

# DOCUMENT D'AUTOÉVALUATION DES UNITÉS DE RECHERCHE

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2025-2026**  
VAGUE A

**Septembre 2024**





1-	Informations générales pour le contrat en cours.....	5
1	Identification de l'unité.....	5
2	Présentation de l'unité .....	5
3	Environnement de recherche .....	8
4	Prise en compte des recommandations du précédent rapport.....	9
2-	Introduction du portfolio .....	11
3-	Autoévaluation du bilan.....	12
	Domaine 1. Objectifs scientifiques, organisation et ressources de l'unité.....	12
	Référence 1. L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents et elle s'organise en conséquence.....	12
	Organisation en interne de la vie de l'UR.....	15
	Intégration et contribution à l'environnement de recherche à l'échelle du site.....	17
	Référence 2. L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.....	19
	Référence 3. L'unité dispose de locaux, d'équipements et de compétences techniques adaptés à sa politique scientifique et à ses objets de recherche. ....	20
	Référence 4. 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 et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.....	21
	Domaine 2. Les résultats, le rayonnement et l'attractivité scientifiques de l'unité .....	23
	Référence 1. L'unité est reconnue pour ses réalisations scientifiques qui satisfont à des critères de qualité.....	23
	Contribuer au développement d'une psychologie sociétale.....	23
	Axe transversal 1 : Savoirs, mémoires et transmissions.....	24
	Axe transversal 2 : Changements sociaux : processus et accompagnement .....	25
	Axe transversal 3 : Appropriation et transformation des espaces.....	27
	Référence 2. Les activités de recherche de l'unité donnent lieu à une production scientifique de qualité.....	29
	Référence 3. L'unité participe à l'animation et au pilotage de sa communauté. ....	32
	Référence 4. 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.....	34
	Domaine 3. Inscription des activités de recherche dans la société .....	35
	Référence 1. L'unité se distingue par la qualité de ses interactions avec le monde culturel, économique et social .....	35
	Référence 2. L'unité développe des produits et des services à destination du monde culturel, économique et social. ....	35
	Référence 3. L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.....	36

3- 3	Synthèse de l'autoévaluation .....	37
4-	Trajectoire de l'unité.....	39
	1) Renforcer et visibiliser la stratégie scientifique autour de la psychologie sociétale pour positionner l'UR au niveau national et international.....	39
	2) Organiser la vie du laboratoire afin de renforcer le collectif et afin de soutenir chacun.e dans le développement de ses travaux.....	41
	3) Renforcer/stabiliser les ressources de l'UR .....	42
	4) Poursuivre le chantier sur les enjeux d'intégrité de la recherche .....	43
5-	Références citées .....	44

# 1- INFORMATIONS GÉNÉRALES POUR LE CONTRAT EN COURS

## 1 Identification de l'unité

Nom de l'unité : Groupe de Recherche en Psychologie Sociétale

Acronyme : GRePS

Label et numéro : EA 4163

Domaine scientifique principal :

**SHS : Sciences Humaines et Sociales**

Panels scientifiques par ordre décroissant de pertinence :

### Panel 1

*SHS4 : L'esprit humain et sa complexité*

### Panel 2

Choisissez un élément.

### Panel 3

Choisissez un élément.

### Panel 4

Choisissez un élément.

Équipe de direction : Sabine CAILLAUD, directrice ; Sabrina ROUAT, directrice adjointe

La direction adjointe nous semble être importante pour avoir un.e interlocuteur.ice privilégié.e lorsqu'il s'agit de préparer l'ordre du jour du conseil de laboratoire, d'échanger sur des points particuliers, ou encore en cas d'absence de la direction afin d'assurer une continuité administrative.

Liste des tutelles de l'unité de recherche : U LYON 2

École(s) doctorale(s) de rattachement : ED EPIC (485) Education Psychologie Information Communication

## 2 Présentation de l'unité

**Historique, localisation de l'unité :** l'UR GRePS a été fondée en 2007 et regroupe des psychologues sociaux.ales et des psychologues du travail de l'Université Lumière Lyon 2 et de l'Ecole Centrale de Lyon. Le laboratoire GRePS a obtenu l'évaluation favorable de l'Aeres en mars 2010, la labellisation DGSIP en novembre 2010, puis des évaluations favorables de l'HCERES en 2015 et en 2020. Nikos Kalampalikis a assuré la direction du laboratoire jusqu'en 2018, avec le soutien de Marc-Eric Bobillier Chaumon en tant que directeur adjoint. Puis, en décembre 2018, Marie Préau a été élue directrice de l'UR, et Sabrina Roua directrice adjointe. En mars 2021, la directrice de l'UR a annoncé son départ (avec 5 autres membres) qui a été effectif en septembre 2021. Depuis, Sabine Caillaud a été élue à la direction du laboratoire et Sabrina Rouat a été réélue directrice adjointe.

**Organisation de l'unité :** l'UR dispose d'une direction, d'une direction adjointe et d'un conseil. Ce dernier est composé de l'ensemble de ses membres permanents, de sa gestionnaire et de deux représentant.es des doctorant.es.

**Équipes, plateformes, services communs, etc. :** le laboratoire est situé, depuis décembre 2009, au campus Porte des Alpes, réunissant la totalité des membres permanents, enseignant.es-chercheur.es (EC) de l'Institut de Psychologie, gestionnaire et doctorant.es (certains membres ont aussi des bureaux au sein de leur composante - ISPEF).

### Effectif de l'unité et de ses éventuelles équipes au 31/12/2024 :

Au 31/12/2024, l'UR comporte : 12 EC (dont 3 PR), 1 ATER, 1 IE, 13 doctorant.es, et un demi-support BIATSS (pour la gestion administrative et financière).

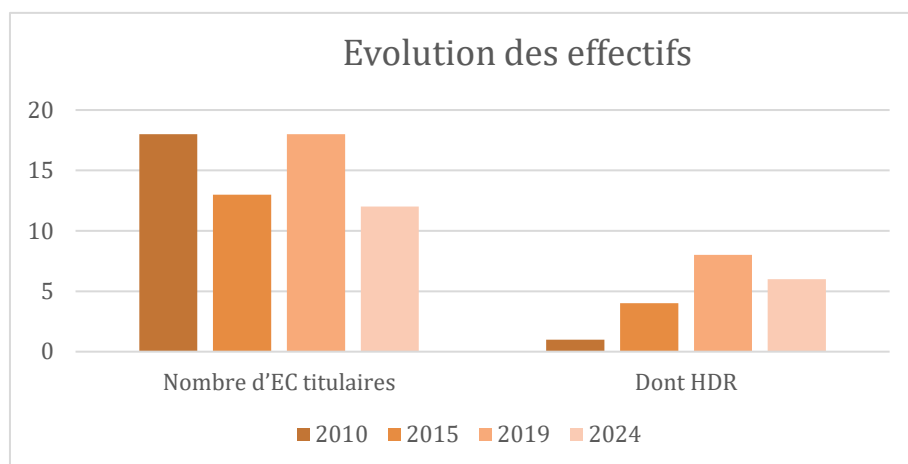


Figure 1. Evolution des effectifs et du potentiel d'encadrement doctoral

Après une augmentation constante du nombre d'EC sur la période de 2015 à 2021, 6 membres permanents ont quitté le laboratoire pour développer un autre projet scientifique au sein d'une UMR de radiobiologie. Comme l'indique la figure 1, le nombre d'EC au 1<sup>er</sup> décembre 2024 est donc similaire à celui de 2015, avec toutefois un **potentiel d'encadrement doctoral bien plus important** (3 HDR ayant été soutenues depuis la dernière évaluation). D'ailleurs, 13 thèses sont en cours. Enfin, notre laboratoire bénéficie du soutien partiel de gestion administrative et financière d'une collègue BIATSS. Le **renouvellement des postes a été assuré lors du précédent quinquennal**, les départs (retraites, changements de corps) ont donné lieu à des reconductions de postes à l'identique : un support de poste MCF obtenu en 2020 et un autre en 2024, et un support de poste PR obtenu en 2022.

Par ailleurs, **deux MCF rattachées à l'UR sont en disponibilité** depuis 2017, ce qui constitue une « réserve » de postes. Une EC est en congé de maladie depuis 2019 et une autre EC est en congé de maladie depuis fin 2022. De plus, sur la période écoulée, plusieurs collègues ont bénéficié d'un congé de maternité. Enfin, sur la période écoulée, nous avons **assuré de nombreuses missions pédagogiques et/ou administratives** (une personne a été responsable de la mention de master Psychologie Sociale, du travail et des organisations, 7 ont été ou sont encore responsables d'années en licence et master). Elsa Laneyrie intervient auprès du Service de Pédagogie du Supérieur de l'Etablissement pour mettre en œuvre des projets pédagogiques. Valérie Haas a été de 2016 à 2020 Vice-présidente formation et vie étudiante, ainsi que Présidente de la CFVU et du Conseil académique plénier et restreint, membre du conseil de l'INSPE et du Conseil d'administration du CROUS, ce qui montre aussi un engagement certain pour l'établissement en matière de formation et de conditions de vie étudiante.

Enfin, nous bénéficions d'**un support ATER pérenne**. De plus, nous avons accueilli sur le précédent quinquennal **deux post-doctorant.es, une ingénieure d'étude et un chercheur brésilien invité**. Par ailleurs, l'UR accueille **plusieurs stagiaires en master 1 ou 2** chaque année (le plus souvent sur des contrats de recherche, mais aussi sur la dotation du laboratoire pour démarrer de nouveaux projets).

En ce qui concerne les **doctorant.es**, la figure 2 montre l'évolution du nombre d'inscriptions en doctorat et du nombre de thèses soutenues sur la période. Après un creux dans les inscriptions en thèse, une nouvelle dynamique s'est enclenchée. En effet, les récentes soutenances d'HDR, mais aussi la fin en 2020 d'une mission lourde pour une collègue PR (vice-présidence formation et vie étudiante), nous permettent d'envisager sereinement une augmentation des inscriptions en thèse ces prochaines années, tout en maintenant un encadrement doctoral de qualité. Nous avons eu 5 abandons de thèse (soit pour des raisons professionnelles, soit pour raisons de santé).

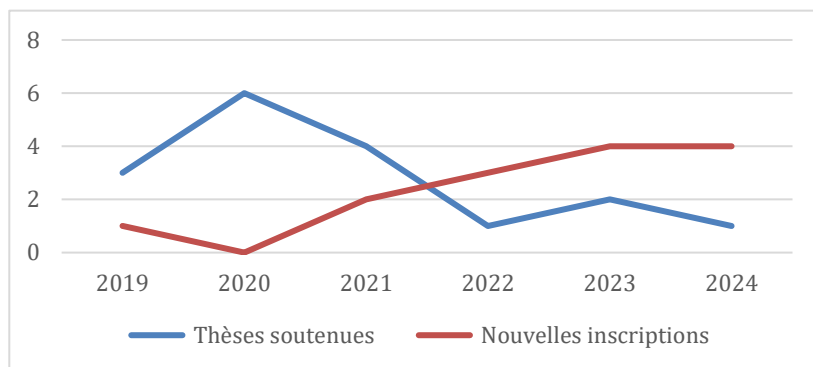


Figure 2. Dynamique des inscriptions et soutenances de doctorat

### Thématiques scientifiques :

Le laboratoire GRePS a pour mission de **développer des recherches innovantes en psychologie sociale et en psychologie du travail** afin de mieux comprendre les problématiques auxquelles notre société fait face (mutations du monde du travail, changement climatique, crises sanitaires, bioéthique, etc.) et les manières d'y répondre, en considérant ces phénomènes dans toute leur complexité. Ainsi, de nombreux travaux de recherche que nous menons reposent sur **des contrats de recherche avec le monde socio-économique**, en plus de financements de recherche plus académiques.

En assumant **une recherche socialement ancrée, qui se fait pour et avec les terrains, pour et avec les acteurs sociaux**, notre laboratoire ne cherche pas seulement à apporter un éclairage pertinent sur les défis de notre temps. Il vise aussi à **promouvoir et à développer des approches théoriques et méthodologiques originales** qui n'envisagent pas le contexte social comme quelque chose d'extérieur qui s'impose aux individus mais qui ont pour ambition de comprendre comment les individus *façonnent* et *sont façonnés* par ce contexte. C'est cette approche épistémologique particulière qui fait la **spécificité de notre UR comparée à d'autres UR de psychologie sociale et du travail en France**, sans pour autant nous isoler (voir domaine 1).

Aussi, l'UR a fait le choix d'inscrire son projet dans le développement d'une **psychologie sociétale** et s'appuie sur un cadre conceptuel et épistémologique commun, qui permet de consolider une manière historiquement partagée de mener les travaux de recherche et qui nous distingue aussi des autres UR de psychologie sur le site. Pour contribuer plus concrètement au développement d'une psychologie sociétale, le GRePS s'est doté de **thématiques de recherche qui sont transversales** à ses deux sous-disciplines :

- **Savoirs, mémoires et transmissions** : nous abordons ici les enjeux de la construction, du partage et de la transmission des savoirs en tenant compte des contextes temporels et spatiaux toujours spécifiques dans lesquels ces savoirs se reconstruisent.

- **Changements sociaux : processus et accompagnement** : que les changements soient souhaités, imposés, inattendus, ils posent la question des stratégies de résistance et/ou d'adaptation qui sont déployées individuellement et collectivement.

- **Appropriation et transformation des espaces** : nos travaux cherchent à saisir comment les espaces sont négociés par différents groupes d'acteurs, quelles transformations en résultent, ce qui est défini comme du patrimoine à conserver, et comment cela impacte en retour la vie des groupes dans ces espaces.

Ce positionnement amène nécessairement à **une certaine posture méthodologique** : l'UR GRePS développe des méthodes toujours appropriées aux divers terrains, aux nouvelles demandes, et le plus souvent en **combinant des approches qualitatives et quantitatives**. Aussi, notre unité de recherche défend l'utilisation de méthodes mixtes et investit notamment les enjeux de triangulation méthodologique. Une grande partie de ses productions concerne aussi les développements méthodologiques en tant que tels (par exemple : triangulation, focus groups, méthode de l'objet technique, etc.).

### 3 Environnement de recherche

L'UR GRePS est rattachée à l'**Université Lumière Lyon 2** et contribue activement, à son niveau, au développement de la feuille de route **Sciences et société** dont s'est doté l'établissement. Plus spécifiquement, les projets de recherche menés au sein du GRePS sont des travaux menés **pour et avec la société**, visant souvent à **créer de nouveaux liens entre les savoirs** pratiques, professionnels, techniques et scientifiques (projet INTEMBRYO, thèse CIFRE de Cassandre Seyve, etc.). De plus, plusieurs membres du GRePS ont été impliqués dans l'**Université Tous Âges** (coordination de cycles de formation, cours assurés), mais aussi dans les MOTIFS (un programme de formation transversal en master). Par ailleurs, le GRePS participe de manière très active aux **pôles de spécialité de l'établissement**. Ces pôles fédèrent des communautés thématiques transversales aux composantes et unités de recherche. Plus spécifiquement, une des membres du GRePS (Elsa Laneyrie) est **coordinatrice du pôle « travail »**, et certains membres du GRePS sont également actifs dans le pôle « mémoires et patrimoines » (Valérie Haas ayant notamment organisé le premier colloque de ce pôle). Enfin, le GRePS va également s'investir dans le futur pôle de spécialité « Environnement ». Par ailleurs, le GRePS est investi dans la **chaire partenariale TrALIM** (Transitions Alimentaires – Université Lumière Lyon 2 et Institut Lyfe) et un des membres (Nikos Kalampalikis) en **coordonne un des axes** et à ce titre copilote le groupe de travail « Consommateur et mode de vie » de l'Agence de programme Agralife opéré par INRAE. Les doctorant.es du laboratoire s'impliquent également à leur niveau dans les pôles et dans la chaire TrALIM (colloques, formations, etc.).

A l'échelle de l'établissement toujours, l'UR GRePS est impliquée dans différents **projets internes pluridisciplinaires** avec des collègues de différents laboratoires **en sciences de gestion, en macro-économie, en sciences de l'éducation, et en histoire**. Ainsi, le GRePS contribue à développer des projets de recherche pluridisciplinaires (MEMODIR, SPAGE, EDDPCS) à l'échelle de l'établissement.

**Au niveau du site**, l'UR s'investit dans le projet **Shape-Med@Lyon** (Structuring one Health Approach for Personalized Medicine in Lyon), lauréat en 2022 et pour une durée de 10 ans de l'appel à projets PIA4-Excellences. Ce projet fédère 12 partenaires (les universités Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) et Lumière Lyon 2, les Hospices Civils de Lyon (HCL), le Centre Léon Bérard, le Centre hospitalier Le Vinatier, VetAgro Sup, CPE Lyon, avec les organismes nationaux de recherche Inserm, CNRS, INRAE, Inria et le Centre International de Recherche sur le Cancer de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)). L'UR **GRePS contribue aux ateliers de Shape-Med@Lyon**, notamment aux ateliers Santé et territoire, et maladies infectieuses. Déposé en 2024, un **projet structurant** (Sonar@Lyon) a été obtenu dans le cadre de ShapeMed@Lyon et débute en 2025 (pour une durée de 3 ans).

L'UR a été la première en psychologie à rejoindre la **MSH Lyon-St Etienne** dès 2014 et elle continue d'y développer ses activités.

Le laboratoire est également impliqué depuis 2015 dans le **Labex-IMU (Intelligence des Mondes Urbains)** qui vient d'être reconduit jusqu'au 31/12/2027. Ce Labex a pour vocation de développer une expertise scientifique sur les mondes urbains passés, présents et à venir.

**Nous détaillons dans le domaine 1 comment ces inscriptions sont des ressources pour l'UR et comment nous contribuons à leur développement.** Nous présenterons ensuite **notre inscription dans des réseaux académiques nationaux et internationaux.**

#### 4 Prise en compte des recommandations du précédent rapport

Différents **points d'attention sur l'organisation du laboratoire** avaient été mentionnés lors de la précédente évaluation HCERES. En premier lieu, l'évaluation soulignait une grande **disparité entre les différents axes de recherche**, notamment sur le plan des publications et des moyens humains (en faveur de l'axe « pensée sociale en contextes ») mais aussi quant au nombre de thèses en contrat CIFRE (en faveur de l'axe « psychologie du travail »). Enfin, l'évaluation faisait remarquer que, malgré une volonté de travailler de manière collaborative, le **projet restait flou d'un point de vue conceptuel, d'un point de vue thématique, ou encore en termes de stratégie scientifique**. De même, le bilan interrogeait la **pertinence du nom** du laboratoire (précédemment : Groupe de Recherche en Psychologie Sociale), puisque ce dernier est composé aussi de psychologues du travail. Par ailleurs, le rapport d'évaluation soulignait une faiblesse sur le volet international.

En mars 2021, une partie des chercheur.es, dont la direction, a annoncé son départ, qui fut acté le 1er septembre 2021. En partant des constats de la dernière évaluation, et sur invitation de l'établissement, nous avons repensé notre projet et celui-ci a été approuvé en juin 2022 par l'établissement. Aussi, nous avons proposé un nouveau projet qui nous permette à la fois d'asseoir une politique de recherche de terrain qui nous caractérise depuis la création du GRePS et d'inscrire de manière plus assumée nos travaux dans les développements théoriques et méthodologiques de nos sous-disciplines respectives. Il convenait donc de **trouver une substance théorique permettant de nous fédérer, tout en respectant les spécificités sous-disciplinaires**. Ceci nous permet de :

1- développer des **collaborations** scientifiques entre psychologie sociale et psychologie du travail pour favoriser les publications sur des thématiques fédératrices ;

2- **réduire les écarts** constatés entre ces deux sous-disciplines (en termes de stratégie de publication et de sources de financements) pour en assurer la continuité ;

3- fédérer les membres autour d'un **projet scientifique commun** qui puisse aussi nourrir une réflexion plus théorique au sein de chaque sous-discipline, afin de se positionner plus clairement dans nos champs disciplinaires (notamment à travers des publications dans des supports disciplinaires à forte visibilité) et **d'augmenter ainsi les opportunités de contrats de recherche internationaux**.

Aussi, le laboratoire s'appuie désormais sur un **cadre conceptuel et épistémologique commun qui lui sert de fil rouge théorique, et qui s'incarne dans trois axes thématiques transversaux**. Ce cadre conceptuel commun permet de consolider une manière partagée de mener nos travaux de recherche au sein du GRePS. Il a également vocation à permettre à chacun et chacune de fournir un socle pour valoriser les avancées théoriques et méthodologiques dans sa sous-discipline afin de faciliter, entre autres, la publication dans des supports disciplinaires à forte visibilité. De manière plus

pragmatique, en favorisant les collaborations entre les membres du laboratoire, ce cadre transversal sera également l'occasion de **co-publications**.

Il a également permis de **changer le nom du laboratoire tout en conservant son acronyme** qui est repéré et connu sur le territoire : **Groupe de Recherche en Psychologie Sociétale** (précédemment groupe de recherche en psychologie sociale). Cela permet également de ne pas centrer le nom sur une seule des disciplines représentées au sein du GRePS.

Ce **nouveau projet, dont l'UR s'est doté en 2022** (donc durant le quinquennal), a notamment amené à organiser en 2024 un **colloque international sur les défis méthodologiques posés par une approche sociétale des crises**. Ce colloque a réuni des psychologues du travail et des psychologues sociaux.ales européens autour de **questions épistémologiques et méthodologiques vives pour nos disciplines**. Il a par ailleurs permis de renforcer la **visibilité** du GRePS au niveau national et international en tant que laboratoire engagé sur ces enjeux.

D'un point de vue des **collaborations** entre les membres du laboratoire, ce projet articulé autour du développement d'une psychologie sociétale a permis de créer davantage de dialogue au sein de notre UR entre psychologie sociale et du travail. Aussi, une première thèse est co-dirigée depuis 2023 en psychologie sociale et du travail (celle de Lucille Topin en bourse CIFRE), et une seconde depuis 2024 (Alan Cohen, codirection avec Marc-Eric Bobillier Chaumon au CNAM).

En ce qui concerne les productions, notre UR continue d'avoir **un niveau de production globalement satisfaisant d'un point de vue quantitatif comme cela avait été reconnu lors de la dernière évaluation**, et ce malgré le départ de 6 collègues sur 18 dont une collègue impliquée à l'époque dans 46% des publications (157 ACL pour 18 EC entre 2014 et 2019 – 109 ACL pour 11 EC entre 2019 et 2024). En revanche, le GRePS a suivi les recommandations de la précédente évaluation et **publie davantage en rang utile (45,8% des ACL entre 2014 et 2019 versus 64,2% des ACL entre 2019 et 2024)** et, depuis ce départ de certain.es EC, **davantage dans des revues disciplinaires. L'UR contribue donc davantage au développement de connaissances théoriques** dans ses champs disciplinaires (voir l'analyse détaillée en domaine 2). Aussi, avec une activité contractuelle plus ciblée, nous arrivons à mieux valoriser nos travaux.

Sur le **volet international**, bien que des efforts restent à mener, notre UR a accueilli un chercheur brésilien invité (Rafaël Patigno) et un doctorant brésilien (Renan Esskinazi), l'UR a participé à plusieurs contrats de recherche internationaux (PopRep, INTEMBRYO, etc.) et a publié plusieurs articles avec des collaborations internationales (Italie, Portugal, Brésil, Suisse, Pays-Bas, etc.). De même, certain.es de nos doctorant.es bénéficient d'encadrement de thèse en codirections internationales (avec le Danemark ou la Suisse par exemple), d'autres planifient des séjours de recherches internationales prochainement (mobilité au Canada pour Ataberk Bagci et en Angleterre pour Emmie De La Torre). Enfin, nous maintenons une forte inscription et une participation active dans les réseaux académiques internationaux (voir domaine 2, référence 3).

