

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

LAPCOS — Laboratoire d'anthropologie et de  
psychologie cliniques, cognitives et sociales

## SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Côte d'Azur — UCA

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023**  
VAGUE C



Au nom du comité d'experts<sup>1</sup> :

M. Jacques PY , Président du comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation «sont signés par le président du comité». (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres «contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président.» (Article 8, alinéa 5).

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

**Président(e) :**

M. Jacques PY, Université Toulouse 2 — Jean Jaurès — UT2J

**Expert(e)s :**

M. Alain Somat, Université Rennes 2

Mme Véronique Quaglino, Université de Picardie Jules Verne — UPJV

Mme Géraldine Sauty, Université de Nantes

M. Philippe Pesteil, Université de Brest

Mme Lucia Romo, Université Paris Nanterre

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Laboratoire d'anthropologie et de psychologie cliniques, cognitives et sociales
- Acronyme : LAPCOS
- Label et numéro : UPR 7278
- Composition de l'équipe de direction : M. Dirk Steiner et Mme Isabelle Milhabet

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cognitives et Sociales (LAPCOS, EA 7278) est une unité de recherche pluridisciplinaire. À la suite de la précédente évaluation Hcéres et en réponse à la demande du Vice-Président Recherche, l'unité a souhaité renforcer sa visibilité et son identité en définissant une thématique transversale pour ses recherches : «Qualité de Vie : Environnements, Santé, Travail». Cette démarche avait également pour objectif de renforcer les collaborations pluridisciplinaires au sein du laboratoire. Un axe «pivot» centré sur la qualité de vie (axe 2, «Santé : du bien naître au bien vieillir») est ainsi au centre de la structure du laboratoire qui comprend deux autres axes davantage disciplinaires : un axe d'anthropologie qui travaille plus particulièrement sur la notion d'habiter (axe 1 : «Territoires et environnements : approches plurivoques de l'habiter») et un axe de psychologie sociale qui travaille plus particulièrement sur les relations inter-groupes et la discrimination (axe 3 intitulé «Jugement, Valeurs et Discrimination»). Cette organisation vise à la fois à renforcer la spécificité (et la visibilité) du laboratoire et à permettre une certaine perméabilité entre les axes, propre à faciliter les collaborations pluridisciplinaires.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le Lapcos a été créé en janvier 2012, à partir de la fusion de deux laboratoires : le LASMIC (EA 3179, Laboratoire d'Anthropologie et de Sociologie «Mémoire, Identité et Cognition Sociale») et le LPCS (EA 1189, Laboratoire de Psychologie Cognitive et Sociale). Il regroupe des chercheurs en anthropologie cognitive et sociale, en psychologie clinique, en psychologie sociale, en psychologie cognitive, en psychologie du développement, en neuropsychologie, en ergonomie, en STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), en sciences de l'éducation et en histoire. La pluridisciplinarité est donc un élément crucial de l'organisation et de la politique scientifique de l'unité.

Le laboratoire est installé dans des locaux communs au sein de la Maison des Sciences de l'Homme et de la Société (MSHS) sur le campus Saint-Jean-d'Angély (SJA) à Nice. Il convient de noter que l'unité a dû faire face à de lourds problèmes de locaux (résolus à la rentrée 2021-22) pendant une dizaine d'années, ce qui a amené un éparpillement des membres de l'unité pendant l'essentiel du contrat qui s'achève.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le Lapcos est impliqué dans quatre des cinq axes de la MSHS, notamment l'axe 4 (Territoire : construction, usages, pouvoirs) au sein duquel les chercheurs de l'unité sont impliqués dans le projet IDEX : #14juillet2016 qui porte sur l'attentat majeur survenu sur la Promenade des Anglais. Ce programme de recherche s'inscrit dans un partenariat avec la mairie de Nice. La responsable de l'axe 4 de la MSHS est, en outre, un membre du Lapcos. Le Lapcos est également particulièrement investi dans l'axe 3 de la MSHS (Mondialisations, Circulations, Altérité), notamment dans les projets «Inégalités, discriminations, mobilités dans les cadres scolaire et professionnel» (projet IDEX : GEDIS ; projet «PERRMTCPs-Perméabilité : tendances comportementales et perceptions sociales», financement CSI et «Altérité, circulation et argent»).

Des chercheurs du Lapcos sont également impliqués dans l'OTECCA — l'Observatoire de la Transition Écologique et Citoyenne, qui est une émanation récente de la MSHS Sud-Est (2020).

À propos des Académies de l'IDEX JEDI, le laboratoire est investi dans les Académies 1 et 5 (ex., Programme IDEX #14JUILLET2016 ; Micadôme) ainsi que dans les *Reference Centers* «Health, well-being and ageing» et «Digital Challenge». L'un des membres du laboratoire a d'ailleurs été membre élu du bureau de l'Académie 1 pendant deux ans et une autre de l'Académie 5.

Le Lapcos s'est aussi investi dans la Fédération de Recherche Interventions en Santé (FRIS) par plusieurs projets. L'actuel co-directeur de la FRIS est ainsi un membre du Lapcos. Dans la nouvelle structuration de l'Université Côte d'Azur, le Lapcos participe à titre principal aux EUR HEALTHY et ODYSSEE, et à titre secondaire à l'EUR DS4H. Au sein de l'axe 2 du Lapcos, des membres du laboratoire ont formé le groupe pluridisciplinaire CHER-PA (chercheurs-patients). Ces travaux sont réalisés en collaboration avec le Centre d'Étude et de Traitement de la Douleur du CHU de Nice.

Un membre du Lapcos anime des formations au patrimoine culturel immatériel pour la région Sud-Est, à la demande du Ministère de la Culture. Ces formations sont réalisées annuellement à l'ethnopôle régional de Salagon (Alpes-de-Haute-Provence). Elles s'adressent à des universitaires, des étudiants, des professionnels des musées et de la culture. Le Lapcos est donc le garant académique de ces formations à l'échelle régionale, avec l'IDEMEC UMR 7307 CNRS-AMU.

## EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

<b>Personnels permanents en activité</b>		
Professeurs et assimilés		7
Maîtres de conférences et assimilés		18
Directeurs de recherche et assimilés		0
Chargés de recherche et assimilés		0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées		0
Personnels d'appui à la recherche		2
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>		27
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés		2
Personnels d'appui à la recherche non permanents		0
Post-doctorants		0
Doctorants		43
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>		45
<b>Total personnels</b>		72

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON TUTELLES SONT REGROUPÉS SOUS L'INTITULÉ « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Université Côte d'Azur	25	0	2
Total	25	0	2

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	185,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	139,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	256,0
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	0,0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	0,0
<b>Total en k€</b>	<b>580,0</b>

## AVIS GLOBAL

Le Lapcos est une unité de recherche de taille relativement modeste (29 membres titulaires) caractérisée par une forte pluridisciplinarité. En effet, les chercheurs de l'unité émargent dans cinq sections du CNU, bien que la section 16 Psychologie et ergonomie soit de loin la plus représentée. Cette hétérogénéité disciplinaire représente une difficulté en termes d'articulation, mais aussi une richesse. Beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés à l'organisation de l'unité qui trouve aujourd'hui une certaine cohérence autour d'une thématique transversale sur la qualité de vie permettant d'articuler des travaux d'anthropologie, de psychologie, de sciences de l'éducation ou encore de sciences et techniques des activités physiques et sportives.

La production scientifique de l'unité est honorable : 184 articles dans des revues à comité de lecture (mais un tiers de ces articles ne sont pas référencés dans les bases de données habituelles). Si l'on ne comptabilise que les 121 articles parus dans des revues référencées (soit 0,70 article par an et par titulaire), près des deux tiers apparaissent bien visibles sur un plan international (comprenant même un article dans la très prestigieuse revue *Science*).

Le Lapcos a également eu un investissement très significatif dans l'organisation de colloques et congrès, dont, en 2017, le congrès bisannuel de la Société Française de Psychologie (la société savante traditionnelle de la psychologie française depuis 1901), et plus récemment, en 2021, un colloque remarqué en hommage à Jean-Léon Beauvois, illustre professeur de psychologie sociale qui a terminé sa carrière à l'université de Nice-Sophia-Antipolis.

