

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

LPS — Laboratoire de psychologie sociale

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Aix-Marseille université — AMU

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Jacques Py, Président du comité

Pour le Hcéres² :

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 : Mme Marie-Line Felloneau, Université de Bordeaux
Mme Gaëlle Manguy, Université Rennes 2
Mme Edith Sales-Wuillemin Université de Bourgogne
M. Alain Somat Université RENNES 2 (représentant du CNU)

REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Laboratoire de Psychologie Sociale
- Acronyme : LPS
- Label et numéro : UR 849
- Composition de l'équipe de direction : Valérie FOINTIAT

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Laboratoire de Psychologie Sociale (LPS) de l'Université Aix-Marseille (AMU) perpétue une tradition historique (depuis une trentaine d'années) de travaux sur deux champs importants de la psychologie sociale française qui constituent le cœur de l'identité aixoise dans cette discipline : les Représentations Sociales (RS) et les Théories de l'engagement (qui incluent les travaux sur les techniques d'engagement ou de manipulation et les travaux sur la dissonance cognitive). Ces recherches sont aujourd'hui développées dans quatre thématiques :

1. Les risques et la prévention des risques ;
2. L'analyse du fonctionnement et l'évaluation des dispositifs médicaux et médico-psychologiques ;
3. L'acceptabilité sociale des nouvelles technologies et de l'innovation médicale ;
4. L'inclusion et l'exclusion sociales dans les domaines de la santé, du travail, de la vie quotidienne.

Une thématique émergente concerne les phénomènes de radicalisation.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le LPS d'Aix-Marseille comprend vingt membres statutaires, dont onze appartiennent au Département de psychologie sociale situé à Aix-en-Provence, sept émargent dans des IUT et deux sont en poste à l'Université de Nîmes. Le laboratoire est situé au premier étage de la Maison des Sciences de l'Homme, sur le site d'Aix-en-Provence.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Depuis 2013, le LPS fait partie des onze unités de recherche présentes au sein de la Maison de la Recherche (MdR). Cette structure offre à la fois des locaux et une plateforme de recherche (H2C2) et des ressources humaines en termes de gestion et d'aide à la recherche. L'unité est impliquée dans deux instituts d'établissement : l'InCIAM (Institut Créativité et Innovation Aix-Marseille) et l'ISSPAM (Institut des Sciences de la Santé Publique).

L'unité est également impliquée dans la Fédération CRISIS (Corpus, Représentations, Identités, Santé et Interactions Sociales) et participe à SFERE (Structure Fédérative d'Étude et de Recherche en Éducation).

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

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	6
Maîtres de conférences et assimilés	14
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	0
Sous-total personnels permanents en activité	20
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	12
Personnels d'appui à la recherche non permanents	8
Postdoctorants	1
Doctorants	45
Sous-total personnels non permanents en activité	66
Total personnels	86

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

Employeur	EC	C	PAR
Aix-Marseille Université	18	0	0
Université de Nîmes	2	0	0
Total	20	0	0

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	90
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	266
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	895
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	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.)	40
Total en K€	1 291

AVIS GLOBAL

Le Laboratoire de Psychologie Sociale constitue une unité de recherche de taille relativement modeste (20 statutaires), mais possède une identité théorique marquée et produit une activité scientifique soutenue. En effet, l'unité a publié 189 articles répertoriés dans les bases de données reconnues par la section 16_Psychologie et ergonomie parus entre le 1er juillet 2016 et le 31 décembre 2021, soit deux articles par chercheur statutaire et par an, et de bonne tenue. Les deux tiers des articles publiés ont paru dans des revues bien visibles sur le plan international. À ces 189 articles, il faut ajouter 35 articles parus dans des revues non référencées (ces revues ont vocation à diffuser des connaissances scientifiques dans une perspective interdisciplinaire. Par ailleurs, elles peuvent être valorisées par d'autres sections du CNU que la section 16). Il faut aussi noter une grande diversité des supports de publication et la présence de quelques supports majeurs de la discipline, comme, dans le secteur de la santé : *Applied Psychology: Health and Well-Being*, ou *Journal of Clinical Psychology*, dans le secteur de la psychologie sociale : *European Journal of Social Psychology*, *Cognition and Emotion*, *Journal of Language and Social Psychology*, *Social Psychological and Personality Science*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, ou encore dans le secteur de l'environnement (secteur en forte émergence au sein du LPS) : *Nature Sustainability*, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, *Environmental Communication*.

Le LPS a également une activité de recherche contractuelle importante (36 contrats de recherche) qui lui permet de compenser la faible dotation récurrente qu'il reçoit. Néanmoins, un investissement plus marqué des Appels à Projets de l'Agence Nationale de la Recherche (seulement 2 ANR portées sur la période considérée) permettrait à l'unité de pallier le problème de l'éparpillement des contrats et lui fournirait des rentrées financières pour soutenir davantage les doctorants. À ce propos, il faut souligner qu'avec 70 doctorants accueillis au cours du contrat, l'unité de recherche s'avère fortement impliquée dans la formation doctorale. L'insertion du LPS dans le paysage scientifique national, comme dans l'environnement socio-économique régional apparaît notable.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A — PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le rapport de l'Hcéres sur la période précédente soulignait une évolution des publications vers des supports de plus en plus internationaux. L'activité du laboratoire s'est poursuivie en ce sens. Si le nombre d'articles par chercheur statutaire est à peu près équivalent, on voit une évolution notable sur six ans dans la visibilité internationale des revues dans lesquelles publient les membres de l'unité : environ 70 % des articles parus dans les quatre dernières années ont comme support des revues bien visibles sur le plan international, quand la proportion était inverse en début de contrat.

B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'unité possède une dotation récurrente modeste (14,5 k€ par an) compte tenu de sa taille (20 statutaires). Elle compense par des contrats de recherche, source de financement supplémentaire variable selon les années (de 28 k€ à 360 k€ par an), mais tout à fait honorable pour un laboratoire en psychologie. À noter que la part des ressources propres a augmenté en 2021 grâce à un projet lauréat d'un AAP national (MAIF FdF Cancéropole). Les infrastructures mises à disposition par l'AMU (plateformes, matériels d'expérimentation) permettent au LPS de mener ses recherches, mais avec le risque potentiel que le matériel à disposition ne s'ajuste pas de manière satisfaisante aux besoins spécifiques de l'UR.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les objectifs scientifiques de l'unité sont bien en adéquation avec l'historique du laboratoire (champ des représentations sociales, engagement/dissonance) et sa composition. Le Dossier d'Auto-Evaluation (DAE) précise que deux axes sont structurants (le premier fondamental et le second appliqué). Ils se déclinent en quatre thématiques : (a) Prévention des risques ; (b) Analyse des dispositifs ; (c) Acceptabilité sociale des nouvelles technologies médicales ; (d) Inclusion et exclusion sociale. Il aurait été intéressant de positionner ces thématiques d'un point de vue plus intégratif pour montrer leur complémentarité et ainsi rendre saillantes les spécificités du laboratoire.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité est dotée d'un appareil de prise de décisions satisfaisant. De manière concrète, elle fonctionne à partir d'un conseil de laboratoire se réunissant une fois par mois et constitué de sept membres statutaires (3 MCF + 3 PU + le DU), deux doctorants et un représentant de la maison de la recherche. Depuis 2019, l'unité s'est également dotée d'une direction adjointe. Pour permettre l'implication de tous, le Conseil élargi de laboratoire complète le conseil de labo en réunissant chaque mois l'ensemble des titulaires de l'unité. La politique scientifique, les orientations stratégiques et la répartition des moyens financiers y sont discutées.

