmente son efficacité dans les années à venir. Des contacts plus étroits avec la DPO et l'enregistrement systématique des projets rentrant dans le cadre de la RGPD seraient souhaitables. L'adoption de bonnes pratiques de sciences ouvertes, en tirant avantage de la grande expertise disponible dans le LAPPS à ce sujet, serait également favorable pour l'équipe.

Différentes suggestions pourraient être apportées en vue d'accroître les relations entre l'équipe ENOSIS et les partenaires issus de la société ainsi que la visibilité de leurs travaux. Un premier point pourrait venir des contrats de recherche. Ainsi, l'ensemble des travaux sur la validation d'échelle dans le monde du travail, mais également les travaux sur les relations inter-groupes, la projection dans le temps et les jugements sociaux dans le cadre des entreprises et dans le milieu scolaire, est propice à un ensemble de financements avec un large éventail de partenaires publics et privés.

Enfin et surtout, les recommandations faites par le Hcéres lors de la précédente évaluation en matière de qualité du recrutement et de production scientifique doivent être ici renouvelées. Compte tenu de la difficulté des maîtres de conférences les plus anciens à publier, la politique de recrutement dans laquelle s'est engagée l'équipe lors de la période considérée doit être résolument poursuivie tout en veillant à ce que toutes les conditions organisationnelles soient réunies pour les inciter à rester. D'une manière générale, l'activité de publications, qui s'est améliorée sur un plan qualitatif, doit maintenant s'intensifier sur un plan quantitatif. L'obtention de contrats de recherche structurants peut constituer un socle pour de plus nombreuses publications de haut niveau.

Équipe 3 : Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations (TE2O-UPN)
 Nom du responsable : Mme Isabelle Soidet (à partir de janvier 2024)

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe travaille sur deux axes thématiques : le premier sur les transitions psychosociales et le sens des parcours tout au long de la vie de travail et en formation ; le second sur les rapports au travail et à l'organisation en contextes de transformations technologiques, organisationnelles et spatio-temporelles des activités.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le Hcéres recommandait, lors de la précédente évaluation, d'accroître sensiblement les publications en langue anglaise dans des revues bien visibles sur le plan international. On relève bien un accroissement sensible d'articles dans des revues bien visibles avec 40 % d'ACL de ce type, contre 25 % précédemment.

Le comité incitait aussi à déployer des actions pour réduire l'hétérogénéité des niveaux de publications entre les chercheurs de l'équipe. Sur la période considérée, tous les chercheurs ont publié au moins un article dans une revue bien visible sur le plan international.

Le comité recommandait d'intensifier la recherche de financement des thèses et d'inciter davantage les doctorants à publier. Lors de la période considérée, 39 % des thèses réalisées au sein de l'équipe ont été financées et onze articles ont vu des doctorants parmi les auteurs. Cet effort reste à encourager.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	2
Maitres de conférences et assimilés	6
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	8
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	1
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	9
Sous-total personnels non permanents en activité	9
Total personnels	18

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Le volume de publications ACL est honorable avec une progression au fil du temps puisque ce taux passe de 1,10 en 2018 à 1,89 en 2023. Par ailleurs, un tiers des articles sont parus dans des revues bien visibles sur le plan international. Par ailleurs, l'équipe s'est fortement mobilisée pour répondre à des appels à projets de qualité (ex : ANR JCJC MEDATIF, Chaire « La Défense en Perspectives ») et contribuer ainsi à l'obtention de contrats financés. Il convient également de souligner une visibilité nationale et internationale accrue au travers d'activités à forte notoriété : le dialogue Science-Société (par exemple Exposition au Sénat « Êtres au Travail », interventions media), les expertises scientifiques (par exemple pour l'ANSES), les manifestations scientifiques (par exemple, le congrès AIPTLF Paris 2021). En termes de diffusion du savoir, soulignons enfin la rédaction d'ouvrages à destination du terrain.

Points forts et possibilités liées au contexte

Domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Ancrée dans le champ du « travail, de l'ergonomie, de l'orientation et des organisations », l'équipe du TE2O se positionne principalement sur la thématique 2, portant sur les transformations du travail, apprentissages et transitions de vie ; l'équipe aborde ainsi les questions des transformations des modes d'organisation du travail, d'incertitude des activités professionnelles et des parcours des individus.

L'équipe TE2O a subi de nombreux remaniements durant le contrat. Le point fort est le recrutement de quatre MCF, et l'obtention de deux HDR par deux maîtres de conférences.