L'unité de recherche s'est montrée capable de tripler son budget de fonctionnement grâce à des fonds propres obtenus en réponse à des Appels à Projets (AAP). Cet investissement est notable compte tenu d'un faible soutien administratif et d'aide à la recherche.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

## A — PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La principale prise en compte des recommandations de l'Hcéres concerne la structuration du laboratoire. Pour bien comprendre les enjeux, il faut s'intéresser à l'historique du laboratoire. Le Lapcos a été créé en 2012, à partir de la fusion de deux laboratoires : le LASMIC (EA 3179, Laboratoire d'Anthropologie et de Sociologie « Mémoire, Identité et Cognition Sociale ») et le LPCS (EA 1189, Laboratoire de Psychologie Cognitive et Sociale). Ce type de regroupement demande un certain temps à être opérationnel, souvent plus d'une dizaine d'années. Le premier contrat a donc vu une forme de juxtaposition de deux axes au sein de l'unité constatée par l'Hcéres et les instances de l'université. Le laboratoire s'est alors attelé à s'organiser de manière à faire mieux ressortir une thématique commune, ou plus exactement transversale, autour de la notion de qualité de vie qui se conjugue aussi bien avec les recherches sur l'habiter que celles sur la vie psychique ou encore la qualité de vie au travail ou plus généralement les relations interpersonnelles qu'étudie la psychologie sociale. Cette thématique est conjuguée de manière différenciée par les trois axes du laboratoire. L'un peut être considéré comme pivot parce qu'il se situe au cœur de la problématique. C'est aussi l'axe le plus dense en termes de titulaires : seize enseignants-chercheurs, dont cinq professeurs et quatre maîtres de conférences (MCF) habilités à diriger des recherches (HDR) qui s'intéressent au domaine de la santé à tous les âges de la vie. La plupart des membres de cet axe sont psychologues cliniciens ou neuropsychologues, et incluent également des chercheurs en psychologie du développement ; un anthropologue qui travaille dans le champ de la santé émerge également dans cet axe. Un autre axe est composé d'anthropologues qui s'intéressent à la qualité de vie dans les territoires et l'environnement. Le dernier est composé de psychologues sociaux ou du travail et de chercheurs en Staps qui étudient la qualité de vie sous l'angle des ressources humaines, des relations interpersonnelles ou inter-groupes ou encore dans le cadre d'activités sportives.

La prise en compte des recommandations de l'Hcéres (et de l'établissement) est donc bien réelle en termes de structuration du laboratoire. On pourrait être plus nuancé à propos de la production scientifique qui demeure honorable, mais surtout assez hétérogène, en particulier dans l'axe 1 qui regroupe la plupart des anthropologues. Cette production s'étend sur un très large spectre qui va d'un article dans la très prestigieuse revue *Science* jusqu'à des papiers dans des revues très confidentielles, comme les *Cahiers de l'ASER* édités par l'Association de sauvegarde, d'étude et de recherche sur le patrimoine du Centre-Var, ou comme la revue *Forêt Méditerranéenne*, revue grand public de bonne tenue, mais qui ne peut être considérée comme une revue scientifique.

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

#### Appréciation sur les ressources de l'unité

Avec un peu plus de 1 000 € par chercheur titulaire et par an, la dotation annuelle de l'unité se situe dans une fourchette tout à fait habituelle, à défaut d'être normale. Cette somme apparaît suffisamment limitée pour inciter aujourd'hui davantage à des actions structurantes mutualisées au sein de l'unité.

Le recours aux appels à projets reste encore assez timide (44 projets déposés, dont 60 % auprès de structures locales, soit environ huit dépôts annuels sur l'ensemble de l'unité), mais la dynamique est positive et les ressources propres en nette augmentation ces trois dernières années.

L'unité jouit d'un fort ancrage territorial qui lui permet de commencer à s'intégrer dans des réseaux plus élargis.

## Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le Laboratoire d'Anthropologie et de Psychologie Cliniques, Cognitives et Sociales est une unité pluridisciplinaire avec une évolution importante depuis la visite de l'Hcéres précédente. En 2016, elle a vécu l'arrivée de cinq enseignants-chercheurs et le laboratoire a intégré la dimension « clinique » au champ de la psychologie. Par ailleurs, il y a eu également un nombre important de départs. Toute l'équipe est installée actuellement dans les mêmes locaux (après une période de dispersion due à des problèmes de salubrité des locaux), ce qui peut favoriser les échanges entre chercheurs et la vie de laboratoire.

Il s'agit d'un laboratoire avec trois axes et avec une pluridisciplinarité qui apparaît également dans les axes de recherche. Le laboratoire réunit des chercheurs de cinq sections du CNU, mais une seule École Doctorale. Il est organisé en trois axes : l'axe 1, « Territoires et environnements : approches plurivoques de l'habiter » ; l'axe 2, « Santé : du bien naître au bien vieillir », et l'axe 3, « Jugement valeurs et discrimination ». Il y a dix professeurs, 22 MCF (dont 13 HDR) et treize autres enseignants. Ils comptent 71 doctorants (27 avec financement de thèse). Le laboratoire compte un personnel Biats et un ingénieur de recherche. Les profils d'activités de recherche évoqués sont variés et se concentrent sur l'administration de la recherche, l'encadrement de la recherche, l'administration de la recherche et la valorisation. L'UR est impliquée dans un IDEX (initiative d'excellence), dans des programmes sur la transition écologique et citoyenne, ainsi que dans des centres de soins comme le Centre Hospitalier Universitaire de Nice. L'implantation locale est forte. Le laboratoire obtient des contrats doctoraux chaque année, ainsi qu'un certain nombre de financements en réponse à des appels à projets (44 candidatures et 33 financements obtenus, dont cinq financements de l'ANR et un financement à un programme européen).

Les membres du laboratoire ont mis en place des activités pour la vie du laboratoire, comme de réunions mensuelles de laboratoire.

L'unité a été très impliquée dans le développement d'une plateforme de recherche Cocolab. Elle est présente à la MSHS Sud-Est. L'unité est ancrée localement, ainsi que dans l'évolution de carrière du personnel enseignant-chercheur et dans la prévention des risques psychosociaux et environnementaux.

Il paraît également important de relever qu'à la suite de la précédente évaluation de l'Hcéres, l'unité a décidé de construire une thématique transversale « Qualité de vie : Environnement, santé, travail », que les ancrages locaux se sont développés et que l'UR renouvelle des demandes d'appui pour la recherche pour du personnel administratif.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité est soutenue par l'université qui a permis la création de postes sur le dernier contrat, malgré une certaine inertie due à des départs plus nombreux que les arrivées (9 départs pour retraite ou mutations et 6 arrivées parmi les personnels titulaires).

L'unité s'ouvre progressivement aux problématiques transversales de science ouverte, d'éthique et de protection des données, même si un effort structurant est à fournir pour nourrir la réflexion par le collectif sur ces sujets.

La direction de l'unité est très attentive au bien-être de ses membres et à la voix qui peut leur être donnée. Un accompagnement complémentaire sur les perspectives de carrière est à renforcer.

*1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

La direction de l'unité renforce chaque année l'achat mutualisé de matériels et équipements nécessaires à son activité (par exemple, la plateforme Cocolab, en lien avec la MSH, qui permet d'avoir un soutien de l'ingénieure en statistique dédiée).

La direction propose régulièrement aux membres de les aider financièrement dans leurs activités de recherche (participation à des colloques et manifestations scientifiques, achat d'équipements ou études en ligne), demandes majoritairement satisfaites, démontrant ainsi une volonté d'offrir au collectif des compléments de financement. L'unité ne fait pas mention des éventuelles opportunités de financement offertes par l'établissement en dehors de la dotation récurrente. L'étude d'une mutualisation d'une partie des ressources propres obtenues en vue de financer des actions structurantes d'envergure (investissement, missions de longues durées, etc.) n'est pas abordée.



Le Lapcos favorise des prises de décision collégiales, tenant au moins deux assemblées générales par an avec l'ensemble de ses membres pour élaborer sa politique scientifique et d'éventuelles réunions supplémentaires pour réviser des axes ou priorités.

Les ressources propres représentent environ 66 k€ par an en moyenne depuis 2016 (trente-trois subventions obtenues sur le dernier quinquennat). Ces ressources ont presque doublé chaque année ces trois dernières années, ce qui illustre une volonté de l'unité de solliciter des ressources financières extérieures en complément de sa dotation récurrente et représente une dynamique positive. Ces ressources proviennent pour près de la moitié de structures locales (FRIS, IDEX) et témoignent d'un ancrage fort de l'unité dans son environnement socio-économique : par exemple, elle participe au projet IDEX #14 juillet 2016 (35 k€) portant sur les effets urbains, sociaux et psychiques de l'attentat sur la Promenade des Anglais qui ont été repérés par la métropole Nice Côte d'Azur et pris en compte dans le développement de la réflexion sur la sécurité et la résilience urbaine. L'unité mentionne cinq projets ANR obtenus, mais aucun non obtenu sur la période, ce qui témoigne de bonnes chances de réussite à ce guichet de financement et d'une expertise récompensée au niveau national (800 k€ obtenus auprès de l'ANR sur la période 2017-2020, avec le portage d'un des projets).

Le nombre de contrats doctoraux et de bourses Cifre (Conventions industrielles de formation par la recherche) a augmenté ces dernières années (1 à 2 bourses annuelles depuis 2017), ce qui est le signe d'une bonne visibilité de l'unité et d'attractivité de ses axes de recherche.

Quelques partenariats avec des grands groupes tels que Naval Group ou Orange sur le champ thématique de la qualité de vie au travail témoignent également d'une reconnaissance de l'expertise de l'unité et de son axe 2 en particulier, sur ces sujets, partenariats qui donnent, par ailleurs, lieu à des déclarations d'invention (deux sur la période).