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

L'unité montre sa capacité à générer du financement grâce aux contrats de recherche (moyenne > à 165 k€ par an sur le contrat), ce qui lui permet de soutenir son activité. Une majorité des membres de l'unité (14/20) participe activement en portant ou en étant associée à des projets de recherche financés, ce qui constitue une belle réussite pour un laboratoire en sciences humaines. L'équipement mis à disposition des chercheurs par l'AMU (plateforme H2C2 et matériel d'expérimentation) permet de mener à bien les travaux de recherche quantitatifs et qualitatifs, pour répondre aux défis sociétaux (santé, environnement et travail). Le fait que ces équipements soient mutualisés entre plusieurs UR permet (1) d'avoir accès à un parc plus important et plus varié de matériel (eye-tracker, capture de mouvement, EEG, réalité virtuelle, etc.) et (2) de partager les coûts de maintenance et de jouvence (les projets de recherche financés sont clients de la plateforme, mais l'utilisation hors contrat est gratuite). Par ailleurs, au sein de la maison de la recherche, des personnels compétents en maintenance, installation, aide aux protocoles expérimentaux, recueil des données, traitement standard des données, traitement approfondi des données avec MATLAB et actions de formation sont présents (1 ou 2 personnels Biats, voir annexes). De même, des personnels sont en appui pour accompagner la communication, l'édition et la valorisation des travaux menés à la faculté. En outre, l'accès à des espaces de test ou d'entretien (babylab, userlab, sociallab, etc.) peut faciliter la mise en œuvre d'études. Les instituts d'établissements, InCIAM et ISSPAM, dans lesquels sont impliqués quatre chercheurs du LPS, permettent de renforcer l'interdisciplinarité dans les travaux de l'équipe. L'appui de ces structures permet au laboratoire d'avoir accès à des financements, notamment pour soutenir la mobilité sortante des chercheurs. Ainsi, l'environnement offert par l'AMU au sein de la faculté semble être bénéfique pour soutenir les travaux du laboratoire, ce qui se traduit sur la période considérée, par 36 projets de recherche dont les membres de l'unité sont porteurs.

Points faibles et risques liés au contexte

Même si l'UR fait preuve de dynamisme dans sa capacité à aller chercher des ressources propres, cette activité peut être freinée par l'absence de personnel permanent d'appui à la recherche (IGE ou IGR). En effet, il semble qu'un seul personnel d'appui à la recherche (en l'occurrence de catégorie C) soit dédié en soutien aux activités de l'unité. L'établissement semble avoir opté pour une mutualisation des moyens autour de plateformes et services d'appui centralisés, ce qui peut être source de contraintes pour le laboratoire, tel que le manque d'agilité dans le fonctionnement, le renouvellement du matériel, etc. Aussi, il semble rester d'autres points à la charge du laboratoire comme la veille sur les appels à projets, tout comme le montage administratif et financier des réponses aux AAP.

Ainsi, le LPS revendique une politique volontaire en recherche partenariale et contractualisée, avec pour objectif, entre autres, de renforcer ses activités de collaboration internationale sur ses thématiques ciblées, mais sans accompagnement par un personnel compétent et sensibilisé à la discipline, cela peut être complexe, voire chronophage.

Les locaux du LPS sont situés au 1er étage de la maison de la recherche. Au rdc, le pôle administratif rassemble quatorze personnels IATS, rattachés à la faculté ALLSH (Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines), pour onze unités de recherche, soit 1,3 personnels par UR en charge des activités de gestion administrative et financière, de communication, de logistique et de gestion de la plateforme labellisée H2C2. L'étude de l'organigramme de ce service mutualisé de la maison de la recherche permet de se rendre compte que la gestion financière des UR de la faculté, représentant 300 enseignants-chercheurs et 300 doctorants, est confiée à trois personnels.

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

Le comité porte un regard très positif quant à la pertinence des objectifs scientifiques de l'unité. En effet, l'unité est en phase avec la politique scientifique de l'AMU et a su renforcer des liens entre formation et recherche (encadrement de 70 doctorants durant le contrat, adossement de deux masters : l'un en psychologie sociale, du travail et des organisations, l'autre en psychologie sociale de la santé).

Le laboratoire a su également obtenir des ressources extérieures (36 contrats de recherche) et renforcer l'interdisciplinarité en développant des projets interdisciplinaires à enjeux sociétaux forts (notamment en santé et environnement). Le laboratoire fait aussi partie de deux instituts : InCIAM (Institut Créativité et Innovation Aix-Marseille) et ISSPAM (Institut des Sciences de la Santé Publique). L'unité inscrit également un objectif de

formation et de recherche grâce à son ancrage dans le réseau CIVIS composé de dix universités européennes dont l'établissement est partenaire.

La politique scientifique du LPS est bien ancrée dans cet environnement : le laboratoire vise à poursuivre ses travaux dans une perspective interdisciplinaire et internationale, à maintenir et systématiser les principes de la science ouverte, à maintenir une dissémination active de sa recherche pour s'inscrire pleinement dans le débat science & société.

Le laboratoire LPS se donne également pour ambition de développer les liens avec les partenaires du monde non académique, via le dispositif TIGER, en particulier (*Transform and Innovate in Graduate Education With Research*), en multipliant les opportunités de travailler avec les acteurs du monde socio-économique et ainsi apprendre à leur contact. Le lien entre formation et recherche est ainsi renforcé, de même que l'approche par compétences et l'apprentissage par l'expérience via une formation active des étudiants par les chercheurs ; les liens avec les entreprises sont bien ancrés. Cet ensemble bien construit permet de maintenir l'excellence de la politique doctorale du laboratoire en s'appuyant notamment sur le développement de co-tutelles.

Points faibles et risques liés au contexte

On peut légitimement s'interroger sur les retombées concrètes pour le laboratoire de son engagement dans deux instituts d'établissement (ISSPAM Institut des sciences et de la santé publique) et InCIAM (Institut Créativité et Innovation Aix-Marseille), car elles semblent restées aujourd'hui encore limitées.

De même, sur le volant de la recherche, l'accès au réseau CIVIS (*European civic university*), qui regroupe dix universités Européennes, ou au projet TIGER (sur le volant des liens formation-recherche) apparaît aujourd'hui encore insuffisamment intégré dans l'activité du laboratoire. Autrement dit, les retombées concrètes pour l'unité ne semblent pas s'être fait sentir, par exemple, sous la forme de l'intégration dans des réseaux de recherche ou des programmes communs de formation à l'échelle européenne ou internationale.

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

L'unité signale être sensible, à son échelle, au respect de la parité de genre au moment des recrutements d'enseignants-chercheurs. Les cinq derniers recrutements ont ainsi permis d'accueillir cinq femmes (4 MCF et 1 PU), établissant la parité au sein de l'UR. Néanmoins, à ce jour, une seule collègue est PR. Afin d'éviter des biais liés au genre dans le recrutement, les membres de l'UR ont notamment suivi une formation, comme l'encourage l'AMU. L'unité veille aussi à la parité de genre au sein de son conseil.

Lors de l'arrivée d'un nouveau membre (EC, doctorant, postdoctorant, stagiaire), il est accueilli par un personnel de la maison de la recherche qui lui remet le règlement interne de l'unité et lui donne les principales consignes de sécurité en cas d'accident, d'incendie ou autre. Le personnel de la maison de la recherche est très impliqué sur les questions de sécurité et assure une présence de 8 h à 19 h, cinq jours par semaine.

Le référent informatique de la maison de la recherche a une mission de sensibilisation des chercheurs à la sécurité informatique et au stockage sur des clouds de confiance, l'usage de VPN, etc. Il accompagne également l'expression du besoin avant tout achat informatique afin d'effectuer des acquisitions adaptées. Il est au cœur d'une démarche de rationalisation de l'usage du numérique.

L'unité marque son intérêt pour la rationalisation des coûts et la mutualisation des moyens afin de limiter l'empreinte carbone (en particulier, grâce au recours au recyclage). Elle indique réaliser un effort concernant la gestion des déplacements, l'utilisation du télétravail et l'accès à des outils de visioconférence, sans compter la dématérialisation de nombreuses procédures (ordres de mission, impression des thèses, etc.).

L'AMU a su se doter d'outils comme IP AMUSkype pour les communications téléphoniques ou le tchat, et Zoom pour les réunions en visioconférence, de manière à garantir la continuité de ses activités en situation d'urgence (COVID, notamment) ou répondre aux pratiques actuelles de télétravail.