## 2- INTRODUCTION DU PORTFOLIO

Le portfolio est disponible sur ce lien (<https://bul.univ-lyon2.fr/index.php/s/Jyoye2PbsSWDyFq>) et il contient les éléments suivants :

- un dossier relatif à l'organisation d'un **premier colloque international sur les défis méthodologiques posés par une approche sociétale**. Ce premier élément, **représentatif de son positionnement** épistémologique, montre la **capacité du GRePS à déployer un projet de développement d'une psychologie sociétale qui fédère** largement (13 autres laboratoires de recherche représentés dans le programme, en France, en Suisse, au Portugal, et au Royaume-Uni). Un **projet de publication** rassemblant les présentations les plus pertinentes est en cours.

- un dossier intitulé « Action Contre la Faim » (ACF), qui comporte **certaines productions issues d'un contrat de recherche avec l'ONG ACF mené au Népal**. Ce dossier illustre une **posture** qui fait l'identité du GRePS : **mener des recherches pour et avec les terrains**, en s'attachant donc à produire des **réponses socialement pertinentes**, et à contribuer au **développement théorique de notre discipline**. Ainsi, cette recherche a souligné le rôle important de la mise en altérité de la malnutrition comme frein aux pratiques de soin. Cette recherche a abouti notamment à la rédaction d'un **guide méthodologique** actuellement déployé par ACF et d'autres ONG pour des études-diagnostic avant implantation de nouveaux programmes de lutte contre la malnutrition, et à **deux premières publications d'ACL** dans des revues majeures de la psychologie sociale qui adressent la question essentielle du rapport à l'altérité dans la formation des représentations sociales.

- un dossier qui comporte la **thèse d'Elisabeth Leblanc**, ainsi qu'un **document retraçant l'ensemble des productions et des disséminations** engagées par cette thèse, à destination du grand public (émissions radio, télévisions, webinaires, vidéos micro-trottoir), à destination des professionnels (ANACT notamment) et à destination des étudiant.es et chercheur.es (chapitres, communications, articles). Ce dossier **illustre ainsi la manière dont nous menons les recherches au sein du GRePS** : c'est-à-dire pour et avec les terrains, tant dans le choix de nos objets de recherches, que dans nos manières de produire et analyser les données et de les valoriser.

- un **chapitre sur la méthode des Focus Groups**, co-écrit par trois collègues du GRePS, publié dans un ouvrage anglophone édité par Sage (**avec peer-review**). Cette production **atteste de l'expertise du GRePS sur les méthodologies qualitatives** et de sa **reconnaissance à un niveau international**. Ce chapitre met enfin en avant les travaux du GRePS, en prenant en exemple une étude (Caillaud, Haas & Castro, 2020) menée sur un terrain spécifique et publié dans une revue majeure de la discipline (British Journal of Social Psychology).

- un **ACL publié dans la revue Culture & Psychology** en 2020 avec en **premier auteur une doctorante** du GRePS (Pauline Mercier). Cet article illustre les **contributions du GRePS dans l'étude de la transmission et transformation des savoirs** : ici les différences de transmissions de narrations et de proverbes. Cet article souligne notre attachement à des cadres théoriques et historiques féconds (ici la conventionnalisation de F.C. Bartlett et la théorie des représentations sociales de S. Moscovici) et à notre effort pour les développer.

- un **ACL publié dans la revue Journal of Global Mobility** en 2021 avec en première autrice une chercheuse du GRePS (Valentina Dolce) et **en collaboration internationale** (Monica Molino et Chiara Ghislieri, Università degli Studi di Torino, Italie). En interrogeant les expériences professionnelles lors de missions internationales chez des managers, cette étude **illustre l'approche sociétale** du GRePS : elle met en évidence les facteurs individuels (tel que le genre), interrelationnels (expériences familiales) et organisationnels (politiques sociales) qui interagissent dans ces expériences vécues.

### 3- AUTOEVALUATION DU BILAN

#### 3-1 Autoévaluation de l'unité

##### Domaine 1. Objectifs scientifiques, organisation et ressources de l'unité

Référence 1. L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents et elle s'organise en conséquence.

Depuis 2007 et jusqu'à sa dernière évaluation HCERES en 2020, l'UR GRePS se structurait en deux axes : Pensée Sociale en Contextes (PSeCO) et Psychologie du Travail (PT). Le dernier projet soumis avait opté pour une disparition de ces axes au profit d'une approche épistémologique et d'objets communs. En mars 2021, une partie des chercheur.es (dont la directrice du laboratoire) ont annoncé leur départ, qui fut acté le 1<sup>er</sup> septembre 2021. Ce départ fut l'occasion d'adapter notre projet de laboratoire en tenant compte du précédent bilan. **Aussi, en accord avec l'établissement, nous nous sommes dotés de nouveaux objectifs scientifiques** qui, tout en s'appuyant sur notre identité et notre histoire ainsi que sur les défis actuels de nos disciplines, ont permis de nous fédérer autour d'un projet scientifique commun. Ce projet a été **élaboré de manière collégiale** et **oriente les actions** scientifiques menées au niveau du laboratoire (organisation de séminaires, de colloques, projet de publications partagées, etc.). Il fournit **un cadre partagé** pour les échanges et les collaborations, tout en permettant une diversité des approches théoriques et méthodologiques.

Ainsi, **le laboratoire s'appuie sur un cadre conceptuel et épistémologique commun : celui d'une psychologie sociétale** (Himmelweit & Gaskell, 1990 ; Howarth, et al., 2013). Ce cadre conceptuel et épistémologique sert de fil rouge au projet de notre laboratoire, tout en consolidant une manière partagée historiquement de mener nos travaux de recherche. Il a également vocation à permettre à chacun.e de **fournir un socle pour valoriser** les avancées théoriques et méthodologiques dans sa sous-discipline afin de faciliter, entre autres, la valorisation dans des revues et ouvrages disciplinaires à forte visibilité. De manière plus pragmatique, ce cadre transversal permet également de **favoriser des collaborations** entre sous-disciplines au sein de l'UR. Enfin, pour contribuer plus concrètement au développement d'une psychologie sociétale, nous avons défini **trois axes thématiques, transversaux** à nos deux sous-disciplines, et dans lesquels se déploie cette approche :

- **Savoirs, mémoires et transmissions** : dans cet axe transversal, nous abordons les questions relatives à la transmission des savoirs en tenant compte des contextes spatiaux et temporels toujours particuliers. Qu'il s'agisse de savoirs experts (scientifiques, professionnels), de savoirs mémoriels ou de savoirs profanes, nos travaux s'attachent à saisir les processus par lesquels les savoirs se transforment, s'enrichissent et parfois disparaissent en changeant de sphère.

- **Changements sociaux : processus et accompagnement** : nos sociétés font face à différents types de changement. Certains sont souhaités par les acteurs.rices, d'autres sont imposés (par exemple de nouvelles mesures de restriction de pollution, de nouvelles lois bioéthiques, de nouvelles dispositions salariales, des innovations technologiques ou encore des dispositifs de prévention du suicide). D'autres changements encore sont subis de manière inattendue (c'est le cas de la crise sanitaire par exemple, pendant laquelle le télétravail s'est imposé, voir notamment Dolce et al., 2021 ; Roquelaure et al., 2024). Au sein de cet axe, nos travaux visent à saisir les mécanismes par lesquels les individus, les groupes et les sociétés négocient ces différents changements, les initient et y résistent.

- **Appropriation et transformation des espaces** : De l'environnement de travail (TIC, conditions de travail : voir notamment Lai et al., 2021 ; Maillot et al., 2023) aux espaces urbains ou aux espaces naturels, nous nous attachons à montrer comment les espaces sont négociés par différents groupes d'acteurs, les transformations qui peuvent en résulter tant dans l'espace que dans les relations interpersonnelles ou intergroupes.

La figure 3 présente une synthèse de notre orientation scientifique et stratégique.

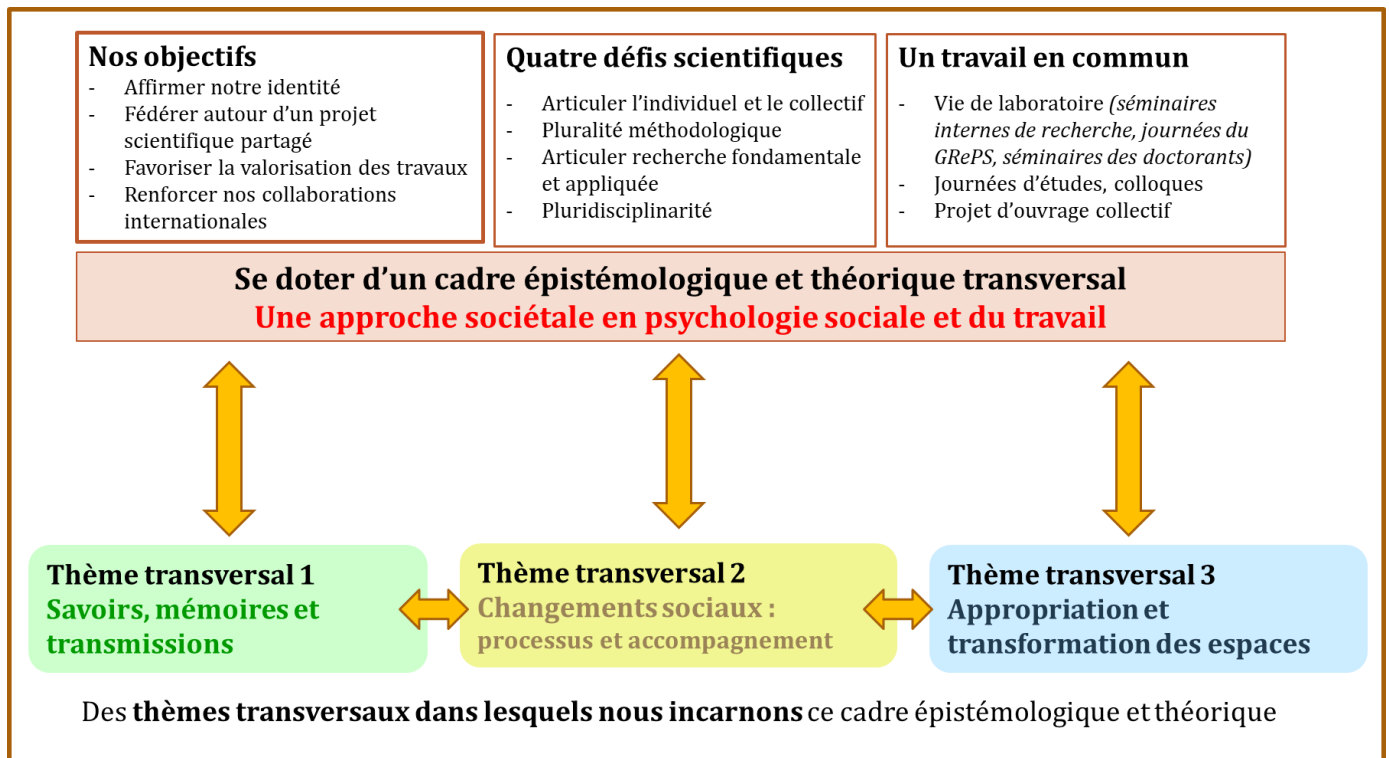


Figure 3. Orientation stratégique et scientifique de l'UR GREPS

Dans l'encadré ci-dessous, nous définissons la psychologie sociétale, ses enjeux théoriques et méthodologiques. Comme nous le verrons par la suite, se donner comme objectif transversal de développer une psychologie sociétale permet également de poursuivre et d'approfondir les travaux de recherches déployés au laboratoire, tout en contribuant à un projet commun. Il s'agit de permettre un **travail de réflexion épistémologique sur ce qui nous unit, tout en donnant sa place à des approches théoriques et/ou méthodologiques variées**. La psychologie sociétale définit davantage **comment** nous faisons de la recherche en psychologie sociale et du travail que ce sur quoi nous faisons de la recherche.

**Développer une psychologie sociétale.** Lorsqu'elle est formulée en 1990 (Himmelweit & Gaskell, 1990), la proposition d'une psychologie sociétale visait à comprendre le monde social en dehors des laboratoires de recherche (Farr, 1996 ; Staerklé, 2011 ; Howarth, et al., 2013). En effet, du point de vue de l'histoire (Greenwood, 2000, 2014), la psychologie sociale s'est recentrée sur une définition du social comme quelque chose d'extérieur à l'individu, adoptant soit des explications psychologisantes (le contexte est le résultat d'actions individuelles qui s'expliquent par des prédispositions de la nature humaine), soit des explications sociologisantes (les comportements des individus sont déterminés par le contexte extérieur). Parfois même, la psychologie sociale réduit le social à une simple caractéristique des stimuli étudiés (par exemple : la perception d'une personne, d'un groupe). Ce qui faisait donc la spécificité de la discipline, c'est-à-dire l'étude du conflit entre l'individuel et le collectif, avait été délaissé par le courant *mainstream* (Rizzolli et al., 2019).

L'ambition de la psychologie sociétale est justement de **saisir les phénomènes sociaux et culturels qui sont façonnés et qui façonnent en retour les comportements et les points de vue des acteurs sociaux** (Lopes & Gaskell, 2015). C'est cette double interaction entre l'individuel et le collectif qui définit l'essence de cette approche. Si la psychologie sociale semble bien positionnée pour répondre à ces enjeux (voir notamment Doise, 1980 et Doise & Valentim, 2015), elle n'en a pas pour autant l'apanage, d'autres sous-disciplines de la psychologie ayant développé des propositions pour articuler les différents niveaux d'explications (intra-individuel, inter-individuel, inter-groupe, macro-social).

Cette proposition d'une psychologie sociétale rejoint bien la manière dont nous menons nos recherches au sein du GRePS dans les différents champs sous-disciplinaires que nous investissons. En effet, la **psychologie du travail** est, au sein du laboratoire, abordée notamment dans une orientation en clinique du travail ou encore en psycho-ergonomie, ou encore en clinique des usages. Aussi, la visée recherchée est donc celle de la transformation des milieux professionnels. Ainsi, les thématiques abordées sont la construction de l'individu en contexte organisationnel, la régulation de la souffrance au travail, l'interface vie privée/vie professionnelle, les conditions collectives de construction de la santé au travail, les organisations alternatives, etc. Dans cette perspective, on se dégage d'une posture psychologisante en cherchant à comprendre et transformer les milieux professionnels dans un but de promouvoir le pouvoir de débattre, d'agir et de penser au sein des organisations (Daniellou, 1998).

De même, **en psychologie sociale**, nous abordons des phénomènes qui constituent des enjeux majeurs de notre société en soulignant les limites des approches plus classiques très centrées sur l'individu (exemple : la recherche menée sur les représentations sociales de la malnutrition au Népal a montré que les mères d'enfants en situation de malnutrition adoptent des explications sur la santé de leur enfant qui leur permettent de faire face efficacement aux représentations stigmatisantes de la malnutrition dans la presse (Caillaud & Payotte, 2024) et dans la communauté (Caillaud et al., 2022) et que ces représentations stigmatisantes maintiennent des pratiques de soins inadaptées).

Aussi, nous développons dans les travaux de notre UR la perspective selon laquelle **c'est le conflit entre l'individu et le collectif** qui permet de rendre compte des processus de changements sociaux et de résistance aux changements.

Parmi les principes énoncés par Himmelweit (1990), certains nous semblent particulièrement féconds pour alimenter un programme de recherche porté par l'ensemble des membres du GRePS, et ce d'autant plus que peu de travaux se sont véritablement saisis de ces pistes. En effet, bien que de nombreux.es auteur.es mènent des recherches qui relèvent de la psychologie sociétale sans s'en réclamer, peu se sont véritablement saisis de la proposition initiale de Himmelweit (1990) pour répondre aux différents défis posés par la psychologie sociétale. Aussi, **nous nous proposons de contribuer au développement de cette approche sociétale en psychologie**, en ciblant pour débiter quatre grands défis posés par la psychologie sociétale : l'articulation entre l'individuel et le collectif, la pluralité méthodologique, l'articulation entre recherche fondamentale et appliquée, et la pluridisciplinarité. L'ouvrage collectif de Valentim (2012) ou encore l'article de Howarth et al. (2013), tout comme le chapitre récent de Lopes & Gaskell (2015) montrent comment ces défis restent d'actualité et continuent d'alimenter les débats scientifiques. Par ailleurs, les rencontres internationales « **For a PsychoSocial Social Psychology** » (**Barcelone en 2017, Aix-en-Provence en 2018, Lisbonne en 2019**), rassemblant une cinquantaine de participant.es européen.nes invité.es et auxquelles certain.es d'entre nous ont participé, illustrent également que ces questionnements sont d'une grande actualité et très pertinents pour nos champs disciplinaires, sans pour autant avoir été investis à leur juste valeur dans les publications (Rizzoli et al., 2019).

**En assumant une recherche socialement ancrée, qui se fait pour et avec les terrains, pour et avec les acteurs sociaux, notre UR n'apporte pas seulement des réponses pertinentes aux défis de notre temps, elle promeut aussi des approches théoriques et méthodologiques originales et complémentaires vis-à-vis des autres laboratoires représentant ces sous-disciplines en France** (davantage tournées vers des approches centrées sur l'individu et utilisant majoritairement l'expérimentation). En menant des travaux de recherche dans le monde réel, c'est-à-dire hors des murs du laboratoire, avec des approches théoriques et méthodologiques développées pour et avec les terrains, **notre UR répond donc à des enjeux majeurs pour notre discipline mais encore trop peu pris en compte. Bien que cette perspective soit plutôt minoritaire dans nos disciplines, le GRePS n'est pas isolé au niveau national et international (voir domaine 2).**

Ceci permet également à notre UR de **défendre une articulation nécessaire et réciproque entre formation et recherche**. Elle porte ainsi une mention de master « psychologie sociale, du travail et des organisations » reconnue sur le territoire local et national, et dont la notoriété repose justement sur la capacité des professionnel.les qui en sont issu.es à articuler l'individuel et le collectif (plutôt que d'adopter une lecture uniquement individuelle ou collective) pour comprendre et répondre aux problématiques de terrain. Cette **formation nous permet en retour de développer de nouveaux partenariats de recherche et d'alimenter nos travaux de questions socialement pertinentes**. C'est enfin également autour de cette double articulation entre recherche et formation que nous envisageons l'encadrement des doctorant.es, afin de leur fournir des opportunités professionnelles futures dans le monde académique (notamment grâce à un positionnement épistémologique pertinent), mais aussi en dehors du monde académique en les incitant à développer des travaux de recherche, certes parfois fondamentaux, mais qui répondent toujours à des enjeux sociaux et/ou économiques actuels.

**Pour mener à bien son projet, l'UR GRePS s'appuie sur une organisation en interne et s'inscrit dans un environnement de recherche qu'elle a su mobiliser et qu'elle contribue à développer à son échelle au niveau du site.**

### Organisation en interne de la vie de l'UR

Le laboratoire a été la seule UR de l'établissement à avoir proposé des statuts pour validation par la CR restreinte dès septembre 2018. Ces statuts avaient bénéficié des retours de la VP Recherche, ont été votés par le conseil de l'UR mais n'ont pas été proposés au vote à la CR. L'établissement a souhaité reporter ce vote afin de proposer un travail transversal sur les statuts des UR (notamment pour proposer une trame commune de règlement intérieur). Nous souhaitons toujours avancer sur cet aspect, puisqu'il s'agit d'un cadre que nous avons envie de nous donner collectivement pour travailler ensemble et nous serons ravi.es de profiter de l'opportunité qui nous sera donnée d'avancer sur cet enjeu. En attendant, ces statuts, à défaut d'être approuvés, guident nos pratiques.

Conformément à ces statuts, **l'UR dispose d'une direction, d'une direction adjointe et d'un conseil de laboratoire**. Ce dernier est composé de l'ensemble de ses membres permanents, de la gestionnaire et de deux représentant.es des doctorant.es. Le conseil se réunit une fois par mois afin de pouvoir traiter rapidement des questions parfois urgentes et ce, toujours de manière collégiale (définition des profils de poste, constitution du budget prévisionnel, demande de financements, programmation scientifique, définition de la mise en œuvre des Comités de Suivi Individuels des thèses, etc.).

Le laboratoire est rattaché à **l'école doctorale Education, Psychologie, Information-Communication** (ED 485 EPIC) et **participe activement à son conseil** (qui décide du budget, de la politique de formation, organise le concours pour les contrats doctoraux, etc.).

Au-delà de ce cadre institutionnel, la vie du laboratoire s'organise autour de temps de travail collectif de différents types qui visent, à des niveaux divers, à impliquer les doctorant.es dans la vie du laboratoire pour leur donner les ressources pour poursuivre leur thèse.

**Les séminaires du laboratoire.** Ils sont organisés **tous les mois**. L'ensemble des membres du laboratoire et des doctorant.es sont convié.es et le programme est mis en ligne sur le site web du GRePS. À chaque séminaire, une personne (le plus souvent extérieure au laboratoire) est invitée à présenter ses travaux. Nous **sommes ici particulièrement attentif.ves à proposer un programme qui s'inscrive dans le projet du laboratoire et qui puisse faire écho aussi aux travaux des doctorant.es**. Les doctorant.es sont d'ailleurs invité.es en début d'année à faire remonter des propositions d'invitation. Le programme des dernières années est disponible en annexe 1. Depuis 2023, le dernier séminaire de l'année est un séminaire à double voix, sur un thème choisi par les doctorant.es. Il est suivi d'un temps convivial (déjeuner) et de la présentation des posters des M2 encadré.es par les EC du GRePS.

**Temps collectif de préparation aux communications orales.** Depuis 2022, nous organisons une à deux fois dans l'année des séances collectives d'**entraînement aux communications orales** aux approches des colloques. Durant ce temps, EC et doctorant.es, sur la base du volontariat, présentent leur future communication. Cette formule permet non seulement d'avoir des retours pour mieux préparer nos communications, mais aussi de créer des temps d'échanges au sein du laboratoire sur nos propres travaux (sans ajouter une charge de travail supplémentaire).

**Journée d'accueil des nouveaux doctorant.es.** Lors d'une réunion où est invité l'ensemble des membres du laboratoire, nous accueillons les nouveaux.elles doctorant.e.s. C'est l'occasion de leur présenter le fonctionnement et les activités de l'UR et le cadre de réalisation du doctorat (droits et devoirs des doctorant.es, différent.es interlocuteur.rices, etc.).

**Les séminaires internes de recherche.** Nos doctorant.es en deuxième année de doctorat sont invité.es à présenter leurs travaux. Cela permet non seulement aux doctorant.es qui présentent de faire l'expérience de mettre en mots leurs recherches pour un public qui, au contraire de la direction de thèse, souvent les découvre et d'avoir un retour sur leur travail. Mais cela permet également de créer du lien entre les doctorant.es, de leur permettre de connaître leurs travaux respectifs, d'échanger et d'apprendre au contact de doctorant.es plus avancé.es.