L'unité possède l'expertise et la reconnaissance lui permettant de s'intégrer davantage dans des réseaux nationaux ou internationaux et ainsi d'aller solliciter des financements plus ambitieux.

## Points faibles et risques liés au contexte

Il n'est pas mentionné comment sont utilisés les crédits prélevés sur les contrats de recherche (par exemple, préciput des ANR reversé au laboratoire).

Les ressources propres représentent environ 66 k€ par an, en moyenne, depuis 2016 (33 subventions obtenues sur le dernier quinquennat). Ces ressources proviennent pour près de la moitié de structures locales (FRIS, IDEX). Des tentatives méritoires ont été faites pour obtenir des crédits de l'Europe (4 dépôts H2020, 1 projet collaboratif), mais c'est surtout du côté des appels à projets nationaux (tout particulièrement, l'Agence Nationale de la Recherche — ANR) que l'équipe devrait augmenter le nombre de contrats en tant que porteurs. Cet effort à aller chercher des ressources complémentaires se concentre, de plus, sur douze enseignants-chercheurs parmi les 25 titulaires ; il existe donc une marge de progression significative pour diversifier et augmenter les financements.

Il n'est pas fait mention dans le rapport du soutien offert par l'établissement pour l'accompagnement au dépôt de projets (formations, actions de sensibilisation). Les personnels de support sont peu impliqués dans la vie du laboratoire, ce qui, d'un côté, n'est pas sans poser des problèmes fonctionnels aux chercheurs de l'unité, et ce qui, d'un autre côté, limite la légitimité de la demande des personnels d'appui à la recherche en termes de respect des délais et procédures.

Il est mentionné que 75 % du temps de recherche est consacré aux activités de valorisation (publications, communications, recherche de financements, etc.) et à l'encadrement, ce qui refléterait une part prépondérante du temps dédié à la production scientifique et à l'encadrement pour la moitié des membres qui sont peu mobilisés sur la recherche de financements. 71 doctorants étaient inscrits dans l'unité sur la période ; des enseignants-chercheurs ont dirigé jusqu'à quinze thèses, ce qui semble laisser peu de temps disponible pour les recherches personnelles.

L'équilibre entre production scientifique, encadrement et ouverture vers de nouveaux projets ou partenariats ne semble pas abordé sur un plan collectif et présente un risque de satellisation des activités des membres.

Le manque d'espace dans les locaux empêchant à l'ensemble des membres de se retrouver est sans doute un frein pour aller vers plus de transversalité et le risque de satellisation des axes est important au vu du contexte passé, relatif aux locaux.

La pluridisciplinarité est importante au sein de l'unité, ce qui présente également un risque de fractionnement du collectif au vu des méthodologies diverses mises en œuvre.

## *2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité s'est organisée autour de trois axes : Territoire et environnement ; Santé et jugements ; Valeurs et discrimination. La pérennité des axes, déjà engagée précédemment, garantit une bonne maîtrise des divers champs questionnés. La couverture particulièrement ambitieuse du champ disciplinaire et la mise en articulation des axes constituent assurément le point fort de ce laboratoire et son caractère unique au niveau

national. De l'archéologie à la psychologie cognitive, en passant par l'ergonomie et l'histoire de l'art, l'ambition de réunir des champs et des objets divers par le lien que représente le point de vue cognitif demeure une tentative pionnière qui mérite d'être poursuivie. La conscience d'un émiettement possible est contrebalancée par un souci d'étiquetage du laboratoire à partir du fil conducteur que constitue la notion de « qualité de vie ».

Même si les enseignements fournis ne donnent pas d'informations très précises en matière de gestion en interne de la politique de recherche menée et de son élaboration, la qualité des publications est globalement au rendez-vous. Leur diversité couvre les disciplines concernées. La particularité des problématiques se retrouve dans la diversité des résultats obtenus qui permettent aussi des dépôts de brevet (assez rares en SHS) et des contrats « recherche et développement » industriels. La participation aux colloques (342) est un indicateur significatif de la vitalité du laboratoire. On ne peut que remarquer le dynamisme particulier de chercheurs tout aussi investis dans l'activité de publication que dans la participation à des colloques ou à la diffusion des savoirs au niveau du grand public. Cette donnée constitue un point fort dans la mesure où cette énergie demeure communicative et incitatrice.

## Points faibles et risques liés au contexte

La dispersion des axes pourrait être considérée comme un point sensible des programmes engagés. Si la pertinence de chacun ne fait pas de doute, la capacité à fonder et impulser collectivement une dynamique commune pourrait être une difficulté certaine, ce malgré la capacité d'investissement évidente de plusieurs chercheurs. Si le profil de plusieurs EC les prédispose à être des « passeurs de frontière », il peut être difficile de demander cet effort à tous les spécialistes d'un champ. On peut retrouver cette difficulté exprimée dans le domaine de la communication médiatique. C'est ainsi qu'en termes de participation à des débats, on retrouve 98 mentions, dont 74 pour le même EC. Il en est de même pour les émissions radio : 30, dont 23 par la même personne. Si l'on veut bien admettre que certaines disciplines ou champs répondent mieux aux demandes liées à l'actualité (artistique ou autre), il reste que le champ « médiatique » pourrait être mieux couvert par l'ensemble des collègues, aussi bien pour une meilleure visibilité disciplinaire que du laboratoire.

Par ailleurs, si la dimension anthropologique apparaît comme une priorité, puisque citée en première position dans l'appellation du laboratoire, cette position semble moins justifiée à l'heure actuelle au regard des publications, et ce malgré le recrutement récent de deux EC.

La question de la sociologie mérite également d'être posée, bien que cette discipline ne soit pas explicitement mentionnée dans l'appellation du laboratoire, et bien qu'elle émerge dans un autre laboratoire de l'établissement. Si la question sociale ne peut se réduire à cette discipline, il peut apparaître surprenant que la sociologie soit si peu représentée dans l'effectif tant des EC que des chercheurs invités.

### *3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

Le Lapcos a été soutenu par l'université par l'attribution de deux postes d'enseignants-chercheurs en anthropologie et le renouvellement de deux postes de psychologie sociale (PR) et de psychologie du travail (MCF) à la suite de mutations ou de départs à la retraite. De plus, deux MCF ont été promus PR. Depuis 2016, huit membres ont rejoint l'unité et étaient toujours en poste au moment de l'évaluation, ce qui démontre une dynamique de création de postes favorable au regard de la taille de l'unité (29 membres actifs).

L'unité a à cœur de mettre en œuvre les préconisations en termes de science ouverte, d'éthique ou de protection des données.

L'unité est, en outre, attentive au bien-être au travail de ses membres et à l'environnement, naturellement de par son travail sur la thématique transversale « qualité de vie : environnements, travail, santé », mais également au travers de son implication dans les instances telles que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou la cellule de prévention des risques psychosociaux et du harcèlement moral dont une EC est la coordinatrice. La direction de l'unité a mis en place des entretiens individuels réguliers avec les membres pour apporter conseils et soutien sur différentes problématiques remontées, notamment en lien avec les locaux (locaux inadaptés, déménagements répétés, membres dispersées). Les membres sont associés aux processus de réflexions ; dans le cadre de cette évaluation, des sessions d'entraide ont été mises en place pour faire remonter les données individuelles.

La parité est assez respectée au sein de l'unité qui comporte six femmes PR et sept femmes MCF (hommes respectivement 3 et 11). La direction compte, par ailleurs, un homme et une femme. Les femmes sont, en outre, représentées dans les comités stratégiques des EUR et/ou portent la responsabilité d'axes de la MSH.

La recherche et l'encadrement à la recherche comptent pour 50 % des activités, ce qui illustre un équilibre plutôt favorable au bon déroulement des projets de recherche.

Concernant la protection du patrimoine scientifique, le matériel informatique est protégé par des systèmes d'antivirus installés par le service informatique de l'UCA. Des archives numériques issues des travaux de recherche de l'unité sont en cours de constitution.

Un plan de continuité d'activité a permis de faciliter l'accès des membres à des ressources informatiques en cas de crise et à permettre d'organiser l'activité en distanciel. Un document d'évaluation des risques a été construit avec le soutien de l'université.

Par ailleurs, un règlement interne du laboratoire est remis aux nouveaux arrivants.

## Points faibles et risques liés au contexte

Les problématiques liées aux bâtiments occupés par l'UR qui perdurent depuis dix ans ont affecté la bonne marche du collectif de l'unité sur la durée du contrat.

Les nombreux départs (mutations, retraites, etc) ont également atteint la dynamique en place. Maintenant que tous les membres sont réunis au même endroit, réunir le collectif sur des temps de travail reste un point de vigilance.

Le travail de veille des opportunités de financement ne semble pas organisé ou mutualisé au sein de l'unité, même s'il est souligné par cette dernière que les informations transmises par la Direction de la Recherche et de l'Innovation — DRVI de l'établissement sont de qualité et diffusées largement au sein de l'unité.