Pour le bon fonctionnement des UR et plus largement de la faculté, au quotidien, comme lors de la crise sanitaire en 2020 et 2021, des réunions mensuelles ont lieu entre les onze DU des onze UR, le doyen de la faculté et la direction administrative de la maison de la recherche. Y sont discutés des protocoles communs : accès aux locaux, etc.

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne donne pas de précisions concernant la manière dont l'établissement favorise concrètement l'accompagnement des collègues, dans les évolutions de carrière ou les conditions de travail par exemple, ni même si ce programme existe.

De même, il n'est pas précisé si, à l'échelle du Laboratoire, les collègues, font l'objet d'un accompagnement individualisé spécifique (tutorat, mentorat) pour les aider dans leurs démarches, ou pour bénéficier d'un soutien particulier de l'unité : par exemple dans le montage de projets scientifiques ou de réseaux de recherche, ou

encore lors d'une demande de congé recherche ou conversion thématique (CRCT) ou d'une demande de prime individuelle (comme le volet 3 du Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs — RIPEC), ou encore à des moments spécifiques d'évolution de carrière (HDR), ou enfin à des moments particuliers de vie personnelle (retour de congé parental ou de congé maternité, par exemple).

À noter que l'unité n'est pas encore dotée d'un Assistant de Prévention (AP), ni d'une procédure de signalement permettant d'identifier les incidents liés à la sécurité ou à l'hygiène (registre des incidents), mais permettant également la remontée des éléments de risque physique ou psychologique, ou plus généralement d'incidents affectant les conditions de travail.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité

Le LPS dispose, à n'en pas douter, d'une belle attractivité qui se retrouve, en particulier : (1) dans l'organisation de congrès bénéficiant d'une bonne visibilité (5 congrès dont 3 de portée internationale, notamment la Conférence Internationale sur les Représentations Sociales — CIRS) et la réalisation de conférences invitées au niveau national et international (notamment au Tavistock Institute de Londres) ; (2) la participation à des comités scientifiques de congrès (p. ex. les membres du laboratoire ont siégé dans 40 comités) ; (3) des activités éditoriales comme guest editors dans des revues nationales et internationales (notamment *International Journal for Disaster Risk Reduction*), la participation à des comités éditoriaux (*Psychologie & Société, International Review of Social Psychology, International Journal of Distributed Systems and Technologies, Papers on Social Representations, Activités, Le Travail Humain, Psychologie du Travail et des Organisations, Helyon, Frontiers in Environmental Psychology, InMind*) ; (4) la réalisation d'expertises de projets de recherche (en particulier, pour l'ANRT — Association nationale de la recherche et de la technologie), d'articles scientifiques de revues significatives (53 revues, dont, à titre d'exemple, *European Journal of Social Psychology, Resources, Conservation and Recycling, Sustainability, Journal of Health Psychology, Transportation Research Part F*) ; (5) la participation à des instances de pilotage ou d'évaluation de la recherche (CNU, ANR, Plateforme Nationale Qualité de Vie et Cancer, Hcéres) ; (6) la participation à des comités de sélection en France et à l'étranger ; (7) l'investissement dans les sociétés savantes liées aux domaines de compétences du laboratoire (p. ex. Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale, Association française des thérapies cognitivo-comportementales, Fédération Européenne des Sociétés d'Ergonomie, Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale).

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

À la lecture du DAE, le comité a relevé une forte activité de séminaires et de conférences invités (48) au sein d'organismes internationalement reconnus : Tavistock Institute (London) ou la 25th Summer School of the European PhD on Social Representation and Communication, ou encore le Workshop on Social Influence (Warsaw University, Poland). Le comité a noté qu'un tel investissement s'était maintenu pendant la crise sanitaire, sous des formats adaptés (webinaires). Durant la période considérée, le comité a relevé l'organisation de cinq Congrès, dont trois de portée internationale (CIRS' 2016 — International Conference on Social Representation, PSSP' 18 — PPSychoSocial Social PSYchology, et sous l'égide de l'European Association of Social Psychology, un Small Meeting Group, en hommage à Serge Moscovici, en 2016).

Identifiés au niveau national et international, les membres du LPS participent régulièrement aux comités scientifiques de congrès (40 comités sur la période) et sont membres de comité éditoriaux (10 membres impliqués dans les comités de dix revues, dont *International Review of Social Psychology*). Ils ont été Review Editors pour quatre revues internationales très bien identifiées (*Frontiers in Environmental Psychology, Journal of Community and Applied Social Psychology, Papers on Social Representations, Psyecology*), et Guest Editor pour un numéro de *International Journal of Disaster Risk Reduction*. Les membres de l'unité sont, par ailleurs, très fortement impliqués dans les activités d'expertise d'articles (expertises pour 53 revues nationales et internationales).

Parmi les membres de l'unité, sept siègent ou ont siégé au CNU16 sur la période 2016-2021. Les membres participent également à d'autres instances (ANR, Qualité de Vie et Cancer, Hcéres). Les membres du LPS ont expertisé vingt projets de recherche (ANRT/CIFRE, European Science Foundation, ANR). Ils exercent ou ont exercé la fonction de président ou vice-président d'associations significatives (Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale, Association française des thérapies cognitivo-comportementales, Fédération Européenne des Sociétés d'Ergonomie, Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale).

Par ailleurs, il est à noter qu'une thèse de doctorat a été lauréate du Prix de thèse de la Région PACA. Les membres du LPS sont particulièrement sollicités pour siéger dans des comités de sélection nationaux et internationaux (45). Ils ont également siégé dans 85 jurys de thèse et huit jurys d'HDR.

Il paraît indéniable que l'unité est perçue comme experte dans les domaines scientifiques qui sont les siens (RS et engagement-dissonance). Cette unité est motrice pour animer les échanges scientifiques du débat national sur ces sujets. Plusieurs membres sont très investis dans les instances de pilotage de la recherche et de l'enseignement.

Points faibles et risques liés au contexte

Actuellement le laboratoire ne se positionne pas prioritairement au niveau européen. Bien que très investie dans des relations au niveau international grâce à des réseaux de recherche bien constitués dans le champ des représentations sociales ou de l'engagement-dissonance cognitive, qui ont permis le développement d'un réseau solide de collaborations, l'unité ne montre pas suffisamment sa capacité à renforcer sa visibilité, au niveau européen notamment, par le portage ou le co-portage de projets type Horizon H2020 et Horizon Europe. Jusqu'à présent, sa volonté d'obtenir une plus grande reconnaissance à ce niveau peut apparaître insuffisamment affirmée.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité prévoit un accompagnement de ses doctorants, au niveau logistique, par exemple au travers des locaux qui leur sont ouverts (open space, boxes expérimentaux), mais également en moyens humains, par exemple par l'organisation d'une journée d'accueil des nouveaux doctorants (une par an), par l'accès à des événements (comme les doctoriales) et par la possibilité qui leur est donnée d'organiser des séminaires interdisciplinaires au sein de la Maison de la recherche dans lequel le laboratoire a établi ses locaux. Ces moyens facilitent les relations au sein du groupe des doctorants et des réseaux de doctorants. En outre, l'unité finance à 100 % un ordinateur à chacun des doctorants.

Grâce à sa présence dans le bâtiment de la recherche, le laboratoire a également accès à une plateforme mutualisée et du personnel d'appui à la recherche (ingénieurs) également mutualisé. Cette plateforme constitue un appui remarquable pour le déploiement de la recherche du laboratoire LPS, la plateforme s'avérant d'ailleurs utilisée à 20 % par l'unité (alors que 11 laboratoires y ont accès). C'est une opportunité très importante pour les doctorants d'avoir accès à du matériel sophistiqué, comme du eyetracking ou de l'EEG, permettant des mesures physiologiques qui viennent compléter les mesures autorapportées traditionnelles, et d'avoir accès à des ressources humaines pour mener leurs recherches doctorales. Le personnel d'appui de cette plateforme est très impliqué et très compétent dans la réalisation de ses missions. Aussi, la plateforme constitue également un lieu de formation, elle accueille des étudiants, des stagiaires pour les former à ces missions en lien avec la recherche.