**Le séminaire interne des doctorant.es.** D'une **périodicité mensuelle, ce séminaire est exclusivement organisé par et réservé aux doctorant.es**. Ils/elles en établissent le programme, et peuvent solliciter le laboratoire s'ils/elles ont besoin de ressources particulières (une intervention d'un.e EC sur un point spécifique, un soutien financier pour une invitation, ou pour organiser des rencontres avec les doctorant.es d'un autre laboratoire, comme ce fut le cas par exemple avec le laboratoire LPS d'AMU et Chrome de Nîmes).

Pour **rendre visible l'ensemble de ces activités**, le **site web du GRePS** est alimenté de manière régulière. Nous disposons au sein de l'établissement de ressources pour venir en soutien sur des aspects plus techniques qui nous permettent de penser ce site comme une véritable vitrine du laboratoire et comme un site de partage d'informations pour ses membres. Enfin, et de manière

cohérente avec le projet d'établissement, nos publications sont déposées **sur le portail Hal-shs** (<https://hal.univ-lyon2.fr/GREPS/>) afin d'en permettre l'accès au plus grand nombre.

Cette organisation interne s'appuie également sur une bonne intégration dans l'environnement de recherche immédiat (établissement et site). En effet, en inscrivant nos activités en cohérence avec la politique de l'établissement et celle du site, nous sommes soutenu.es en retour dans notre fonctionnement interne.

### **Intégration et contribution à l'environnement de recherche à l'échelle du site**

Le laboratoire GREPS participe de manière très active à deux **pôles de spécialité de l'établissement** : le pôle « travail » (dont Elsa Laneyrie est coordinatrice) et le pôle « mémoires et patrimoines » (l'organisation en 2021 de la première journée inaugurale du pôle avait été menée par Valérie Haas et des masterant.es du parcours de master adossé à notre UR). Ces pôles sont des **opportunités de collaborations scientifiques pluridisciplinaires** ainsi que des sources potentielles de financements. Ils fournissent enfin à nos étudiant.es (doctorant.es et masterant.es) des ressources intellectuelles et des lieux de rencontre pour développer et enrichir leurs travaux (organisation de journées d'étude, de doctoriales, diffusion d'informations). Nous sommes également investi.es depuis la rentrée 2022, au sein des **enseignements transversaux de l'établissement (les MOTifs)** qui sont des modules de formation pluridisciplinaires à et par la recherche) en lien avec les pôles de spécialité et les chaires partenariales.

Par ailleurs, notre engagement de longue date dans des recherches menées pour et avec les terrains inscrit aussi notre laboratoire dans une manière de faire la recherche qui entre **en cohérence avec le projet de l'établissement** : l'ambition de nourrir les relations entre **sciences et société**, en développant davantage de travaux collaboratifs, en lien étroit avec les acteurs socio-économiques et institutionnels. Par ailleurs, ces pratiques de recherche socialement ancrées sont également **une ressource importante pour nos formations** (notamment la mention de master Psychologie Sociale du Travail et des Organisations) et nos enseignements. C'est ici aussi une manière de s'inscrire pleinement dans le projet de l'établissement, et d'y contribuer. De plus, la **chaire partenariale TrALIM** (Transitions Alimentaires, dont l'un des membres du laboratoire, Nikos Kalampalikis, coordonne l'axe « pratiques alimentaires et représentations associées à l'alimentation ») constitue aussi une opportunité pour notre UR de développer des recherches sur des thématiques qui y sont travaillées (transition écologique, problématiques professionnelles des restaurateurs.rices, pratiques alimentaires et représentations associées à l'alimentation). Ainsi, un premier projet de recherche (ALINOVEG) est en cours dans le cadre de cette chaire et donne lieu entre autres à un financement de contrat doctoral. Enfin, **nous nous sommes impliqué.es dans les ateliers pluridisciplinaires du projet Shape-Med@Lyon** (Structuring one Health Approach for Personalized Medicine in Lyon), initié suite à l'appel à projets PIA4-ExcellencES et nous avons déposé en 2024 (et obtenu pour un début en 2025) un projet structurant au dernier APP (mai 2024) en partenariat avec Agnès Leblond (**VetAgro Sup**) autour des solutions fondées sur la nature dans une perspective OneHealth. Aussi, notre UR contribue activement à la recherche à l'échelle du site.

En tant que membre de la **MSH Lyon-St Etienne**, l'UR bénéficie à ce titre des services inhérents à la MSH (logistique, informatique, prestation d'analyse de données, montage de projet, relecture de manuscrits en anglais). Cette affiliation à la MSH-LSE constitue un lieu important **d'interdisciplinarité** tant pour les enseignant.es-chercheur.es que pour les doctorant.es : cela permet de participer à l'animation scientifique de la MSH à travers divers types de conférence, et de nouer des liens pluridisciplinaires dans l'optique de projets de recherche.

Le laboratoire est également impliqué dans le **Labex-IMU (Intelligence des Mondes Urbains)** depuis 2015. Ce Labex offre des opportunités de recherches collaboratives et pluridisciplinaires sur des thématiques développées au GRePS depuis ses débuts, notamment autour des enjeux de mémoires et d'espaces, mais aussi plus récemment, par exemple, autour des concertations publiques dans lesquelles se décident les projets de rénovation urbaine. À cet effet, les dispositifs proposés par ce Labex (financements variés pour des projets pluridisciplinaires) offrent des opportunités pour initier voire développer des travaux de recherche. Ainsi, le financement pour un stage a pu déboucher par la suite sur un projet de doctorat (cf. CDU en septembre 2021). Pour l'année 2022, cela est passé par l'arrivée d'un post-doctorant au GRePS dans le cadre d'un PIA3 « territoires d'innovation » porté entre autres par IMU, l'agence d'urbanisme de Lyon et le laboratoire ERIC. Le financement de ce Labex a été reconduit jusqu'au 31/12/2027.

Par ailleurs, nos nombreux.ses partenaires du monde socio-économique nous permettent également de mettre en place des thèses CIFRE (STEF, ANACT, etc.).

Enfin, au niveau local, notre **UR partage avec un certain nombre de laboratoires des objets de recherches communs** qui sont aussi autant de possibilités pour initier des projets pluridisciplinaires. Ainsi, le **laboratoire EVS** (Environnement Villes et Sociétés, UMR 5600) investit les questions environnementales de manière pluridisciplinaire (par exemple les processus par lesquels se construisent les territoires), et le projet autour des solutions fondées sur la nature nous a amené.es à développer des collaborations notamment avec Marc Bourgeois (EVS). De même, le **laboratoire ECP** (Education, Cultures, Politiques) questionne les processus dynamiques qui sous-tendent les actions publiques, éducatives et formatives. Si cette UR est donc centrée en premier lieu sur les questions d'éducation et de formation, elle n'en demeure pas moins un partenaire pertinent pour des projets de recherche que nous pouvons mener autour de la question plus large de la transmission des savoirs. Ainsi, dans le cadre du **projet EDDPCS** (Education au Développement Durable, Préférences et Changement Social), nous collaborons avec Benoit Urgelli (ECP), mais aussi avec Rym Aloui (**laboratoire GATE**). Enfin, nous avons également développé des partenariats avec le **laboratoire Coactis** (Conception de l'action en situation) pour deux projets de recherche financés par l'établissement : l'un avec Martine Séville (en sciences de gestion) autour de la transmission des entreprises familiales (projet MEMODIR), et le second avec Ivana Vitanova (finance) pour un projet portant sur le genre et l'entrepreneuriat. De même, nous sommes activement impliqué.es dans le projet ALINOVEG, mené en partenariat avec Coactis et avec un financement BPI, et pour lequel nous avons obtenu un financement doctoral.

D'autres laboratoires, comme le **centre Max Weber** (UMR), le **CERCRID** (UMR), **Triangle** (UMR), ou le **LARHRA** (UMR), mènent un certain nombre de leurs recherches sur des objets communs aux nôtres mais avec des approches disciplinaires différentes, ouvrant la voie à des projets pluridisciplinaires (comme ce fut le cas pour le stage recherche financé par le Labex IMU et co-encadré par une historienne du LARHRA). Aussi, au niveau de l'établissement, nous profitons **d'un environnement immédiat pour initier et mener des projets de recherche pluridisciplinaires** tout en mettant à profit la spécificité de nos approches en psychologie sociale et du travail.

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

La **dotation du laboratoire par l'Université Lyon 2** repose sur une politique de l'établissement qui tient compte notamment du nombre de membres permanents de l'UR. Aussi, si elle a plus que doublé entre 2014 et 2018 (comme le laissait apparaître l'auto-évaluation remise en 2020), cette dotation diminue en 2022 puisqu'étant indexée sur le nombre d'EC. Le graphique ci-dessous montre toutefois que la dotation pour 2022 est similaire à celle de 2017, une période où le nombre d'EC était plus important.

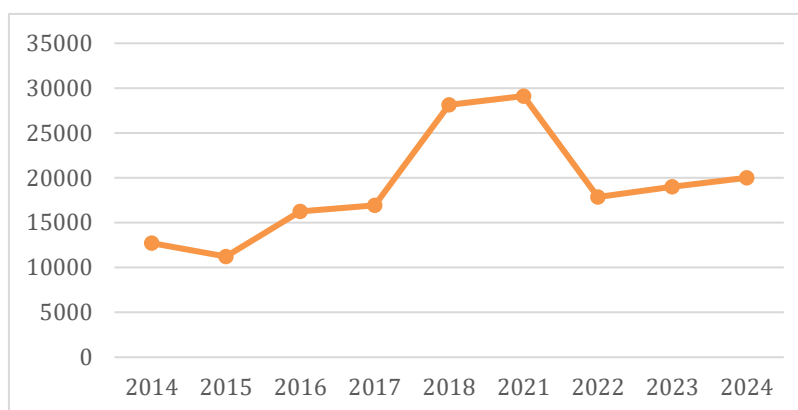


Figure 4 Evolution de la dotation de l'établissement

Le **budget prévisionnel pour la dotation** de l'UR est  **voté en conseil de laboratoire**, en tenant compte des besoins des collègues qui peuvent varier d'une année à l'autre. Une grande partie du budget est consacrée aux financements de la participation à des colloques. Lorsque c'est possible, les frais de participation aux colloques sont pris sur des contrats de recherche afin de permettre aux collègues n'ayant pas de contrats ou débutant des nouveaux projets de bénéficier d'une prise en charge par la dotation du laboratoire. De même, les doctorant.es sont systématiquement invité.es à demander un co-financement à l'ED pour leur participation à des colloques, afin de permettre au plus grand nombre de valoriser ses travaux.

Le second poste de dépenses le plus important concerne l'organisation des séminaires de laboratoire qui se tiennent de manière mensuelle et de manifestations de type colloques ou journées d'étude, pour lesquels l'UR invite souvent des collègues européen.nes à venir présenter leurs travaux.

Le reste du budget de la dotation se répartit entre l'achat de logiciels nécessaires à tou.tes (logiciel d'analyse de données, etc.), en frais de publication (frais de relecture et frais de traduction, l'UR ayant fait le choix de ne pas publier dans des revues payantes), et en commande d'ouvrages (en grande partie pour les doctorant.es). Enfin, **globalement, 26,5% de la dotation sont consacrés spécifiquement aux doctorant.es et 25,6% sont consacrés à la vie du laboratoire dans son ensemble.**

Une grande **attention sera portée de nouveau dans le prochain quinquennal au soutien des doctorant.es**. Ainsi, une part conséquente du budget leur était et leur sera consacrée en soutien aux publications et communications (par exemple, des frais de relecture en anglais, des déplacements pour des colloques, en achat de matériel ou logiciels nécessaires, inscriptions à des écoles d'été, etc.). Il faut également noter que les dépenses de doctorant.es en CIFRE ou sur contrat ne sont pas pris en charge sur la dotation mais sur des financements propres.

La figure 5 montre la répartition des dépenses sur dotation pour 2024.

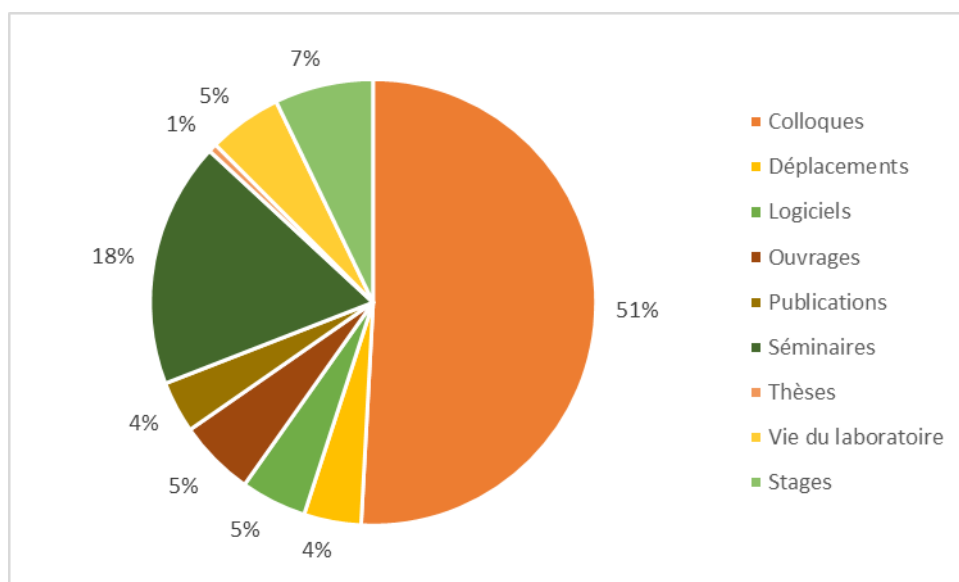


Figure 5. Répartition du budget dotation de l'UR pour 2024

Surtout, une grande partie des moyens de l'UR repose sur **l'obtention de contrats dont les montants sont calculés en amont, de manière à pouvoir mener les recherches en s'appuyant sur ses fonds propres**. Dans le cadre de ce bilan, nous faisons apparaître l'ensemble des **contrats démarrés entre janvier 2019 et décembre 2024**. Le montant total, donné à titre indicatif, est de **868k€ (et 508k€ si on exclut les contrats portés par les EC ayant quitté le laboratoire depuis 2021)**. En plus de ces contrats hébergés par le GRePS (et qui figurent dans l'onglet ressources du fichier données de caractérisation), nous sommes également impliqué.es dans des contrats de recherche portés par d'autres UR ou institutions. Bien que les montants ne soient pas hébergés au GRePS, ce sont des contrats qui nous donnent également des moyens pour faire des recherches (par exemple sur le contrat ALINOVEG, un financement de doctorat environné). Le tableau en annexe 2 présente ces contrats. En dehors d'ALINOVEG financé à hauteur de 11M €, ces contrats représentent encore 80k€.

Enfin, les données donnent à voir que notre UR est engagée dans des contrats aux sources de financements diversifiées (contrats européens, contrats nationaux de type ANR, contrats de collaboration et de subvention, BPI, etc.). Aussi, nous ne sommes pas dépendant.es d'une source unique de financements, ce qui contribue à pérenniser notre activité. C'est aussi le cas des sources de **financements pour les doctorant.es**. Enfin, le tableau laisse aussi apparaître que notre activité contractuelle se poursuit malgré le départ de certain.es collègues en 2021.

**Référence 3. L'unité dispose de locaux, d'équipements et de compétences techniques adaptés à sa politique scientifique et à ses objets de recherche.**

**L'ensemble des membres dispose de locaux** sur le campus Porte des Alpes de l'Université Lyon2. Les doctorant.es y partagent un espace de travail commun et des bureaux individuels ou collectifs permettent également d'accueillir les membres non-permanents (ATER, ingénieur.es de recherche, post-doctorant.es, etc.). Les collègues de l'ISPEF et de l'ECL disposent par ailleurs de bureaux au sein de leur composante/établissement. Par ailleurs, l'UR bénéficie d'une salle de réunion qui lui permet de tenir des réunions de travail. Enfin, l'UR dispose d'une salle (sans fenêtre) de détente (réservée aux temps informels tels que les déjeuners et autres pauses).

En revanche, les locaux sont devenus vétustes ces dernières années et des **échanges sont en cours avec l'établissement** pour trouver à court et à moyen termes des solutions : travaux quand

c'est possible à court terme, et solution de relogement quand la construction de nouveaux bâtiments sur le campus sera achevée (2026). En effet, bénéficier d'un espace de travail convenable est une condition importante pour maintenir une dynamique d'échanges et de collaboration entre les membres de l'UR : c'est aussi sur les **temps d'échange informels** qu'une dynamique de groupe peut se créer et se maintenir. Aussi, la question des locaux est un grand point de vigilance pour nous.

De plus, l'UR a été la première en psychologie à rejoindre la **MSH Lyon-St Etienne** en 2014. Elle bénéficie à ce titre des **services inhérents à la MSH** (logistique, informatique, prestation d'analyse de données, montage de projet, relecture de manuscrits en anglais, mise à disposition de salles). La MSH-LSE fournit aussi un accompagnement de qualité dans la **gestion et le partage des données** (Share-Doc Huma-Num). Enfin, elle constitue aussi une ressource mobilisable dans la préparation du **plan de gestion des données** et des demandes auprès du **comité d'éthique**. Au-delà des soutiens logistiques, cette affiliation à la MSH-LSE constitue un **lieu important d'interdisciplinarité** tant pour les enseignant.es-chercheur.es que pour les doctorant.es.

À l'échelle de l'établissement, nous bénéficions d'un **appui au montage de projets type ANR et projets européens**. Par ailleurs, dans le cadre du COMP, un **dispositif interne de financement pour le soutien à la préparation de projets à l'ERC est proposé en 2025** et cela constitue aussi une opportunité pour le laboratoire de s'appuyer sur ses réseaux existants pour développer de nouveaux projets.

Référence 4. 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 et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

La direction du laboratoire a rencontré la chargée de prévention - hygiène et sécurité afin d'établir le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels**. Bien qu'aucun risque majeur n'ait été identifié, la vétusté des locaux a été mise en avant, et cela nous amène à échanger avec la direction de l'immobilier de l'établissement afin d'envisager une amélioration future des conditions de travail. À ce titre, les travaux de construction d'un nouveau bâtiment sur le campus Porte des Alpes pourraient constituer une opportunité de relogement à moyen terme.

Concernant la **parité**, la constitution actuelle de notre laboratoire montre clairement une surreprésentation des femmes chez les EC (10 femmes pour 2 hommes). Ces éléments sont toutefois à nuancer à la lumière de notre contexte disciplinaire. Une étude menée en 2019 par la section CNU de rattachement avait d'ailleurs fait le même constat à un niveau national. Aussi, nous ne pouvons qu'être vigilant.es à maintenir une certaine parité, mais la probabilité de recruter de futures collègues femmes est théoriquement élevée en section 16.

Enfin, l'établissement dispose d'une « **Cellule Discrimination, Harcèlement et Violences Sexuelles et Sexistes** », et l'UR s'applique à relayer les informations sur l'existence et les activités de cette cellule. De même, pour les doctorant.es, le conseil de laboratoire a fait le choix de constituer **les comités de suivi de thèse uniquement avec des membres extérieurs** à l'UR afin de faciliter la parole si besoin. Enfin, l'école doctorale constitue également un endroit tiers qui est systématiquement présenté aux doctorant.es pour recueillir leur parole si besoin.

L'établissement a une politique **d'accueil des nouveaux collègues recruté.es** (notamment EC et ATER) qui leur permet de prendre connaissance des modes de fonctionnement de l'établissement

(via des formations) et de bénéficier d'une dotation spécifique. Au sein de l'UR, nous leur proposons toujours de présenter leurs travaux lors d'un séminaire de laboratoire, afin que l'on puisse plus facilement les intégrer à des projets déjà existants et pertinents pour eux et elles. De même, la direction du laboratoire les rencontre de manière informelle pour prendre le temps d'échanger avec eux et elles sur le fonctionnement du laboratoire et pour accompagner la mise en place de conditions de travail qui soient propices à mener à bien leurs projets et à leur évolution professionnelle.

Concernant les **enjeux de propriété intellectuelle**, nous bénéficions au niveau de notre tutelle d'un ensemble de services pour nous guider autour de ces enjeux. Nous les sollicitons systématiquement en amont de la mise en place des contrats de recherche pour nous aider sur ces aspects (les conventions sont ainsi validées par la Direction des Affaires Juridiques). Concernant les questions **éthiques et déontologiques**, au-delà du fait que notre profession a son propre code de déontologie qui est régulièrement mis à jour, et aussi concernant les **questions d'intégrité scientifique**, nous disposons de ressources au niveau de l'Université de Lyon, notamment par la plateforme RESETIS qui propose des formations (MOOC, atelier pour les doctorant.es, etc.), et par le fait qu'elle dispose d'un comité d'éthique. De même, concernant le **RGPD** (Règlement Général de la Protection des Données), nous bénéficions de ressources notamment grâce à la MSH (formations annuelles, également ouvertes aux doctorant.es) et notre établissement dispose désormais d'un référent DPO. Par ailleurs, l'existence **d'outils adaptés à nos besoins sur Huma-Num** nous permet de sécuriser nos données, tout en les partageant au sein d'une équipe de recherche, et en les rendant ouvertes quand c'est possible.

En ce qui concerne le **développement durable**, trois de nos membres se sont investis dans les groupes de travail mis en place au niveau de l'établissement pour déployer le schéma directeur général de la transition écologique (**AVENIRS**). Celui-ci constitue un cadre pour penser nos pratiques et activités de recherche. Par exemple, à l'échelle de l'établissement, un certain nombre de mesures ont été prises qui nous permettent de réduire nos impacts (pour les marchés, choix de prestataires sur la base de critères durables, réduction des consommations d'énergie, etc.). Des poubelles de tri ont été mises en place dans les locaux, les imprimantes individuelles ont été supprimées au profit d'imprimantes collectives plus économes. Des réflexions sont également menées pour réduire l'empreinte carbone de nos déplacements (les déplacements en avion ne sont possibles que pour des destinations à plus de 4h en train). Toutefois, il nous semble important de maintenir des rencontres en présentiel avec nos collègues internationaux.ales pour certains événements majeurs. Enfin, **les travaux de recherche que nous menons s'inscrivent le plus souvent dans les objectifs du développement soutenable** adoptés par les Nations Unies (<https://sdgs.un.org/goals> : par exemple, nos projets contribuent à la lutte contre la malnutrition, à agir pour améliorer la santé et le bien-être au travail, à développer l'égalité hommes/femmes, à réduire les inégalités, à participer au développement de villes plus durables, à lutter contre le changement climatique, etc.).

De même, nous avons **investi les enseignements à la transition écologique** et au développement soutenable (TEDS) avant leur mise en place obligatoire, notamment par le développement de capsules MOOC pour les licences, mais aussi d'enseignements disciplinaires et pluridisciplinaires en master. Une autre de nos membres a initié en 2021 un premier challenge étudiant (ouvert à tous les étudiant.es de la composante) visant à faire émerger des projets entrepreneuriaux s'inscrivant dans la transition écologique. Ce challenge, auquel ont contribué des personnalités extérieures et des chercheur.es de l'université a aussi été l'occasion de mobiliser nos travaux de recherche pour nourrir les réflexions des étudiant.es autour de la transition écologique. **Ces initiatives pédagogiques, qui s'appuient sur nos travaux de recherche, donnent de la visibilité à**

**L'UR GRePS** et contribuent au développement de nouveaux projets sur ces enjeux en attirant de futur.es doctorant.es. Nous sommes donc actif.ves et parties prenantes sur ces questions de transition écologique. En revanche, nous n'avons pas encore pu procéder à un bilan carbone qui nous permettrait de cibler plus spécifiquement les activités les plus couteuses en matière environnementale.

