

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ  
PErSEUs - Psychologie ergonomique et sociale  
pour l'expérience utilisateurs

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Université de Lorraine

---

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



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

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 :** Mme Florence Fraisse (Personnel d'appui à la recherche)  
M. Franck Mars Centre national de la recherche scientifique - CNRS  
Mme Isabelle Milleville Centre national de la recherche scientifique - CNRS  
M. Patrick Rateau Université de Nîmes - UNÎMES (représentant du CNU)

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs
- Acronyme : PErSEUs
- Label et numéro : UR 7312
- Composition de l'équipe de direction : M. David Bourguignon, administrateur provisoire

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Perseus est une unité de recherche qui s'intéresse aux questions d'interactions selon deux axes structurants.

1. *Interactions Humain-machine(s), selon deux aspects principaux : les expériences dites utilisateurs et les interactions émergentes.* L'objectif des travaux de cet axe est notamment d'appréhender, comprendre et modéliser les déterminants de ces expériences du point de vue de la psychologie sociale et ergonomique. Il s'agit, en particulier, de développer des méthodes pour la conception et l'évaluation d'environnements numériques avec l'objectif de générer des expériences utilisateurs, de travail, d'apprentissage, etc., positives. Il s'agit également de s'inscrire dans des approches prospectives, tant du point de vue des concepts que des possibilités offertes par les technologies émergentes pour combler, anticiper, voire créer des besoins. Pour cela, on vise une meilleure compréhension du comportement humain en interaction avec les situations de travail et les environnements numériques, le développement d'outils de recueil et d'analyse des comportements interactifs, le développement de méthodes et outils pour l'évaluation et la conception ergonomique de technologies numériques.

2. *Interactions Humain-Humain(s), selon deux aspects principaux : les rapports entre groupes et les relations interpersonnelles*

L'objectif est ici d'étudier, depuis le partage social dans les rassemblements jusqu'aux rapports sociaux antagonistes, les processus socio-cognitifs qui s'y développent et génèrent des représentations et perceptions sociales, voire des discriminations. À un niveau plus élémentaire, il s'agit également d'identifier les processus socio-cognitifs impliqués dans les interactions interpersonnelles, qu'elles soient destinées à influencer le ou les individus, ou qu'elles les amènent à modifier l'image de soi. Les travaux menés dans ce second contexte ont donné lieu au développement d'outils et de programmes d'intervention.

À l'intersection de ces deux axes, des recherches ont été réalisées par les membres de Perseus sur les aspects psycho-sociaux des Interactions Humains-Machines, autour notamment de la notion de persuasion technologique. En effet, l'expérience utilisateur exige la mobilisation de paramètres transversaux ou trans-contextuels, qu'ils soient d'ordre individuel, social ou idéologique. L'étude des dynamiques d'interaction en matière d'analyse de l'expérience utilisateur présente un intérêt particulier en cela qu'elles permettent de prendre en compte des spécificités qui en découlent (normes, croyances, stratégies sociocognitives, bien-être perçu...).

Les thématiques de l'équipe se prêtent à l'interdisciplinarité (psychologie ergonomique, ergonomie, psychologie sociale, sciences de l'éducation et de la formation, et informatique) et trouvent des domaines d'applications variés (éducation, santé, travail, développement durable, etc.).

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité de recherche Perseus (UR 7312) – Psychologies Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs – est située sur le site du Saulcy de l'Université de Lorraine, à Metz. Elle a été créée en 2012, faisant suite à l'équipe Etic (Expérience utilisateur dans le traitement des interactions technologiques et des conduites humaines et sociales) initialement rattachée au laboratoire « Psychologie de l'interaction et des relations intersubjectives » (Interpsy, EA 4432). Si la plupart des membres sont issus de l'ancienne université de Metz, quelques enseignants-chercheurs de l'ancienne université de Nancy ont également rejoint cette unité de recherche.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'université de Lorraine comprend trois unités de recherche en psychologie (2LPN, Interpsy et Perseus) couvrant chacune un domaine distinct de la psychologie (respectivement: cognitive et développementale, clinique, ergonomique et sociale). Cette architecture de la recherche en psychologie a été validée pour le contrat quinquennal 2023-2027.

Le pôle scientifique auquel est rattaché le laboratoire Perseus est situé sur Nancy. C'est peut-être un élément qui explique que les membres du laboratoire n'ont pas encore pu s'approprier tous les outils mis à disposition par

le pôle ou plus généralement par l'université de Lorraine (Lorraine Université d'Excellence, Isite (Initiatives Science-Innovation-Territoire- Économie) tourné vers l'ingénierie avec 7 programmes interdisciplinaires).

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	5
Maîtres de conférences et assimilés	16
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>	23
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui à la recherche non permanents	27
Post-doctorants	3
Doctorants	41
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	77
<b>Total personnels</b>	100

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

Employeur	EC	C	PAR
Université de Lorraine	20	0	2
Total	20	0	2

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	117
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	296
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	1 795
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	258
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.)	843
<b>Total en K€</b>	3 309

## AVIS GLOBAL

Le laboratoire Perseus est structuré autour d'une articulation prometteuse entre l'ergonomie et la psychologie sociale. Chacune de ces sous-disciplines contribue de manière proportionnée à la production scientifique de l'unité, même si les travaux à l'articulation des deux sont encore peu nombreux. Sur un plan quantitatif et qualitatif, la production scientifique de l'unité est relativement restreinte en nombre, mais de bonne qualité, avec une proportion intéressante (67%) de publications dans des supports internationaux très visibles (comme *Applied Ergonomics* ou *Journal of Experimental Psychology: General*). De plus, s'agissant d'un laboratoire au sein duquel l'ergonomie est bien représentée, il faut relever des contributions significatives dans des conférences internationales de premier plan comme CHI, IEEE, SMC (ce qui constitue un volet important de la production scientifique dans cette discipline). Parmi ces contributions, quatre ont fait l'objet de "best paper awards". C'est d'autant plus notable que près de la moitié des membres (40%, comprenant des entrants récents) peut être considérée comme non-publiante. Il faut nuancer ce propos en raison du fait qu'un MCF sans production d'articles, et un autre ayant publié un seul article, ont contribué à la rédaction de chapitres ou d'ouvrages. Il y a néanmoins, concernant la production d'articles dans des revues répertoriées dans les bases de données de référence de la discipline, un point de vigilance de tout premier ordre.