L'unité accueille aussi régulièrement des collègues étrangers (au total, 7 sur la durée du contrat). Ils proviennent pour la plupart du Brésil, mais également de Tunisie ou du Canada ou encore du Royaume-Uni. Ces chercheurs invités constituent, pour l'avenir, un potentiel de collaborations, même si pour l'instant les retombées restent modestes : co-écriture d'un ACL (dans la revue *International Journal of Development Research*) et un chapitre d'ouvrage, ou encore la participation au dépôt et à l'obtention d'une ANR Intembryo (2019-2022) dont le laboratoire est porteur.

Points faibles et risques liés au contexte

Le laboratoire ne fait pas état, de manière précise, d'une politique d'accueil intégrée et discutée au sein du conseil de laboratoire en direction des jeunes collègues MCF ou des PR arrivant dans l'unité. Au-delà du prêt de matériel et d'accès aux locaux, par exemple, il n'est pas mentionné si les jeunes collègues bénéficient d'une dotation spéciale, d'une décharge d'enseignement, ou de l'accès à la formation continue, réalisée par l'établissement. Il n'est pas non plus précisé s'ils sont inclus dans des projets existants pour faciliter leur intégration ou encore s'ils bénéficient d'un accompagnement au montage de projets scientifiques de la part des plus anciens ayant déjà l'expérience de la coordination d'un programme de recherche. Par ailleurs, il est mentionné que les co-encadrements de thèse sont encouragés avec des collègues MCF non-HDR, mais il n'est pas spécifié comment le laboratoire encourage et accompagne de manière plus précise les évolutions de carrière ou les promotions des collègues.

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

Le laboratoire est impliqué, en tant que partenaire, dans deux projets européens (H2020), ce qui souligne sa visibilité. Ces projets portent sur des produits de haute technologie, comme les nanotechnologies dans le programme SaByNA (Simple, robust and cost-effective approaches to guide industry in the development of safer nanomaterials and nano-enabled products) et sur le territoire grâce au programme PilotStrategy (CO2 Geological Pilots in Strategic Territories qui vise à développer des sites de stockage géologique de CO2 en Europe).

La possibilité de candidater via les instituts a permis au laboratoire de franchir une étape importante dans l'accès aux PIA. Le laboratoire pourra ainsi se diriger vers le portage de PIA d'envergure.

Le laboratoire est coordinateur d'une ANR PRCI : INTEMBRYO (Brésil et Royaume-Uni) et d'une ANR PRC (ISUSTCON). Il est aussi partenaire de deux autres ANR (CONSPIRACY portée par le laboratoire L3C de l'Université Rennes 2, RA-Covid-19 porté par un autre laboratoire de l'AMU) et d'un projet financé par l'INCa. Ces projets, sont fédératifs pour l'unité, ils ont permis d'impliquer plusieurs membres de l'unité.

Un point fort de l'unité est de trouver la principale source de financement via des AAP régionaux (12 contrats, par exemple UBBOCARE : Étude prospective sur les transports et pratiques de mobilités aux horizons 2030 et 2050) ou avec le canceropôle PACA (Rôle des caractéristiques non médicales des patients dans les décisions de prescriptions de chimioradiothérapie en fin de vie) et nationaux (par exemple, le projet PREPARR financé par la direction générale des armées). Le laboratoire fait preuve d'un grand dynamisme. Il a, ainsi, été lauréat de sept AAP Régionaux sur la période du contrat, mais il a également obtenu des AAP provenant d'organismes nationaux, comme, par exemple, la Fondation de France ou la Fondation Maladies Rares. Ces derniers AAP sont particulièrement concurrentiels.

Au total, le LPS a mené 36 contrats de recherche avec des partenaires institutionnels variés. Ces contrats permettent de créer des synergies au sein du LPS (i.e. le projet Fabrique de la Connaissance — Région Sud qui implique 5 membres de l'unité).

Points faibles et risques liés au contexte

Le nombre d'ANR dont l'unité est porteuse reste modeste (2 contrats). Par ailleurs, comme le souligne la directrice de l'unité, il reste à investir plus profondément les AAP Horizon Europe dans le domaine de la recherche. Le laboratoire n'a pas encore franchi cette étape.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité bénéficie de la plateforme technologique H2C2 (Homme & Humanités, Corpus & Comportements) proposée par la Maison de la Recherche dans laquelle les locaux sont disposés. Cet équipement est labellisé « Plateforme technologique Aix-Marseille », depuis 2017. Cette configuration de l'équipement de la plateforme permet au laboratoire d'accéder à des boxes expérimentaux, des salles d'observation et d'enregistrement, mais également à des outils de haute technicité permettant l'analyse des activités humaines incluant des mesures comportementales (boxes équipés de glaces sans tain) et neurophysiologiques (eyetracking, ECG, EEG). Cet arsenal complète les mesures traditionnellement réalisées en psychologie sociale, qu'elles soient quantitatives (échelles, questionnaires) ou qualitatives (entretiens). La plateforme technologique offre également la possibilité de recourir à la réalité virtuelle, ce qui a déjà permis la publication d'articles scientifiques (dont l'un a paru dans *Virtual Reality*, en 2021). La plateforme H2C2 dispose de personnels techniques qualifiés permanents en soutien scientifique et technique (un ingénieur de recherche à temps plein, un ingénieur d'étude à temps plein, et un assistant-ingénieur à temps partiel).

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité précise avoir candidaté à des projets d'amorçage en lien avec les instituts de formation et même en être lauréate. Néanmoins, cette partie est peu détaillée dans le DAE ; il est difficile d'appréhender les retombées concrètes du projet TIGER (Transform and Innovate in Graduate Education With Research), porté dans le cadre du PIA 3.

L'équipement dont jouit l'unité au travers de la plateforme technologique est géré par le responsable scientifique de la maison de la recherche, son responsable technique et son conseil de gestion qui est constitué de représentants des unités de recherche de la fédération CRISIS et des ingénieurs en appui. Le laboratoire est

un utilisateur et n'intervient donc pas directement dans la politique de gestion de cette plateforme. Ceci peut constituer un point de vigilance, afin que les équipements répondent toujours à la demande et aux besoins du laboratoire. Ce point est d'autant plus important que la plateforme fournit non seulement des moyens matériels, mais également des moyens humains (ingénieurs) indispensables pour mener à bien les contrats de recherche.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique du LPS d'Aix-Marseille est consistante : 189 articles répertoriés dans les bases de données reconnues par la section 16_Psychologie et ergonomie parus entre le 1er juillet 2016 et le 31 décembre 2021 pour vingt chercheurs statutaires, soit deux articles par chercheur et par an, et de bonne tenue. En effet, les deux tiers des articles publiés ont paru dans des revues bien visibles sur le plan international.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le LPS a développé des travaux de recherche en conformité avec sa politique scientifique. Sa production scientifique reflète son expertise : théories des représentations sociales et théories de l'engagement. Le LPS mobilise dans ses travaux des méthodologies variées, aussi bien qualitatives que quantitatives. L'unité encourage la triangulation à la fois théorique et méthodologique (par le recours à des champs théoriques variés et des méthodologies diverses et complémentaires), permettant une approche compréhensive des objets d'étude.

Le LPS travaille dans une perspective interdisciplinaire en affichant plusieurs publications hors du champ spécifique de la psychologie (psychiatrie : *Nature and Science of Sleep*, environnement : *International Journal of Disaster Risk Reduction*, alimentation : *International Journal of Gastronomy and Food Science*, communication : *Environmental Communication*).

L'unité a mis en place des Ateliers thématiques (Émotion & Représentation et Psychologie & Transition Écologique) en vue de recréer une synergie entre les membres après la crise sanitaire, pour susciter, développer et accompagner la reprise de travaux collectifs.