Le travail d'encadrement paraît se concentrer essentiellement sur la direction, sans que ce rôle soit en partie délégué auprès des responsables d'axes. Cela représente un risque pour l'accompagnement de proximité des membres de l'unité, notamment en termes de gestion de carrière.

Les personnels d'appui à la recherche semblent peu impliqués dans la vie de l'unité (pas présents lors des conseils de laboratoire en tant que membres invités, y compris pour les sujets relatifs aux attributions de crédits). Les diverses évolutions qui ont émaillé l'histoire du laboratoire et en particulier ses réajustements disciplinaires (ouverture au champ de la psychologie, éloignement des problématiques sociologiques) ne se sont pas ressenties comme suffisamment accompagnées d'une prise en compte des compétences acquises par les Biatss et du décalage que ces évolutions ont pu générer. En outre, dans l'exercice au quotidien des activités, on constate que ne sont pas pris en considération les compétences et les savoirs spécialisés de chacun au sein du laboratoire. Il en résulte des demandes d'intervention tous azimuts donnant au personnel le sentiment d'un travail éclaté dont une partie relève d'autres compétences. Le ressenti de cette situation engendre des rapports qui peuvent être qualifiés de tendus.

Le laboratoire ne semble pas se saisir du document d'évaluation des risques, ce qui peut amener à passer à côté de risques de type psychosociaux en particulier, et sur la qualité de vie en général.

Les questions relatives à la gestion et à la protection des données personnelles n'ont pas été abordées.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

Le Lapcos peut mettre en avant plusieurs éléments pour faire valoir son attractivité. En premier lieu, sa production scientifique honorable en volume, et de bonne tenue pour une proportion importante des articles parus constitue un des principaux atouts de l'unité. 78 articles sont situés clairement au niveau international. Les 29 thèses soutenues au cours de la période considérée montrent également l'attractivité du laboratoire en vue de produire de la recherche.

L'unité de recherche est également attractive par les sept parcours de Masters et les trois diplômes d'université qu'elle organise.

Les quatorze colloques ou congrès que le Lapcos a organisés pendant la période évaluée, alors que la pandémie de COVID-19 a considérablement limité la possibilité de tenir ce type de manifestations, ont permis à de nombreux collègues de se rendre au laboratoire et d'échanger avec ses membres. Enfin, les nombreux contrats obtenus au sein de l'environnement socio-économique et culturel indiquent que le laboratoire possède une attractivité dans le paysage régional.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Le rayonnement scientifique de l'unité est avéré par la diffusion des résultats de recherche, dont certains sont publiés dans des revues de référence au niveau international (*Science, Plos One, Psychiatry and Clinical Neurosciences, European Journal of Social Psychology, International Review of Social Psychology, Ergonomics, Quarterly Journal of Experimental Psychology, International Journal of Psychology, etc.*).

Les publications témoignent également de collaborations avec des chercheurs issus d'autres unités de recherche sur des problématiques variées dans le champ de la santé, des arts & lettres, de la psychanalyse, de la psychologie sociale ou des neurosciences. Par ailleurs, des contrats de recherche ont été obtenus auprès de différents organismes, majoritairement nationaux ou régionaux, en tant que porteurs ou partenaires, témoignant de la dynamique de l'unité.

Dans l'espace européen, une implication dans un contrat européen « Aesthetic Response Event: Between Loss and Refusal » en collaboration avec l'université Tartu (Estonie) est notée pour les années 2020 à 2022. De plus, des responsabilités sont exercées dans la société savante « European Network of Work and Organisational Psychology » depuis 2019, et également en tant qu'éditeur associé (revue « *Work, Aging and Retirement* », Oxford Academic, et revue « *Developmental psychology/Психология на развитието*, University of Plovdiv, Bulgaria »).

L'organisation de nombreux colloques et congrès atteste également le rayonnement scientifique de l'unité, notamment le congrès bisannuel de la Société Française de Psychologie, en 2017, qui rassemble plusieurs centaines de chercheurs provenant essentiellement de France, mais pas seulement.

## Points faibles et risques liés au contexte

Il a été difficile d'apprécier l'attractivité du rayonnement scientifique de l'équipe, dans la mesure où il existe une hétérogénéité très forte des thématiques et des contributions. Les supports de publications ne sont pas classés, une proportion importante (un tiers) n'apparaît pas dans les bases de données, d'autres apparaissent en double dans le document fourni par l'unité... De plus, les éléments factuels sont difficiles à distinguer dans les différents documents mis à disposition du comité, avec des éléments pas ou mal renseignés, voire parfois contradictoires.

Les productions de l'équipe apparaissent essentiellement dans des supports en langue française : sur les 184 articles listés, on n'en relève que 78 de niveau international en langue anglaise, espagnole ou portugaise. De même, sur les 132 contributions dans des ouvrages, seulement trois ouvrages et 24 chapitres sont en anglais ou en portugais, pour 88 chapitres sont en français. Enfin, seules 133 communications sur les 366 répertoriées sont de niveau international. Pour prendre l'exemple de l'anthropologie, le comité n'a pu identifier qu'une vingtaine de publications où sont mélangées des revues reconnues internationalement et nationalement : *Ethnologie française* (4), *Technique et culture* (2), *le Journal des anthropologues* (2) et des revues locales et généralistes : *Cahiers de l'Aser* (4), *Revue Dromoïse* (2) de bonne facture, mais assez confidentielle.

Le rayonnement scientifique de l'unité est donc essentiellement manifeste sur le tissu local, régional ou national, et contribue peu à la construction de l'espace européen de la recherche.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le Lapcos, avec sept PR et dix-huit MCF, propose une plateforme de compétences et une couverture disciplinaire correctes au regard de ses ambitions scientifiques. L'éventail des domaines de recherche est également cohérent et correspond aux grands équilibres du laboratoire.

Si l'on examine la répartition des compétences et des statuts, les doctorants (43) sont bien représentés, ce qui assure un potentiel de recherche permettant de couvrir les champs circonscrits. Le groupe est étoffé par environ 25 chercheurs associés, ce qui semble un effectif satisfaisant et correspond à une forme d'attractivité. Le rythme de soutenance des HDR est régulier (5 en 5 ans), malgré l'interruption sanitaire. On peut considérer que l'armature construite au fil des ans a permis de constituer un encadrement de qualité, représentant un panel scientifique divers et articulé qui ne peut qu'apparaître attractif pour les jeunes chercheurs et les EC confirmés. Les doctorants sont associés aux réunions d'axes et invités à y présenter leur projet de thèse dans les deux mois suivant leur inscription. Ils sont accompagnés tout au long de l'année dans la préparation à leur soutenance. L'ensemble des documents utiles à leur intégration leur est fourni (statuts, règlement interne du laboratoire, etc.) ainsi qu'un guide rédigé par les représentants des doctorants. Deux salles sont mises à leur disposition ainsi que des ressources informatiques et numériques.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'absence de postdoctorants semble indiquer une faible attractivité qui ne saurait se justifier au vu des résultats des collègues, ni des autres données concernant le laboratoire. Cela pourrait s'expliquer, en partie, par un manque de lisibilité des axes du laboratoire tels qu'ils peuvent être perçus de l'extérieur.

Le faible effectif des Biatss peut paraître contradictoire avec les ambitions et les efforts entrepris pour une ouverture vers un public non universitaire, vers le monde de l'entreprise et vers le monde professionnel. Certes, la grande majorité des laboratoires du domaine SHS — en tout cas parmi ceux qui n'ont pas le statut d'unité mixte de recherche (UMR) — ne bénéficie pas d'un soutien suffisant en termes de personnels d'appui à la recherche, mais le Lapcos fait partie des moins bien pourvus en la matière.

Par ailleurs, l'entretien avec les diverses composantes du laboratoire a révélé des sensibilités distinctes en matière de culture professionnelle qui se ressentent au quotidien, par exemple dans la fréquentation des locaux, la présence régulière *in situ*, l'appétence à créer une vie de groupe... La dispersion des personnels est donc un point de vigilance : malgré les efforts déjà entrepris, il semble rester une difficulté à créer une « vie de laboratoire » et un partage d'évènements communs.

### *3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité de recherche est dynamique et sa pluridisciplinarité permet des réponses à des appels à projets variés, dont les trois axes sont porteurs.

Le rayonnement de l'unité s'est renforcé par la participation à un Contrat Européen (avec l'Université d'Estonie) L'unité compte des contrats nationaux financés, dont cinq ANR et deux autres organismes nationaux : DSR (Sécurité Routière) et Anses. Dans un seul de ces contrats, l'unité est identifiée comme porteur de projet.

L'UR a également été lauréate de contrats avec des collectivités territoriales dont trois sont portés par l'unité (deux dans l'axe 2 et un dans l'axe 1). L'UR a obtenu également de 22 contrats locaux (CSI, EUR, FRIS, Académie, IDEX, etc.) : seize portés par l'axe 2, quatre par l'axe 3 et deux par l'axe 1. L'unité est porteuse de la majorité de ces projets.