Le laboratoire gagnerait sensiblement à développer son animation scientifique : davantage de séminaires communs, des séminaires de doctorants encadrés scientifiquement, inviter des chercheurs extérieurs, etc. La gestion budgétaire de l'unité apparaît minimaliste, ne permettant pas de dégager des subsides pour une politique scientifique de l'unité. A titre d'exemple, chaque doctorant reçoit 200 € par an sur les fonds publics de l'UR. Pour le complément des besoins, outre le soutien de l'ED, les doctorants peuvent bénéficier des contrats de recherche de leurs directeurs de thèse. Cependant, l'UR ne témoigne pas d'une politique explicite et incitative pour encourager les doctorants vers les congrès internationaux.

En revanche, il faut noter une activité contractuelle intense et diversifiée (notamment une implication dans 2 contrats Feder et 8 ANR), une acquisition de matériels importante (dont l'exploitation est difficile en raison d'une faible surface de locaux et d'un manque de personnel dédié), ainsi que de nombreux financements de thèses, notamment industriels. Un dispositif intéressant de prestations de services (UPS) a été développé par l'unité permettant de nombreuses contractualisations auprès d'entreprises locales. Un autre point très intéressant de cette UR est qu'elle entretient des interactions importantes avec l'environnement social et économique. On peut à ce titre souligner une forte implication des doctorants dans les manifestations destinées au grand public (par exemple, Fête de la science).

Ce laboratoire possède de nombreux atouts, mais il apparaît clivé, comme les collègues de l'UR le laissent entendre en évoquant les résultats de l'élection du directeur du laboratoire qui a précédé de quelques jours les entretiens de l'Hcéres avec l'unité de recherche. L'analyse du dossier présenté par le laboratoire et les entretiens de l'Hcéres n'ont pas permis de dégager des explications univoques et l'on ne peut qu'évoquer des hypothèses, à charge pour l'établissement de réaliser un travail plus approfondi. Ce clivage peut trouver des racines disciplinaires, générationnelles, liées à des personnalités fortes ou encore à un investissement différencié dans la recherche.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le précédent rapport d'évaluation de l'Hcéres pointait déjà le problème des membres non-publiants du laboratoire. Ce point a été insuffisamment pris en considération, d'autant que certains nouveaux membres sont non-publiants! Ce rapport soulignait aussi un manque de visibilité des travaux de l'équipe au niveau théorique. C'est probablement dans l'articulation entre ergonomie et psychologie sociale ('Interactions Humains-Machine(s)' et 'Interactions Humain-Humain(s)') que cette dimension peut se traduire, mais l'équipe a encore besoin de développer des travaux portant sur cette articulation pour être totalement convaincante.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

Perseus, devenue 'unité de recherche' en 2020, a connu de nombreux changements au cours des cinq dernières années qualifiées de 'mouvementées' : quatre changements de direction, plusieurs départs et arrivées d'enseignants-chercheurs contribuant à une forte augmentation de ses personnels statutaires et renforçant ainsi la pluridisciplinarité de ses deux axes de recherche 'Interactions Humains-Machine(s)' et 'Interactions Humain-Humain(s)'. Elle est une unité autonome dans le domaine de la psychologie ergonomique et sociale au sein de l'université de Lorraine.

Ses thématiques de recherche originales s'inscrivent dans le cadre de partenariats avec des acteurs économiques sur le plan régional, mais également national.

Les enseignants-chercheurs de Perseus sont impliqués dans différents enseignements et contribuent à différents programmes pédagogiques, nationaux et européens.

Perseus est dotée d'un parc matériel et de plateformes expérimentales, mis à disposition de l'ensemble des personnels. Toutefois, en l'absence de locaux adaptés et personnel dédié, ces plateformes sont sous-exploitées, voire non-installées pour certaines d'entre elles. L'éclatement géographique des rares locaux dont disposent Perseus ne favorise pas la cohésion des personnels, tant sur le plan humain que scientifique.

Faiblement dotée, Perseus fonctionne essentiellement par projets et répond à de nombreux appels d'offre pour les financer.

Les élections en septembre 2022 ont porté à la direction de l'unité un professeur que le comité n'a pas pu entendre. La récence de l'élection et les échanges avec les collègues de l'UR n'ont pas permis de mettre en évidence comment les objectifs scientifiques de l'UR seront envisagés. Il s'agit là d'un point de vigilance.

#### Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Un effort notable a été réalisé pour réorganiser l'activité scientifique autour de deux problématiques de recherche originales permettant de valoriser la pluridisciplinarité des membres de l'unité. Cependant, certains dysfonctionnements transparaissent, notamment concernant les échanges scientifiques. On peut regretter un manque de séminaires, peu d'encadrement des rencontres entre doctorants, et l'absence d'invités extérieurs. Par ailleurs, la politique budgétaire semble favoriser le cloisonnement.

La question de l'encadrement des séminaires doctorants est particulièrement importante, ces séminaires sont actuellement un lieu de formation complémentaire à l'offre proposée par l'ED. Ils pourraient avantageusement devenir le lieu d'un véritable échange scientifique encadré par des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'Unité.

## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'entretien avec le seul personnel Biats statutaire de l'UR a permis de cerner quelques éléments en termes de gestion des ressources humaines, notamment en matière de promotion et formation des personnels. Ce personnel bénéficie de plusieurs formations annuelles, dont des séjours en Erasmus. L'accès à un grade supérieur est possible, mais les promotions sont limitées à l'UL (3/an). A deux reprises, la candidature à l'HDR d'un des enseignants-chercheurs de l'UR n'a pas été prise en considération par l'ED, alors que sa production scientifique est très consistante, provoquant une incompréhension au sein de l'unité.