Globalement, l'analyse de la production du LPS montre que les travaux de l'unité ont donné lieu à un très bon niveau de citation des articles publiés. On peut d'ailleurs repérer au fil du temps une évolution du nombre de citations des travaux du LPS. Outre son implication très identifiée dans les Représentations Sociales et les théories de l'engagement, le LPS a aussi une place très forte dans la réflexion et l'action relatives aux défis sociétaux : analyse sociosymbolique du risque, en lien notamment avec les fonctionnements idéologiques et intergroupes et les phénomènes de communication sociale, processus impliqués dans la qualité des interactions homme-environnement virtuel, phénomènes de radicalisation, analyse des phénomènes sociaux à la base d'une meilleure gestion des risques naturels.

Le LPS a tenu compte des recommandations issues de la visite du Hcéres, en mettant l'accent sur les publications dans des supports plus identifiés au niveau national et international.

Les co-publications internationales sont issues de collaborations entre le LPS et les universités brésiliennes et issues de partenariats de longue date.

Points faibles et risques liés au contexte

On peut regretter que l'activité très importante des membres du LPS ne s'accompagne pas d'une réflexion plus soutenue sur la charge que représente un tel engagement et de son impact sur les équilibres de vie professionnelle et privée, une réflexion qu'il ne faut pas non plus manquer d'avoir quant à l'engagement des doctorants et postdoctorants. Comment cette question est traitée au sein des orientations stratégiques du laboratoire ? Quelles sont la politique et la réflexion du LPS sur les risques psychosociaux ? Comment sont-ils anticipés ? Quel accompagnement est prévu ?

Aussi, les éléments dont dispose le comité n'ont pas permis une information suffisante sur la pratique du préenregistrement des recherches/études, en relation avec la politique d'intégrité scientifique menée par le laboratoire et par l'établissement.

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

Concernant l'aspect quantitatif des productions scientifiques, le LPS a produit 189 ACL sur les cinq ans et demi du contrat, ce qui représente une moyenne de 1,7 ACL/an/enseignant-chercheur. Le comité note également dix ouvrages, 50 chapitres d'ouvrages, dont onze en langue anglaise ou autre langue étrangère, six proceedings publiés dans des conférences internationales. L'unité a également présenté 212 communications (orale ou affichées) dans des congrès ou colloques.

La grande majorité des enseignants-chercheurs de l'unité contribue à la production scientifique (ACL, ouvrages, chapitre d'ouvrage, contrats de recherche et encadrement de thèse). Le LPS favorise le co-encadrement de travaux de recherche en vue de développer des synergies. Sur le plan qualitatif, les recherches se situent clairement dans le champ de la psychologie et relèvent de champs d'application multiples, comme la créativité, l'environnement et la santé publique. Relevons que pour soutenir l'émergence de thématiques nouvelles, l'unité a mis en place deux ateliers (Émotion et Représentation, Transition Écologique).

Le LPS a accueilli 70 doctorants depuis 2016 ; 31 thèses de doctorat ont été soutenues, dont 23 ont été financées, soit 74 %. Actuellement, 24 thèses sont financées ; cinq de ces financements sont soutenus par l'ANRT et le dispositif CIFRE — Conventions industrielles de formation par la recherche. Les doctorants et postdoctorants participent pleinement à la production scientifique du LPS. Tout d'abord, concernant les ACL, 38 % (soit 91 des 238 ACL) des ACL sont co-publiés avec des doctorants en premier auteur.

Points faibles et risques liés au contexte

On peut relever une certaine disparité entre les membres de l'unité quant à la répartition de l'activité de publication, car nous constatons que certains membres sont plus impliqués que d'autres dans la forte activité du laboratoire. L'enjeu est essentiel, car les disparités relevées (par exemple, les conférences invitées sont essentiellement prononcées par trois membres du laboratoire ; 20 % des membres de l'UR ont produit au maximum un ACL sur la période, 10 % n'en ont produit que deux, néanmoins, pour ces derniers, dans des revues visibles) pourraient créer un désengagement de toute activité de recherche de certains membres.

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

Le LPS commence à inviter les membres du laboratoire à préenregistrer les protocoles de recherche et le recueil des données. En cela, il se situe dans le mouvement mondial progressif vers la science ouverte. Néanmoins, l'unité soumet systématiquement ses projets de recherche, y compris pour des recherches de master, au comité d'éthique de la recherche, ce qui constitue une forme de préenregistrement.

Concernant l'archivage des données issues de questionnaires ou d'entretiens retranscrits, l'unité s'est donné l'obligation d'un stockage physique des archives au sein de la Maison de la Recherche.

Concernant les choix de supports de publication, le conseil du laboratoire alerte régulièrement l'ensemble des membres du LPS sur le nom des revues prédatrices (coût d'édition, absence de comité scientifique, absence d'indexation dans les bases de données reconnues).

L'unité est très attentive aux dimensions éthiques et déontologiques des recherches menées en son sein (statutaires et doctorants et postdoctorants). Les membres du LPS (statutaires, doctorants et postdoctorants) sont incités fortement à partager les données de recherche, matériels et preprint sur OSF-Open Science Framework, par exemple.

Toutes les recherches font l'objet d'une saisine du comité d'éthique de la recherche de l'AMU ou d'un dépôt de dossier auprès d'un Comité de Protection des Personnes — CPP. Le consentement libre et éclairé est exigé pour toute recherche menée au sein du LPS.

L'AMU mène, depuis 2015, une politique volontariste et incitative en matière de Science Ouverte. Cette politique est relayée au sein de l'unité. Le LPS rappelle régulièrement à ses membres de déposer leurs publications sur le site HAL. Les produits de la recherche du LPS sont implémentés sur le site du LPS à partir de la plateforme HAL. Le LPS communique, par ailleurs, les publications déposées via Twitter.

Points faibles et risques liés au contexte

Même si l'UR se montre volontaire pour suivre les orientations de l'AMU sur le plan de l'intégrité scientifique et de l'éthique, en l'état, le comité manque d'éléments pour évaluer dans quelle mesure l'UR est porteuse de la

démarche. Par exemple, le LPS invite ses membres à préenregistrer leurs protocoles et recueils de données, mais ne précise pas dans le DAE dans quelle proportion cette pratique est adoptée. On peut aussi regretter que cette dimension relative à l'intégrité scientifique et à l'éthique ne soit pas plus clairement inscrite dans les orientations stratégiques du laboratoire pour les années à venir. Concernant le CER, il est surprenant qu'aucun membre du LPS n'en fasse partie compte tenu des enjeux particuliers de la psychologie sociale en matière d'éthique.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Sur la base d'un positionnement dans une perspective sociale ou sociétale et par le choix d'objets d'études s'inscrivant dans des enjeux collectifs d'envergure et à l'actualité récente, notamment les effets du COVID et ceux du changement climatique, le LPS a tissé des liens forts avec le tissu socio-économique via la recherche appliquée, l'expertise et la dissémination des résultats issus de la recherche fondamentale (notamment dans le champ de l'analyse des risques).

Dans l'ensemble, on constate une bonne adéquation entre la recherche fondamentale et les thématiques de recherche appliquée.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire avance des choix d'objets d'étude à forts enjeux collectifs, socialement pertinents et d'une grande actualité (santé, environnement, travail) rencontrant une forte demande sociale. Ce choix permet au laboratoire de se positionner, par exemple, sur des AAP nationaux en cancérologie (ARC, INCa), sur les biotechnologies (ANR-PRC INEMBRYO) ou sur la pandémie avec l'ANR-Flash COVID-19.

S'inscrivant dans les trois axes du LPS : Santé, Travail et Environnement, les partenariats avec les acteurs locaux se traduisent par la signature de douze contrats de recherche avec des collectivités territoriales (4 prestations et 8 recherches) et 24 contrats, dont quatorze recherches, financées par des associations caritatives (ex. : Fondation de France).

La somme globale, pour le dernier plan, concernant la rubrique prestations et consultances est de 200 000 euros, dont 145 000 euros provenant d'Habitat Marseille-Provence. Pour la rubrique recherche, la somme globale est de 1 245 000 euros (même si ce financement n'est qu'en partie géré par l'UR), dont par exemple 438 000 euros pour six projets pour le cancer.