Il existe à l'UCA un budget exceptionnel pour les MCF nouvellement recrutés (budget du Ministère) et, par ailleurs, les jeunes collègues recrutés sont aussi prioritaires dans les demandes pour obtenir un financement pour la recherche.

Les doctorants sont soutenus par l'UR pour leurs déplacements dans des colloques

Enfin, deux brevets ont été déposés par l'axe 2, ce qui est assez rare en SHS.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Bien que les trois axes participent à des appels à projets, la recherche et le portage de projets semblent assez inégaux entre les membres de l'unité.

En outre, le comité manque de précisions sur les possibilités réelles offertes par la plateforme Cocolab et son utilisation pour les recherches des membres de l'UR, tant enseignants-chercheurs que doctorants.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Les ressources scientifiques et techniques permettent de valoriser trois produits audiovisuels et deux documents sonores.

De plus, l'intervention sur quatre plateformes et observatoires, essentiellement dans le domaine de la santé, est relevée, ainsi que la participation à un essai clinique.

Les autres produits de production s'articulent autour de deux créations artistiques, sept mises en scène, et cinq films ou documentaires.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'attractivité de l'unité manifeste sur le réseau local, reste portée par des projets essentiellement individuels engageant peu le collectif.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

## Appréciation sur la production scientifique de l'unité

L'unité de recherche affiche un bilan, sur les six années évaluées, de 184 articles, dix ouvrages scientifiques, dix directions d'ouvrages, 112 chapitres d'ouvrages et 342 communications dans des colloques et congrès. Ce bilan semble donc plus qu'honorable. Il convient néanmoins d'adopter une perspective plus qualitative sur cette production.

Concernant les articles parus, bien que les documents produits par l'unité en vue de l'évaluation Hcéres ne facilitent pas l'analyse, on doit observer une grande hétérogénéité dans la qualité des supports. Un tiers des articles ont paru dans des revues non référencées dans les bases de données habituelles. Sur les quelque 120 articles parus dans les revues scientifiques référencées, 78 (soit près des deux tiers) peuvent être considérés comme clairement visibles sur un plan international. On recense un article paru dans *Science*, ce dont peu de laboratoires peuvent se targuer, mais aussi des articles parus dans des revues bien identifiées dans les différentes disciplines qui composent le laboratoire. Ainsi, on relève, en anthropologie, des articles parus dans *Current Anthropology*, en psychologie clinique ou neuropsychologie des articles parus dans les revues *International Journal of Psychoanalysis* ou *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, ou encore *Neuropsychologia*, et *Psychiatry and Clinical Neurosciences*. En psychologie du travail et en ergonomie, on relève un article paru dans *International Journal of Human-Computer Studies*, un autre dans *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, un autre encore dans *Ergonomics*, en psychologie sociale, des articles parus dans *Journal of Social Psychology*, *European Journal of Social Psychology*, *British Journal of Social Psychology*, ou encore *Group Processes & Intergroup Relations* ou *Social Psychology*. En sciences et techniques des activités physiques et sportives, on relève des articles dans *Sport, Ethics and Philosophy*, ou *BMJ Open*.

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

La production scientifique est honorable et la participation aux colloques est soutenue (4,8 en moyenne). La spécialisation des axes et la diversité des disciplines alliée à la volonté transdisciplinaire produisent une recherche pointue qui se reflète tout particulièrement dans les articles publiés dans les revues. L'examen de celles-ci confirme une volonté d'exigence en la matière. Les revues de référence dans les domaines concernés sont présentes (*Science*, *Ethnologie française*, *International Review of Social Psychology*, *Revue de neuropsychologie*, *neurosciences cognitives et cliniques...* pour n'en citer que quelques-unes). On est frappé par la diversité des titres en rapport avec les domaines couverts par les différents axes. Si certains sont des références, d'autres sont plus confidentiels et régionaux, mais cela n'enlève en rien la qualité des recherches et cela peut correspondre au souci de spécialisation et à l'attention portée à la diversité des supports.

## Points faibles et risques liés au contexte

Engagée sur des terrains de pointe autour de thématiques porteuses — santé, environnement, discriminations — à partir d'une interdisciplinarité dont le fil rouge est l'approche cognitive, la recherche conduite par l'unité est soumise à des risques possibles qui peuvent prendre des formes contradictoires : une hyperspécialisation engendrée par le souci de parfaire des axes déclinés dans les problématiques les plus pointues, d'une part, un effet de dispersion dû à la volonté de couvrir plusieurs thèmes en conformité avec la politique scientifique du laboratoire, d'autre part. L'examen des publications restitue la variété des formations des EC et des champs occupés, ce qui peut aussi se traduire par une diversité des cultures scientifiques et des pratiques de recherche. Les possibilités d'auto-évaluation en interne des axes peuvent s'en trouver amoindries, voire se révéler difficilement réalisables. Le dossier rendu par l'équipe ne permet pas de repérer aisément les productions scientifiques qui résultent de collaborations interaxes, ou même tout simplement de recherches pluridisciplinaires pour lesquelles ce laboratoire possède d'évidents atouts.

## *2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Sur les 183 articles recensés en cinq ans, on relève 97 noms différents cités en premier auteur. En outre, les publications signées par plusieurs auteurs (largement majoritaires) montrent un *turn over* des auteurs attestant un investissement collectif. Il existe donc une bonne répartition des réalisations scientifiques en matière de publication. Sur les 77 chapitres d'ouvrages, on distingue 35 signatures en premier auteur. Certains chercheurs se distinguent particulièrement par une production foisonnante sur des supports variés. Ils constituent manifestement des moteurs qui semblent équitablement répartis dans les différentes disciplines concernées par les thématiques. Les données fournies ne permettent pas de distinguer les doctorants des EC statutaires, mais avec des informations périphériques, on peut considérer que les doctorants sont directement impliqués dans les activités de rédaction.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'attention à des productions didactiques et à faire progresser la connaissance sur des domaines de pointe peut concourir à délaisser ou du moins reléguer des productions de synthèse comme les ouvrages. On compte seulement six auteurs pour dix livres en six années (9 directions d'ouvrages en langue française et 1 en langue anglaise). Il est possible que l'intérêt des ouvrages soit sous-estimé au regard d'une culture de recherche plus orientée vers les sciences de l'expérimentation. L'absence des doctorants en anthropologie lors de l'entretien n'a pas permis de vérifier que les doctorants de tous les axes thématiques participent aux publications collectives.

Même si la production scientifique de l'unité repose sur une large part de ses membres, huit enseignants-chercheurs (dont deux professeurs et un MCF HDR) peuvent être considérés comme non publiant sur la base des articles parus dans des revues référencées. Cela représente plus d'un quart (28 %) des membres titulaires du laboratoire. L'absence de participation (ou la très faible participation) à la production d'ACL n'est pas compensée par l'écriture d'ouvrages, ni même par l'écriture significative de chapitres d'ouvrages (à l'exception d'un chercheur qui a publié de nombreux chapitres).

## *3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Les efforts entrepris par le laboratoire sont notables sur les questions liées aux sciences ouvertes et à l'intégrité scientifique comme le rappellent les éléments du portfolio. Les exemples sont divers qui attestent cette volonté d'intégrité et d'ouverture. L'implication dans la revue *Polygraphes*, les articles orientés vers la pluridisciplinarité ainsi que les activités articulées autour des trois axes montrent une attention particulière aux principes de participation à une recherche plus lisible et en prise sur la société. Le partenariat avec la mairie de Nice, les rencontres entre chercheurs et patients autour de l'axe « santé », les différents volets de l'offre de formation où l'on perçoit l'orientation à privilégier le partage des connaissances font valoir le souci particulier du LAPCOS à développer ces principes.

Concernant un laboratoire qui recueille assez systématiquement des données auprès de participants humains, le recours au Comité d'Éthique de la Recherche (CER) représente un impératif, aussi bien dans l'objectif de bénéficier d'un avis extérieur sur des aspects éthiques de la recherche que pour être en conformité avec les attentes de la plupart des revues internationales. L'existence du CER de Nice est relativement récente, mais son activité trouve ces dernières années un « rythme de croisière » (95 dossiers traités en 2021, 132 en 2022) et le LAPCOS fait partie des contributeurs réguliers.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les principaux risques (plutôt que points faibles) qui doivent rester à l'esprit peuvent être le pendant des qualités mises en œuvre. Ils concernent les sollicitations qui peuvent affluer, la dispersion des EC dans l'interdisciplinarité et le partage des connaissances. N'oublions pas qu'il peut y avoir un « effet de mode » sur certaines problématiques ou thématiques, comme celles liées à l'environnement et les discriminations — ce dont il faut savoir tenir compte pour ne pas négliger des champs momentanément moins en vue.

## DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

L'ancrage du Lapcos dans son environnement socio-économique et culturel représente un des points forts de l'unité de recherche. Cela se traduit notamment par des contrats Cifre (un par an) pour financer les thèses, mais aussi par des contrats de Recherche-Développement (R&D). Des membres de l'unité sont impliqués dans des structures associatives d'appui à la recherche, dans des conseils scientifiques d'institutions publiques. Des collaborations avec des partenaires du monde éducatif, culturel, de l'entreprise sont nombreuses, attestant que le laboratoire est attentif à inscrire ses recherches dans la société.