Le Vice-Président Egalité-Diversité-Inclusion est membre de l'Unité, mais les actions entreprises au sein de l'UR ne sont pas détaillées. Les modalités de fonctionnement de l'unité ne sont pas encore formalisées (règlement intérieur, livret d'accueil...). Des réunions d'accueil sont proposées par l'Université de Lorraine et en interne par le personnel d'appui à la recherche. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est rédigé, mais les Risques Psychosociaux ne semblent pas évalués.

L'UR souhaite, à court terme, s'impliquer dans une démarche de prévention des risques environnementaux et de développement durable.

L'unité indique ne pas être concernée par la protection du patrimoine scientifique et des systèmes informatiques.

### *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

Comme recommandé lors de la précédente évaluation, Perseus a su recentrer son activité autour de deux axes principaux 'Interactions Humains-Machine(s)' et 'Interactions Humain-Humain(s)', tout en renforçant la pluridisciplinarité de ses activités de recherche.

L'unité a également augmenté significativement ses ressources humaines en accueillant sept nouveaux personnels statutaires.

Ses thématiques de recherche originales (apprentissage en contexte hybridé, innovation, ergonomie...) s'inscrivent dans le cadre de partenariats avec des acteurs économiques locaux (Alliance, Renault, PSA, ...)

Les enseignants-chercheurs de Perseus sont impliqués dans différents enseignements dont certains sont adossés à l'unité. Ils contribuent à différents programmes pédagogiques, nationaux et européens dont l'Institut Supérieur Franco-Allemand de Techniques, d'Economie et de Sciences (Isfates).

Cette forte implication dans l'enseignement permet également d'orienter les contenus de formation des masters en informatique en intégrant au champ technologique habituel une dimension humaine.

Les enseignants-chercheurs contribuent à la diffusion et à la valorisation de leurs recherches en participant à de nombreuses manifestations scientifiques et par la publication des résultats de leurs travaux.

Perseus s'est dotée d'un parc matériel et de plateformes expérimentales telles que la réalité virtuelle, mis à disposition de l'ensemble des personnels. Ces équipements ont été financés par l'obtention de dotations spécifiques.

Enfin, Perseus a obtenu de nombreux financements : un PIA, cinq ANR, deux Feder, un FUI, dix-sept contrats région, deux contrats associatifs, deux contrats Cifre, ainsi que d'autres contrats industriels. L'unité réussit ainsi à financer ses projets de recherche.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Malgré tous ces points positifs, Perseus souffre de la crise humaine toujours en cours et omniprésente dans tous les échanges, du déficit en personnels d'appui à la recherche et d'un manque de locaux adaptés pour donner tout son sens au terme d'unité de recherche

La politique de mutualisation des ressources financières s'appuie sur la dotation récurrente, avec un partage égalitaire entre ses membres (500 € pour les statutaires, 200 € pour les doctorants), sans donner priorité à des actions qui seraient réfléchies collectivement. Pour des besoins plus spécifiques, ceux-ci dépendent de la capacité de chacun à lever des fonds propres ou à « emprunter » sur les fonds de collègues.



## *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 bénéficie de nombreux contrats de collaboration publics et privés montrant par la même sa bonne insertion dans son domaine de recherche (favorisée, en outre, par une communication très riche dans les congrès et colloques).

Concernant son organisation interne au niveau de la recherche, l'Unité dispose d'un conseil interne qui participe aux décisions.

Un effort a également été réalisé pour réorganiser les thématiques de recherche de l'unité de façon à intégrer l'ensemble des thématiques des différents membres et favoriser leur apport concernant les approches pluridisciplinaires de la recherche.

Enfin, grâce à un bon ancrage dans le domaine industriel, et de par la nature même de ses objets de recherche, l'unité est en mesure d'évaluer l'impact sociétal et économique de ses activités. Cette capacité est renforcée par une forte activité de diffusion et de vulgarisation des résultats de la recherche.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'unité met en avant des difficultés de rencontre liées au manque de place dans les locaux et aux fragilités consécutives à la récente situation sanitaire, pour expliquer la faible activité d'animation scientifique qui caractérise ce laboratoire (par exemple, un séminaire tous les trois mois. On peut vraiment regretter ce manque d'activités collégiales, surtout si l'on considère que l'unité mentionne elle-même la difficulté à échanger entre collègues du fait de la dispersion géographique des membres. Étant donné la taille limitée de l'Unité (17 enseignants-chercheurs statutaires en fin de contrat quinquennal, 10 s'inscrivant dans l'axe Ergonomie, 7 dans l'axe Psychologie sociale), on peut aisément imaginer des rencontres plus fréquentes via des séminaires plus nombreux et pourquoi pas, en variant le format (rencontre à l'extérieur pour des séminaires auprès d'autres partenaires académiques ou industriels, "mises au vert", etc.), cela afin de favoriser les échanges scientifiques. Un séminaire mensuel en visioconférence a, néanmoins, été organisé pendant les périodes de confinement.

Par ailleurs, si l'effort de restructurer les thématiques de recherche de l'unité en deux axes est louable, le document manque de visibilité sur le contenu scientifique de ces axes, ou sur la façon dont les différents contrats de recherche viennent renforcer les collaborations entre membres. L'entretien n'a pas permis d'éclaircir ces points.

## *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

Perseus indique "se conforme[r] à des principes de gestion des ressources humaines respectueux de la parité et non discriminatoires en matière de formation, de mobilité interne et d'évolution des carrières de ses personnels". Pour autant, le rapport d'évaluation ne présente aucune donnée illustrant cette affirmation : le nombre et le niveau des promotions sur la période écoulée sont inconnus, tout comme le nombre et la qualité des formations obtenues par les personnels. L'absence d'organigramme et son évolution ne facilite pas la compréhension de ce point.