## Domaine 2. Les résultats, le rayonnement et l'attractivité scientifiques de l'unité

Référence 1. L'unité est reconnue pour ses réalisations scientifiques qui satisfont à des critères de qualité.

Les thématiques de recherche abordées sur la période seront présentées en reprenant les objectifs scientifiques que l'UR s'est assignés.

### Contribuer au développement d'une psychologie sociale.

Bien que cet objectif ait été explicité en mai 2021 dans notre nouveau projet, nos travaux s'inscrivaient déjà depuis longtemps dans cette approche de manière implicite. Il s'agit de la colonne vertébrale de notre UR. Le **colloque international organisé en 2024** et qui portait sur la question des défis méthodologiques posés par une approche sociale a ainsi regroupé les collègues de **13 institutions différentes** issues de **divers pays européens**. Les échanges durant ce colloque ont permis de poser des pistes de réflexion dans le champ des recherches qualitatives et les méthodologies mixtes, où le **GRePS occupe déjà en France une place importante**. Ainsi, l'article collaboratif publié dans le numéro spécial de la revue *Qualitative Research in Psychology* (Caillaud et al., 2019) a proposé des **pistes de réflexion originales** en croisant l'histoire de la triangulation dans le champ des recherches qualitatives et l'histoire de la théorie des représentations sociales et a ainsi contribué à la diffusion des travaux du GRePS. De même, le chapitre concernant la **méthodologie des focus groups** (voir aussi le portfolio : Caillaud et al., 2022) donne des pistes pour penser la méthode des focus groups afin de mettre en évidence comment les significations qui circulent à un niveau macro-social sont renégociées par le groupe, et ce de manière spécifique en fonction des dynamiques de groupes qui se jouent à un niveau local. De même, la traduction en 2021 d'un chapitre publié sur la **perspective sociogénétique des représentations sociales** (Kalampalikis & Apostolidis, 2021, voir aussi Apostolidis, Santos & Kalampalikis, 2020) donne à voir l'importance de développer une psychologie sociale qui se fasse **en dehors des laboratoires, sur les terrains**, en prenant en compte les facteurs historiques, culturels et sociaux des phénomènes que nous étudions.

De même, sur la période écoulée, nos travaux ont contribué à **montrer comment les phénomènes sociaux et culturels sont façonnés et façonnent en retour les comportements et les points de vue des acteurs sociaux**. Ainsi, l'étude de Dolce et al. (2024) propose de voir comment **l'équilibre vie privée/vie professionnelle** durant la crise du Covid 19 ne dépendait pas seulement de certains facteurs individuels (présence des enfants à la maison, espace de travail dédié), mais aussi de facteurs organisationnels (type de manager). Elle a montré que **ces facteurs interagissaient toutefois avec le genre** (les femmes ont signalé des niveaux plus élevés d'insomnie et récupéraient moins bien, se sentant davantage obligées de répondre à toutes les demandes). C'est ici justement grâce à une **approche méthodologique mixte** que ce résultat a pu être mis en avant. Enfin, le projet "Risques Psycho-Sociaux en Hôpital Psychiatrique" (2017/2021 Université Lyon 2 / CH Le Vinatier) avait comme objectif d'établir un diagnostic des risques psychosociaux pour l'ensemble des personnels dans le contexte de l'hôpital psychiatrique. Les résultats ont permis de comprendre que **les changements organisationnels** les plus impactant en termes d'épuisement professionnel chez les

agent.es sont les restructurations de services liés aux mouvements des personnel (Piperini, et al., 2023). De plus, cette recherche montre que l'usage des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) est associé à davantage d'épuisement pour les salarié.es : en effet, pour faire face à l'augmentation de la demande professionnelle, les salarié.es vont reporter en dehors des heures de travail et au domicile des tâches réalisables via les TIC. Aussi, **l'intensité de l'usage des TIC par les agent.es apparaît comme une réponse adaptative** pour faire face à une augmentation de la charge de travail (Pipérini, et al. 2020). Aussi, limiter l'usage des TIC dans un cadre privé sans modifier l'organisation du travail ne peut avoir d'effets positifs. **C'est bien en considérant l'articulation entre l'individuel et le collectif, en proposant une approche sociétale donc, qu'il est possible d'agir sur l'épuisement professionnel.**

Pour mener à bien ces travaux, l'UR s'**inscrit dans une perspective internationale** : que ce soit par les terrains investigués (comparaison France/Brésil dans le projet INTEMBRYO, le Népal pour le projet sur la malnutrition, l'Italie en psychologie du travail) ou encore dans le fait de favoriser les mobilités internationales (un doctorant séjournera prochainement au Canada, une autre en Angleterre, un chercheur invité du Brésil en 2024 est accueilli au laboratoire, des collègues de l'international sont invité.es pour les séminaires). Cette perspective doit être amplifiée dans les années à venir.

Par ailleurs, le GRePS s'est attaché à développer cette approche sociétale dans 3 axes thématiques transversaux où l'UR a su démontrer également sa capacité à produire des recherches de qualité.

### **Axe transversal 1 : Savoirs, mémoires et transmissions**

Les enjeux de la construction, du partage et de la transmission des savoirs sont abordés dans nos recherches **dans des contextes temporels et spatiaux toujours particuliers et le plus souvent en tension**. C'est le cas par exemple du projet de recherche INTEMBRYO (ANR internationale à laquelle le GRePS est associé, responsable : Nikos Kalampalikis) dont l'objectif est d'étudier, dans une démarche psychosociale comparative entre le Brésil et la France, la formation des savoirs sociaux sur l'édition génétique de l'embryon humain dans le cadre d'innovations scientifiques. Dans ce domaine, les controverses sont nombreuses, tant dans la sphère sociale que chez les expert.es. C'est typiquement un objet tensionnel qui nous permet de **comprendre comment les savoirs se transmettent et se négocient entre différents groupes et dans différents contextes culturels**. De la même manière, en psychologie du travail, la thèse CIFRE menée au sein de notre UR (par Cassandre Seyve sous la co-direction de Sabrina Rouat et Bruno Cuvillier) et en partenariat avec STEF (une société de transport sous températures contrôlées) explore la transmission des savoirs-faire entre salarié.es expérimenté.es et novices afin de faire face aux enjeux liés aux nombreux départs en retraite à venir dans le groupe. Ici, la transmission des savoirs est envisagée de manière située et développementale grâce à l'analyse de l'activité, mais toujours en contexte de groupe.

Aussi, ce qui caractérise notre approche ici est bien de chercher à saisir la question de la transmission **en prenant en compte sa dimension nécessairement collective**. Le projet MEMODIR (responsable GRePS : Valérie Haas et responsable pour Coactis : Martine Séville) vise notamment à étudier les **processus de transmissions de savoirs à l'œuvre lors des successions familiales** d'entreprises, ainsi que les contenus mémoriels transmis au sein de celles qui ont réussi à poursuivre leur développement sans perdre leur indépendance, et au sein de celles qui ont échoué. C'est en alliant des compétences **pluridisciplinaires** (chercheur.es en psychologie sociale, management des organisations, histoire) et à **travers l'utilisation de méthodologies mixtes** (observations, entretiens, analyses longitudinales) que ce projet permet d'articuler les dimensions familiales, entrepreneuriales

et historiques afin de mieux saisir les transmissions de savoirs. Enfin, les travaux de la doctorante Pauline Mercier (thèse soutenue en 2023 en codirection internationale de Nikos Kalampalikis et Brady Wagoner) interrogeaient les **situations de transmission de récits particuliers** (histoires sans fin telles que le mouvement des gilets jaunes, ou les contenus narratifs d'une autre culture) et de matériaux différents (proverbe/narration). Les résultats ont notamment montré **l'importance des significations culturelles partagées** dans la reconstruction d'histoires et de proverbes d'une autre culture. Les proverbes, bien que plus courts, sont pourtant **moins bien rappelés, car leur forme est plus éloignée des significations culturelles du groupe**. Aussi, cette thèse démontre les **processus sociaux** (conventionnalisation, ancrage, etc.) qui sont à l'œuvre dans la **re-construction de significations culturelles** : en s'appropriant par le discours ces récits et proverbes, les groupes re-construisent dans le même temps les significations culturelles qu'ils mobilisent. Ce savoir, construit et reconstruit dans et par les interactions sociales, nous amène dès lors à considérer la question des changements. Il s'agit de notre deuxième thématique transversale.

## Axe transversal 2 : Changements sociaux : processus et accompagnement

Nos sociétés font face à différents types de changements : certains sont **souhaités** par les acteurs, d'autres sont **imposés** (par exemple de nouvelles mesures de restriction de pollution, de nouvelles lois bioéthiques, ou encore le télétravail imposé : voir Roquelaure et al., 2024 ; Dolce et al., 2021) et enfin certains changements sont subis de manière **inattendue** (c'est le cas de la crise sanitaire par exemple, voir notamment Dolce et al., 2021, Cros et al., 2023). Nos travaux visent ici à saisir comment nous **faisons face** à ces différents types de changement, comment **nous nous y adaptons** (en modifiant nos savoirs, nos représentations, nos pratiques professionnelles, en développant ou en recherchant de nouvelles compétences professionnelles), comment nous les **produisons** parfois, et **comment nous résistons aussi** à ces changements. Lors du quinquennal 2019-2024, nos travaux ont en particulier investigué deux types de changement : les changements législatifs, et les changements de pratiques de travail.

Concernant les **changements législatifs**, nous avons notamment cherché à comprendre comment ces changements se produisent ou non à un niveau **macro-social** à travers **l'analyse des discours parlementaires** sur la révision de la loi de bioéthique (Doumergue & Kalampalikis, 2020) : les résultats montrent que les député.es s'appuient sur des représentations hégémoniques (représentations largement partagées sur la dignité humaine ou encore la non-patrimonialité du corps humain) comme une stratégie face à la conflictualisation du débat, ayant conduit au maintien du *statu quo* légal sur l'anonymat des donneur.euses de gamètes en dépit des demandes d'une partie des acteurs et personnes concernés. A un niveau plus micro-social, une étude ayant donné lieu à une collaboration internationale (Caillaud, Haas & Castro, 2020) a montré qu'**une nouvelle loi sur le handicap** conduit à une **réappropriation** de cette loi en fonction des savoirs préexistants **par des professionnel.les en charge de l'appliquer** : ainsi, la nouvelle définition du handicap est interprétée par certaines équipes pluridisciplinaires en charge de l'évaluation des situations de handicap en fonction de savoirs préexistants, impliquant une forme de polyphasie cognitive (pluralité des formes de savoirs). Mais surtout, cette étude a mis en évidence que les **formes de polyphasie cognitive dépendent aussi des dynamiques de groupe localement présentes** dans chaque équipe pluridisciplinaire. Aussi, le changement social apparaît dans ces travaux tant comme un processus de changement que comme un processus de résistance au changement (Castro, 2012) dont l'issue ne peut être comprise qu'en **articulant différents niveaux de production des savoirs (culturel, social et interactionnel)**.

Enfin, les travaux de l'UR portant sur les changements de pratiques de travail (digitalisation, distanciel, transformation des organisations) montrent que leur effet sur le bien-être au travail est médiatisé par des nouvelles formes de management. En effet, au niveau organisationnel, de nouvelles organisations sont à penser – vers plus d'horizontalité (Chambard & Laneyrie, 2020) – et le projet ANR STARS permet d'investiguer ces questions. De même, le contexte de travail (présentiel versus distanciel) change les facteurs de leadership et invite à penser à des stratégies de management spécifiques (Caputo et al., 2024). Aussi, dans nos travaux, nous avons conscience que pour transformer les pratiques (individuelles, collectives et organisationnelles), il est nécessaire d'impliquer les institutions pour qu'elles jouent pleinement leur rôle dans la régulation des changements, comme le montre le travail initié dans le cadre de la thèse d'Elisabeth Leblanc sur l'activité des livreurs des plateformes de travail. Une séquence de travail dans sa thèse a consisté par exemple à réunir les différentes parties prenantes et acteurs stratégiques et politiques (notamment la ARPE - Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi rattachée au Ministère du Travail) impliqués d'une façon ou d'une autre dans la régulation de l'activité des livreurs soumis à des conditions de travail extrêmement dégradées.

Au-delà des changements auxquels nous faisons face, nos travaux cherchent aussi à **comprendre comment accompagner le changement**, et parfois à comprendre **ce qui résiste au changement**. **Ce qui caractérise notre approche ici est une prise en compte des interactions entre l'individuel et le collectif pour éclairer ces phénomènes**. Ainsi, par exemple, dans le cas de la malnutrition au Népal, la demande initiale d'Action Contre la Faim était de comprendre pourquoi les femmes qui ont des enfants en situation de malnutrition sévère aigüe n'emmènent pas leur enfant se faire soigner, alors même que les soins sont gratuits et accessibles. Pour répondre à cette question, notre étude a non seulement investigué les représentations de la malnutrition chez ces femmes, mais aussi les représentations qui circulent dans la communauté, chez les soignant.es et dans les médias (presse nationale). En croisant les perspectives des différents acteurs, il a été possible de comprendre que la malnutrition est fortement stigmatisée au sein de la communauté et dans la presse et par les soignant.es. Dès lors, les femmes vont chercher à donner une autre signification à l'état de leur enfant, moins stigmatisante que la malnutrition. Par ailleurs, cette étude a permis de contribuer à mieux **comprendre les effets de différentes formes d'altérité dans la construction des représentations sociales** (Caillaud et al. 2021 ; Caillaud & Payotte, 2024).

Ces processus de changement souhaité sont également interrogés dans la thèse en CIFRE de Lucille Topin (codirigée par Sabrina Rouat et Sabine Caillaud) au sein d'une entreprise de transport sous température contrôlée qui doit adapter ses pratiques à de nouvelles normes sanitaires. Ainsi, cette entreprise internationale a développé un cahier des charges sur des procédures qualité qui doivent se mettre en place globalement. Pour autant, cette entreprise constate que cela donne lieu à des applications variées en fonction **à la fois des contextes et normes culturels (pays) et des difficultés spécifiques à l'ici et maintenant** des situations d'activité des salarié.es. Il s'agira ici de comprendre ce qui fait résistance, localement (au niveau du contexte immédiat de l'activité) et globalement (au niveau des normes culturelles). Aussi, le changement visé n'est pas celui des pratiques des salarié.es, mais bien la mobilisation des acteurs institutionnels dans la définition d'environnements capacitants et dans la transformation du travail réel et du travail prescrit (Miossec & Rouat, 2020).

Enfin, la mise en œuvre de changements nécessite de travailler en **pluridisciplinarité**. De ce point de vue, les projets de recherche Fastracs et Recova-Fastracs montrent comment la collaboration entre chercheur.es (de plusieurs disciplines : médecine générale, du travail, santé publique, oncologie, psychologie du travail, psychologie de la santé...) et acteurs concernés (patient.es,

soignant.es, entreprises et institutions) peut permettre la **construction de ressources nouvelles pour favoriser le retour au travail après un cancer du sein**. Ces **recherches collaboratives**, qui se réalisent depuis plusieurs années, associent des chercheur.es du GRePS (Philippe Sarnin et Sabrina Rouat), des masterant.es stagiaires, et des chercheur.es de l'Université Lyon 1. Des outils d'intervention à destination des différentes parties-prenantes ont été coconstruits dans le cadre de la mise en place d'une intervention, et ces outils sont en cours d'évaluation.

### Axe transversal 3 : Appropriation et transformation des espaces

Enfin, une dernière thématique transversale concerne l'appropriation et la transformation des espaces. Cette thématique a été proposée en 2021 afin de marquer notre **souhait de développer davantage des recherches encore peu affirmées, mais qui sont présentes** dans nos travaux et qui sont socialement et scientifiquement pertinentes.

Cette question de l'espace est transversale à nos disciplines. Qu'il s'agisse de l'environnement de travail (TIC, conditions de travail : voir notamment Lai et al., 2021 ; laneva et al., 2019), des espaces urbains ou encore de l'environnement naturel, nos travaux cherchent à saisir **comment les espaces sont négociés par différents groupes d'acteurs, quelles transformations en résultent, ce qui est défini comme du patrimoine à conserver et comment cela impacte en retour la vie et les représentations des groupes dans ces espaces. Il est donc aussi question de contribuer aux approches scientifiques liées aux représentations socio-spatiales dans leurs dimensions historiques, imaginaires et culturelles**.

Aussi, en 2023, notre UR a accueilli et organisé le 5ème colloque international *Cartotête*, qui avait pour titre « Représentations socio-spatiales et rapport à l'autre, aux autres ». En affirmant la dimension sociale des représentations spatiales et par les communications de chercheur.es impliqué.es sur les enjeux de représentations mentales de l'espace, ce colloque a permis de proposer un projet de numéro thématique pour la revue *Papers on Social Representations* pour lequel Valérie Haas est éditrice invitée avec Thierry Ramadier (CNRS, Université de Strasbourg). La publication de ce numéro est prévue pour juin 2025.

Par ailleurs, la **thèse de Marisa Bonnot** (CDU sous la codirection de Valérie Haas et Sabine Caillaud) s'intéresse au **contexte d'une rénovation urbaine dans un quartier prioritaire de la ville de Lyon**. Dans ce type de rénovation, des concertations sont mises en place entre les habitant.es, les expert.es (architectes, etc.) et les services gestionnaires, et des décisions sont prises sur le futur du quartier. Cette manière de procéder, sous forme de concertations, offre des opportunités fertiles pour interroger comment des groupes d'acteurs, ayant des savoirs et des enjeux différents, négocient, décident et coconstruisent ces espaces, mais aussi comment ces modifications vont ensuite impacter le vivre ensemble. La **thèse de Nazih Titouani-Mandri** (CDU sous la direction Valérie Haas) interroge à travers une approche mémorielle et représentationnelle **comment les agriculteur.rices au Maroc et en France se représentent la sécheresse à travers leurs expériences et vécus passés et leurs projections vers l'avenir**. L'espace naturel, l'eau et l'environnement sont ainsi convoqués dans cette thèse à travers des entretiens et observations avec des agriculteur.rices des deux pays.

Ces questionnements autour de l'espace semblent prometteurs et seront poursuivis dans le prochain quinquennal. Si la période écoulée ne nous a pas encore permis de publier sur ces enjeux (un article a été accepté en 2025 : Bonnot, et al., 2025), en revanche un certain nombre de projets ont pu démarrer et nous confortent dans le souhait de poursuivre cet axe (voir aussi la partie trajectoire).

Par exemple, notre investissement a notamment permis l'obtention d'un financement pour le projet Sonar@Lyon (financement projet structurant Shape-med@Lyon, en partenariat avec VetaGroSup) qui s'intéresse aux **solutions fondées sur la nature en ville** et qui nous permettra, entre autres, d'interroger les conditions d'un dialogue territorial autour des réaménagements urbains. Ce projet va démarrer en 2025 et nous y reviendrons dans la partie trajectoire.

**Ces grands axes permettent de nous guider également pour répondre à des appels à projets et/ou des propositions de contrats de recherche avec des partenaires.** En effet, si par le passé nous avons pu vivre comme une menace le fait d'accepter des projets de recherche pour répondre à des problématiques rencontrées par les acteurs de terrain sans être toujours assuré.es que cela sera valorisable d'un point de vue scientifique, la stratégie scientifique dont nous nous sommes récemment dotée permet de mieux faire la part entre les projets effectivement pertinents et les demandes qui donneront plutôt lieu à des stages professionnalisants pour les étudiant.es du master mention psychologie sociale, du travail et des organisations. **Aussi, nous avons une grande activité contractuelle qui nous assure des financements importants.** En effet, des membres de notre unité ont participé à deux contrats européens et plus largement internationaux pendant cette période. Le premier, européen, orienté vers une psychologie sociale politique autour des représentations sociales en rapport avec la montée des populismes en Europe impliquant quatre pays européens (PopRep project, Social representations of populism in Europe - Suisse, France, Finlande, Grèce - Financements : Fonds National Suisse, Academy of Finland). Le second, dans une démarche comparative avec le Brésil, financé par l'ANR en France et par la FACEPE au Brésil, autour de l'édition génétique de l'embryon humain, dans une orientation bioéthique. De même, une chercheuse a obtenu un financement ANR pour le projet STARS, une collègue a obtenu un financement ANR via Shapemed@Lyon. Nous avons réussi à obtenir de nombreux contrats avec des partenaires (voir données de caractérisation et annexe 2), et plusieurs contrats CIFRE ont été mis en place. De plus, nous avons obtenu des appels à projet pluridisciplinaires internes (APPI, dispositif Lyon 2) qui nous ont permis d'initier des travaux scientifiques de manière pluridisciplinaire (APPI MEMODIR, APPI SPAGE et APPI EDDPCS). Enfin, nous pensons aujourd'hui être en mesure d'envisager des financements de projets européens, et nous souhaitons profiter de l'opportunité d'un dispositif interne à l'établissement pour financer la préparation d'un projet ERC.

## Référence 2. Les activités de recherche de l'unité donnent lieu à une production scientifique de qualité.

Sur la période, l'UR a produit **110 ACL**, **4 ouvrages**, **35 chapitres**, **87 communications orales** et **9 communications affichées** dans des colloques. Par ailleurs, 17 thèses et 3 HDR ont été soutenues.

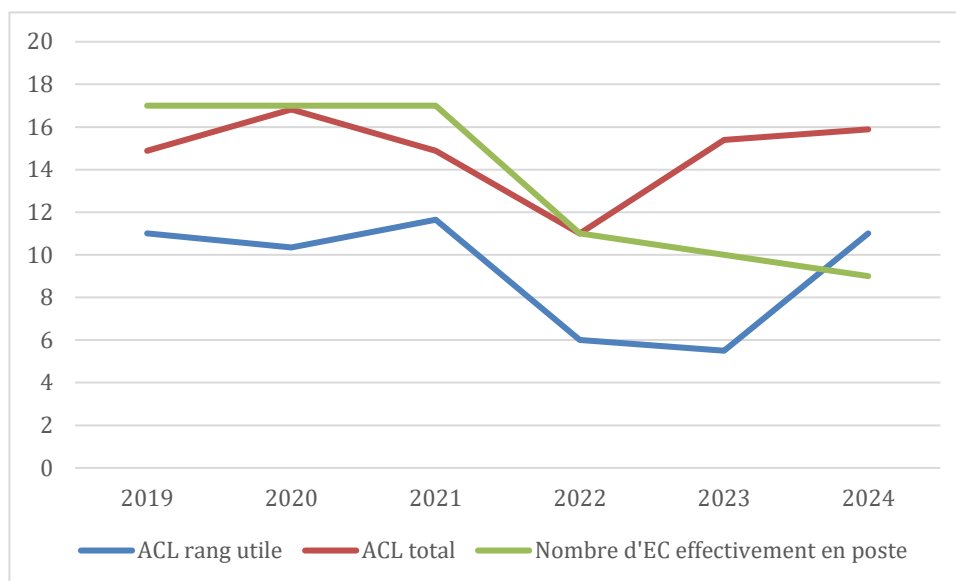


Figure 6. Evolution des publications au prorata du nombre d'EC et nombre d'EC effectivement en poste

**Concernant les ACL**, un premier résultat doit être souligné. En rapportant le nombre d'ACL au nombre d'EC effectivement en poste au GRePS (donc en ne comptant pas les personnes en congé maternité ou en arrêt maladie long), notre **production d'ACL et d'ACL en rang utile est restée globalement stable** sur la période : après un **temps d'adaptation post-covid** et un temps de **réorganisation** de notre UR, notre production en ACL est de nouveau équivalente (au prorata du nombre d'EC en postes : voir figure 6).