#### *1 / L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non-académiques.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres du laboratoire entretiennent des collaborations avec le milieu non académique. Six doctorants ont été ainsi financés sur la période considérée par des contrats Cifre avec des industriels, des associations ou des start-ups (Orange, Naval Group, NpxLab, Opera Ergonomie, Ignilife). Il existe des relations avec le milieu hospitalier en cohérence avec l'EUR Healthy (écosystèmes de la santé). Ces partenariats donnent lieu à des financements obtenus sur appels d'offres internes au CHU de Nice ou bien par l'EUR Healthy elle-même, ou encore la Fédération Recherche et Intervention en Santé (FRIS). Les projets ANR et Anses obtiennent font état de partenariats avec des acteurs du monde non académique (INRS). Enfin, relevons des liens avec le ministère français de la Culture ou les mairies de Nice et de Mouans Sartoux et la Métropole Nice Côte d'Azur.

Les contrats de recherche élaborés en partenariat avec les acteurs du monde non académique sont en cohérence avec la politique scientifique du laboratoire. Les contrats de R&D relèvent de la Qualité de Vie au travail, de l'art et de la culture et de l'écologie ; ils sont bien en cohérence avec la politique en matière de recherche de l'unité.

Les partenariats de l'unité concernent des domaines à fort impact social comme la santé, le handicap, l'environnement, le travail et la culture. Les recherches de l'unité permettent d'élaborer des recommandations pour améliorer un existant (par exemple : améliorer les conditions de prise en charge des patients, les conditions de travail des soignants, les conditions d'entraînement des sportifs handisport et développer les comportements écocitoyens).

Souhaitant porter à son terme la valorisation de ses résultats, l'unité intervient régulièrement dans des structures associatives d'appui à la recherche et les EC de l'unité participent à des conseils scientifiques d'institutions publiques (p. ex., musées et écomusées, CHU).

L'unité porte sept parcours de Master, ce qui constitue une autre forme d'ancrage sociétal à travers les stages réalisés sur le terrain par les étudiants et le carnet d'adresses constitué des anciens diplômés aujourd'hui insérés dans le monde du travail.

L'unité est aussi à l'origine de deux MOOC (« Devenir formateur d'adultes » et « Devenir conseiller pédagogique du PEM »).

Enfin, il faut souligner que l'unité est impliquée dans la science participative, en animant des groupes de discussion et de collaborations entre chercheurs et praticiens des milieux scolaires, culturels et entrepreneuriaux. Par exemple, dans le domaine éducatif (établissement scolaire classé Cité Éducative, lieu d'éducation LÉA- IFÉ -Lyon) l'ensemble de l'équipe éducative de l'établissement et les 570 élèves de onze à seize ans sont impliqués, sur une durée de trois ans, autour des questions de bien-être, de qualité de vie en milieu scolaire et d'école bienveillante et de la confiance. Cette approche participative de la recherche est également entreprise dans le cadre d'un projet « Certification Qualité de Vie au Travail — EV3 » qui a impliqué universitaires, consultants et entreprises afin de développer un outil et une démarche pour évaluer la Qualité de Vie au travail.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Les partenariats sont nombreux dans des champs très divers et peuvent faire craindre un risque de dispersion des thématiques et des référents théoriques.

De façon générale, l'UR manque d'accompagnement (personnel d'accompagnement administratif, financier et de veille scientifique), à la fois parce que le personnel affecté à l'unité ne parvient pas à réaliser les tâches attendues et parce qu'il y a nécessité de bénéficier de compétences qu'on ne peut trouver que dans des services à vocation transversale.

Par ailleurs, on ne mesure pas par l'auto-évaluation les impacts concrets pour l'unité des nombreuses collaborations avec l'environnement culturel, social et économique. L'UR manque à valoriser cet atout majeur que représente sa pluridisciplinarité dans son interaction avec l'environnement.



## *2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Deux déclarations d'invention ont été déposées (une échelle d'évaluation de la charge mentale de travail et une échelle d'évaluation de la charge mentale des activités quotidiennes), ce qui constitue un point très positif. Ces échelles ont été portées vers le marché en collaboration avec la SATT Sud-Est pour leur déploiement et leur distribution. L'unité est également à l'origine du développement du logiciel STOPDEPRESS.

L'unité se donne les moyens de publier ses travaux dans des revues industrielles et ouvrages (destinés à un large public) afin d'assurer la diffusion des connaissances au plus près des acteurs de terrains. Poussant plus avant encore cette volonté de diffuser au plus près des acteurs du terrain, les EC de l'unité vont communiquer à proximité des personnes concernées (par exemple, au sein de fédérations sportives ou dans des débats de société (90 débats) au niveau local).

L'un des chercheurs associés à l'unité est membre de la commission AFNOR : il accompagne et valorise les résultats des recherches de l'unité au sein de cet organisme.

L'unité, par ses expertises ou ses recommandations, documente les acteurs sociaux (par exemple, par des collaborations régulières avec le Parc Naturel de la Sainte-Baume, le Pays d'Art et d'Histoire de la Provence Verte, le Ministère de la Culture, des Arts et du Tourisme du Burkina Faso et le Ministère français de la Culture). Notons encore qu'un chercheur de l'unité est Président du conseil scientifique du Musée départemental de Salagon et membre du conseil scientifique de l'écomusée de la Roudoule.

Enfin, plusieurs EC font des expertises régulières pour l'ANRT.

### Points faibles et risques liés au contexte

Seuls trois items, émanant d'un seul membre, sont rapportés à propos des contrats de R&D industriels. On pouvait s'attendre à une activité plus riche sur ce point tant l'unité semble en lien avec l'environnement culturel, social et économique de son territoire d'appartenance. Le développement de nouveaux partenariats est sans doute freiné par l'absence d'un personnel dédié pour accompagner l'équipe dans cette direction.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité est à l'origine de l'organisation d'un colloque véritablement pluridisciplinaire sur « l'Or blanc : de la métaphore des sens à la réalité environnementale et économique » à Rocbaron (département du Var). L'unité contribue également au 40e festival de musique ancienne (à Ambronay, dans l'Ain) et à la Semaine du Cerveau (à Nice). Certains membres de l'équipe sont impliqués dans l'OTECCA (l'Observatoire de la Transition Écologique et Citoyenne, qui est une émanation récente de la MSHS Sud-Est). L'unité se rend disponible pour participer de manière régulière à la fête de la Science en proposant des conférences grand public. Ainsi, en 2018, le Lapcos a organisé le colloque « Ada Acovitsioti » ouvert à tous les publics. En 2021, l'unité a été sollicitée par la mairie de Nice pour participer au colloque sur le 150e anniversaire du carnaval de Nice (2023). Cette sollicitation signe une bonne intégration de l'unité dans son environnement territorial. On peut relever, comme autre signe de la bonne insertion de l'unité dans son environnement, la mise en place du groupe CoSoCo, groupe de réflexion relatif aux sciences et aux médecines alternatives et le partage avec des fédérations sportives des résultats issus du projet ANR « optimisation de la performance paralympique ».

Les EC interviennent dans les médias, sur internet ou sur les réseaux sociaux, dans le respect de l'intégrité scientifique et de la déontologie (une quarantaine d'interventions dans les médias). Sur le plan de médiation scientifique à destination des jeunes publics (élèves, collégiens et lycéens), l'unité participe au projet MEDITES porté par l'université Côte d'Azur en vue de donner accès à la culture scientifique et ainsi éveiller curiosité et esprit critique. Les différentes disciplines et sous-disciplines de l'unité s'impliquent dans la diffusion de son savoir scientifique.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'activité de dissémination de la recherche, soit le partage de connaissances avec le grand public, la médiation scientifique et le rôle d'interface science-société, ne représente que 5 % de l'ensemble des activités. Cette part pourrait être développée et atteindre 10 % de l'activité, mais cet objectif paraît impossible sans le soutien d'un personnel dédié.

On peut regretter que l'activité de diffusion ne soit pas davantage ancrée dans la thématique centrale du laboratoire : la qualité de vie. On peut également regretter que cette diffusion ne puise pas davantage dans la spécificité du laboratoire : la pluridisciplinarité.

## C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Un rééquilibrage entre production scientifique, encadrement et ouverture vers de nouveaux projets mériterait d'être appréhendé sur un plan collectif.

L'unité possède l'expertise et la reconnaissance qui lui permettraient de s'intégrer davantage dans des réseaux nationaux ou internationaux et ainsi d'aller solliciter des financements plus ambitieux.

La pluridisciplinarité est importante (5 sections CNU représentées). La mise en place d'un axe transversal QVEST et des actions associées (séminaires internes notamment) est un point de départ important, mais il pourrait être également fructueux d'organiser des actions de partage interaxes des résultats de recherche et des méthodologies mobilisées, ces dernières étant très diversifiées au sein de l'unité.