La parité est de 2/3 – 1/3, l'unité comprenant 13 hommes et 6 femmes. Il est, cependant, à noter qu'un membre de l'unité est vice-président 'Egalité-Diversité-Inclusion'.

Les statuts de l'unité sont en cours de validation par sa tutelle. Leur adoption sera le point de départ de la rédaction d'un règlement intérieur de l'unité.

Dans le cadre de la prévention des risques environnementaux et du développement durable, Perseus fera le nécessaire pour être représenté lors d'un colloque sur le sujet, organisé au sein de l'université de Lorraine.

Lors de la crise sanitaire, Perseus a mis en œuvre un Plan de Continuité d'Activité dès novembre 2020. Ce PCA couvrait l'ensemble des recommandations en vigueur à l'époque. Un séminaire mensuel en visioconférence a été organisé.

### Points faibles et risques liés au contexte

Perseus traverse une période d'instabilité entraînant une grande fragilité et une souffrance chez un grand nombre de personnels de l'unité ; face à cette situation, l'unité ne doit pas rester seule et l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux sont à prendre en compte. Il semble important que la tutelle puisse proposer une aide extérieure sous forme de médiation afin d'aider l'unité à retrouver un équilibre et la sérénité

nécessaires à un bon fonctionnement scientifique. Cette médiation ne doit pas se limiter aux questions administratives ou de gestion de la recherche, mais également intégrer la gestion et l'apaisement des relations interpersonnelles.

Par ailleurs, il est important que la période d'instabilité rencontrée ne soit en aucun cas dommageable pour les doctorants qui doivent être mis totalement en dehors des échanges concernant cette situation. Si des efforts ont été réalisés pour permettre aux doctorants de travailler pendant la pandémie et pendant la crise qu'a subie le laboratoire plus récemment, les entretiens ont été l'occasion de découvrir que les mesures de préservation des doctorants ont connu des ratés. Ainsi, de nombreux échanges de mails conflictuels entre statutaires ont été adressés en copie aux doctorants. Une telle pratique, délétère pour le climat de travail des doctorants, n'est pas conforme à la déontologie des fonctions universitaires.

L'unité ne dispose pas de règlement intérieur, ni de livret d'accueil pour les nouveaux entrants, personnels ou doctorants. Il ne semble pas y avoir non plus d'assistant de prévention pouvant prendre en compte les conditions de travail et la prévention des risques. Concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels, document obligatoire dès l'embauche du premier salarié, rien n'est mentionné dans le DAE. Néanmoins, il semble être établi par un personnel associé, spécialiste de la santé et sécurité au travail

Il est noté 'sans objet' à la rubrique 'protection du patrimoine scientifique et des systèmes informatiques', ce qui est très surprenant dans une unité de recherche qui doit nécessairement se montrer attentive à la sécurité des données et des matériels. Le directeur élu après le dépôt du DAE précise que l'UR s'inscrit dans les démarches de sciences ouvertes promues par l'UL

Concernant la prévention des risques environnementaux et les objectifs de développement durable, l'unité est contrainte par les marchés publics de l'université de Lorraine, mais a-t-elle identifié, en amont, des comportements à corriger en interne ? des actions indépendantes de l'université ont-elles été mises en place ?

Dans le cadre de la crise sanitaire, la mention 'télétravail' n'apparaît pas et il est difficile de comprendre précisément l'organisation de travail mise en place. Le directeur de l'UR élu après le dépôt du DAE précise que celle-ci s'est conformée aux accords négociés entre l'UL et les partenaires sociaux.

Enfin, il n'y a pas d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'accès à la formation des personnels et leur évolution de carrière.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

Le laboratoire rayonne fortement de par la présentation de ses travaux dans des congrès internationaux dont certains sont sélectifs et ont donné lieu à plusieurs prix. On note également une bonne insertion dans les réseaux régionaux, nationaux et internationaux. L'unité accueille de nombreux doctorants qui bénéficient de dispositifs de recherche intéressants. En revanche, le laboratoire semble peu attirer des chercheurs plus expérimentés (postdocs ou professeurs invités). L'unité souffre, par ailleurs, de problèmes de locaux qui semblent entraver largement les interactions entre membres. Le laboratoire fait preuve d'un remarquable dynamisme dans l'acquisition de ressources en réponse à des appels à projet (budget total de 2,5 M d'euros sur le contrat). Ces ressources financières ont permis l'acquisition d'un parc d'équipements de recherche particulièrement riche et pertinent, mais dont l'exploitation est rendue difficile par le manque de personnel permanent dédié et de locaux.

*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

En plus de ses publications dans des revues scientifiques de premier plan en psychologie sociale et en ergonomie, le laboratoire fait preuve d'une très forte dissémination de ses travaux dans des congrès internationaux, dont une part substantielle avec sélection sur article en anglais. La participation à ces manifestations s'est également faite au travers de l'organisation d'une dizaine de *workshops* ou *symposiums*. Plus important encore, le laboratoire a présidé à l'organisation de la 32ème édition de la conférence internationale francophone pour l'Interaction Humain-Machine (IHM 2020-2021), avec une implication également dans l'édition 2022. Au-delà de ce fort volume d'activité en conférences, un point remarquable est l'obtention de quatre "best paper awards" dans des conférences prestigieuses (CHI, IEEE SMC...). Parmi les

indices de reconnaissance, on note également qu'un des membres a été invité à présenter une keynote dans une conférence internationale. Par ailleurs, trois des membres du laboratoire ont été invités à séjourner dans des laboratoires étrangers pendant au moins trois mois.

En termes d'activité éditoriale, les membres du laboratoire sont ou ont été impliqués dans quatre revues indexées, dont quatre internationales. Parmi les nombreuses expertises réalisées pour le compte d'instances nationales et internationales, on note le pilotage d'un groupe de travail ministériel (#GTNum InteractionHybridation) regroupant quinze équipes françaises et suisses. Le laboratoire est affilié au travers de ses membres à huit sociétés savantes, couvrant l'ensemble de leurs activités de recherche, avec une implication particulière dans l'AFIHM-Association Francophone de l'Interaction Homme-Machine. Enfin, on note la participation à plusieurs réseaux de recherche internationaux.