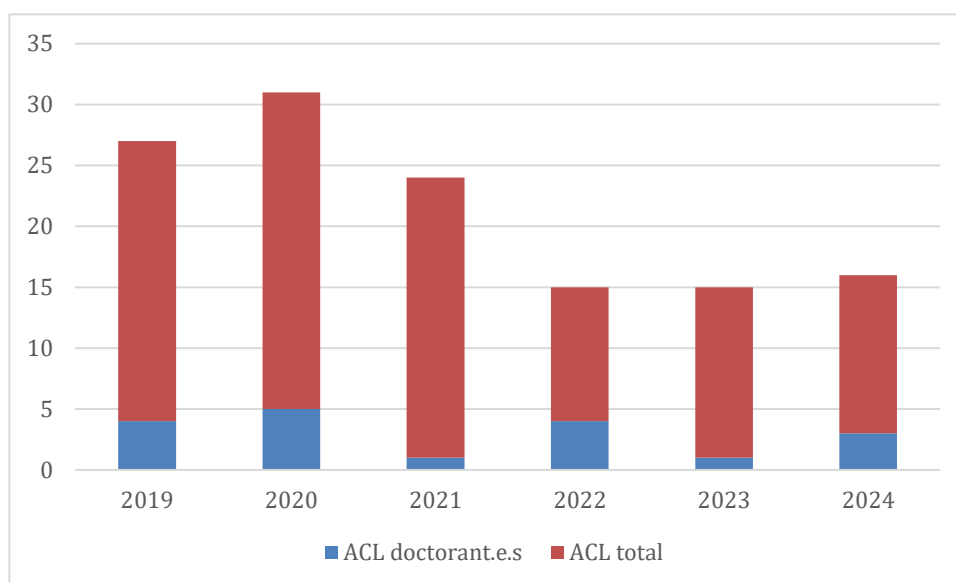


Figure 7 Nombre d'ACL avec/sans doctorant.e en premier auteur

De même, **le nombre d'ACL publiés avec des doctorant.es en premier auteur est resté sensiblement identique** (voir figure 7). Nous y reviendrons car c'est un élément important : ce nombre est faible. Les raisons sont variées : de nombreux.ses doctorant.es en CIFRE n'envisagent pas de carrière académique par exemple, les doctorant.es ne se sentent pas toujours légitimes. Nous reviendrons sur ce point qui nécessitera toute notre vigilance sur le prochain quinquennal.

Sur ces 110 ACL, 39 sont publiés dans des revues Q1 et 26 dans des revues Q2, autrement dit **59,1% de nos ACL sont dans les revues les mieux répertoriées par Scopus-scimago**. Le départ des 6 collègues n'a pas eu d'impact sur la qualité des supports de publication comme le montre la figure 8 (la tendance est d'ailleurs plutôt à un recentrage sur des supports mieux répertoriés par Scopus-scimago).

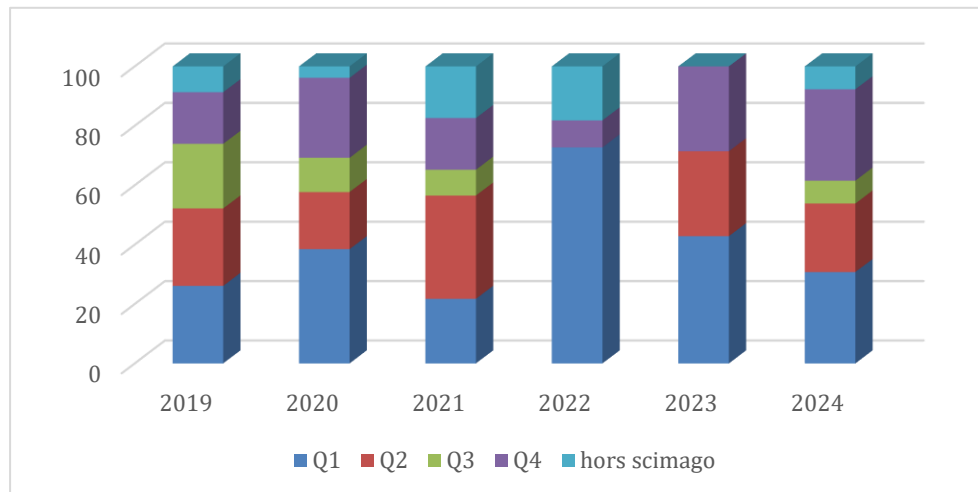


Figure 8. Nombre d'ACL par quartile chaque année

Enfin, nous avons publié **50% de nos ACL dans des revues disciplinaires**, un taux qui a tendance à augmenter après 2022 (voir tableaux 1 et 2).

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>% d'ACL dans des revues disciplinaires</b>	56,52	50	56,52	36,36	71,42	61,53

Tableau 1. Pourcentage des ACL par an dans des revues disciplinaires (voir liste ci-dessous)

Revues disciplinaires dans lesquelles l'UR a publié
Activités, British Journal of Social Psychology, Canadian Journal of Behavioural Science, Communitas, Computers in Human Behavior, Counseling Psychologist, Culture and Psychology, Current Psychology, Disability and Rehabilitation, Ecopsychology, European Journal of Social Psychology, Frontiers in Psychiatry, Frontiers in Psychology, Health Education and Behavior, History of Psychology, International Review of Social Psychology, Journal of Community and Applied Social Psychology, Journal of Health Psychology, Journal of Occupational Rehabilitation, Journal of Social and Political Psychology, Journal of Workplace Learning, Le travail humain, Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, L'Orientation scolaire et professionnelle, Nouvelle revue de psychosociologie, Papers on Social Representations, Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé, Pratiques Psychologiques, Psicologia & Sociedade, Psychologica Belgica, Psychologie du travail et des organisations, Psychologie Française, Psychologues et psychologies, Psychology

and Health, Psychology, Health and Medicine, Psycho-Oncologie, Qualitative Research in Psychology, Social Science Information, Social Sciences, Risques et Qualité
<b>Revues autres dans lesquelles l'UR a publié</b>
African Journal of AIDS Research, AIDS and Behavior, AIDS Care, AIDS Education and Prevention, AIDS. Official journal of the international AIDS Society, American Journal of Men's Health, Annals of Hematology, Annals of physical and rehabilitation medicine, Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement, Archives of Sexual Behavior, BMC Cancer, BMC Health Services Research, BMJ Open, British Journal of Guidance and Counselling, Bulletin du Cancer, Canal Psy, Clinical Microbiology and Infection, Epidemiology and Public Health = Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique, Global Health Promotion, Informing Science, International Journal of Environmental Research and Public Health, International Journal of Intercultural Relations, JMIR Cancer, JMIR mHealth and uHealth, JMIR Research Protocols, Journal of Consumer Health on the Internet, Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research, Journal of International Students, Journal of the International AIDS Society, Journal of Virus Eradication, Medicina Del Lavoro, Microorganisms, Patient Preference and Adherence, Personnel Review, Perspectives on Terrorism, PLoS ONE, Public Health, Quality of Life Research, Revue GEF : Genre éducation formation, L'Information Psychiatrique

Tableau 2 Revues dans lesquelles sont publiés les ACL sur la période

**En conclusion**, sur la période écoulée, nous avons publié des ACL de qualité, et depuis le départ d'un certain nombre d'EC, **notre production s'est recentrée sur des revues bien répertoriées et disciplinaires. En revanche, le nombre de publications ACL avec les doctorant.es reste faible.** Depuis la rédaction de ce rapport, un certain nombre de mesures ont été prises, et elles seront présentées dans la partie trajectoire de ce rapport. Il faut toutefois noter que les doctorant.es du laboratoire ne réalisent en général pas de thèse sous format article, et qu'ils et elles sont souvent en CIFRE, deux facteurs qui peuvent rendre plus difficile la publication d'ACL, mais il s'agit cependant de choix que nous défendons aussi (par exemple, le format de thèse plus classique présente des avantages pour la formation des futur.es chercheur.es, les thèses CIFRE sont couteuses en temps, mais permettent d'avoir aussi accès à des terrains précieux et à des financements diversifiés).

Concernant les chapitres, **34 des 35** chapitres sont publiés en **rang utile**, et 12 (**34%**) dans une **langue étrangère**. De nouveau, la production est assez homogène dans le temps. Cette production renvoie à notre volonté forte de diffuser ces travaux de recherche **à des acteurs variés**, mais témoigne aussi de la volonté de contribuer à la rédaction de textes qui seront des **repères dans la discipline**. En effet, nombreux sont les chapitres (dont certains ont fait l'objet d'expertises) qui permettent de dresser un état de l'art sur certaines questions et en ce sens ils **contribuent à développer et promouvoir nos approches**. Il en va de même pour les **4 ouvrages publiés**.

Enfin, en ce qui concerne les **communications orales ou affichées**, nous favorisons les colloques majeurs de nos sous-disciplines et incitons les doctorant.es à y participer pour présenter leurs travaux (28% des communications ont un.e doctorant.e en premier auteur). Le soutien financier de l'ED est ici un facteur favorisant. Enfin, les colloques dans lesquels nous communiquons sont choisis en fonction du rapport coûts/bénéfices (réduire l'empreinte carbone tout en restant inséré.es dans les réseaux académiques, retombées du colloque et temps de travail estimé, etc.).

Par ailleurs, un certain nombre de collègues ont été fréquemment invité.es pour des **conférences en France comme à l'international**, ce qui atteste de leur reconnaissance académique (voir annexe 3).

Pour conclure, la plupart de nos productions associent des collègues d'autres UR. Enfin, nos publications attestent de nos **collaborations internationales**. La figure 9 (issue de HAL), qui indique les pays de tutelle des co-auteur.es (hors France), l'illustre.



Figure 9. Pays de tutelle des co-auteur.es (hors France)

### Référence 3. L'unité participe à l'animation et au pilotage de sa communauté.

Lors du quinquennal écoulé, l'UR GRePS a organisé un nombre important de colloques (voir aussi le portfolio) ou de journées d'étude, ce qui témoigne de son implication dans et pour la communauté (aux niveaux local, national et international). Le **tableau en annexe 4** en fournit la liste.

Cette implication dans la communauté se traduit aussi à travers l'engagement dans un grand nombre de réseaux nationaux et internationaux.

Ainsi, des membres du laboratoire ont été associés à la création en 2014, et participent à l'équipe de direction (vice-présidence) et au conseil scientifique du réseau international de psychologie sociale « **Réseau Mondial Serge Moscovici** » (REMOSCO). Ce réseau constitue une plateforme de partenariats de recherche en psychologie sociale à échelle internationale pour des chercheur.es et doctorant.es. Son implantation institutionnelle (coordination de centres de recherche existants au Brésil, Argentine, Indonésie, Italie, Mexique, implication des chaires Unesco, Brésil/Fondation Carlos Chagas) constitue une opportunité de montage de projets de recherche internationaux et de participation à des groupes de travail thématiques ciblés.

Le GRePS est également associé à la **Chaire Franco-brésilienne Serge Moscovici** (convention Lyon 2/GRePS depuis 2016, co-directeur : Nikos Kalampalikis) qui vise à renforcer le développement de coopérations scientifiques existantes, ainsi qu'à appuyer de nouveaux partenariats entre le Centre International d'Etudes sur les Représentations Sociales, la Subjectivité et l'Éducation (CIERS-ed) de la Fondation Carlos Chagas (FCC/São Paulo, Brésil) et des institutions d'enseignement et de recherche françaises. L'un de ses principaux objectifs est la réalisation de recherches scientifiques au cœur desquelles se trouvent la perspective théorique des représentations sociales et la promotion du débat interdisciplinaire. À cette fin, il est prévu de promouvoir des actions de recherche, de formation (cours, séminaires, groupes d'étude, co-orientation pour les masters, doctorats et stages

postdoctoraux) et la diffusion du savoir scientifique (publications, conférences, colloques, débats et organisations de manifestations scientifiques).

Par ailleurs, plusieurs membres du GRePS sont associés et actifs au sein du bureau et du comité porteur de **l'Association of European Qualitative Researchers in Psychology (EQUIP)** créée en 2017 et dont le siège administratif est au laboratoire GRePS. Nous organiserons par ailleurs le prochain colloque de cette association (environ 400 participant.es) qui se tiendra en 2026. De même, deux autres membres de l'UR sont très activement impliqués (et l'une en est présidente) dans le **Groupe de Recherche en Ergonomie et Psychologie du Travail Auvergne Rhône-Alpes (GREPSYT)** qui réunit des chercheur.es et des praticien.nes en psychologie et en ergonomie et, à ce titre, organise tous les deux ans des journées d'étude. Une de nos membres est **co-responsable du ResPTO** (réseau national des équipes de recherche en psychologie du travail et des organisations).

De plus, nous sommes inséré.es dans de **nombreux réseaux de recherche** : par exemple, GIS GESTES (Groupe d'études sur le travail et la santé au travail), AIPTLF (Association internationale de psychologie du travail de langue française), AFPTO (Association française de psychologie du travail et des organisations), PTO-SUD (Réseau de Psychologie du Travail et des Organisations des Pays du Sud), APIRAF (Association des Psychologues Industriels Rhône-Alpes Forez), RRA (réseau de recherche sur le racisme et l'antisémitisme), SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française) ARPEnv (Association pour la Recherche en Psychologie de l'Environnement), EASP (European Association of Social Psychology) ou encore EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology).

Enfin, nous assurons différentes **responsabilités éditoriales** dans nos champs disciplinaires. L'une de nos membres (Sabine Caillaud) est **éditrice associée de la revue Qualitative Health Research** depuis avril 2022 et **coéditrice de la revue internationale Papers on Social Representations**, ce qui contribue aussi au rayonnement international de notre laboratoire, un autre (Nikos Kalampalikis) est **responsable de la collection Psychologie du social aux Éditions des Archives contemporaines** (8 ouvrages parus depuis 2015), **éditeur associé** de la revue *Papers on Social Representations*, **membre du comité éditorial** de la revue brésilienne *Cadernos de Pesquisa* et des *Presses universitaires de Lyon* (PUL), **membre du comité scientifique** de la *Bibliothèque idéale des sciences sociales* (Bi2S) et **membre extérieur du Comité National du Livre** (Ministère de la Culture). Enfin, une des collègues (Sabrina Rouat) a **co-édité deux volumes d'un numéro spécial** dans la revue bilingue *Le Travail Humain*.

L'inscription dans ces réseaux constitue des **opportunités pour la valorisation de nos travaux mais également pour le développement de collaborations** autour de futurs projets de publication et de recherche.

Enfin, les membres du laboratoire mènent régulièrement des **activités d'expertises** pour différentes instances de recherche (Agence Nationale de la Recherche, HCERES, Association Nationale de la Recherche et de la Technologie, Fonds National Suisse, Fonds de recherche Société et Culture Québec, etc. (voir annexe 5).

Référence 4. 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.

En préambule, il convient de préciser que notre UR inscrit la plupart de ses travaux dans des **méthodologies qualitatives et/ou mixtes**. Les questions d'intégrité scientifique de la recherche s'y posent **de manière différente, mais toutefois de façon brûlante** (Lincoln & Guba, 2000 ; Flick, 2025) : par exemple, la question de la reproductibilité n'y est pas pertinente, le pré-enregistrement ne fait pas vraiment sens (les outils étant souvent adaptés au fur et à mesure du terrain), la rédaction de notes de terrain au contraire y est légion et chaque chercheur.e a pour chaque recherche son carnet de bord dans lequel les informations consignées doivent rester confidentielles (enjeux d'anonymat).

Notre UR s'est attaché **lors du quinquennal 2019/2024 à promouvoir l'usage des outils** pour faire face aux nouveaux enjeux d'intégrité scientifique. Concernant les **enjeux de propriété intellectuelle**, nous bénéficions au niveau de notre tutelle d'un ensemble de services pour nous. Nous les sollicitons systématiquement en amont de la mise en place des contrats de recherche pour nous aider sur ces aspects (les conventions sont ainsi validées par la Direction des Affaires Juridiques). Concernant les questions **éthiques et déontologiques**, au-delà du fait que notre profession a son propre code de déontologie qui est régulièrement mis à jour, nous disposons de ressources au niveau de l'Université de Lyon, notamment par la plateforme RESETIS qui propose des formations (MOOC, ateliers pour les doctorant.es, etc.). Par ailleurs, nous sollicitons le comité d'éthique de l'Université de Lyon quand nécessaire (c'est-à-dire pour les recherches qui ne peuvent pas s'appuyer sur des comités d'éthique propres), ce qui garantit que nos recherches soient menées dans le respect de la personne humaine. De même, concernant le **RGDP** (Règlement Général de la Protection des Données), nous bénéficions de ressources notamment grâce à la MSH (formations annuelles, également ouvertes aux doctorant.es) et notre établissement dispose désormais d'un référent DPO que nous sollicitons en amont de chaque nouveau projet. Depuis peu, nous avons **accès à la plateforme Huma-Num**, qui nous permet, entre autres, de stocker nos données confidentielles et de les partager en toute sécurité avec les collaborateur.rices d'un projet. Par ailleurs, quand c'est possible (données anonymes et plutôt issues de recherches quantitatives), nous partageons nos bases de données en open access. Le respect de l'intégrité scientifique repose par ailleurs sur **l'existence d'espaces d'échanges et de discussions** autour de nos travaux qui puissent recevoir et traiter les questions souvent complexes qui émergent dans la pratique.

Notre UR s'inscrit par ailleurs en cohérence avec la **politique de sciences ouvertes de l'établissement**. Ainsi, notre UR dispose depuis 2017 d'une collection sur HAL (<https://hal.univ-lyon2.fr/GREPS/>) et nous y déposons nos publications, ainsi que le texte intégral dès lors que cela est permis par les supports dans lesquelles nous publions. Nous avons également organisé une rencontre avec les référent.es HAL de l'établissement lors d'une réunion de laboratoire en 2023. Enfin, nous tenons à souligner que nous avons fait le choix de ne pas soutenir (financièrement) les publications dans des revues payantes (nous n'empêchons bien entendu personne de le faire sur l'argent d'un contrat, mais la dotation du laboratoire ne peut en aucun cas être utilisée à cette fin). Bien entendu, c'est aussi nos doctorant.es que nous sensibilisons ainsi à ses enjeux. Enfin, pour la signature des publications, nous expliquons systématiquement aux nouveaux doctorant.es les règles générales (section 16 du CNU), de manière à ce que celles-ci soient claires et partagées.

Sans aucun doute, le **chantier a été bien entamé sur la période 2019-2024. Mais nous devons d'autant plus poursuivre ce travail que l'environnement de la recherche évolue vite** (IA, revues de

plus en plus prédatrices, etc.) et que les outils que nous avons à notre disposition (ressources mises en place par notre établissement ou au niveau national) se développent rapidement.

### Domaine 3. Inscription des activités de recherche dans la société

#### Référence 1. L'unité se distingue par la qualité de ses interactions avec le monde culturel, économique et social

Une **grande partie de nos projets de recherche repose sur des contrats avec des acteurs socio-économiques**. Ainsi, sur la période, **9 financements pour des doctorats en CIFRE** ont été obtenus. De même, plusieurs contrats de recherche ont été conclus avec des partenaires du monde socio-économique (voir le fichier de caractérisation) et nous avons des collaborations durables avec des partenaires comme France Travail, des services de santé au travail, ou la DREETS. Comme le GREPS dispose d'une **bonne notoriété sur le territoire** et qu'il est reconnu pour son expertise, ce sont souvent les acteurs du monde social, culturel ou économique qui **le sollicitent** directement.

Cette manière de travailler nous permet également **d'articuler concrètement nos activités de formation et de recherche**. Si cela s'inscrit pleinement dans le projet de l'établissement, cela permet également **d'attirer de nouveaux.elles doctorant.es** en les engageant dans des projets de recherches originaux et porteurs tant dans le domaine académique qu'en dehors.

Bien entendu, le risque existe d'être submergé.es par des demandes de prestations et nous sommes toujours vigilant.es à **distinguer ce qui constitue effectivement des opportunités** de recherche intéressantes (enjeux théoriques ou méthodologiques pertinents découlant du terrain) ou pas. Dans le même temps, nous sommes aussi en mesure d'apporter d'autres réponses à des demandes de prestations qui, du point de vue de la recherche, ne constituent pas de véritables opportunités : ainsi, la **notoriété du GREPS et ses nombreux partenaires** nous assurent aussi la possibilité de proposer des **lieux de stage à nos étudiant.es** sur lesquels nous les accompagnons dans leur professionnalisation (cette fois aussi en tant qu'enseignant.es) pour mener des interventions en déployant les outils scientifiques que nos formations leur dispensent. Ainsi, nos étudiant.es profitent également d'une insertion professionnelle plus aisée à travers des expériences de stage pertinentes.

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

Cette manière de faire de la recherche, avec et pour les terrains, nous amène donc aussi nécessairement à des **modes de valorisation et de diffusion** de nos travaux qui ne sont pas uniquement sous forme de publications scientifiques. Ainsi, ces contrats donnent le plus souvent lieu à des restitutions auprès des acteurs sous forme de rapports de recherche et/ou sous forme de restitutions orales. Pour prendre un premier exemple, on peut citer le rapport rédigé pour l'Anses par Cros et al. (2023) qui présente un état de l'art de la littérature scientifique portant sur les pratiques de télétravail au niveau international ainsi que ses implications sur la santé physique et mentale des travailleur.euses. Au-delà des implications théoriques, ce travail pluridisciplinaire a permis de mettre en exergue les enjeux et défis relatifs à une mise en œuvre pérenne du télétravail au sein des organisations. La restitution de ce travail auprès de la CFDT, principale commanditaire, a permis la sensibilisation et la diffusion de ces enjeux auprès des syndicats notamment.

De même, le rapport de recherche et le guide méthodologique construit à la demande d'Action Contre la Faim (voir le portfolio), mais également les bonnes relations de partenariat développées avec cette ONG, ont permis de sensibiliser d'autres ONG et d'autres pays à la nécessité de prendre en compte les représentations de la malnutrition circulant dans un contexte socioculturel donné et les relations entre acteurs, afin de mieux penser les programmes d'intervention. Une ancienne étudiante de notre master (qui y avait effectué un stage et qui a publié sur ce contrat) est actuellement en poste dans une autre ONG et projette de faire prochainement une thèse sur des sujets similaires.

Enfin, le portfolio permet aussi de prendre connaissance de l'important travail de valorisation effectué autour de la thèse d'Elisabeth Leblanc sur les livreurs des plateformes de travail. Entre autres, il s'agit d'une BD, de conférences et des interventions diverses (émissions de télévision par exemple), et d'un rapport pour l'ANSES. Il est possible aussi d'ajouter les outils d'intervention créés dans le projet de recherche FASTRACS pour favoriser le retour au travail des femmes après un cancer du sein (deux guides, un à destination des patientes et un à destination des acteurs de l'entreprise).

Aussi, en développant des partenariats de recherche qui reposent sur une **confiance réciproque**, nous sommes en mesure de **fidéliser** nos contacts, et nos **recherches ont des retombées bien réelles** pour les acteurs. Enfin, notre expertise dans ce type de contrat est également garante de notre capacité à produire des réponses **scientifiquement pertinentes et valorisables**, mais qui **répondent aussi aux besoins** des acteurs. Aussi, nos recherches peuvent **contribuer à relever les défis sociétaux** de notre monde (malnutrition, bien-être au travail, respect des normes sanitaires).