Le travail de veille des opportunités de financement pourrait être confié à un ou plusieurs référents par axe dans l'attente du recrutement d'un personnel de soutien. Des temps dédiés à ces sujets peuvent être ménagés pour stimuler la réflexion collective autour de ces sujets (définition d'une stratégie de veille, soutien de l'établissement).

Inscrire les activités des personnels d'appui à des temps forts de l'unité permettrait de sensibiliser les collègues aux règles administratives à respecter et de favoriser leur légitimité pour faire respecter ces dernières. Ni le DAE, ni l'entretien ne permettent de s'assurer que l'UR développe cette sensibilisation.

Le recours plus construit (intervention en conseil de laboratoire ou en réunion d'axe) des personnels d'appui de la DRVI permettrait de structurer une stratégie de réponse aux appels à projets et d'augmenter encore les ressources propres.

La direction de l'unité se soucie du bien-être de ses agents. Un plan de développement de carrières pourrait se constituer en lien avec les ressources humaines pour s'associer au processus de gestion des ressources humaines.

Une réflexion sur les modalités de mutualisation de moyens est nécessaire, notamment des crédits prélevés sur contrats de recherche, pourrait être associée à un processus de décision clair et transparent.

Enfin, préciser et partager les attendus et missions propres des personnels d'appui (en place et souhaités) permettrait de leur faire gagner en légitimité et en efficacité.

### *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

Le laboratoire Lapcos a une opportunité à saisir en matière de recrutements. En effet, quatre postes (3 de MCF et 1 de PR) sont au concours dès cette année. L'unité va donc pouvoir renforcer son attractivité et sa visibilité en recrutant des enseignants-chercheurs capables de développer l'intersectionnalité qui constitue un fort potentiel de ce laboratoire. C'est au croisement des notions de cognition et de qualité de vie qu'il convient de définir des profils, et cela pour toutes les disciplines qui composent le Lapcos : anthropologie cognitive, psychologie sociale cognitive, ergonomie cognitive, et, pourquoi pas, sociologie cognitive ? En ce qui concerne la psychologie clinique, il existe des profils de chercheurs qui articulent une approche qualitative et une approche quantitative dans une perspective cognitive ou phénoménologique aisément articulable avec les travaux des axes 1 et 3. Quelle que soit la discipline au sein de laquelle le recrutement sera opéré, le comité recommande de privilégier des profils susceptibles de développer des collaborations interaxes, en particulier entre l'axe consacré à l'anthropologie et l'un ou l'autre des deux autres axes, dans la mesure où cet axe présente des difficultés à solidement s'ancrer dans le laboratoire. On notera également que quatre membres en activité du laboratoire partiront probablement à la retraite au cours du contrat qui débute. Il conviendra de poursuivre cette politique quand arrivera le moment de les remplacer. Par exemple, pour maintenir la synergie au sein du laboratoire, un profil d'anthropologie cognitive s'avérerait judicieux. Le recrutement d'un sociologue cognitiviste — malheureusement difficile à trouver en France, mais l'université française ne se cantonne pas à un vivier national — aurait certainement un intérêt pour ce laboratoire. En effet, ses thématiques comme la santé, la discrimination, les valeurs, l'environnement... pourraient être enrichies par cette entrée disciplinaire.

Les profils définis ci-dessus ne doivent pas amener à abaisser le critère d'exigence en matière de niveau scientifique, au contraire. Le comité estime que c'est en affichant un projet scientifique ambitieux qu'on attirera des chercheurs de haut niveau, de France ou de l'étranger, et qu'on les incitera à rester, en dépit du coût de la vie élevé dans cette région.

### *Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique*

Plus d'un quart des membres titulaires du laboratoire ne participe pas, ou participe très peu, à la production scientifique de l'unité. Il existe de nombreuses raisons pouvant amener un enseignant-chercheur à désinvestir la recherche, notamment des investissements pédagogiques ou administratifs importants ou spécifiques. Les

documents fournis ne permettent pas d'appréhender les facteurs explicatifs. Il faut être bien conscient que plus longtemps un EC se tient éloigné de la recherche, plus difficile sera le chemin pour la réinvestir. L'unité de recherche, et en particulier sa direction, pourrait mettre en place une politique explicite pour faciliter ce réinvestissement.

En termes de production scientifique, la principale recommandation du comité Hcéres est de porter une plus grande attention à la visibilité des revues. Le dossier mélange des revues scientifiques et des revues qui ne le sont pas (des revues grand public de bonne tenue comme *Forêt Méditerranéenne*). Il est important pour un laboratoire de développer une diffusion large des connaissances scientifiques vers la société, mais cette contribution doit s'ajouter à la diffusion des travaux à destination de la communauté scientifique. Parmi les revues scientifiques, certaines sont mal référencées, comme *Recherches en éducation*, ou *Sciences du Jeu*, ou encore *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*. Certaines de ces revues publient des articles de bon niveau scientifique, mais qui manquent de visibilité parce que les rédacteurs en chef n'ont pas fait l'effort (ou n'ont pas souhaité) d'inscrire leur revue dans un processus de référencement. D'autres productions d'articles relèvent de l'autopublication (5 articles dans une revue éditée par un membre du laboratoire). C'est l'intérêt du laboratoire de se détacher des pratiques d'autopublication et de privilégier des revues visibles pour valoriser ses travaux.

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

Dans des registres variés, l'unité apporte sa contribution à la société. Plusieurs enseignants-chercheurs de l'unité sont engagés tant au niveau local que national sur cette diffusion au travers d'activités variées et pertinentes. Tout au plus pourrions-nous recommander à l'unité de valoriser dans sa diffusion ce qui en fait son atout et sa spécificité : la pluridisciplinarité (avec la possibilité de mobiliser des méthodologies et des cadres théoriques variés et étendus issus de l'anthropologie, de la psychologie, des Staps, des sciences de l'éducation et de l'histoire) et une mise en avant lors de son activité de diffusion de son axe fédérateur de recherche : la qualité de vie.

L'unité gagnerait à mener une véritable réflexion sur ces stratégies de valorisation et de transfert de ses travaux de recherche à partir d'une fructueuse collaboration avec la SATT.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 04 janvier 2023

**Fin :** 04 janvier 2023

**Entretiens réalisés : en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS



**Agenda d'entretien**  
UR 7278 — LAPCOS  
4 janvier 2023

9 h - 9 h 30 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos

9 h 45 -10 h 00 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

10 h-11 h 00 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche

11 h – 11 h 30 : Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires

11 h 30 -12 h 00 : Entretien à huis clos avec le personnel d'appui à la recherche

12 h -13 h 30 : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts

13 h 30-14 h : Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles

14 h – 14 h 30 : Entretien à huis clos avec les doctorant -es et les post-doctorant -es

14 h 30-15 h : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts

15 h-15 h 45 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

15 h 45 - 16 h 30 : Entretien à huis clos du comité d'experts

16 h 30 : Fin de l'entretien

## POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Sans objet

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Direction de la  
Recherche, de la  
Valorisation et de  
l'Innovation  
Mme Johanna ZERMATI  
Directrice

✉ drvi-recherche@univ-  
cotedazur.fr

Nice, le 08 mars 2023

à l'attention du Haut Conseil à  
l'Evaluation de la Recherche  
et de l'Enseignement Supérieur

Affaire suivie par :  
Mme Delphine ISCAYE  
Gestionnaire

☎ 04 89 15 16 44  
✉ delphine.iscaye@univ-  
cotedazur.fr

**Objet : Observations de portée générale**

**Unité : DER-PUR230023214 - LAPCOS - Laboratoire d'anthropologie et de psychologie cliniques, cognitives et sociales.**

Nous remercions une nouvelle fois les membres du comité pour leur retour et leurs suggestions.

Depuis sa création en 2012, le LAPCOS n'a fait que monter en compétences et parfaire son organisation et son fonctionnement. Ces améliorations concernent tant son activité scientifique dans sa diversité et ses finances que sa gestion.

Concernant son activité scientifique. Les améliorations progressives au fil des ans ont pris différentes formes : augmentation du nombre et de la qualité de ses publications et communications tout en renforçant ses efforts de vulgarisation ; appropriation des nouvelles pratiques scientifiques et des questions éthiques ; soutien à l'accueil de professeur.es invité.es, des soutenances de thèses avec notamment un gros efforts sur les comités de suivi de thèse, aux financements de thèses et des mobilités doctorant.es (et des EC), accueil de post-doc. ; multiplication de ses animations scientifiques et des projets pluri-disciplinaires, du travail inter-axes, etc.

Concernant ses finances. L'unité a augmenté de façon significative l'obtention de contrats locaux, nationaux, de conventions, etc. Elle a également obtenu pendant la période d'évaluation un soutien de l'université avec une augmentation de sa dotation.