## Points faibles et risques liés au contexte

Le principal point faible relevé concerne la proportion importante de membres non-publiants (40%).

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Concernant l'accueil de personnels, l'unité présente une bonne dynamique d'accueil des doctorants. On compte actuellement dix-sept doctorants (41 doctorants sur la totalité de la période de référence). Seulement trois thèses sont non financées. Les doctorants sont, par ailleurs, accueillis pour la plupart dans des conditions favorables à la valorisation et à l'exécution de leurs activités de recherche grâce à l'accès à un équipement performant facilitant la réalisation des travaux de recherche. L'insertion professionnelle des doctorants est satisfaisante avec un bon taux de recrutement sur des postes privés ou publics à la sortie de la thèse, au moins pour une durée déterminée.

Concernant l'intégrité scientifique et la science ouverte, l'unité ne bénéficiant pas d'un contexte particulièrement favorable sur lequel s'appuyer, montre néanmoins une volonté de partager ses travaux, données, syntaxes d'analyses statistiques et hypothèses de recherches, notamment via les plateformes d'Open Access et les revues ouvertes. Il est à noter qu'un membre de l'unité participe à la conception d'un lieu de dépôt et de partage des données, mais aucune information n'est fournie sur son état d'avancement.

## Points faibles et risques liés au contexte

La sensibilisation à l'éthique de la recherche se fait uniquement via les formations doctorales. Il est mentionné la volonté de systématiser la soumission des protocoles de recherche à un comité d'éthique même si l'Université de Lorraine n'en possède pas encore (un membre de l'unité est, cependant, impliqué dans la constitution de ce type de comité à l'Université de Lorraine, mais rien n'est indiqué sur l'état du projet).

Il est mentionné un véritable manque de place dans les locaux, impliquant une dispersion du personnel. Cela limite, de fait, les interactions entre les membres de l'unité. L'unité subit ce manque de place qui ne peut pas lui être reproché. Cependant, il n'est pas mentionné si des solutions ont été envisagées pour permettre malgré tout d'en limiter l'impact. Il semble, cependant, qu'un effort ait été réalisé afin de préserver un espace de travail commun pour les doctorants. Le laboratoire ne semble pas avoir envisagé des solutions permettant malgré tout le rapprochement et les interactions entre les personnels (séminaires de laboratoire plus fréquents, prises de repas en commun sur des temps dédiés, "mises au vert" régulières...).

Si le taux d'encadrement est satisfaisant, on note une inégalité dans les encadrements entre les permanents. Par ailleurs, aucun professeur invité n'est mentionné sur la période et cela en dépit du rayonnement international de l'unité.

On note également très peu de post-doctorants et cela malgré des financements ANR.

On ne note pas non plus de recrutement de chercheurs juniors.

### *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 fait preuve d'un remarquable dynamisme dans l'acquisition de ressources en réponse à des appels à projet. Au niveau européen, il est ou a été impliqué dans deux contrats Feder (Planete, portant sur numérique & éducation, et Regalors, portant sur l'exploitation de gaz de charbon dans le bassin lorrain), une action Cost et un programme Erasmus+. A un niveau national, le laboratoire est porteur du projet PIA e-TAC, un projet d'envergure portant là encore sur la thématique numérique & éducation. Ce projet a d'ores et déjà eu de très nombreuses retombées scientifiques. Par ailleurs, le laboratoire est impliqué dans huit projets ANR, dont

trois en tant que porteur. A ceci s'ajoutent dix-sept projets financés par les collectivités territoriales via les appels à projets du pôle scientifique CLCS (Connaissance, Langage, Communication, Sociétés) et de la Maison des Sciences de l'Homme de Lorraine, ainsi que deux projets financés par des associations caritatives dans le domaine de la santé. Si les financements obtenus au travers de ces guichets sont, en général, plus modestes que les financements nationaux et européens, leur nombre fait qu'ils représentent un volume financier conséquent. L'ensemble des ressources dégagées par le laboratoire a permis l'embauche de doctorants, mais aussi d'ingénieurs contractuels permettant d'exploiter un parc d'équipements expérimentaux conséquent. Ceci peut temporairement compenser le manque de personnel d'appui à la recherche permanent.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Les ressources contractuelles semblent concentrées sur quelques permanents et sur une partie seulement des thématiques de recherche. Le dynamisme dont le laboratoire a fait preuve dans la recherche de ressources contractuelles a certes dégagé d'importants fonds pour l'acquisition d'équipements, mais ceci n'est pas sans poser des difficultés de maintenance et d'exploitation (cf. section suivante).

### *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 de recherche a su développer un parc d'équipement de recherche pertinent et très complet pour un laboratoire de SHS. Cela lui permet de déployer des compétences tant sur le plan de l'analyse de l'activité que des domaines d'observation possibles de l'activité.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'ampleur du parc d'équipements expérimentaux acquis par le laboratoire grâce aux financements propres peut sembler incompatible avec le manque de personnel permanent en appui à la recherche. Pour l'instant, l'unité parvient à compenser via le recrutement de personnels dédiés sur ses contrats, mais cela limite fortement la montée en puissance et en compétence sur ce type d'équipement. A minima, un ingénieur de recherche permettant le suivi technique et la capitalisation de compétences des différents matériels est nécessaire.