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

Enfin, plus globalement, les **nombreuses activités de diffusion de nos travaux listées en annexe 3** témoignent de notre engagement dans la diffusion de nos recherches pour les acteurs sociaux (voir annexe) : ainsi 3 collègues ont conçu chacun des cycles de conférences pour l'UTA (Université Tous Âges) ou encore pour la chaire Tralim dans lesquels nous sommes nombreux.ses à être intervenu.es. De même, nous avons participé à de nombreuses tables rondes à destination des professionnel.les (par exemple Elsa Laneyrie est intervenue dans le cadre du projet STARS au festival d'Avignon, à la biennale internationale du spectacle à Nantes, etc. Elle est également intervenue dans le cadre de ses travaux sur les cuisinier.ères dans des écoles hôtelières, pour l'association Préventica, ou encore localement auprès du Festival Les Nuits de Fourvière, etc.).

Bien entendu, cette **politique de partage des connaissances** avec le grand public est couteuse en temps (notamment parce que cela nous impose de construire des formats de présentation adaptés). Néanmoins, c'est une **contrepartie nécessaire** pour mener à bien nos projets, et pour continuer à défendre une psychologie qui se fasse pour et avec les acteurs de terrains. Enfin, ces temps sont également **des temps qui contribuent indirectement à nos travaux de recherche** : les rencontres avec les acteurs, leurs réactions face aux résultats des recherches menées avec eux et elles, les échanges que cela suscite entre différentes parties prenantes sont également des éléments qui éclairent les phénomènes que nous étudions et qui nous permettent de poursuivre nos réflexions théoriques (Santiago-Delfosse, 2015).

### 3- 3 Synthèse de l'autoévaluation

Le tableau 3 donne un aperçu des éléments développés dans cette partie synthèse.

<b>Points Forts</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un projet scientifique qui fédère l'UR et lui permet de mieux valoriser ses travaux auprès de la communauté académique</li> <li>- Une épistémologie partagée garante d'une politique de recherche menée essentiellement sur contrats financés</li> <li>- Des contrats de recherche de nature diversifiée et un excellent niveau de financement des doctorats</li> <li>- Une très bonne notoriété du laboratoire sur le territoire</li> <li>- Un bon niveau de production scientifique et une excellente insertion dans les réseaux académiques</li> </ul>	<b>Points Faibles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une équipe plus restreinte</li> <li>- Peu de publications avec les doctorant.es en premier auteur</li> <li>- Une mobilité internationale entrante et sortante à renforcer</li> <li>- Des démarches engagées mais à poursuivre en sciences ouvertes et intégrité de la recherche</li> </ul>
<b>Opportunités (possibilités offertes par le contexte)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un contexte local porteur de nouveaux projets (pôles de spécialité, projet d'établissement, ShapeMed@Lyon, TrALIM, MSH) et soutenant leur mise en place</li> <li>- Des collaborations internationales qui peuvent servir de tremplin à des projets de recherches européens/internationaux</li> <li>- Des membres impliqués dans divers réseaux de recherche nationaux et internationaux</li> <li>- Un laboratoire qui se positionne sur des approches théoriques fécondes et novatrices au niveau national et international</li> </ul>	<b>Menaces (risques liés au contexte)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une forte demande de prestations par les acteurs socio-économiques du territoire</li> <li>- Des démarches pour l'intégrité de la recherche (ex : comité d'éthique) aux délais imprévisibles et longs</li> <li>- Une certaine instabilité au niveau du site (projet d'EPE abandonné par exemple)</li> <li>- Un environnement universitaire mouvant au niveau national dans lequel il est difficile de se repérer</li> <li>- Des contraintes budgétaires pesant sur la masse salariale de l'établissement</li> </ul>

Tableau 3. Principaux éléments de l'auto-évaluation

Depuis la dernière évaluation, le **laboratoire GRePS a connu d'importants départs** d'EC, dont sa directrice. Ce départ a été l'occasion de se doter d'un nouveau projet et d'une nouvelle stratégie. Plus spécifiquement, nous nous sommes doté.es d'un **fil rouge épistémologique** qui permet de mieux **mettre en valeur une manière spécifique** de mener nos recherches au sein du GRePS, tant auprès de nos partenaires, qu'auprès de la communauté académique. Ce cadre épistémologique nous permet également de proposer des temps d'échange épistémologiques et méthodologiques communs à tous les membres du laboratoire (colloque par exemple). De même, les axes thématiques transversaux permettent de **mettre en avant ce qui nous rassemble**. Cela permettra à l'avenir de poursuivre le développement des collaborations entre nos deux sous-disciplines et de renforcer un **sentiment d'identité partagée**. Le projet scientifique dont l'UR s'est doté lui a permis de maintenir une **activité contractuelle importante** et d'avoir du succès dans les réponses à appel à projets locaux, nationaux et internationaux. Aussi, ses **ressources reposent sur des financements variés**, ce qui dans le **contexte budgétaire** de l'établissement et au niveau national est un élément **rassurant pour l'avenir**.

Par ailleurs, l'UR GRePS a su sur la période **maintenir un bon niveau de publication**, et elle a **augmenté le taux d'ACL en rang utile** et dans des **revues disciplinaires** en réponse à la précédente évaluation. En revanche, le niveau de publication des ACL avec les doctorant.es est assez faible, ce qui doit aussi être mis au regard du fait que certains de nos doctorant.es ne souhaitent pas s'investir dans une carrière académique et voient le doctorat comme une opportunité professionnelle pour monter en compétences (c'est le cas de certaines CIFRE). Cependant, ces travaux ont une **plus-value réelle auprès du monde social, culturel et économique**, et ils nous permettent également de **fidéliser** nos partenariats de recherche. Ils nous permettent aussi de **valoriser** nos formations et nos recherches, pour asseoir la notoriété du GRePS et assurer de futurs contrats dans un contexte budgétaire national tendu, où la diversité des financements est plus que jamais nécessaire. Toutefois, nous avons conscience que nous devons **faire des efforts pour soutenir davantage nos doctorant.es** dans leur démarche de publication. Nous y reviendrons dans la partie **trajectoire**.

Bien que le GRePS ait démontré ces dernières années qu'il a suffisamment d'atouts pour faire face à un événement majeur comme le départ de 6 EC, d'autres points faibles ont pu être notés dans ce rapport et devront donc nous amener à plus de vigilance dans le prochain quinquennal.

L'équipe est petite, et cela constitue un point faible car le nombre d'EC en disponibilité (N= 2) ou en arrêt longue maladie (N=2) est important. En effet, les conditions de travail sont devenues difficiles et constituent ainsi une menace importante. Par ailleurs, les incertitudes au niveau du site (projet d'EPE abandonné par exemple) ont demandé aux équipes un investissement coûteux et créé une certaine instabilité. Cependant, notre équipe plus restreinte a aussi permis de se doter d'un fil rouge épistémologique dans lequel chacun.e se reconnaît, et où la stratégie du laboratoire est incarnée dans les **travaux de l'ensemble des EC et doctorant.es**. Ce projet commun sera amplifié à l'avenir pour développer davantage les collaborations entre nos deux sous-disciplines. Des projets émergent déjà et seront abordés dans la partie trajectoire de l'unité. Enfin, la stratégie de l'UR fournit aussi un cadre pour évaluer plus facilement l'opportunité de répondre ou non à des demandes de prestations de la sphère sociale et économique.

Par ailleurs, bien que des mobilités internationales ont eu lieu sur 2019-2024, et bien que les membres du GRePS soient bien insérés et souvent actifs dans des réseaux académiques internationaux, les **efforts sur l'internationalisation** doivent se poursuivre. Un certain nombre **d'opportunités devront être saisies** : le programme RISE proposé par l'établissement pour faciliter le dépôt d'un ERC, les soutiens à la mobilité doctorale (dont deux de nos doctorant.es bénéficieront en 2025), ainsi que les approches théoriques fécondes sur le plan international et les communautés académiques dans lesquelles nous nous inscrivons.

Enfin, nous avons entamé un certain nombre de démarches pour contribuer de manière plus soutenue à la **science ouverte** (si le laboratoire dispose déjà depuis de nombreuses années d'un compte HAL, nous avons profité des soutiens de l'établissement pour rendre systématique les dépôts). De même, des outils ont été mis en place ces dernières années par l'établissement pour nous **aider dans les démarches d'intégrité de la recherche, bien que nous fassions face à certaines difficultés** (notamment en termes de délais : ils sont imprévisibles et souvent au-delà de 4 mois). Nous avons à cœur de nous saisir de ces enjeux, et nous devons ces prochaines années **ouvrir de nouveau chantiers**, tout en tenant compte des spécificités des enjeux posés par les recherches qualitatives et à méthodologies mixtes.

Enfin, si le précédent quinquennal ne nous a pas permis de réaliser **un bilan carbone de l'UR**, nous sommes cependant très investi.es dans le schéma directeur général AVENIRS de l'établissement, ce qui devrait également nous permettre d'affirmer de façon plus concrète nos convictions sur ces aspects dans les prochaines années.

## 4- TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'UR GRePS a été fondée en 2007 et n'a cessé de croître jusqu'en 2021. Elle a toujours défendu une psychologie sociale et du travail menée pour et avec les terrains, pour et avec les acteurs sociaux et économiques. Aussi, une activité contractuelle forte avec des partenaires diversifiés caractérise depuis ses débuts notre UR. Son projet scientifique était structuré jusqu'en 2019 autour de deux axes (Pensée sociale en contexte et Psychologie du travail et des organisations), et le choix avait été fait en 2019 de faire disparaître ces axes au profit d'objets transversaux. Cependant, bien que la précédente évaluation HCERES ait été positive, le projet avait été considéré comme plutôt flou d'un point de vue conceptuel et/ou thématique. En 2021, le départ de 6 collègues nous a permis de repenser notre projet. Celui-ci a été approuvé par l'établissement en 2022 après que sa qualité ait été reconnue lors d'une évaluation par des membres externes à l'établissement. Aussi, la période 2019-2024 a été pour l'UR GRePS l'occasion de se doter d'un nouveau projet scientifique qui met en avant ce qui nous fédère tant d'un point de vue épistémologique (une approche sociétale) que thématique (3 axes transversaux). L'UR a donc su saisir l'occasion du départ de certain.es collègues pour repenser son projet scientifique. Celui-ci est plus cohérent avec son identité historique et permet d'y inscrire les développements théoriques et méthodologiques auxquels nous tenons et contribuons. Fort de ce nouveau projet scientifique, nous pouvons à présent repenser aussi certains aspects de l'organisation et de la vie du laboratoire afin de le faire vivre pleinement.

Toutefois, avant de l'évoquer, il semble important de préciser que ni le départ des 6 collègues, ni la période de covid traversée durant la période 2019-2024 n'ont empêché l'UR de maintenir un taux de production satisfaisant d'un point de vue quantitatif (plus d'un ACL par an en moyenne par EC, mais aussi des chapitres, des communications, etc.), et d'un point de vue qualitatif (des supports disciplinaires reconnus, sans négliger ceux plus thématiques ou davantage lus par des professionnel.les). De même, au niveau de ses productions, l'UR a su contribuer aux avancées théoriques et méthodologiques de la psychologie sociale et du travail, tout en ayant aussi une production importante pour les acteurs sociaux et économiques avec qui et pour qui nous menons nos travaux. Toutefois, l'auto-évaluation fait apparaître qu'il nous faudra œuvrer davantage pour soutenir également les doctorant.es dans la publication. Aussi, sur la base du travail d'auto-évaluation mené collectivement au sein de l'UR, nous avons la certitude de nous être doté.es depuis 2022 d'un projet scientifique stimulant et fédérateur et dans lequel nous pouvons valoriser les travaux de chacun.e.

Pour l'avenir, nous souhaitons donc poursuivre et renforcer ce travail entamé de manière à répondre à quatre grands défis qui nous semblent désormais centraux et que nous explicitons dans les parties suivantes.

### 1) Renforcer et visibiliser la stratégie scientifique autour de la psychologie sociétale pour positionner l'UR au niveau national et international

Si les dernières années nous ont permis de proposer un projet scientifique ambitieux, il convient désormais d'affirmer notre identité en interne et en externe. En effet, promouvoir le développement d'une psychologie sociétale correspond à un enjeu actuel majeur pour nos sous-disciplines : celui de développer des travaux scientifiques qui se fassent pour et avec les acteurs sociaux, qui cherchent à comprendre le monde en train de se construire, et qui reconnaissent et assument de contribuer par leurs travaux au monde en train de se faire (Power, et al., 2023 ; Colaiacovo et al., 2024). Défendre cette approche et y contribuer de manière active sera aussi un moyen d'attirer de jeunes chercheur.euses de plus en plus désireux.ses de mener des travaux de recherche qui répondent aux défis de notre temps. Aussi, il nous faut dorénavant rendre plus visible et mature notre

approche sociétale, en interne tout d'abord (nous y reviendrons dans le point 2), et en externe. Pour cela, le colloque organisé en 2024 (voir le portfolio) a déjà été une étape importante.

Nous souhaitons poursuivre ce travail et plus précisément :

- nous souhaitons engager un **travail de valorisation des travaux menés en psychologie sociétale**. Cela pourra prendre la forme d'une valorisation de certaines communications du colloque organisé en 2024 sur les défis méthodologiques. Par ailleurs, ce premier colloque nous a confortés dans notre volonté de poursuivre ces échanges autour d'autres défis, travailler notamment sur l'approche pluridisciplinaire, sur le lien entre recherche fondamentale et recherche appliquée, etc. Aussi, **d'autres temps forts (colloques, journées d'étude) pourront être organisés** ces prochaines années afin de **maintenir et renforcer la dynamique créée** autour d'une psychologie sociétale. Ici, nous pouvons compter sur notre **inscription importante dans les réseaux académiques** pour mobiliser les collègues au niveau national et international. A terme, un projet d'**ouvrage collectif** édité par des collègues du GREPS permettra de **rendre plus visible** l'approche défendue au GREPS et constituera aussi **un socle fort pour une identité sociale partagée** en interne. En intégrant les travaux menés par les collègues d'autres laboratoires nationaux et internationaux, cet ouvrage nous permettra aussi de contribuer plus largement aux questionnements en cours dans nos disciplines et de **positionner clairement notre projet dans le champ scientifique national et international**.

- nous allons **organiser lors du prochain quinquennal des colloques internationaux importants** : en 2027, celui de l'EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology) et en 2026, celui d'EQUIP (European Qualitative Researchers in Psychology). L'organisation de ces événements, en dehors de la valorisation de notre UR, nous permettra de **créer des temps d'échanges et de débats autour des enjeux d'une approche sociétale**. De même, nous pourrions nous saisir de l'organisation d'événements scientifiques plus modestes mais plus fréquents (comme par exemple les journées d'étude du GREPSYT) pour susciter des discussions sur ces enjeux et ainsi renforcer notre identité.

- notre inscription dans les **pôles de spécialités** au sein de l'établissement et notre participation au **PIA4** (ShapeMed@Lyon) au niveau du site nous permettront de **renforcer la visibilité de l'approche que nous défendons**. Ce travail de valorisation nous semble d'autant plus important qu'il est source de recherches **pluridisciplinaires** tout à fait originales (voir notamment MEMODIR, EDDPCS, etc.) et ce contexte constitue une opportunité pour faire émerger de nouveaux projets ou les élargir. La démarche sciences et société dans laquelle s'est engagé notre établissement constitue aussi une belle opportunité dont il faudra continuer à se saisir (si le contexte budgétaire permet à l'établissement de maintenir ses projets). Cela pourra prendre aussi la forme de **conférences organisées en fin de projets de recherche**, pour rendre compte, à des acteurs académiques mais aussi à divers partenaires sur le terrain, des recherches que nous menons et de leurs effets.

- pour finir, nous souhaitons **faire vivre davantage la psychologie sociétale sur des thématiques concrètes en renforçant notamment l'axe thématique transversal « appropriation et transformation des espaces »**. Bien que peu investi depuis 2022 (date à laquelle nous nous sommes doté.es de notre projet), cet axe permet de cibler directement des questions majeures et se prête à des approches pluridisciplinaires permettant de développer pleinement la psychologie sociétale. Ainsi, nous avons obtenu un **financement (Agence Nationale de la Recherche au titre du Programme d'Investissements d'Avenir 'ExcellencES' de France 2030 ShapeMed@Lyon, montant total : 406 k€) pour le projet Sonar@Lyon** dont une de nos membres est co-responsable avec Agnès Leblond (VetAgroSup, INRAE). Ce projet **pluridisciplinaire** a pour finalité de produire des outils d'aide à la décision dans le cadre d'aménagements urbains basés sur des **solutions fondées sur la nature** (SFN) et permettant de faire face au changement climatique et à la perte de biodiversité (ex :

désimperméabilisation des sols, végétalisation, etc.). Plus spécifiquement, ce projet vise à développer des méthodes et outils de suivi de la biodiversité et du risque infectieux (arboviroses, leptospirose, Borréliose), à faire le lien entre la présence du risque biologique et la santé animale dans les sites SFN (carnivores domestiques), à saisir les bénéfices et risques perçus en termes de santé physique et mentale chez les usager.ères des SFN, et à installer les conditions du dialogue territorial pour mettre en œuvre une méthodologie d'analyse et d'aide à la décision multicritère. Un.e post-doctorant.e de 24 mois et un.e ingénieur.e de recherche de 24 mois seront recruté.es sur ce projet au sein du GRePS. Le projet Sonar@Lyon constitue donc une belle opportunité pour **faire vivre l'approche sociétale défendue au GRePS sur les questions de l'espace** : c'est un projet **pluridisciplinaire**, avec une **implication des différentes parties prenantes** (décideur.euses, politiques, expert.es, usager.ères), et dont la finalité est de trouver des **solutions** d'aménagement pour **faire face à une crise écologique globale tout en tenant compte de enjeux sanitaires et sociaux qui se nouent à un niveau local**. Ce projet pourra enfin servir de **tremplin pour un projet européen** plus ambitieux (demande de financement RISE déposée en interne pour financer le montage d'un projet européen). D'autres projets sont actuellement déposés autour des questions d'espace, notamment en lien avec des collègues internationaux.ales et plus spécifiquement autour des **mémoriaux et de leur appropriation** par la population. Enfin, en psychologie du travail, cet axe nous permettra de développer des études sur les **espaces numériques de travail**, qui nécessitent également d'articuler des niveaux d'analyses multiples et qui est un des enjeux actuels de cette sous-discipline.

Pour mener à bien ces projets, nous souhaitons **ajuster l'organisation de la vie de notre laboratoire**, ceci afin de renforcer aussi en interne l'identité de l'UR, notamment auprès et avec les doctorant.es.

## 2) Organiser la vie du laboratoire afin de renforcer le collectif et afin de soutenir chacun.e dans le développement de ses travaux

Nous avons d'ores et déjà un certain nombre d'espaces dans lesquels s'organise la vie du laboratoire (séminaires du laboratoire, séminaires doctoraux, séminaires des doctorant.es, préparation aux communications, etc.). Toutefois, le besoin s'est fait ressentir de créer de nouveaux temps d'échanges qui devront nous permettre de :

- créer et renforcer en interne une identité partagée ;
- développer davantage de temps d'échanges sur nos propres travaux pour renforcer notre connaissance mutuelle ;
- accompagner les doctorant.es dans la valorisation de leur travaux (notamment en termes de publications) ;
- accompagner les nouveaux.elles arrivant.es (doctorant.es, mais aussi EC, post-doctorant.es, etc.) pour faciliter leur intégration ;
- répondre au besoin ressenti de formations communes sur des thèmes spécifiques à nos disciplines.

Pour répondre à ces enjeux, et grâce à ce travail d'auto-évaluation, nous avons d'ores et déjà mis en place des **ateliers pour et avec les doctorant.es**. De fréquence mensuelle, le programme de ces séminaires sera construit sur la base des besoins des doctorant.es et en collaboration avec un.e EC volontaire, qui fera le lien entre les doctorant.es et les EC. Ainsi, ces ateliers **pourront être des ateliers pour aider à la publication** (par exemple, un.e EC vient avec un manuscrit soumis et les retours d'expertises, et explique comment il/elle a répondu, ou un.e doctorant.e propose d'échanger sur un projet de publication, etc.). Nous pressentons que des **ateliers de présentation**

**des travaux des EC** (de façon moins formelle qu'en séminaire), des **échanges autour d'un projet ou d'une « trajectoire dans la recherche »** permettront aussi aux doctorant.es de se familiariser avec les activités de recherche des EC, de favoriser des discussions où pourront être abordées des **questions théoriques, des concepts clefs, des méthodologies, des points techniques sur les logiciels**, etc. Ces ateliers pourraient aussi ponctuellement prendre la forme d'ateliers méthodologiques (parfois avec des formateur.rices extérieur.es), auxquels les EC pourraient aussi participer s'ils/elles le souhaitent. Cela **facilitera aussi des temps d'échanges autour de nos propres travaux**.

Enfin, ces ateliers, par un partage d'expériences et des retours constructifs sur des projets d'écriture, devront également **permettre aux doctorant.es de se sentir plus légitimes** à valoriser leurs travaux et à soumettre des articles. Enfin, pour faciliter et soutenir la publication de nos doctorant.es, ces ateliers pourront aussi permettre d'**impliquer les doctorant.es sur d'autres projets que leur thèse pour des publications**, qui toutefois constituent des expériences qui donnent confiance pour d'autres publications. Un autre effet de ce processus est de créer aussi des temps de partage sur des projets particuliers entre plusieurs collègues, et donc de renforcer l'identité partagée.

Par ailleurs, et bien que cela soit souvent fait de manière informelle, nous souhaitons **systématiser un système de tutorat pour les nouveaux.elles recruté.es** (EC, post-doctorant.es, doctorant.es). Il s'agit surtout de formaliser une pratique qui se met en place spontanément, et ainsi de la rendre plus fluide et efficace. Ainsi, ce système permettra à chaque nouveau.elle recruté.e d'avoir dès le départ une personne référente à qui poser des **questions parfois très pratiques**, mais aussi de pouvoir échanger sur des aspects qui relèvent de **l'organisation du travail**, de **l'avancement de carrière**, de la **vie de l'établissement**, mais aussi des **recherches menées par différent.es collègues**, etc. Ce **système de tutorat** nous permettra aussi **d'affirmer plus pleinement le soutien de l'UR au développement professionnel de chacun.e** : ainsi, dans un contexte universitaire où le taux d'encadrement pédagogique est faible et les responsabilités pédagogiques importantes, l'UR **doit jouer un rôle dans le soutien aux collègues** pour leur permettre de mener aussi à bien leurs activités de recherche.

Enfin, concernant ce **besoin de formation**, nous souhaitons consacrer **une part de la dotation** pour organiser ponctuellement des formations qui pourront s'adresser aux doctorant.es mais aussi aux EC (e.g. formations méthodologiques notamment).

### 3) Renforcer/stabiliser les ressources de l'UR

Le troisième défi que nous devons relever est de stabiliser voire renforcer les ressources de l'UR. En effet, la situation budgétaire de l'établissement ne fait pas figure d'exception par rapport aux autres universités françaises, et il nous faut pouvoir **pérenniser nos ressources de fonctionnement**. Bien que la dotation ne soit qu'une faible partie de nos ressources, elle est **indispensable aux doctorant.es et à toutes les activités qui ne sont pas directement liées à un projet**. Aussi, nous avons décidé de réserver systématiquement 20% des montants des contrats en frais de gestion au niveau du laboratoire (cela était déjà le cas par le passé, puis la dotation ayant été augmentée significativement l'UR n'en avait plus besoin).