Les recrutements réalisés ont permis de renforcer les ressources en enseignants-chercheurs et sont venus enrichir les voies théoriques et méthodologiques de recherche dans chacun des deux axes thématiques portés par l'équipe.

Par-delà une dotation annuelle en propre à l'équipe TE2O de l'ordre de 6 k€ à 7 k€ annuel, les deux maîtres de conférences nouveaux entrants à partir de 2020 ont pu bénéficier d'une allocation budgétaire individuelle de 6 k€.

In fine, Les ressources humaines comme financières et matérielles de l'équipe TE2O ont augmenté dans la période 2018-2023.

Domaine 2 : Attractivité

Les travaux de l'équipe TE2O poursuivent, d'une part, l'objectif de comprendre l'efficacité et la santé au travail, et d'autre part, l'objectif de mieux appréhender les parcours professionnels et des formations tout au long de la vie. Les recherches s'inscrivent dans de forts enjeux sociétaux transnationaux concernant la durabilité des trajectoires de travail et de formation, la qualité de vie et les adaptations du travail et de l'organisation en télétravail et en modalités hybrides de travail, la santé et sécurité au travail dans les activités en industrie du futur. Ces travaux répondent ainsi aux besoins actuels liés à un contexte de transitions observées dans le champ du travail.

On peut compter parmi les éléments marquants le portage par des membres de l'équipe de un contrat ANR JCJC « MEDATIF » obtenu en 2023 - « Method for developing safe work activities in the industries of the future through the analysis of work activity and occupational exposure », de trois projets sur ressources provenant de la Chaire UPN « La Défense en perspectives » de 2019 à 2022 avec le bénéfice de deux contrats post-doctoraux : le premier porte sur l'« Anticipations et sens du travail, du parcours et des mobilités » et le second sur « Enjeux et incidences du télétravail en temps de crise Covid-19 ». A cela s'ajoute un contrat doctoral : « Anticipations et sens du travail, du parcours et des mobilités ». L'équipe a également collaboré à un projet partenarial avec l'Association pour l'Emploi des Cadres : « Retour au travail des cadres après une absence de longue durée ».

Domaine 3 : Production

Un tiers des ACL 2018-2023 ont été publiés dans des revues de grande audience internationale dans le domaine de spécialité, telles que Career Development International, Sustainability, ou encore Safety Science. Les EC comme les doctorants de l'équipe ont communiqué de façon soutenue à l'international malgré les contraintes sanitaires limitant les déplacements de 2020 à 2022. L'arrivée de nouveaux maîtres de conférences a permis de renforcer les échanges internationaux de recherche favorables au développement de projets et aux publications multinationales à fort impact (cf. Supra).

L'équipe TE2O se distingue dans la période 2018-2023 par de nombreuses expertises scientifiques réalisées, par exemple, via la nomination d'un membre au Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (nomination publiée par arrêté conjoint du Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et du Ministre de la Santé et de la Prévention le 15 septembre 2023). Un autre exemple est l'organisation de deux journées d'études, ou encore la présidence d'un congrès international organisé par l'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française (AIPTLF). Enfin, cette expertise se matérialise à travers une publication ACL à forte visibilité traduisant une recherche internationale (Computers in Human Behavior).

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

L'ensemble des activités menées en partenariat et en collaboration avec les acteurs publics et privés par l'équipe TE2O témoigne d'un investissement fort tant en termes quantitatifs que qualitatifs dans les problématiques sociétales et la diffusion du savoir à un large public. De par leur dimension appliquée, les travaux de l'équipe TE2O ont permis de développer des collaborations et des partenariats avec un grand nombre d'acteurs issus du monde privé et public. Cela a donné lieu à un grand nombre de financements de projets en partenariat comme le projet ANR JCJC « MEDATIF », le projet AAP COMUE Paris Nanterre, le projet en partenariat recherche AGRICA et MSA « Psychological Transition to Retirement », le projet financé sur AAP partenariat Etudes et Recherche de l'APEC « Retour au travail des cadres après une absence de longue durée ».

Fait notable, la responsabilité et l'implication dans deux chaires universitaires, la chaire UNESCO « Lifelong Guidance and Counselling » de l'université Wrocław-Pologne et surtout la chaire « La Défense en perspectives » de l'université Paris Nanterre. Notons que, comme relevé dans ce rapport, cette chaire industrielle a permis une collaboration inter-équipes et toute une série d'activités de diffusion et de vulgarisation au sein de la société (avec plus de 60 entreprises et organisations partenaires. Parmi ces activités, soulignons une nouvelle fois la publication d'un ouvrage, de deux expositions (Paris, Genève) sur le travail « ÊtreS au travail » en collaboration avec le Sénat.