Si l'investissement en équipement est très louable, étant donné la plus-value constatée sur le plan de la production scientifique, la pertinence de la continuité de ces investissements est questionnable compte tenu du manque de place mentionné pour déployer correctement ces équipements sur le long terme. Il semble plus pertinent, dans l'état actuel des choses, de s'orienter, au moins provisoirement, vers une valorisation du matériel (déjà conséquent) à disposition de l'Unité.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

### Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique de l'unité est de bonne tenue, surtout qualitativement, avec une volonté affirmée d'inscrire une proportion conséquente de ses publications dans des supports visibles internationalement, même si le laboratoire ne parvient pas à résoudre le problème du nombre conséquent de membres non-publiants (40 %). Il est cependant important de relever l'engagement d'un certain nombre de membres de l'UR dans la rédaction de nombreux chapitres (une soixantaine), voire de direction d'ouvrages (une dizaine)

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Deux tiers (67%) des articles publiés sont parus dans des revues considérées de premier plan au sein de la discipline. Concernant les autres articles, cinq sont parus dans des revues qui font montre d'une certaine visibilité internationale et quatorze dans des revues répertoriées moins visibles. Quatorze autres articles sont présentés par l'équipe, mais ils sont parus dans des revues non-référencées. Enfin, il faut noter une bonne diversité des supports de publication et la présence de quelques supports majeurs de la discipline comme *Applied*

*Ergonomics, Journal of Experimental Psychology: General, European Journal of Social Psychology, Journal of Environmental Psychology, Personality and Social Psychology Bulletin.*

C'est donc davantage sur un plan qualitatif que quantitatif qu'il convient d'apprécier la production de l'unité. Il faut noter que la majorité des articles parus dans les revues les plus visibles sont des articles de psychologie sociale ou de psychologie générale. Cependant, du côté de l'ergonomie et de l'interaction homme-machine, il faut aussi souligner la participation à plusieurs conférences internationales avec sélection sur article, dont certaines apparaissent hautement visibles dans ces disciplines (*International Conference on Human Factors in Computing Systems, IEEE Conference on Systems, Man and Cybernetics, International Ergonomics Association, Lecture Notes in Computer Science, etc.*).

Le Portfolio met en avant deux articles présentés par l'équipe comme plus particulièrement représentatifs de sa production scientifique. Le premier, paru en 2021 dans *Applied Ergonomics*, a été écrit par un doctorant de l'équipe et deux chercheurs statutaires. Il porte sur l'anticipation de futurs besoins en termes d'énergie au sein des habitations. Outre le fait que la problématique est très actuelle, un des principaux intérêts de cet article est d'adopter une démarche qualitative originale et approfondie en termes d'analyse du discours de sujets naïfs, d'experts et de « précurseurs » (des personnes qui adoptent d'ores et déjà des comportements visant à l'autarcie énergétique). Cet article constitue également un exemple intéressant de collaboration entre ergonomie et psychologie sociale, ces deux disciplines constituant le cœur identitaire du laboratoire.

Le second article présente, sans doute, un intérêt plus limité, bien que la problématique soit également d'actualité puisqu'il s'agit d'étudier l'influence des principaux réseaux sociaux en période de pandémie. Il est paru en 2021 dans la revue en open access *PlosOne* et a impliqué la collaboration de plusieurs doctorants et chercheurs du laboratoire, ainsi qu'un collègue belge. La recherche montre que l'usage des réseaux sociaux, dans une période problématique pour la santé mentale, peut avoir des effets positifs si l'utilisateur est actif plutôt que passif.

Les deux ouvrages thématiques à visée encyclopédique présentés également dans le portfolio, l'un sur la psychologie du travail, l'autre sur l'ergonomie, co-dirigés par un des membres du laboratoire, ont vocation à devenir des ouvrages de référence, leur réalisation ayant impliqué une partie conséquente des communautés concernées au niveau national. Il faut aussi mentionner la rédaction de nombreux chapitres (une soixantaine) et ouvrages (une dizaine) produits par l'unité dans la période considérée.

Le positionnement interdisciplinaire de certains travaux, avec dissémination dans des supports de publication hors du champ des SHS, peut également être retenu comme un point fort et un signe d'originalité de la production de l'unité. On peut ainsi citer un article paru dans la revue *Resources, Conservation & Recycling*, et un autre dans la revue *International Journal of Hydrogen Energy*.

## Points faibles et risques liés au contexte

Autant une part très significative des publications de l'unité est parue dans des revues bien visibles, autant une part presque équivalente est parue dans des revues soit non-référencées dans les bases de données de la discipline (14 articles), soit dans des revues qui, pour beaucoup, sont bien inscrites dans le paysage scientifique, mais avec une faible visibilité internationale (14 articles également). Ce n'est pas nécessairement lié à la langue de parution; *L'Année Psychologique* ou *Le Travail Humain*, par exemple, paraissent essentiellement en français tout en ayant une bonne visibilité au-delà de la France.

*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

La production scientifique de l'unité de recherche Perseus est relativement modeste en volume (58 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 17 chercheurs statutaires, soit 0,6 article par chercheur et par an), mais globalement de bonne tenue. En outre, les doctorants sont fréquemment associés aux publications.

## Points faibles et risques liés au contexte

Au-delà de la question quantitative ou qualitative de la production, il faut relever une grande disproportion au sein du laboratoire dans l'activité de publication. Les professeurs et MCF HDR ont une activité de publication assez soutenue (et même très soutenue pour quelques-uns). En revanche, on constate que, parmi les maîtres de conférences, cinq n'ont réalisé aucune publication d'article dans une revue répertoriée sur une période de cinq ans et demi, et deux autres MCF n'ont publié qu'un article. Plus de 40% des membres du laboratoire peuvent donc être considérés comme non-publiants. La question des chercheurs non-publiants de l'unité est un problème majeur à prendre à bras le corps. Certes, il faut des années pour se remettre de manière efficiente à la recherche, mais ce problème a déjà été mentionné lors de l'évaluation précédente du Hcéres.

### 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

Sur le chapitre de l'intégrité et de la science ouverte, il faut noter que l'équipe a surtout traduit ces notions par le choix de publier une certaine proportion de ses articles dans des revues open access (en accès ouvert) dont le coût est à la charge des auteurs. Bien sûr, le mouvement pour une science intègre et transparente constitue une ligne de fond que les laboratoires de tous les pays commencent tout juste à emprunter. Le laboratoire formule à ce propos des intentions pour développer des pratiques respectant les principes Fair (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable), c'est-à-dire des lignes directrices pour améliorer la facilité de repérage, l'accessibilité, l'interopérabilité et la réutilisation des ressources numériques.