On constate une forte cohérence entre la politique de recherche du LPS et le choix de ses partenaires de terrain qui se retrouve dans la réponse aux Appels à Projets (par exemple, 12 projets lancés par des collectivités territoriales ou assimilés, 7 en réponse à des AAP Région Sud (PACALabs, UbboCare, et MyGaloo life, Fabrique de la connaissance), trois Emplois Jeunes Docteurs, Métropole Aix-Marseille. Aussi, deux sont en collaboration avec d'autres collectivités territoriales (Incubateur régional de la Réunion et collectivité territoriale de Martinique), et deux en collaboration avec Habitat Marseille-Provence, un est en collaboration avec le Cancéropole PACA, et un avec l'École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers — ENSOSP.

Les domaines d'application sont choisis de façon à proposer une expertise directement adossée aux recherches fondamentales menées par l'équipe (notamment dans le champ de l'analyse des risques). Celles-ci permettent en aval de proposer et d'implémenter des pistes d'application très concrètes, par exemple, l'insertion des personnes atteintes du spectre de l'autisme, la question des nudges et de la mobilité douce et la qualité des derniers instants de vie.

Les liens avec le monde non académique se sont renforcés depuis le dernier plan et se traduisent par le financement tant national que local des thèses (24/30), cinq CIFRE (il n'y en avait pas précédemment), trois s'inscrivant dans le dispositif Emploi Jeune Docteur (EJD), dispositif mis en place par la Région Sud. Les autres thèses sont (ou ont été) financées notamment par la Fondation de France, l'ENSOSP, l'ADEME.

On peut aussi relever deux masters, le premier en psychologie sociale, du travail et des organisations (PSTO) et le second en psychologie sociale de la santé (PSS), contribuant à tisser des liens avec le monde non académique.

Enfin, compte tenu de ses thématiques d'intérêt, le LPS est amené à s'inscrire dans des activités de sciences participatives (Fêtes de la Science, Appel à Manifestation d'Intérêt-AMI, rencontres enseignants/chercheurs du Rectorat).

À noter que le LPS commence à intégrer dans ses activités la valorisation et le transfert des résultats de ses travaux de recherche via la SATT Sud-Est.

Points faibles et risques liés au contexte

La multiplicité des partenaires et des objets peut faire craindre un risque de dispersion des thématiques et des référents théoriques (quel est le modèle intégrateur ? Quelle psychologie sociale s'agit-il de développer ?)

Le bilan est satisfaisant pour les CIFRE, les EJT, la consultance et la prestation, mais on peine à en repérer les retombées financières. À titre d'exemple, les collaborations CIFRE n'aboutissent à aucun retour financier pour le laboratoire (cf. onglet 9).

S'agissant de la valorisation et de l'innovation, l'équipe manque d'accompagnement (personnels administratifs peu nombreux) : 1,3 personnel/UR pour l'accompagnement des questions administratives et financières, la logistique, la communication et l'ingénierie expérimentale, même si les plateformes (labos et équipements) offrent de multiples potentialités pour répondre aux demandes spécifiques du monde non académique.

Le LPS est associé à un nombre de structures pléthoriques (InCIAM, ISSPAM, Fédération CRISIS - Corpus, Représentations, Identités, Santé et Interactions Sociales - etc.), ce qui rend difficile l'évaluation de la part prise par chacune d'entre elles. Quels sont les impacts concrets en termes de collaborations avec le monde socio-économique ?

Le LPS commence à intégrer dans ses activités la valorisation et le transfert des résultats de ses travaux de recherche via la SATT Sud-Est. L'enjeu pour le LPS est de développer son profil d'activités vers la valorisation et le transfert des résultats de ses recherches innovantes en maintenant les activités qui fondent son expertise. Le comité s'interroge, cependant, sur l'ampleur de l'accompagnement dont l'unité bénéficie au sein de la Maison de la Recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité travaille à l'intégration des résultats de recherche dans les formations et les campagnes de sensibilisation, en particulier par la mise en ligne des Grands Séminaires en Open Access, et des rencontres annuelles enseignants-chercheurs à l'initiative du Rectorat).

L'expertise reconnue du laboratoire se traduit par un impact sur le terrain : des modifications de pratiques chez les acteurs concernés, et la diffusion des résultats auprès des acteurs socio-économiques sur des supports variés (webinaires, animation ou participation à des débats Science & Société, Twitter).

Le LPS indique une attention particulière portée à la propriété intellectuelle en soumettant chaque contrat à la DRV ou Protisvalor.

La volonté de diffusion des résultats auprès des acteurs du monde socio-économique s'est également traduite par la publication de quinze articles dans des revues professionnelles (environnement, santé, travail), notamment trois articles dans le *Journal des Psychologues* ; on note aussi l'utilisation de News Letters.

On retiendra l'implémentation directe de résultats issus de la recherche et de la recherche-action, notamment dans le cadre du recrutement et de la formation à l'École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers concernant le champ du travail, mais aussi dans le cadre des associations de patients (travaux menés sur la réhabilitation sociale) pour le champ santé, ou encore dans le cadre des collectivités à qui sont proposés des dispositifs d'information et de communication portant sur l'amélioration de la qualité du tri sélectif concernant le domaine de l'environnement. Comme illustration de sa réactivité, le LPS a participé à une ANR Flash (réponse à l'urgence de la situation sanitaire pour l'ajustement des messages de prévention adaptés à la cible), même si cette participation ne se traduit pas par un financement obtenu pour le laboratoire.

Points faibles et risques liés au contexte

Le LPS ne semble pas développer des ressources scientifiques et technologiques valorisées sur le plan économique. Il est question de propriété intellectuelle, mais aucun contrat en termes d'innovation et de transfert n'apparaît. Cela s'explique sans doute parce qu'il n'existe aucun personnel dédié à l'accompagnement dans l'équipe. Cela s'explique aussi par le fait que la valorisation sous la forme de transfert est encore peu courante au sein des laboratoires de sciences humaines.

La sédimentation des structures d'appartenance disperse les ressources et les forces.

Le LPS appartient à deux instituts d'établissement, quatre membres du laboratoire participant d'ailleurs à leur gouvernance, mais on en voit mal les bénéfices sur le plan de la mise en œuvre de partenariats entre les composantes. Ce point pose question.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

La perspective sociale et sociétale adoptée par le LPS lui permet d'intervenir activement dans les débats de société et de cibler à la fois les experts et le grand public.

Dans ce cadre, on notera seize interventions des membres de l'équipe dans des colloques, ateliers et conférences, avec des cibles variées : rectorat, MSH, Ministère de la Justice, café culturel.

On note également une série d'actions en direction du grand public sous forme de Webinaires, d'ateliers, d'animation ou de participation à des débats. Les partenaires concernés sont, par exemple, Graine PACA, Association Entrego et hôpital d'Arles, Comité Département d'Éducation pour la Santé-CODES.

Par ailleurs, le comité a relevé, entre 2016 et 2021, quatorze présentations des membres de l'équipe (problématiques appliquées, guides de haute montagne, École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers...).

Les grands séminaires mis en ligne par le laboratoire sur son site (Laboratoire-de-Psychologie-Sociale-EA-849-85687195444467/videos/cirs-2016/899350713529924/) et sur Twitter (<https://twitter.com/lpsur849>) (<https://www.facebook.com>) contribuent également à une diffusion large de ses activités.

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, représente 15 % de l'ensemble des activités. Cette part non négligeable risque d'épuiser les ressources des chercheurs qui, par ailleurs, sont fortement impliqués dans la recherche fondamentale.

Compte tenu de ses thématiques à fort enjeu sociétal et d'une grande actualité, le laboratoire LPS ne risque-t-il pas d'être submergé par la demande sociale ? Le LPS n'indique pas s'il priorise les demandes et sur quels critères.

C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le laboratoire LPS a su faire preuve d'une grande capacité à déployer des ressources propres afin de contrebalancer la faible dotation budgétaire attribuée par l'établissement. C'est un point très positif. Le nombre et la diversité des sources de financement sont ainsi une qualité remarquable du laboratoire (lauréat de 36 AAP).