Outre ces projets, différents ouvrages et manifestations, l'équipe TE2O entretient également une série de relations de partenariat par le biais de deux parcours : « Psychologie du travail et ergonomie » (TE2O), « Psychologie de l'Orientation, de l'Évaluation et du conseil » (TE2O) de la mention « Psychologie sociale, du travail et des organisations » (PSTO). Ces enseignements sont l'occasion de développer toute une série de partenariats via les stages et les contrats d'alternance. L'ensemble des activités du TE2O atteste ainsi d'une implication forte au sein de la société et d'une volonté particulièrement active de collaborer avec les autres membres de l'équipe, mais également avec le tissu économique et social environnant.

Points faibles et risques liés au contexte

Domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Deux départs sont venus affecter l'équipe TE2O : celui d'une des deux maitres de conférences ayant obtenu son HDR qui a été recrutée en tant que Pr dans une autre université, et le départ en retraite d'un Pr qui a néanmoins obtenu l'éméritat.

Domaine 3 : Production scientifique

Parmi les sept Thèses soutenues dans l'équipe, quatre l'ont été sans financement, ce qui rend difficiles les conditions d'exercice du doctorant. La publication d'ACL avec des doctorants reste également trop peu fréquente et concerne principalement ceux visant la qualification de maître de conférences, alors que l'ensemble des travaux mériteraient d'être valorisés. L'hétérogénéité des profils et projets des doctorants conduit à une durée moyenne d'arrivée en soutenance marquée par de fortes disparités (moyenne de 56,5 mois, mais écart-type de 22,9 mois). Autant d'éléments constituant des risques liés à l'encadrement doctoral.

Domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

La présentation des activités avec les acteurs non académiques pourrait être plus exhaustive afin de pouvoir identifier l'ensemble du travail réalisé, comme par exemple l'étendue du travail de consulting ou de conseil auprès des entreprises. Par ailleurs, bien que de nombreux partenariats et collaborations soient concrétisés, on peut également s'étonner de voir qu'assez peu de contrats ANRT Cifre ont été signés (cinq), contrats qui permettraient de consolider davantage encore les relations entre l'équipe TE2O et les acteurs de terrain.

L'important travail lié à l'organisation des manifestations et à la rédaction d'ouvrage à destination du terrain pourrait être complété par la rédaction d'articles dans des revues de vulgarisation à destination du monde des entreprises.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Depuis que l'équipe TE2O a rejoint le LAPPS en 2014, elle s'est étoffée et recomposée depuis 2018 (quatre recrutements de maitres de conférences, une maitresse de conférences devenue HDR dans l'équipe et une maitresse de conférences devenue HDR en départ pour promotion de professeure dans un autre établissement). En fin 2023, TE2O compte huit enseignants-chercheurs titulaires et un professeur émérite.

Le projet 2026 est de poursuivre les travaux TE2O selon ces deux axes en tenant compte des avancées attendues dans les toutes prochaines années sur plusieurs thèmes bien amorcés et qui sont repérés comme prometteurs pour le développement de recherches dans l'équipe : la construction du sens des parcours et des transitions, le développement de la durabilité des trajectoires, la santé et sécurité au travail en industrie du futur, les comportements et ajustements des travailleuses et travailleurs dans leurs activités de travail, dans l'organisation et dans les situations des « New Ways of Working ».

L'équipe se donne pour objectif de consolider ses inter-relations et collaborations avec d'autres unités de recherche internationales et nationales dans ses champs d'expertises, et de poursuivre dans sa volonté de développer des articulations thématiques avec les deux autres équipes, comme cela a déjà pu être concrétisé à travers deux projets d'envergure (Chair La Défense, ANR-MEDATIF).

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Il serait souhaitable que les contrats soient répartis de manière plus large puisqu'actuellement seuls quatre enseignants-chercheurs se répartissent les contrats, tout statut confondu (maître de conférences, maître de conférences HDR, professeur). Un accompagnement au montage des projets pourrait faciliter le portage de projets par d'autres enseignants-chercheurs de l'équipe.