#### Points faibles et risques liés au contexte

Plus problématique pour un laboratoire de psychologie est une certaine passivité pour l'adoption de bonnes pratiques à l'égard des participants aux recherches telles que la soumission préalable des dossiers de recherche à un Comité d'Éthique de la Recherche. Cela ne veut pas dire que les membres du laboratoire n'ont pas de pratiques éthiques; cela signifie plutôt qu'ils ne se donnent pas le plus souvent les moyens d'obtenir un avis externe en la matière. Le fait que l'université de Lorraine n'ait pas encore créé un CER ne constitue pas un argument suffisant. Par exemple, les membres de l'UR peuvent être pro-actifs dans le projet de création d'un comité d'éthique ou solliciter des CER d'autres universités. Le dossier indique par contre que le recours à des Comités de Protection des Personnes a été effectué pour plusieurs recherches ; cependant le comité ne peut quantifier cette activité. Dans le même ordre d'idées, rien n'est dit concernant le respect de la loi de mai 2018 sur la protection des données personnelles alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire au-delà de la question des bonnes pratiques.

## 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'unité entretient des interactions fortes et importantes avec l'environnement social et économique tant du point de vue contractuel que par le biais de supports et événements variés. Celles-ci restent, toutefois, souvent limitées au territoire local ou national. L'investissement dans des projets d'envergure internationale est à encourager.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Les thématiques de recherche de l'unité se situent dans une perspective interdisciplinaire (ergonomie, psychologie, sciences de l'éducation, psychologie sociale) ce qui lui permet d'investiguer des domaines d'application très variés (éducation, santé, travail, environnement, etc.) et d'établir de nombreux partenariats avec le monde socio-économique. Les contrats de recherche et développement, la plupart conclus avec des grands groupes français, sont nombreux, ainsi que les contrats de prestation en managémétrie, notamment sur des problématiques de santé et de bien-être au travail.

L'unité développe, par ailleurs, de nombreux travaux à haute valeur scientifique en lien avec des défis technologiques, environnementaux et sociétaux qui s'actualisent au travers de nombreux et importants contrats de recherche avec divers acteurs non-académiques (Air Liquide, CEATech, La Française de l'Energie, par exemple). Outre cette forte activité contractuelle, les collaborations avec le monde socio-économique de l'unité s'actualisent par de nombreux contrats Cifre (10 au cours du contrat), financés par plusieurs grands groupes français (Total, Renault, Orange, Pôle Emploi, par exemple), qui bénéficient à l'activité doctorale.

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'activité contractuelle de l'unité est importante à travers des partenariats avec des acteurs français du monde socio-économique. Le comité encourage les membres de l'unité à s'interroger sur quels sujets l'équipe pourrait-elle investir une dimension européenne en termes d'inscription de ses activités de recherche dans la société ? Par ailleurs, les formations continues réalisées sont exclusivement à destination d'acteurs du monde

académique. Il serait intéressant, au vu des thématiques abordées par l'équipe, de développer également une activité formative destinée au monde non-académique. Enfin, certains thèmes sur lesquels l'équipe est très investie (la question de l'inclusion et de la discrimination notamment) se prêteraient au développement d'une science participative, au-delà de la diffusion et du partage des connaissances avec le grand public.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Les spécificités applicatives des recherches conduites au sein de l'unité lui permettent de proposer et de développer de nombreux outils à destination de la société civile. On note, ainsi, la création de plusieurs plateformes et logiciels consacrés aux apprentissages en contexte scolaire (réalité augmentée), ainsi que de nombreux outils d'aide à la décision, toujours dans le domaine scolaire.

Une Unité de Prestations et de Services (UPS Managemetrie) a, par ailleurs, été créée dans l'optique de rendre disponibles à la commercialisation les systèmes et les outils issus de l'activité scientifique de l'unité. Plus précisément, cette UPS se propose d'accompagner les consultants et les entreprises dans des démarches quantitatives relatives aux dimensions humaines du travail (management, dialogue social, Risques Psycho-Sociaux, etc.). Cette UPS pourrait inspirer des laboratoires de psychologie et ergonomie d'autres universités. En effet, son activité est considérable en termes de nombre d'entreprises impliquées, de chiffre d'affaires et bénéficie fortement à l'image de l'unité et plus généralement de l'université de Lorraine auprès du monde socio-économique local et national.

Une communauté animée par l'un des membres de l'unité, qui regroupe 300 adhérents du monde entrepreneurial, associatif et des collectivités territoriales contribue également à la diffusion et au rayonnement des résultats de la recherche auprès des acteurs du monde socio-économique.

### Points faibles et risques liés au contexte

Alors qu'elle bénéficie de compétences avérées dans le domaine des interactions homme-machine et de l'ergonomie, l'unité ne contribue pas à alimenter les référentiels reconnus de type Afnor ou Iso. L'activité d'expertise auprès des acteurs sociaux s'exprime néanmoins au travers de la participation de l'unité, en tant que membre, au comité international d'évaluation de la chaire de recherche industrielle de HEC Montréal.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

On note une forte implication des doctorants dans les manifestations destinées au grand public : festival *Pint of Science*, Fête de la science, Science & You. Plusieurs webconférences diffusées sur la chaîne YouTube de l'UPS Managemetrie ont, par ailleurs, été créées par un membre de l'unité notamment.

Plusieurs interventions dans les médias, internet ou les réseaux sociaux sont mentionnées (*Est Républicain*, *La Montagne*, *Radio-Canada*). On recense, par ailleurs, 5 articles dans des revues destinées aux professionnels et 3 ouvrages dédiés au monde socio-économique. Plusieurs produits de médiation scientifique sont présentés ainsi que la participation de plusieurs membres de l'unité à des débats de Science et Société sur des questions d'ergonomie ou d'éducation.