D'un point de vue **symbolique**, ce prélèvement sur contrat marque notre volonté en tant que collectif d'œuvrer pour que l'UR vienne en soutien des activités de ses différents membres, et permettent à chacun.e de mener au mieux sa carrière professionnelle (par exemple, relancer des projets de recherche après un fort investissement dans des tâches pédagogiques ou administratives). Re-crée un **contexte de partage des ressources au sein du collectif** permet ainsi symboliquement à chacun.e de se savoir soutenu.e par le collectif, et de se sentir donc pleinement autorisé.e à proposer de nouveaux projets, à faire des demandes de CRCT, mais aussi à se sentir en

retour plus globalement impliqué.e dans la vie du laboratoire et intéressé.e par le travail des collègues.

Enfin, dans un contexte de restriction budgétaire, d'autres chantiers nous semblent importants à mener, bien qu'ayant peu de chances d'aboutir : la **question des locaux** est une question brûlante et nous allons poursuivre le dialogue avec notre tutelle pour trouver les solutions les plus adaptées possibles car les conditions de travail s'avèrent de plus en plus dégradées.

Par ailleurs, le **recrutement d'un IE** qui viendrait en soutien sur nos différents projets de recherche permettrait également de nous libérer un temps précieux que nous pourrions dès lors consacrer aux efforts de publications et réponses à des appels à projets plus ambitieux. Bien que le contexte budgétaire soit peu propice à des créations de postes, des solutions sont envisageables (redéploiement, mutualisation avec une autre UR, etc.) et nous resterons vigilant.es à saisir des opportunités.

D'un point de vue de nos ressources enfin, la **pyramide des âges** de l'UR nous invite à devoir pallier le départ à venir de deux collègues HDR (Philippe Sarnin professeur émérite, et Bruno Cuvillier, MCF-HDR émérite). En effet, bien que des MCF puissent co-encadrer des thèses, il nous semble que **l'UR doit aussi permettre aux collègues qui en ont envie de soutenir leur HDR**, venant ainsi **renforcer notre potentiel d'encadrement doctoral**. Aussi, l'UR s'engage à soutenir activement les collègues en capacité de penser passer leur HDR dans les prochaines années en soutenant par exemple les demandes CRCT.

#### 4) Poursuivre le chantier sur les enjeux d'intégrité de la recherche

Sur les enjeux liés à l'intégrité de la recherche, notre UR doit poursuivre un certain nombre de chantiers. Il y a certes certains points sur lesquels nous dépendons de notre tutelle : nous ne pouvons que regretter que les démarches auprès du **comité d'éthique et les démarches de RGPD** soient particulièrement longues. En revanche, nous pouvons continuer à **soutenir les collègues dans l'utilisation d'outils mis à notre disposition pour le stockage et/ou le partage de données (Huma-Num)**. Nous allons aussi poursuivre notre implication dans la science ouverte, et notamment les **dépôts sur HAL** qui constituent une belle opportunité pour faire connaître nos travaux auprès de chercheur.es mais aussi auprès de professionnel.les sans autre accès à la littérature académique.

Concernant le **bilan carbone**, notre UR n'a pas encore pu en réaliser un, mais nous avons engagé une démarche de réflexion sur la réduction des déplacements (en appui aussi sur la politique de l'établissement) pour limiter les transports en avion ou sur la réduction des goodies lors de l'organisation d'événements. Un autre pôle majeur de production de CO<sup>2</sup> au sein de notre bilan carbone est, nous pouvons le supposer, celui de nos locaux qui sont des passoires énergétiques, mais là aussi nos ressources pour agir sont faibles.

Enfin, un dernier point devra mériter notre attention ces prochaines années, celui de **l'IA**. En effet, outre les problèmes que nous rencontrons en tant qu'enseignant.es (données de recherche visiblement fictives), l'IA offre aussi des **outils de transcription et d'analyse des données** qui peuvent être **utiles** (les outils de type Whisper sur HumaNum pour la retranscription par exemple sont fort précieux) mais peuvent aussi avoir des **limites en terme de protection des données** (sans évoquer la question de la qualité des analyses produites, dont les résultats pour le moment sont controversés). C'est aussi un chantier qui pourra faire l'objet de formations, afin d'aborder les enjeux d'intégrité de la recherche posés par l'IA avec davantage de recul et de réflexivité.

## 5- REFERENCES CITEES

- Apostolidis, T., Santos, F., & Kalampalikis, N. (2020). Society Against Covid-19: Challenges for the Socio-genetic Point of View of Social Representations. *Papers on Social Representations*, 29(2), 3.1-3.14.
- Caillaud, S., Doumergue, M., Préau, M., Haas, V., & Kalampalikis, N. (2019). The past and present of triangulation and social representations theory: A crossed history. *Qualitative Research in Psychology*, 16(3), 375–391. <https://doi.org/10.1080/14780887.2019.1605272>
- Caillaud, S., Ginguéné, S., Maharjan, S. M., Koirala, G., Tonon, B., & Le Roch, K. (2021). Social representations of the undernourished child and health-seeking behaviour in Nepal: From othering to different types of otherness. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 32(2), 273–287. <https://doi.org/10.1002/casp.2576>
- Caillaud, S., Haas, V., & Castro, P. (2021). From one new law to (many) new practices? Multidisciplinary teams re-constructing the meaning of a new disability law. *British Journal of Social Psychology*, 60(3), 966–987. <https://doi.org/10.1111/bjso.12428>
- Caillaud, S., & Payotte, S. (2024). 'Hunger happens elsewhere, here malnutrition results from lack of proper care': Social representations of malnutrition and processes of Othering in the Nepalese press. *European Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1002/ejsp.3087>
- Caputo, A., Toscano, F., Dolce, V., & De Angelis, M. (2024). Leadership in Face-to-Face and Virtual Teams: A Systematic Literature Review on Hybrid Teams Management. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 27, 008. <https://doi.org/10.28945/5342>
- Castro, P. (2012). Legal Innovation for Social Change: Exploring Change and Resistance to Different Types of Sustainability Laws: Change and Resistance to Legal Innovation. *Political Psychology*, 33(1), Article 1. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2011.00863.x>
- Chambard, C., & Laneyrie, E. (2020). D'un restaurant traditionnel à la mise en œuvre d'un restaurant " libéré ": Impacts sur les métiers et le collectif de travail. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 26, 344–356. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2020.10.001>
- Colaïacovo, B., Petrilli, S., Bruno, A., Galuppo, L., Gilardi, S., Carlo Ripamonti, S., Benozzo, A., Corvino, C., Gorli, M., Piero Vecchio, L., Converso, D. and Tommasi, F. (2024). Perspectives on the Social Utility Of work and Organizational Psychology: A Bit of the Italian Experience Perspectives. *Le travail humain*, 87(4), 317-334.
- Cros, F., Maillot, A.-S., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, É. (2023). Pérenniser le télétravail au-delà de la crise sanitaire. In *Les grands quartiers d'affaires à l'heure des choix: Travail, salariat, urbanisme à l'épreuve des crises du XXI siècle*. <https://hal.science/hal-04323471>
- Daniellou F. (1998). Participation, représentation, décisions dans l'intervention ergonomique. In V. Pilnière et O. L'hospital (Eds), *Actes des Journées de Bordeaux sur la Pratique de l'Ergonomie : Participation, représentation, décisions dans l'intervention ergonomique*. Éditions du LESC (pp. 3-16).
- Doise, W. (1980). Levels of explanation in the European Journal of Social Psychology. *European Journal of Social Psychology*, 10(3), 213–231. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420100302>
- Doise, W., & Valentim, J. P. (2015). Levels of Analysis in Social Psychology. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 900–904). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.24032-4>
- Dolce, V., Ghislieri, C., Molino, M., & Vayre, É. (2024). "A good night's sleep!" How do remote workers juggle work and family during lockdown? Some answers from a French mixed-methods study. *Current Psychology*, 43(30), 24915–24929. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06193-0>
- Dolce, V., Molino, M., Wodociag, S., & Ghislieri, C. (2021). Gender paths in international careers: An approach centred on demands and resources. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 9(1), 65–89. <https://doi.org/10.1108/JGM-04-2020-0026>
- Doumergue, M., & Kalampalikis, N. (2020). La fabrique parlementaire du discours bioéthique: Analyse d'une arène de discussions -. *Pratiques Psychologiques*. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2020.03.003>
- Farr, R. (1996). *The roots of modern social psychology*. Blackwell Publishers.
- Flick, U. (2025). *The Sage Handbook of Qualitative Research Quality*. SAGE Publications Ltd.
- Greenwood, J. D. (2000). Individualism and the social in early American social psychology. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 36(4), 443–455. [https://doi.org/10.1002/1520-6696\(200023\)36:4<443::AID-JHBS9>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/1520-6696(200023)36:4<443::AID-JHBS9>3.0.CO;2-N)

- Greenwood, J. D. (2014). The Social in Social Psychology: The Sorts of things that are Social. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), Article 7. <https://doi.org/10.1111/spc3.12113>
- Himmelweit, H., & Gaskell, G. (1990). Introduction. In H. Himmelweit & G. Gaskell (Eds.), *Societal Psychology* (pp. 9–13). Sage publications.
- Howarth, C., Campbell, C., Cornish, F., Franks, B., Garcia-Lorenzo, L., Gillespie, A., Gleibs, I., Goncalves-Portelinha, I., Jovchelovitch, S., Lahlou, S., Mannell, J., Reader, T., & Tennant, C. (2013). Insights from Societal Psychology: The Contextual Politics of Change. *Journal of Social and Political Psychology*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.5964/jspp.v1i1.64>
- Ianeva, M., Ciobanu, R., & Lai, C. (2021). The New Physical Territories of Digital Activity. In M. B. Chaumon (Ed.), *Digital Transformations in the Challenge of Activity and Work* (1st ed., pp. 141–154). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119808343.ch11>
- Kalampalikis, N., & Apostolidis, T. (2021). Challenges for social representations theory: The socio-genetic perspective. In Serge Moscovici's work (pp. 23–34). Editions des archives contemporaines. <https://doi.org/10.17184/eac.4963>
- Lai, C., Ianeva, M., Bobillier Chaumon, M.-E., & Abitan, A. (2021). La spatialité en question au sein de la crise sanitaire. 21ème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie Du Travail de Langue Française. <https://cnam.hal.science/hal-04277768>
- Lincoln, Y., & Guba, E. (2000). Introduction. Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research. Second Edition* (pp. 163–188). Sage publications.
- Lopes, C. A., & Gaskell, G. (2015). Social representations and societal psychology. In G. Sammut, E. Andreouli, G. Gaskell, & J. Valsiner (Eds.), *The Cambridge Handbook of Social Representations* (pp. 29–42). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107323650.005>
- Maillot, A.-S., Cros, F., Meyer, T., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, É. (2023). Flexibiliser l'espace de travail: Entre gains fonciers et pertes de repères des salariés. In *Les grands quartiers d'affaires à l'heure des choix*. Vuibert. <https://hal.parisnanterre.fr/hal-04258414>
- Marie-Christine Piperini, Stéphane Simonian, & Sylvia Topouzkhianian. (2023). Tensions de changements et épuisement des personnels en hôpital psychiatrique. *L'Information Psychiatrique*, 99(10), 711–720. <https://doi.org/10.1684/ipe.2023.2659>
- Mercier, P., & Kalampalikis, N. (2020). Repeated reproduction: Back to Bartlett. A French replication of narrative and an extension to proverbs. *Culture & Psychology*, 26(3), 500–527. <https://doi.org/10.1177/1354067X19871197>
- Miossec, Y., & Rouat, S. (2020). La recherche d'efficacité dans les actions de santé au travail. Le "travail sur le travail" comme alternative à la formation sur les risques psychosociaux. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 26, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.10.004>
- Piperini, M.-C., Simeone, A., Simonian, S., Chaker, R., Topouzkhianian, S., & Garcia, J. P. (2020). Effet modérateur des TIC sur les risques psychosociaux en Hôpital psychiatrique: *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 125-128(1), 109–132. <https://doi.org/10.3917/cips.125.0109>
- Power, S. A., Zittoun, T., Akkerman, S., Wagoner, B., Cabra, M., Cornish, F., Hawlina, H., Heasman, B., Mahendran, K., Psaltis, C., Rajala, A., Veale, A., & Gillespie, A. (2023). Social Psychology of and for World-Making. *Personality and Social Psychology Review*, 108886832211457. <https://doi.org/10.1177/10888683221145756>
- Rizzoli, V., Castro, P., Tuzzi, A., & Contarello, A. (2019). Probing the history of social psychology, exploring diversity and views of the social: Publication trends in the *European Journal of Social Psychology* from 1971 to 2016. *European Journal of Social Psychology*, 49(4), Article 4. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2528>
- Roquelaure, Y., Bodin, J., Cros, F., Descatha, A., & Fadel, M. (2024). The Digital Economy and Hybrid Work Call for a Review of Compensation Criteria for Musculoskeletal Disorders. *La Medicina Del Lavoro*, 115(3), e2024019. <https://doi.org/10.23749/mdl.v115i3.16072>
- Santiago-Delefosse, M. (2015). Des liens entre recherche théorique-expérimentale et applications/pratiques en psychologie. Une analyse comparative France/États-Unis. *Bulletin de Psychologie*, 68(4), 293–302.
- Staerklé, C. (2011). Back to new roots: Societal Psychology and social representations. In J. P. Valentim (Ed.), *Societal approaches in social psychology* (pp. 81–106). Peter Lang.
- Valentim, J. (2012). *Societal Approaches in Social Psychology*. Peter Lang AG, Internationaler Verlag der Wissenschaften. <http://SLQ.eblib.com.au/patron/FullRecord.aspx?p=1055826>

## Table des Annexes

Annexe 1 : Exemple de programmes de séminaires ou journées d'études.....	47
Annexe 2 : Contrats de recherche non hébergés financièrement au GRePS.....	53
Annexe 3 : Conférences invitées, et interventions grand public.....	54
Annexe 4 : Manifestations scientifiques organisées par le GRePS pour la période .....	58
Annexe 5 : Expertises réalisées par les membres du GRePS.....	60

## Annexe 1 : Exemple de programmes de séminaires ou journées d'études

### Séminaires 2023/2024

Dates	Intervenant.es	Titres
17 octobre 2023	<b>Sabrina Rouat</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	L'intervention en santé au travail : pour une clinique de l'intervention et de l'expérience collective
21 novembre 2023	<b>Caroline Da Silva</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	La réintégration sociale des personnes condamnées pour terrorisme : revue de presse et sondage factoriel
19 décembre 2023	<b>Lucie Reboul</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Prise en charge des questions de santé par les managers de proximité : le cas du secteur aéronautique
23 janvier 2024	<b>Chiara Ghislieri</b> <i>Università degli Studi di Torino</i>	La différence de la différence : organisations inclusives et qualité de vie au travail
20 février 2024	<b>Tania Zittoun</b> <i>Université de Neuchâtel</i>	L'imagination, à la jonction de l'individu et du collectif, du passé et du futur
19 mars 2024	<b>Renata Lira Dos Santos</b> <i>Universidade Federal de Pernambuco</i>	Représentations sociales et attitudes sur l'édition des gènes humains
16 avril 2024	<b>Marie-Pierre Gilbert</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Une anthropologie du travail en actes. Recherches avec des danseurs, des chorégraphes, des musiciens et des cantonniers
21 mai 2024	<b>Pierre Ratinaud</b> <i>Université Toulouse 2</i>	Approches expérimentale et lexicométrique des représentations professionnelles
18 juin 2024	<b>Bernard Dugué</b> <i>Chercheur indépendant, et Yvon Miossec, CNAM</i>	Perspectives complémentaires et divergences autour de l'intervention en organisation : le point de vue de l'ergonomie et de la psychologie du travail

## Séminaires 2022/2023

Dates	Intervenant.es	Titres
20 Septembre 2022	<b>Florence Cros</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	TIC, digital et nouvelles modalités d'organisation du travail. Etude des effets sur les activités
18 octobre 2022	<b>Frédéric Martinez</b> <i>Université Gustave Eiffel</i>	Cadrage et édification des préférences comportementales. Applications et choix modal
22 novembre 2022	<b>Jeanne Thébault</b> <i>Université de Lille</i>	Transmission et circulation des savoirs professionnels : déterminants, enjeux et dispositifs d'accompagnement
17 janvier 2023	<b>Dominique Cau Bareille</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	L'articulation des sphères de vie : une préoccupation qui marque de manière différentielle la construction des parcours professionnels des femmes et des hommes enseignants
21 février 2023	<b>Chiara Lai</b> <i>CNAM Paris</i>	Une perspective située pour penser l'appropriation des nouveaux espaces de travail autour du rapport entre espace et activité : recherche-action menée dans le cadre d'une thèse Cifre au sein d'un cabinet de conseil en immobilier
21 mars 2023	<b>Joaquim Pires Valentim</b> <i>Université de Coimbra</i>	The long last effects of colonial past: Representations of Portuguese colonialism and their psychosocial repercussions
18 avril 2023	<b>Ignacio Bresco de la Luna</b> <i>Universidad Autonoma de Madrid</i>	Examining cultural artefacts in grief and memory: studies, methods and future challenges
16 mai 2023	<b>Inari Sakki</b> <i>University of Helsinki</i>	Revisiting societal social psychology: Insights from populism, multimethodology and multimodality
20 juin 2023	<b>Irini Kadianaki</b> <i>Université de Chypre</i>	Understanding citizenship through a dialogical approach of social representations: examples from contexts of social exclusion

## Séminaires 2021/2022

Dates	Intervenant.es	Titres
19 octobre 2021	<b>Elsa Laneyrie</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Parcours professionnels des enseignants de cuisine : entre enseignant et cuisinier une identité professionnelle à construire
	<b>Sabine Caillaud</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Représentations de la malnutrition chez les personnels de santé au Népal : une identité à défendre ?
23 novembre 2021	<b>Martine Séville</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Les organisations à l'épreuve des crises
18 janvier 2022	<b>Lara Colombo</b> <i>Université de Turin</i>	Comportements fonctionnels au travail et risques psychosociaux : exemples de recherches qualitatives et quantitatives dans différentes professions
15 février 2022	<b>Maxime Michaud</b> <i>Institut Paul Bocuse</i>	Manger ensemble pour mieux manger ? Une approche critique de la commensalité et de ses vertus supposées
15 mars 2022	<b>Auréli Landry</b> <i>Université Grenoble Alpes</i>	Apports réciproques de l'ergonomie et de la cobotique pour repenser la production de connaissances sur l'Humain au travail et l'Intelligence Artificielle
19 avril 2022	<b>Damien Sauze</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Quels déterminants économiques des facteurs de risques psychosociaux au travail ?
17 mai 2022	<b>Thierry Ramadier</b> <i>Université de Strasbourg</i>	Les dimensions sociales de la cartographie cognitive : de la technique de recueil aux contenus des représentations
21 juin 2022	<b>Raquel Bohn Bertoldo</b> <i>Aix-Marseille Université</i>  Suivie d'une session posters (M2 PARC)	Etudier les dynamiques science-société à travers les représentations sociales

**Séminaires 2020/2021**

<b>Dates</b>	<b>Intervenant.es</b>	<b>Titres</b>
20 octobre 2020	<b>Valentina Dolce</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Mondialisation et nouvelles technologies : quels défis pour les organisations ?
17 novembre 2020	<b>Eleni Andreouli</b> <i>The Open University, UK</i>	Citizenship under covid-19: a social psychological approach
15 décembre 2020	<b>Collectif</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	
19 janvier 2021	<b>Dulce Ferraz</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Perspectives psychosociales dans les recherches sur le VIH au Brésil
16 mars 2021	<b>Chiara Ghislieri</b> <i>Université de Turin</i>	Temps d'émergence ou l'émergence du temps : la relation entre le travail et la vie privée, un équilibre précaire entre bien-et-mal-être.
15 juin 2021	<b>Master 2 - Parcours Psychologie des activités et des représentations collectives (PARC)</b> <i>Université Lumière Lyon 2</i>	Séance de présentation des posters M2 PARC PSTO

Journées du GRePS – 31 mai 2022

# 14<sup>ème</sup>

## JOURNÉE DE RÉFLEXION DU GREPS

### FACE AUX CHANGEMENTS SOCIÉTAUX :

*La psychologie sociale et la psychologie du travail  
mises au défi*

**MARDI 31 MAI 2022**

**DE 8H30 À 17H**

**SALLE DE CONFÉRENCE  
IUT LUMIÈRE  
BATIMENT 1**

AVEC LA PARTICIPATION EXCEPTIONNELLE DE :

**BRIGITTE ALMUDEVER**

- Professeure émérite en Psychologie Sociale du Travail et des Organisations
- Laboratoire LPS-DT
- Université de Toulouse - Jean Jaurès

**PAULA CASTRO**

- Professeure en Psychologie Sociale
- Université de Lisbonne (PR, ISCTE)

Nous contacter : [journeedugreps@gmail.com](mailto:journeedugreps@gmail.com)



**Manifestation gratuite et  
ouverte à tou.tes**



**Au programme**

<p>- <b>8h30 : Accueil</b> café et viennoiseries</p> <p>- <b>9h : Ouverture de la journée</b>, par <b>Brigitte ALMUDEVER</b>, Professeure émérite en Psychologie sociale du Travail et des Organisations, membre du laboratoire LPS-DT, Université Toulouse - Jean Jaurès</p>
<p>- <b>9h20 : Revenir aux dynamiques de groupe pour comprendre le changement social et ses résistances.</b> - <b>Sabine CAILLAUD</b>, Maîtresse de conférences HDR en psychologie sociale - Directrice de l'UR GRePS, Université Lumière Lyon 2</p> <p>- <b>9h40 : Quels leviers pour agir en santé au travail quand l'organisation résiste ?</b> - <b>Sabrina ROUAT</b>, Maîtresse de conférences HDR en psychologie du travail, Directrice adjointe de l'UR GRePS, Université Lumière Lyon 2</p> <p>- 10h : pause</p> <p>- <b>10h20 : La théorie de la Terre plate : univers lexicaux et sémantiques autour de l'expression « flat earth ».</b> - <b>Pierre FAGNONI</b>, Doctorant (CDU) sous la co-direction internationale de Nikos Kalampalikis (Université Lumière Lyon 2) et d'Adrian Bangerter (Université de Neuchâtel), ATER, GRePS</p> <p>- <b>10h40 : Le voyage des idées-forces des droits humains et leur difficile accueil</b> - <b>Arnaud BÉAL</b>, Coordinateur de la Communauté mixtes de recherche Capdroits, Équipe VCR, Ecole de Psychologues Praticiens</p> <p>- <b>11h : Table ronde - Questions-Réponses sur les interventions</b></p>
12h : Pause méridienne
<b>13h15 : Session interne au GRePS</b> (présentation des posters des doctorant.es)
<p><b>14h : Enjeux psychosociaux des nouvelles conceptions de l'urbain.</b> - <b>Marisa BONNOT</b>, Doctorante en CDU sous la direction de Valérie Haas et Sabine Caillaud, Université Lumière Lyon 2, GRePS</p> <p>- 14h40 : Pause</p> <p>- <b>14 h 20 : Faut-il que le groupe (s')oublie pour changer ?</b> - <b>Valérie HAAS</b>, Professeure de psychologie sociale, Université Lumière Lyon 2, GRePS.</p> <p>- <b>15h : Approches psychosociales des controverses autour de l'anonymat du don de gamètes : le statu quo parlementaire face aux contestations publiques.</b> - <b>Marjolaine DOUMERGUE</b>, Maîtresse de conférences en psychologie sociale, Université Lumière Lyon 2, GRePS</p> <p>- <b>15h20 : Quel(s) changement(s) ?</b> - <b>Nikos KALAMPALIKIS</b>, Professeur de psychologie sociale, Université Lumière Lyon 2, GRePS</p> <p>- <b>15h40 : Table ronde - Questions- Réponses sur les interventions</b></p>
<b>16h40 – 17h : Conclusion de la journée</b> , par <b>Paula Castro</b> , Professeure de Psychologie sociale à l'institut Universitaire de Lisbonne