Ces financements sont, cependant, de niveau très variable (de 2 k€ euros, à 250 k€ euros, avec un niveau moyen de financement à 51 k€). Ces financements sont aussi en lien avec différents partenaires qui se positionnent en très grande partie au niveau régional (p. ex. région PACA, ou habitat Marseille-Provence), et en moindre partie au niveau national. On note néanmoins des partenariats nationaux prestigieux (p. ex. Fondation de France ou ANR). Cette diversité des thématiques et du nombre de financements différents comporte un risque, celui de la dispersion, mais également un risque d'épuisement des enseignants-chercheurs. Aujourd'hui, le LPS aurait intérêt à se consacrer à un plus faible nombre de contrats, mais de niveau de financement élevé. Pour cela, le laboratoire pourrait établir de manière claire les fondements de son identité (son ADN), et plus précisément l'articulation qu'il établit aujourd'hui entre les différents axes afin de faire ressortir une ligne scientifique assumée permettant de hiérarchiser les objectifs et donc les ressources à déployer pour répondre aux appels à projets de plus grande envergure (ANR, programmes européens). Cette structuration scientifique plus poussée devrait lui permettre d'accompagner de manière plus soutenue les collègues porteurs de ces projets (aide au montage, accompagnement des juniors par des seniors). Dans un premier temps, un accompagnement des jeunes collègues sur des ANR JCJC pourrait être une première entrée. Aussi, peut-être serait-il utile de flécher de manière plus précise la répartition des moyens de la dotation récurrente pour amorcer et accompagner ces projets de plus grande envergure (p. ex. invitation de chercheurs internationaux pour asseoir le consortium, amorçage du projet grâce à la mise en place d'une phase exploratoire...).

D'une manière générale, l'obtention d'ANR permettrait au laboratoire de dégager des subsides qui lui font aujourd'hui défaut pour soutenir une politique scientifique. Cela concerne aussi le soutien aux doctorants. En effet, ceux-ci sont aujourd'hui très dépendants de la capacité de leur directeur de thèse à s'autofinancer.

En résumé, le laboratoire gagnerait à structurer encore plus précisément sa politique scientifique afin de définir son identité, hiérarchiser les objectifs qu'il se fixe, et concentrer ses ressources financières et humaines afin, d'une

part, d'accompagner les porteurs sur des projets de niveau national et européen en réponse à des AAP pour lesquels l'activité et la production du laboratoire est clairement identifiée et reconnue, et d'autre part, pour consolider le soutien aux doctorants.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Concernant le rayonnement scientifique et la construction de l'espace européen, le laboratoire LPS affiche son intention d'augmenter sa visibilité au-delà du niveau national, en particulier sur le portage ou co-portage de projets européens. Il est à noter, cependant, qu'il s'agit là d'un défi important à relever. En effet, comme le montre le DAE, l'engagement très fort dans la recherche de ressources propres a porté ses fruits, mais il reste la difficulté à mener de front un nombre aussi important de contrats de recherche. Voici pourquoi une concentration des forces sur un plus petit nombre de contrats, mais ayant une forte valeur ajoutée pourrait offrir une alternative intéressante.

Concernant la Qualité des équipements : le partage des ressources est un élément essentiel dans le cadre d'une politique de rationalisation des coûts, ainsi que d'économie d'énergie. Le laboratoire a saisi l'opportunité d'utiliser les infrastructures de la maison de la recherche, ce qui lui a permis de bénéficier d'équipements de haute technologie auquel il aurait difficilement pu accéder uniquement sur ressources propres. Cependant, le laboratoire doit également veiller à la fluidité de l'accès à ces infrastructures afin de ne pas pénaliser l'avancée des travaux, qu'il s'agisse de programmes de recherche réalisés par les statutaires ou d'avancée de thèses.

Concernant la qualité de l'accueil des collègues, des postdoctorants et doctorants, mais aussi la politique d'accompagnement des seniors par le laboratoire, la stratégie adoptée pourrait être plus précisément dessinée pour en montrer les axes de force, la manière dont cette stratégie se décline et ainsi accroître l'attractivité de l'unité. Par exemple, quels sont les principes adoptés pour l'accompagnement individualisé : p. ex. mentorat, expertise apportée pour le montage de projets, aide à la mobilité, aide financière pour les APC, écriture/relectures d'articles, entretiens annuels ?

Le laboratoire pourrait ainsi mettre en place de manière systématique des entretiens annuels avec ses membres de façon à avoir de vrais moments d'échange pour faire le point sur les objectifs à atteindre par le laboratoire, dialoguer et construire sur la contribution de chacun à l'atteinte de ces objectifs, sur les actions qui pourraient être mises en place pour accompagner les collègues dans l'atteinte de ces objectifs. Cette modalité d'accompagnement peut se révéler d'autant plus pertinente que la moitié de l'effectif des titulaires du laboratoire n'exercent pas leur activité d'enseignement directement sur le site où se situe le laboratoire. Cela permettrait d'entraîner dans la dynamique notamment des collègues qui se trouvent en poste au sein d'un IUT, souvent avec une forte pression pédagogique.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

L'unité fait état d'une bonne production scientifique dans des supports variés et souvent de bonne tenue. Cette production scientifique s'inscrit également dans le respect de l'éthique en soumettant systématiquement ses projets à un CER ou à un CPP, et de plus en plus en intégrant une dimension de science ouverte (sensibilisation au préenregistrement des protocoles, dépôt des notices et articles en libre accès sur HAL, utilisation d'OSF pour ouvrir les données à la communauté scientifique).

L'unité devrait inscrire plus précisément cette dimension de l'éthique et de l'intégrité scientifique dans les orientations stratégiques du laboratoire en s'impliquant plus directement dans les comités d'éthique. Aucun membre du laboratoire ne fait partie du Comité d'Éthique de la Recherche (CER) de l'établissement ou d'un CPP, alors que la psychologie sociale est une discipline particulièrement sensible aux questions d'éthique comme d'intégrité scientifique.

Par ailleurs, comme la plupart des laboratoires, le LPS n'échappe pas à un désengagement de certains de ses membres dans les activités de recherche, tout au moins dans la traduction de ces activités en termes de publications dans des revues scientifiques. En effet, 30 % des membres statutaires publient peu ou pas d'articles. Il n'est pas sûr que les séminaires thématiques animés par les membres non-publiants suffisent à redynamiser ces chercheurs, sauf si des membres publiant investissent également ces thématiques émergentes dans une logique collaborative.

Enfin, 35 articles sont parus, pendant la période considérée, dans des revues non référencées dans les bases usuelles de la discipline. Il y a nécessité d'éviter les revues qui n'ont adopté aucune politique de visibilité, au même titre que l'on doit proscrire — conformément à la politique du laboratoire — les revues que l'on qualifie de « prédatrices ». Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'investissements (humains, pour les premières, monétaires, pour les secondes) en pure perte.

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

Le laboratoire inscrit ses recherches dans trois domaines majeurs qui renvoient à des défis sociétaux majeurs (santé, environnement et travail). Il décline également quatre axes thématiques

- (a) Risques et prévention dans les domaines de la santé, du travail et de l'environnement ;
- (b) Analyse du fonctionnement et évaluation des dispositifs médicaux et médico-psychologiques ;
- (c) Acceptabilité sociale des nouvelles technologies médicales ;
- (d) Inclusion et exclusion sociales dans le domaine de la santé, du travail et de la vie quotidienne.