### Points faibles et risques liés au contexte

On note une faiblesse de la diffusion de l'information scientifique hors du cadre régional de l'unité. Par ailleurs, les activités de sensibilisation scientifique à destination des publics jeunes (collégiens, lycéens) restent très marginales.

## C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

La première recommandation du comité concerne les risques psycho-sociaux et le climat de travail au sein de l'unité de recherche. Il est indispensable que tous les membres du laboratoire travaillent à dépasser les clivages existants et participent à une dynamique collective visant à redonner à cette unité qui possède de nombreux atouts un climat de travail serein.

La seconde recommandation du comité concerne la gestion financière de l'équipe. Très peu est envisagé pour dégager un volant budgétaire permettant une "vie scientifique" à travers l'organisation de séminaires, le financement de projets en phase de maturation, etc. Vu les montants limités redistribués, ne serait-il pas plus pertinent de réserver cet argent pour soutenir une ou deux actions spécifiques qui ne peuvent pas être imputées sur des contrats ? De plus, le laboratoire récupère la moitié des frais généraux ponctionnés par la tutelle et les réaffecte intégralement au porteur du projet. Là encore, ne serait-il pas plus pertinent de mutualiser une partie au moins de cet argent pour soutenir une politique scientifique (thématique émergente, aide aux doctorants, etc.) ? Offrir à chaque doctorant la possibilité de participer à un colloque ou congrès à dimension réellement internationale au cours de sa thèse constituerait une bonne pratique en termes de gestion des ressources de l'unité de recherche. Cela pourrait également permettre de soutenir de façon plus équitable la prise en charge des besoins et missions des doctorants dont les environnements de thèse sont très inégaux selon les contrats sur lesquels ils émergent.

L'UR a acquis de nombreux dispositifs expérimentaux grâce aux financements propres, mais semble peiner à les utiliser faute de place et de compétences. Le comité recommande aux collègues de l'UR de réfléchir avant de choisir d'acquérir du matériel supplémentaire, supplémentaire tant que ce souci n'est pas réglé. Les prochaines réponses à des appels pourraient plutôt demander des soutiens pour mieux valoriser les dispositifs déjà acquis.

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

L'unité Perseus fait montre d'une forte attractivité qui ne se traduit que partiellement par l'intégration d'enseignants-chercheurs en provenance d'autres universités françaises et étrangères. La politique de recrutement doit se montrer résolument ouverte à cet égard. Le départ à la retraite prochain de quatre ou cinq membres de l'unité constitue une opportunité en ce sens et une concertation sur le profil des futurs postes serait un atout indéniable. De même, s'engager dans l'invitation de chercheurs, ne serait-ce que pour des séminaires et échanges scientifiques, constituerait indéniablement un atout pour l'UR.

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

La première recommandation en matière de production scientifique est d'encourager la part importante de chercheurs non-publants (40%) à rejoindre des partenariats à l'intérieur de l'UR (sur des contrats par exemple) pour s'engager dans des co-publications. La seconde recommandation concerne la qualité des revues dans lesquelles publient les chercheurs de l'unité : s'il faut poursuivre la voie des publications internationales dans les revues à haute visibilité, pour des articles de moindre importance, il serait opportun de privilégier des revues qui visent une certaine visibilité. Le comité recommande au laboratoire de proscrire les revues non-répertoriées dans les bases de données de la discipline et de privilégier au maximum les revues qui visent une visibilité internationale, y compris certaines qui paraissent en français ou qui acceptent d'évaluer des articles rédigés en français (comme *European Review of Applied Psychology*).

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

Bien que l'activité contractuelle soit un point fort de Perseus, il pourrait être souhaitable de renforcer le développement de projets internationaux, notamment européens.



## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 23 septembre 2022 à 09h00

**Fin :** 23 septembre 2022 à 18h00

**Distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS



### Agenda d'entretien

PERSEUS – UR 7312  
23 septembre 2022

10h-10h30 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos  
10h30 -10h45 : Entretien à huis clos avec la direction de l'UR (administrateur provisoire nommé par l'UL)  
10h45 -11h45 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche  
11h45 -12h15 : Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires  
12h15 -14h00 : Pause Déjeuner et réunion à huis clos du comité d'experts  
14h00-14h30 : Entretien à huis clos avec le représentant des tutelles  
14h30-15h00 : Entretien à huis clos avec les doctorant-es et les post-doctorant-es  
15h00-15h30 : Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche  
15h30 – 16h30 : Pause et réunion à huis clos du comité d'experts  
16h30-17h15 : Entretien à huis clos avec la direction de l'UR (administrateur provisoire nommé par l'UL)  
17h15-18h00 : Entretien à huis clos du comité d'experts  
18h00 : Fin de l'entretien

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

**Direction de la Recherche et de  
la Valorisation**

91 avenue de la Libération  
BP454  
54001 NANCY Cedex

Alain HEHN  
[vp-recherche@univ-lorraine.fr](mailto:vp-recherche@univ-lorraine.fr)

Hélène BOULANGER  
[presidente@univ-lorraine.fr](mailto:presidente@univ-lorraine.fr)

HCERES  
2 rue Albert Einstein  
75013 Paris

**Objet :** Observations de portée générale sur le rapport d'évaluation - DER-PUR230023515 – PErSEUs (Psychologie ergonomique et sociale pour l'expérience utilisateurs).

Madame, Monsieur,

Je vous remercie pour le rapport d'évaluation réalisé pour PErSEUs (Psychologie ergonomique et sociale pour l'expérience utilisateurs), que vous nous avez transmis le 28 novembre 2022. Je tiens également à remercier très sincèrement les évaluateurs pour la qualité des échanges et pour l'analyse de cette unité de recherche.

L'unité PErSEUs n'a pas de remarque particulière à formuler sur le rapport d'évaluation transmis.

Vous remerciant à nouveau pour cette évaluation qui permettra à l'unité de recherche PErSEUs de poursuivre sa réflexion sur la base des recommandations émises, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Vice-président du Conseil Scientifique,



Alain HEHN

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)