## Annexe 2 : Contrats de recherche non hébergés financièrement au GRePS

Financeur	Projet	Responsables GRePS	Dates	Porteur	Autres partenaires	Montant GRePS
CHU le Vinatier	L'hybridation de la formation en santé mentale	M.-C. Piperini	2022-24	CHU le Vinatier		11 978 €
CHU le Vinatier	<b>VIGI-R2</b> Risques psychosociaux et ressources émotionnelles des VigilansSeurs	S. Rouat	2021-23	CHU le Vinatier	ECP	16 410 €
CHU le Vinatier	<b>SuPPoRt</b> Soutien après le Suicide de Patients : évaluation d'un dispositif de Postvention professionnelle	B. Cu villier	2019-21	CHU le Vinatier		18 450 €
APPI	<b>EDDPCS</b> (Education au Développement Durable, Préférences et Changement Social	S.Caillaud	2024-2026	GATE (Université Lumière Lyon 2)	ECP (Université Lumière Lyon 2)	18 000 €
APPI	SPAGE Socio-psychological analysis of the gender gap in early-stage funding	V. Dolce	2022-2024	Coactis (Université Lumière Lyon 2)	France Invest	15 500€
AAP BPI	Alinoveg Besoins Alimentaires de demain	N. Kalampalikis	2023-2027	Coactis (Université Lumière Lyon 2),	INRAE, AGRI-OBTENTIONS, GREENCELL, EURIAL	11 M€

## Annexe 3 : Conférences invitées, et interventions grand public

### Conférences invitées

1. **Caillaud, S.** (2024). *Représentations sociales du changement climatique : articuler les sphères scientifiques, politiques, médiatiques et quotidiennes*. Université Catholique de Lyon, Lyon.
2. **Caillaud, S.** (2024). Getting the groups constructing social meaning: how to design focus groups. Seminar for the Qualitative Reflective Practice Group, Leed University (UK)
3. **Caillaud, S.** (2023). Développer une psychologie sociétale : enjeux et perspectives. *Séminaire du laboratoire LPS*, Aix-Marseille Université.
4. **Caillaud, S.** (2023). Promouvoir les comportements écologiques ? Vers des approches sociétales. *Séminaires du pôle de recherche « développement intégral – écologie – éthique »*, Université Catholique de Lyon.
5. **Caillaud, S.** (2023). De quelques approches qualitatives pour une psychologie sociétale. L'exemple des focus groups et de la triangulation. *Séminaire du Laboratoire de Psychologie sociale*, Université de Lausanne, Suisse.
6. **Caillaud, S.** (2022). Pour une psychologie sociétale. Les représentations sociales mises au défi ? *Séminaire du laboratoire MODIS*, Université Gustave Eiffel, Lyon.
7. **Caillaud, S.** (2021). Représentations sociales du handicap et rôle du psychologue : une approche sociétale. *Cycle de visio-conférences internationales sur les représentations sociales et culturelles*, coorganisées par l'Université Lumière Lyon 2, Université Toulouse 2, Université de Montréal (UQUAM), Université de Bourgogne.
8. **Caillaud, S.** (2021). L'apport de la triangulation dans l'approche sociogénétique des représentations sociales, *Table ronde « perspectives d'approche d'étude sur les représentations sociales et leurs méthodologies*, *International Conference on Social Representations*, Online, 11 september
9. **Caillaud, S.** (2019). Représentations sociales et triangulation. *Cycle de visio-conférences internationales sur les représentations sociales et culturelles*, coorganisées par l'Université Lumière Lyon 2, Université Toulouse 2, Université de Montréal (UQUAM), Université de Bourgogne.
10. **Haas, V.** (2022). Traces, silences, oublis : les enjeux du recueil et du traitement de la mémoire collective, Conférence inaugurale, Colloque international « La fabrique des mémoires », GRESCO, Poitiers, France.
11. **Haas, V.** (2021). Contribution to the study of the social dimensions of cognitive mapping, Conférence introductive au Colloque international Cartotête : Les dimensions sociales de la cartographie cognitive, Gênes, Italie.
12. Guidou, N., Barville, N., **Rouat, S.**, Althaus, V., & Jeoffrion, C. (2021). L'accompagnement des salariés en période de crise sanitaire : ruptures et continuités. 9ème Journée d'études du GREPSYT. Université Lumière Lyon 2 et Université Grenoble Alpes, France.
13. **Kalampalikis, N.** (2024). Les données de la recherche. *Journée Scientifique de l'École Doctorale SLTC*, Université de Lorraine (Nancy).
14. **Kalampalikis, N.** (2023). L'incertitude d'une théorie. XVI<sup>e</sup> CIRS International Conference on Social Representations, Bogota, Colombie.
15. **Kalampalikis, N.** (2023). Donation and social representations: a national multicentre research. XII<sup>e</sup> Jornada Internacional sobre representacoes sociais & X<sup>e</sup> Conferencia Brasileira sobre representacoes sociais, Rio de Janeiro, Brésil.
16. **Kalampalikis, N.** (2022). Les tensions essentielles de la théorie des représentations sociales. *Journées d'étude en psychologie sociale*, Brest
17. **Kalampalikis, N.** (2019). Usages et mésusages de la théorie des représentations sociales. XI<sup>e</sup> Jornada Internacional sobre representacoes sociais & IX<sup>e</sup> Conferencia Brasileira sobre representacoes sociais, Porto Alegre, Brésil.

18. Naulin, S., Goettle, M., **Laneyrie, E.**, Tavitian, Z., Vital Durand, C. (novembre, 2022). Sexisme et violence en cuisine : Est-ce toujours un sujet ? Table ronde 8eme Rencontre François Rabelais. La cuisine a t-elle un genre ? Université de Tours <https://www.youtube.com/watch?v=YjNsSmolQ08>
19. **Rouat, S.** (2025). La méthode de l'objet technique. Conférence au sein du laboratoire 2LPN. Université de Lorraine.
20. **Rouat, S.**, & Gaubert, T. (2023). La méthode de l'objet technique comme pratique de recherche et d'intervention. *Séminaire Méthodes d'analyse compréhensives et prospectives de l'activité*, CNAM.
21. **Rouat, S.**, & Ngueutsa, R. (2023). Esquisse des fondements des pratiques de prévention des risques psychosociaux au travail. *10ème journée d'étude du GREPSYT*, Lyon.
22. **Rouat, S.** (2023). Prévention des risques psychosociaux au travail. Conférence organisée par l'Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance, Paris.
23. **Rouat, S.** (2022). L'efficacité des interventions en santé au travail : un conflit de critères à instruire. Conférence organisée par l'Association PsyCNAM, Paris.
24. **Rouat, S.** (2022). Clinique de l'intervention en santé au travail. Conférence organisée par l'APIRAF, Lyon.
25. **Rouat, S.**, (2022). Enquête sur les Retours d'Expériences d'Interventions en Santé au Travail. Séminaire organisé par le GIS GESTES, Maison des Sciences de l'Homme Paris Nord.
26. Miossec, Y., & **Rouat, S.** (2019). L'intervention comme alternative à la formation pour développer l'efficacité des actions au travail. Un point de vue en psychologie du travail. Séminaire « Acteurs et actions en santé au travail » organisé par le GIS GESTES, Maison des Sciences de l'Homme Paris Nord.
27. **Rouat, S.** (2022). Agir en santé au travail. Un éclairage en Psychologie du travail. Conférence organisée par le département SFP, Université Lumière Lyon 2.
28. **Rouat, S.** (2022). Quelques perspectives de recherche en Psychologie du travail. Mélange international offert à Georges Gaillard et Bruno Cu villier. Université Lumière Lyon 2.
29. **Rouat, S.** (2022). Quelle(s) activité(s) des intervenants en santé au travail ? Journée d'étude du Pôle Travail, Université Lumière Lyon 2.
30. Vieux, M., **Cros, F.** & Delille, E. (2024). Prévention des risques psychosociaux et ressources émotionnelles. Retex Vigilans, St-Etienne.

### Activités de production destinées au grand public

1. Arendts, M., Baltenneck, N., **Laneyrie, E.** (2022). Repenser l'apprentissage universitaire par le jeu de rôle. 32 ème congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire, Rennes.
2. Bruegel, M., **Laneyrie, E.** Quellier, F., Sevin, E. (2021). Travailler dans les cuisines d'hier et aujourd'hui. Symposium animé par Stengel, K., Les rendez-vous de l'histoire, Blois, France.
3. **Caillaud, S.** (2020) Conférence pour l'Instance Régionale d'Education et de Promotion Santé Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre d'un séminaire sur la sensibilisation des citoyens à la lutte contre les nuisibles à l'espèce humaine, 6 novembre.
4. **Caillaud, S.** (2020) Article pour le Journal Hebdomadaire belge LeVif (numéro 18) sur le thème de la pensée sociale face à la menace du coronavirus, 30 avril 2020, pp. 14-16.
5. **Caillaud, S.** (2022). Le changement climatique et ses représentations médiatiques, politiques et scientifiques. Cycle « Science et politique ». Conférences UTA, Lyon
6. Chauveau, H., Khatib, R., **Laneyrie, E.**, Rébé, A. (2023). Table Ronde du festival Bouillon de CultureS. *Parcours d'exils, histoire de cheffes*. Cité de la gastronomie, Lyon

7. Delhaise-Ramond, S., Lombart, E., Dupupet, R., Gouroux, N., Steunou, A., Surun, S., **Laneyrie, E.** (2024). *Table ronde : L'analyse de l'accident du travail comme moyen de prévention*. Journée Prévention Spectacle dans le cadre des Nuits de Fourvière. Les Subs, Lyon.
8. **Dolce, V.** (2021). Intervention à la 6e édition du Festival Interférences pour le film "Salvatore", Lyon, 19 novembre
9. **Doumergue, M.** (2022). Les figures de l'absent : le donneur anonyme dans les récits des parents par don de spermatozoïdes. Cycle "Ce qui est tu : l'oubli à l'échelle du collectif". Conférences UTA, Lyon
10. Guidou, N., & **Rouat, S.** (2021). La crise sanitaire a-t-elle eu des effets sur la prévention en entreprise ? Conférence organisée dans le cadre des Septentrionales, l'ISTNF (Institut de Santé au Travail du Nord de la France), Loos.
11. **Haas, V.** (2021). Intervention dans le cycle de conférences "Sciences et Politique" de l'Université Tous Ages de l'Université Lumière Lyon 2 : "Mémoires et oublis collectifs".
12. **Haas, V.** (2021). Conception et interventions du cycle de conférences « Ce qui est tu : l'oubli à l'échelle du collectif » de l'Université Tous Ages de l'Université Lumière Lyon 2.
13. Hilaire, Y., **Laneyrie, E.**, Landry, A. (2023). Présentation du projet STARS, festival d'Avignon, juillet 2023, Cloître Saint Louis, Avignon, France.
14. **Kalampalikis, N.** (2021). Conception et interventions au sein du cycle de conférences « Science et politique » de l'Université Tous Ages de l'Université Lumière Lyon 2.
15. **Kalampalikis, N.** (2022). Conception et interventions au sein du cycle de conférences « Science et politique » de l'Université Tous Ages de l'Université Lumière Lyon 2.
16. Landry, A., **Laneyrie, E.** (2024). 6ÈME RENCONTRE CULTURE ; ART / **TRAVAIL**. Présentation du projet STARS (Santé des ARTistes du Spectacle vivant) : focus sur la santé des danseurs et danseuses
17. **Laneyrie, E.** et Hilaire, Y. (2024). *Projet STARS*. Présentation aux Bis (Biennales Internationales du Spectacle) de Nantes.
18. **Laneyrie, E.**, Nais Pirollet (candidate française Bocuse d'Or finaliste) (2023). Place des femmes dans la gastronomie contemporaine. Chaire Tralim, les jeudis de la cité, cité de la gastronomie, Juin, 2023, Lyon, France.
19. **Laneyrie, E.** (2021). Conférence sur les problématiques managériales dans l'univers des cuisines. Les Expé, École hôtelière de Thonon les Bains
20. **Laneyrie, E.**, Delbosc, A., Landry, A. (2023). Journée d'étude : Entre rapport de pouvoir et émancipations. Repenser la complexité du monde culturel associatif. Communication intitulée : Promouvoir la qualité de vie au travail et la santé dans le spectacle vivant : accompagnements passés, en cours et à venir. 1 juin 2023, OPALE, Paris.
21. **Laneyrie, E.** (2022). Conditions de travail et de formation des apprentis de cuisine. Regard croisé de la psychologie du travail et de l'ergonomie. Cycle « Santé des jeunes travailleurs » de l'ISTNF, visioconférence.
22. **Laneyrie, E.** (2022). Rendre attractif le secteur de la restauration en développant le pouvoir d'agir des acteurs. Préventica Lyon (27- 29 septembre).
23. **Laneyrie, E.** (2020). Futur du travail : entre digitalisation et télétravail, quel équilibre à mettre en œuvre pour les collaborateurs ? Meet up TUBA, Lyon
24. **Laneyrie, E.** (2022). Redonner du pouvoir aux salariés de la restauration : entre innovations et alternative. Regards de la psychologie du travail et de l'ergonomie. APIRAF, LYON.
25. **Laneyrie, E.** (2022). Conception et interventions au sein du cycle de conférences « Le travail : un concept à réinventer » de l'Université Tous Ages de l'Université Lumière Lyon 2.
26. **Laneyrie, E.** (2020). Futur du travail : entre digitalisation et télétravail, quel équilibre à mettre en œuvre pour les collaborateurs ? Meet up TUBA, Lyon

27. **Laneyrie, E.** (2021). L'activité des chef.fes de cuisine : entre recherche de performance, de qualité et la prévention des risques professionnels. Regard de la psychologie du travail et de l'ergonomie. TrALIM : transitions alimentaires. *Conférences UTA*, Lyon
28. **Leblanc, É., Cuvillier, B.** (2020). Reconnus exposés ! Le coursier à vélo et le choix cornélien. *La Revue des conditions de travail*, 10, 49-59.
29. Nicot, A-M. & Leblanc, É. (2021). Lecture du rapport Frouin. *La revue des conditions de travail*, 12.
30. **Rouat, S. & Jakowleff, A.** (2022). Le processus d'intervention en santé au travail : pour une clinique de l'intervention et de l'expérience collective. Cycle "Le travail : un concept à réinventer". *Conférences UTA*, Lyon
31. **Rouat, S.** (2025). Agir en santé au travail : quelles actions pour quelles activités? *Journée d'études Reliance et Travail*. Villeurbanne.
32. **Rouat, S., Leblanc, E.** (2002). Prévention des RPS : comprendre pour agir. Conférence organisée à distance par ENEDIS pour son personnel.
33. **Reboul, L., Hilaire, Y., Laneyrie, E.** (2023). Projets STARS. MaMa Music et Convention. Paris.

### Interviews et contributions pour des médias (Elsa Laneyrie)

1. "Séances comprises : Comment se débarrasser des violences en cuisine ?" (déc. 2022). Emission Interception, France Inter.  
<https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/interception/interception-du-dimanche-18-decembre-2022-5361418>
2. Interview pour la Tribune de Lyon dans le numéro "Violence en cuisine : A Lyon, la restauration face à ses démons". N 916 (2023).
3. Interview pour The only (2023). "Trouver du sens au travail : une quête pour les individus, un enjeu pour les entreprises".
4. "Violences en cuisine : Ou en est-on ?" (Mars 2023). Podcast Sur Le Grill d'écotable : <https://lnkd.in/dXYfDXBA>
5. Le monde diplomatique (Septembre 2024). Cauchemars en cuisine. Alexia Eychenne
6. Journal télévisé de TF1. (13 Mars 2024). Contribution au dossier « violences en cuisine, comment enrayer le fléau ? »

## Annexe 4 : Manifestations scientifiques organisées par le GRePS pour la période

Nom du colloque	Dates	Coorganisé avec	Communautés qui s'adresse à le colloque	Lien vers le programme
Nouvelles formes d'accompagnement au travail par les ergonomes et les psychologues du travail	30/04/2021	Groupe de recherche en ergonomie et psychologie du travail Rhône-Alpes (GREPSYT)	Regroupement régional d'enseignant. es-chercheur.es en ergonomie et psychologie du travail	<a href="https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/nouvelles-formes-daccompagnement-au-travail-par-les-ergonomes-et-les-psychologues-du-travail">https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/nouvelles-formes-daccompagnement-au-travail-par-les-ergonomes-et-les-psychologues-du-travail</a>
1 <sup>ère</sup> journée d'étude du pôle travail	2/07/2021	Pôle de spécialité Travail de l'université	Membres du pôle (EC et doctorant.es)	<a href="https://www.univ-lyon2.fr/recherche/agenda-scientifique/journee-detude-du-pole-travail">https://www.univ-lyon2.fr/recherche/agenda-scientifique/journee-detude-du-pole-travail</a>
2 <sup>ème</sup> journée d'étude du pôle travail – Santé au travail	1/07/2022	Pôle de spécialité Travail de l'université	Membres du pôle (EC et doctorant.es)	<a href="https://www.univ-lyon2.fr/sciences-et-societe/les-poles-de-specialites/ressources-de-la-1re-journee-detude-du-pole-travail-1">https://www.univ-lyon2.fr/sciences-et-societe/les-poles-de-specialites/ressources-de-la-1re-journee-detude-du-pole-travail-1</a>
Séminaire Inter-Laboratoires (SIL)	24 au 26/05/2023	PôPS (Université Lyon 2), MODIS, université Gustave Eiffel)	Doctorant.es de laboratoires de psychologie sociale (Lyon, Aix-Marseille)	<a href="https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/seminaire-inter-laboratoires">https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/seminaire-inter-laboratoires</a>
5 <sup>ème</sup> colloque international Cartotête - Représentations socio-spatiales et rapport à l'autre, aux autres	31/08 et 01/09 2023		Communautés Cartotête	<a href="https://cartotete2023.sciencesconf.org/program">https://cartotete2023.sciencesconf.org/program</a>

Nom du colloque	Dates	Coorganisé avec	Communautés qui s'adresse à le colloque	Lien vers le programme
Regards croisés sur le télétravail : quels enjeux pour quels effets ?	11/05/2023	CRP2 (Commission Risques Professionnels et Représentants du Personnel) de la SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française)	Etudiant.es, chercheur.es, praticien.nes, acteurs de l'entreprise	<a href="https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/ regards-croises-teletravail">https://greps.univ-lyon2.fr/evenements-manifestations/ regards-croises-teletravail</a>
4 <sup>ème</sup> journée d'étude du pôle travail – Santé au travail	21/06/2024	Pôle de spécialité Travail de l'université	Membres du pôle (EC et doctorant.es)	<a href="https://www.univ-lyon2.fr/medias/fichier/pole-travail-je-2-_1713434632670-pdf">https://www.univ-lyon2.fr/medias/fichier/pole-travail-je-2-_1713434632670-pdf</a>
Colloque international - Une approche sociétale des crises : quels défis méthodologiques ?	16 et 17/10/2024		Psychologues sociaux.ales et du travail	<a href="https://psysocietales.sciencesconf.org/resource/page/id/8">https://psysocietales.sciencesconf.org/resource/page/id/8</a>
Colloque La transdisciplinarité dans les pratiques et dans la recherche : un espace paradoxal d'émergence ?	15 et 16/11/2024	CRPPC (Université Lumière Lyon 2)	Colloque du département de formation en situation professionnelle	<a href="https://fsp-transdisc.sciencesconf.org/">https://fsp-transdisc.sciencesconf.org/</a>

## Annexe 5 : Expertises réalisées par les membres du GRePS

### - Pour des maisons d'édition

Cambridge University Press, Presses Universitaires de Lyon, Sage

### - Pour des revues :

@ctvités ; Accounting Education ; Archives des maladies professionnelles ; Asian Journal of Social Psychology, ; BioMedCentral Cancer ; Bollettino di Psicologia Applicata ; Bulletin de Psychologie ; Cadernos de Pesquisa ; Community Psychology in Global Perspective ; Culture & Psychology ; Ecopsychology ; Electronic Journal of Applied Statistical Analysis ; European Journal of Social Psychology ; European Review of Applied Psychology ; Frontiers Psychology ; Human Reproduction ; Informing Sciences ; Insects ; International Journal of Environmental Research and Public Health ; International Journal of Intercultural Relations ; International Review of Social Psychology ; Journal for the Theory of Social Behaviour ; Journal of Intercultural Communication Research ; Journal of Community and Applied Social Psychology ; Journal of Social and Political Psychology ; Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale ; Nature sciences et sociétés ; New Ideas in Psychology ; Open Sage ; OSP ; Papers on social representations ; Pratiques Psychologiques ; Psychologie des Organisations ; Psychologie du Travail et des Organisations ; Psychologie française ; Psychologies, Genre et Société ; Psychology & Health ; Public Understanding of Science ; Qualitative Research ; Qualitative Research in Psychology ; Revue canadienne des sciences du comportement ; Revue québécoise de psychologie ; Social Science Information ; Spanish Journal of Psychology ; Sustainability ; Swiss Journal of Psychology ; Temporalités ; The Journal of Theoretical and Philosophical Psychology ; Travail humain ; Vertigo – revue électronique des sciences de l'environnement ; Weather Climate and Society ; Papers on Social Representations ;

### - Pour des appels d'offre, bourses

Network of European Institutes for Advanced Study - Programme EURIAS (mobilité internationale de chercheurs), British Academy (UK) (British Academy Postdoctoral Fellowships), Association nationale de la recherche et de la technologie, Agence de la Biomédecine (Appels d'offre SHS), COST | European Cooperation in Science and Technology, HCERES, Agence Nationale de la Recherche (Comité d'évaluation programme ORA, mené conjointement par l'ANR, l'ESRC (Royaume-Uni), la DFG (Allemagne) et la NWO (Pays-Bas), Agence Nationale de la Recherche (Franco-German Call in Humanities and Social Sciences), Agence Nationale de la Recherche (appel à projets Flash Covid, appel à projets générique, appel à projets ASTRID), King's College London (UK), Fond National Suisse de la recherche scientifique, Cofund-Bienvenue Région Bretagne, Fonds de recherche Société et Culture Québec, programme CEPR ARIANE, ANR nouvelles technologies, Cancéropôle Grand Ouest, Région Champagne Ardennes, Région Nouvelle Aquitaine, Grenoble Innovation Recherche, Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS (Belgique), Haute Autorité de Santé, Conseil Franco-Québécois de coopération universitaire, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Swiss National Science Foundation, Université Franco-Allemande, ANR (appel à projets FRAL 2024), Hellenic Authority for Higher Education (HAHE), French Institutes for Advanced Study (FIAS) Fellowship Program, Université de Lorraine (Commission de recevabilité scientifique VAE Doctorat), The British Academy (Fellowships), British Academy (UK) (British Academy Fellowships), CPER Ariance (Contrat de Plan Etat-Région « Attractivité de la Région : Innovations, Aménagement du territoire, Nouveaux Effets économiques et sociaux » ( CPER 2015-2020, région Lorraine)