Cette structuration scientifique est très large. Aussi, si elle permet au laboratoire d'inclure le plus grand nombre de recherches et de se positionner favorablement sur des AAP dans des domaines différents, elle expose également à un risque de dispersion. Le laboratoire pourrait envisager un resserrement thématique en relation avec la structuration des partenariats internes au sein de l'établissement (par exemple, maison de la recherche, instituts d'établissement) ou externes (partenaires scientifiques, fondations, ou partenaires industriels) et/ou encore au niveau Européen dans le cadre de l'alliance CIVIS.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE(S)

Début : 29 novembre 2022

Fin : 29 novembre 2022

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

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 directrice 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 doctorants -es et les postdoctorants -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 le directeur 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

Points particuliers à mentionner

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'université

au

Département d'Évaluation de la recherche -
Hcéres

Objet : Observations de l'unité relatives au
rapport d'évaluation des experts Hcéres

N/Réf. : VPR/LS/AMS/CM – 23-07

Dossier suivi par : Cécile Merle

Tél : 04 13 94 95 90

cecile.merle@univ-amu.fr

Vos réf :

DER-PUR230023291 - LPS - Laboratoire de psychologie sociale

Marseille, le samedi 4 mars 2023

Madame, Monsieur,

Je fais suite au mail que vous nous avez adressé le 03/02/2023 dans lequel vous me communiquez le rapport d'évaluation Hcéres de l'Unité LPS - Laboratoire de psychologie sociale.

Comme demandé dans ledit mail, je vous fais part des observations de portée générale :

Tout d'abord, le LPS tient à souligner la qualité des retours et conclusions établies par le Comité.

Le Comité souligne la qualité des recherches menées au sein du LPS se traduisant par sa forte activité de publication internationale, ses liens étroits avec le tissu socio-économique, son attractivité scientifique, la qualité de sa formation doctorale, l'adéquation de sa politique scientifique en regard de la politique d'AMU, que ce soit en termes de Science Ouverte et d'intégrité scientifique ou en termes de participation active aux Instituts d'Établissement, nouvellement créés.

Le comité fait état de quelques points sur lesquels nous souhaitons apporter des précisions :

1- Ressources Humaines

- Page 13, le Comité note : « *On peut regretter que l'activité très importante des membres du LPS ne s'accompagne pas d'une réflexion plus soutenue sur la charge que représente un tel engagement et de son impact sur les équilibres de vie professionnelle et privée, une réflexion qu'il ne faut pas non plus manquer d'avoir quant à l'engagement des doctorants et postdoctorants* »

Compte tenu de l'investissement des membres de l'unité dans l'ensemble des missions, le comité alerte sur la nécessaire vigilance du respect de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Le LPS remercie le Comité de souligner la (sur)charge de travail qui peut effectivement impacter l'équilibre des sphères privées et professionnelles. Cette remarque accompagne celle également formulée page 9 (« *À noter que l'unité n'est pas encore dotée d'un Assistant de Prévention (AP), ni d'une procédure de signalement permettant d'identifier les incidents liés à la sécurité ou à l'hygiène (registre des incidents), mais permettant également la remontée des éléments de risque physique ou psychologique, ou plus généralement d'incidents affectant les conditions de travail.* »)

Compte tenu de notre contexte professionnel, les directeurs d'unité réunis en Conférence des Directeurs d'Unité, vont doter la Maison de la Recherche d'un AP (Assistant de Prévention)

- Le comité souligne toute la **plus-value** que représenterait un personnel dédié à l'appui de la recherche (**IGE-IGR**). Cette remarque est vraie pour la plupart des unités de l'ESR français et les membres du comité, eux-mêmes académiques connaissent la capacité très limitée des universités à répondre à ce besoin, même s'il est légitime.

- Enfin, au-delà des actions déjà portées par AMU, le LPS reste vigilant et proactif pour accompagner les collègues.

Tout d'abord, les nouveaux collègues bénéficient des dispositifs mis en place au sein d'AMU. Ainsi, depuis 2016, les jeunes Maître.sses de Conférences recruté.es bénéficient d'une décharge partielle de leur service d'enseignement. Depuis 2021, AMU dote chaque MCF d'un fonds de 10k€.

Ensuite, l'accompagnement individualisé (pp.9, 18 du rapport) se concrétise par l'intégration des nouveaux membres dans des réponses aux AAP, puis dans la réalisation des projets de recherche lauréats. L'accompagnement se concrétise également par les codirections de thèse, nombreuses au sein du LPS (cf. DAE). Cet accompagnement concerne les E-C mais aussi les doctorants et les post-doctorants.

2- Faiblesse de la dotation budgétaire

- Le comité souligne page 17 : « Le laboratoire LPS a su faire preuve d'une grande capacité à déployer des ressources propres afin de contrebalancer la faible dotation budgétaire attribuée par l'établissement. C'est un point très positif. Le nombre et la diversité des sources de financement sont ainsi une qualité remarquable du laboratoire (lauréat de 36 AAP). » De même que pour les demandes en ressources humaines, les moyens sont limités et utilisés au mieux. L'université attribue aux unités une dotation leur permettant de garantir le fonctionnement du laboratoire et les accompagne pour qu'elles puissent obtenir des ressources propres, ce que fait très bien le LPS. La dotation aux unités à augmenter lors de ces dernières années.

3- Intégrité Scientifique

- Le Comité note Page 14 : « Le LPS invite ses membres à pré-enregistrer leurs protocoles et recueils de données, mais ne précise pas dans le DAE dans quelle proportion cette pratique est adoptée. »

LE LPS est très vigilant sur les questions d'intégrité scientifique, de déontologie et de Science Ouverte.

Le LPS n'a pas considéré la nécessité d'un nouvel indicateur (nombre de pré-enregistrement), dans la mesure où cette pratique ainsi que le partage des données sont systématisées au sein de l'unité de recherche (dès lors que les recherches conduites entrent dans ce cadre).

4- Implication du LPS dans les deux Instituts d'Établissement

Le Comité HCERES relève une implication du LPS dans les Instituts d'Établissement difficile à cerner. Le LPS souhaite apporter les compléments d'information suivants :

L'ISSPAM a démarré le 01/01/2021. Le LPS par ses partenariats passés avec le SESSTIM (Sciences Économiques et Sociales de la Santé et Traitement de l'Information Médicale), le CERESS (Centre d'Étude et de Recherche sur les Services de Santé et la Qualité de vie) et ADES (Anthropologie bioculturelle, Droit, Éthique et Santé) a activement contribué à la création de l'Institut et ses

membres sont très impliqués dans sa gouvernance (9 EC du LPS y sont associés, 4 EC sont impliqués dans la gouvernance et dans les commissions d'animation de l'Institut). Outre la consolidation des collaborations existantes depuis de nombreuses années des membres du LPS dans le champ de la santé publique, la création de l'ISSPAM a permis de soutenir les activités des membres du LPS et le développement des nouvelles synergies de travail. Entre 2021 et 2022, la participation des membres du LPS aux AAP de l'ISSPAM a permis le financement de trois mobilités à l'international (2 doctorants, 1 senior) ainsi que le soutien financier de trois projets de recherche associant le LPS avec le SESSTIM (2 projets) ou avec ADES (1 projet). Enfin, il faut noter l'implication active de sept membres du LPS dans le cadre du projet MEDIMATE4HEALTH (2022-2025, 300 k€, financement A*MIdex) dont l'objectif est de favoriser la synergie interdisciplinaire et inter-équipe au sein de l'ISSPAM.

L'institut Créativité et Innovation (InCIAM) a débuté en septembre 2019. Le LPS entretient des liens avec l'InCIAM: six membres du laboratoire sont affiliés. Un membre du LPS (actuellement directeur adjoint du LPS) fait partie de la gouvernance de l'Institut en tant que directeur adjoint formation. Dans le cadre de sa contribution en matière de recherche, l'InCIAM a financé depuis 2020: (1) deux post-docs sur l'année 2021-2022 : dans le cadre d'une collaboration LPS-PSYCLE et d'une collaboration LPS-IMSIC (2) un contrat doctoral en cours dans le cadre d'une collaboration PSYCLE-LPS. Ce contrat doctoral a fait l'objet d'une publication et d'un chapitre d'ouvrage (3) un projet AAP Amorce « Emergency » dans le cadre d'une collaboration PSYCLE-LPS-LAPSCO (UCA). Ce projet a fait l'objet d'une publication (4) Un colloque Arpenv à venir dédié à la thématique environnement-santé (31 mai-2 juin 2023) soutenu et en partie financé par l'InCIAM.

Vous souhaitant bonne réception des présentes,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.



Eric BERTON



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

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



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

hceres.fr

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

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