Concernant sa gestion et son fonctionnement. Sa gestion et son fonctionnement collégiaux permettent de faire remonter un grand nombre de demandes et d'attentes en termes de finances et d'animations quelquefois difficiles à atteindre. Pour autant, l'unité a maintenu sans relâche ses demandes de postes EC, notamment en Anthropologie, efforts concrétisés par l'obtention de plusieurs de ces postes à force d'obstination. Le soutien au développement de carrière s'est notamment concrétisé par des soutenances d'HDR, des promotions de MCF en poste de Pr., ou l'obtention d'un temps plein de gestionnaire (jusque-là partagée entre deux structures). La remise en état de ses locaux pour l'accueil possible de tous ses membres sur le même site (MSHS), etc.

Pour autant, tout peut et doit encore être amélioré, sans pression sur les membres du laboratoire et dans la préservation de la qualité de vie au travail déjà bien ternie par la charge de travail.

Si nous avons fait part de quelques erreurs factuelles dans le rapport d'évaluation, nous sommes dans l'ensemble d'accord avec les constats faits par le comité HCERES ainsi que sur un grand nombre de suggestions et sur l'attendu d'améliorations à apporter.

Sans être exhaustif.ves, notons deux ou trois exemples. En matière de publications et communications dans des supports de haute qualité, internationaux, de l'ensemble des membres de l'unité, les efforts doivent être poursuivis et notamment en privilégiant les efforts d'accompagnement des collègues en vulnérabilité sur la dimension recherche. Ce soutien passe également par l'intégration toujours plus grande des doctorant.es dans cette activité (e.g., l'objectif est celui d'atteindre deux articles pendant la thèse). Un objectif en matière de RH est également celui d'une meilleure intégration des attentes des personnels BIATSS et un accompagnement dans leurs missions et leur carrière. En matière de finances : si la recherche de financement local est bien rodée, l'obtention de financements nationaux et internationaux est un but à poursuivre. Etc.

Parmi les nombreuses améliorations à mener, une de nos ambitions majeures est de poursuivre les efforts de soutien, de coopération, en vue d'atteindre les objectifs scientifiques mais, aussi et surtout, en vue de privilégier le sens donné au travail, la qualité de vie dans notre unité et dans notre institution, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La fin de notre mandat sera animée par cette ambition et par le souci de toujours plus et mieux accompagner les EC, les doctorant.es et plus encore les personnels de soutien qui, nous en sommes conscients, sont en difficulté.

En résumé, l'ambition est d'augmenter la visibilité nationale et internationale de l'unité en impliquant le plus grand nombre de ses membres dans un environnement amène. Cet objectif sera plus facile à atteindre maintenant que nous avons obtenu un poste BIATSS de soutien à la recherche (techniques expérimentales, statistiques et veille AAP). La prise de poste se fera fin mai 2023 (CDD d'un an renouvelable). Ce soutien devrait permettre une nouvelle dynamique, positive, pour les EC mais aussi pour les BIATSS rattachés au laboratoire.

La visibilité et l'identité de l'unité s'établissent dans son thème transversal 'Qualité de vie : travail, santé, environnement' et dans sa pluri-disciplinarité. S'imposer sur ces deux aspects est un défi dans lequel les membres du LAPCOS se sont collectivement engagés et dans lequel il conviendra de continuer à s'investir à l'avenir. Un gros travail est encore à amener dans cette voie car il reste beaucoup de chemin à parcourir : travail inter-axes, publications pluri-disciplinaires, plus grande intégration des doctorant.es anthropologues dans la vie du laboratoire, etc. Dans cette perspective, un ouvrage collectif sur la qualité de vie est en cours d'élaboration au sein du laboratoire afin de consolider nos efforts réalisés et de renforcer notre visibilité sur la thématique. Il sera coordonné par la nouvelle directrice du laboratoire et un PR en anthropologie, renforçant le dialogue entre ces deux disciplines principalement représentées au LAPCOS. Nous sommes très sensibles à ces remarques et à l'invitation du comité à poursuivre dans cette voie.



La fin de notre mandat sera animée aussi par cette nécessité et nous ne doutons pas que la nouvelle direction y accordera toute son attention.

Quelques remarques dans le document nous interrogent et nous amènent à émettre quelques réserves.

Nous avons relevé quelques commentaires dans le rapport que nous ne comprenons bien : « De même, il n'est pas mentionné comment sont utilisés les crédits prélevés sur les contrats de recherche (6 % de la part de l'aide ANR reversé au laboratoire) » ; plus loin (p. 18), nous lisons : « Une réflexion sur les modalités de mutualisation de moyens est nécessaire, notamment des crédits prélevés sur contrats de recherche (préciput de 2,5 % pour les contrats ANR, par exemple, mis à disposition du laboratoire). » Jusqu'à présent le LAPCOS n'a pas bénéficié de reversement des crédits des ANR au laboratoire, quel que soit le pourcentage. Toutefois, les porteur.es des contrats participent toujours largement à l'effort financier de l'UR avec l'achat de matériel informatique, la prise en charge de déplacement ou de membres de jury de thèse, etc. A l'avenir, le LAPCOS pourra mettre en place une règle plus précise et transparente en accord avec l'ensemble de ses membres, des porteur.es de contrats et en accord avec les préconisations de notre gouvernance.

Nous n'adhérons pas à la définition proposée des recherches du LAPCOS sous l'étiquette « cognitif ». Un nombre significatif de collègues, psychologues et anthropologues, peut s'identifier sous cette étiquette sans exclure l'un ou l'autre des autres affichages : clinique et/ou social mais d'autres collègues s'envisagent par exemple davantage sous une étiquette clinique sans qu'elle soit nécessairement cognitive.

Le comité a suggéré de chercher de l'appui en sociologie notamment par un recrutement<sup>1</sup>. A la création du LAPCOS (2012), il n'y avait qu'un seul Pr de sociologie, plutôt isolé et parti à la retraite en 2012-13 au début de la création du laboratoire. Par ailleurs, il existe à UCA une UMR de sociologie à la MSHS, clairement identifiée, avec laquelle nous collaborons. Le paysage local en matière de sociologie et la diversité déjà grande du LAPCOS font que nous percevons cette option comme un risque de dispersion et d'une mise en concurrence avec un autre laboratoire et département d'UCA. Cette question sera pour autant soulevée lors de la prochaine AG et la nouvelle direction devra s'en emparer.

Signature



Tampon



---

<sup>1</sup> Note du comité : « La question de la sociologie mérite également d'être posée, bien que cette discipline ne soit pas explicitement mentionnée dans l'appellation du laboratoire, et bien qu'elle émerge dans un autre laboratoire de l'établissement. Si la question sociale ne peut se réduire à cette discipline, il peut apparaître surprenant que la sociologie soit si peu représentée dans l'effectif tant des EC que des chercheurs invités. »

Nice, le 20 mars 2023

à l'attention du Haut Conseil à  
l'Évaluation de la Recherche  
et de l'Enseignement Supérieur

**Direction de la  
Recherche, de la  
Valorisation et de  
l'Innovation**

Mme Johanna ZERMATI  
Directrice

✉ drvi-recherche@univ-  
cotedazur.fr

### **Objet : Observations de portée générale**

Veillez trouver ci-après les observations de portée générale d'Université Côte d'Azur concernant l'unité **DER-PUR230023214 - LAPCOS - Laboratoire d'anthropologie et de psychologie cliniques, cognitives et sociales.**

Université Côte d'Azur tient à remercier l'ensemble du comité HCERES pour le travail, conséquent et de qualité, d'analyse et d'évaluation des activités de l'unité LAPCOS. Les appréciations et recommandations du comité sur les différents domaines d'évaluation sont très utiles pour positionner les activités de l'unité et apporter des éléments sur lesquels s'appuyer pour consolider la vision prospective de l'unité.

L'établissement n'a pas d'observations de portée générale en complément de celles formulées par l'unité, à part deux précisions à apporter :

**Page 16** : « *Pour ce qui est des contrats Cifre, aucune convention n'est signée permettant à l'UR de bénéficier de retours financiers pour son implication dans le programme. Il apparaît que l'UR manque de ressources humaines pour établir de telles conventions. De façon plus globale, l'UR manque d'accompagnement (personnel d'accompagnement administratif, financier et de veille scientifique), à la fois parce que le personnel affecté à l'unité ne parvient pas à réaliser les tâches attendues et parce qu'il y a nécessité de bénéficier de compétences qu'on ne peut trouver que dans des services à vocation transversale.* »

→ L'université dispose de services dédiés en appui des unités de recherche, non seulement pour la diffusion des opportunités de financement comme précisé dans la page 11 du rapport, mais aussi pour le montage de conventions, dont les conventions CIFRE.

**Page 18** : « *Une réflexion sur les modalités de mutualisation de moyens est nécessaire, notamment des crédits prélevés sur contrats de recherche (préciput de 2,5 % pour les contrats ANR, par exemple, mis à disposition du laboratoire), pourrait être associée à un processus de décision clair et transparent.* »

→ L'université reverse un préciput de 4 % aux unités sur les contrats qu'elle gère, dont les contrats ANR.



Pour le Président d'Université Côte d'Azur  
et par délégation,  
Le Vice-Président Recherche et Innovation

Nicolas DIMARCO

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