Plus largement, il serait souhaitable que soient renforcées des articulations thématiques avec les deux autres équipes en vue de soumettre des projets inter-équipes, comme dans l'ANR MEDATIF qui regroupe des membres de deux équipes (TE20 et PS2C). Sur un plan identitaire, l'équipe TE2O, doit encore travailler à mieux intégrer le cœur identitaire du laboratoire qui se situe en psychologie sociale. Cela passera par des collaborations plus nourries avec les deux autres équipes qui ont chacune des points d'ancrage dans des problématiques liées au travail.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 10 octobre 2024 à 09h00

Fin : 10 octobre 2024 à 17h00

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

- 8h45 - 9h15 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos
- 9h15 - 9h30 : huis-clos avec la direction de l'unité
- 9h45 - 11h30 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche
 - Présentation de l'évaluation et du comité (10 mn)
 - Présentation de l'UR et des équipes (50 mn)
 - Présentation des lieux d'expérimentation (10 mn)
 - Questions / réponses (30 mn)
- 11h30 -12h : Entretien à huis-clos avec les représentants des tutelles
- 12h -13h30 : Pause et réunion du comité d'experts à huis clos
- 13h30 -14h : Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires
- 14h – 14h30 : Entretien à huis clos avec les doctorant-es et les post-doctorant-es
- 14h30 -15h00 : Entretien à huis clos avec le personnel d'appui à la recherche
- 15h00 – 15h30 : pause et réunion à huis clos du comité d'experts
- 15h30 – 16h15 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité
- 16h30 – 17h30 : Entretien à huis clos du comité d'experts
- 17h30 : Fin de l'entretien

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Carole Brugeilles
Vice-présidente chargée de la recherche
cbrugeilles@parisnanterre.fr

» **Objet : réponse de l'établissement déposant – évaluation par le
HCERES du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS)**

Madame, Monsieur,

L'université Paris Nanterre et l'ensemble des membres du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS) souhaitent adresser leurs remerciements aux membres du comité d'évaluation que ce soit pour leurs retours constructifs et leur attitude bienveillante lors de la journée de "visite" ou pour le travail conséquent qui transparait dans le rapport qui leur a été transmis. Nous prenons bonne note de l'ensemble des recommandations qui nous semblent importantes et pouvant donner des pistes d'amélioration significatives pour l'organisation des activités au sein de l'unité. Des erreurs factuelles sont corrigées et quelques précisions sont apportées dans un document ad hoc. Trois aspects, interpellant plus directement l'université Paris Nanterre, sont explicités ci-dessous.

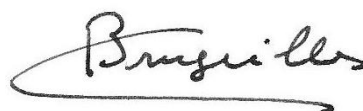
Un des problèmes soulevés par le comité concerne la vétusté des locaux. Effectivement, la tutelle est attentive à cette question et reconnaît que d'importants travaux sont nécessaires dans les « barres historiques » du campus datant des années 1960. Un plan de rénovation est établi, mais il est extrêmement coûteux, ce qui allonge sa réalisation. Cependant, cette situation ne devrait pas ternir l'image du LAPPS qui en dépit du manque d'attractivité de ses locaux présente un excellent bilan académique. Par ailleurs, l'organisation d'événements scientifiques est tout à fait possible sur le campus dans de très bonnes conditions. Les salles sont nombreuses, que ce soit dans des bâtiments plus récents (Ex. : bâtiment Max Weber), à La Contemporaine, à la MSH Monde, à la bibliothèque ou encore au campus Condorcet.

De la même façon, la situation financière de l'établissement (et le nombre de postes vacants du fait de leur manque d'attractivité dans le contexte de la région parisienne), limite le personnel d'appui à la recherche. Néanmoins, même si cela n'est pas complètement satisfaisant, le LAPPS bénéficie de 3 agents que, certes, il partage avec d'autres unités. Une réorganisation des services d'appui à la recherche et de valorisation est à l'étude au sein de l'université. Elle a pour objectif de mieux accompagner les unités, notamment face au développement de la recherche par contrat.

Enfin, les ressources à travers la dotation pérenne par l'établissement sont fixées selon des critères votés en commission recherche en 2021, qui prennent en compte le nombre d'enseignants-chercheurs et le taux de soutenance. La dotation est évaluée chaque année et les variations ne peuvent pas excéder 20 %. Les critères sont appliqués à toutes les unités de recherche, quelles que soient leurs tutelles. Ils devraient être revus dans un futur proche.

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées

Carole Brugeilles



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière
75002 Paris, France
+33 1 89 97 44 00

