

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
C2S - Cognition, santé, société

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université de Reims Champagne-Ardenne - Urca

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Rémy Versace, 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. Rémy Versace, Université - Lyon 2

Expert(e)s :

Mme Séverine Casalis Université de Lille
Mme Doriane Gras, CNRS, Paris (Personnel d'appui à la recherche)
M. Pascal Hot Université Savoie Mont Blanc
Mme Marion Luyat Université de Lille
M. François Ric Université de Bordeaux

REPRÉSENTANT(E) DU Hcéres

Mme Odile Rohmer

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Cognition, Santé, Société
- Acronyme : C2S
- Label et numéro : EA 6192
- Composition de l'équipe de direction : Mme Stéphanie Caillies

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

SHS3 : Le Monde social et sa diversité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le laboratoire C2S est une unité mono-équipe qui entretient des rapports étroits avec le CHU de Reims, marqués notamment par un programme structurant hospitalo-universitaire (PHU) sur la période 2015-2020 « cognition sociale et les maladies neurodéveloppementales ». Le C2S dispose d'un conseil d'unité qui se réunit environ une fois par mois, dont les missions principales sont de veiller de manière collégiale à la mise en œuvre du projet scientifique et d'allouer les moyens pour sa réalisation.

Le projet scientifique de l'unité est centré de manière générale sur l'étude de la cognition sociale dans une approche multi sous-disciplinaire, en encourageant les recherches qui abordent ces questions à partir de plusieurs perspectives, cognitive, neuropsychologique, développementale, sociale et/ou psychopathologique. Les recherches du C2S ont recours à la méthodologie expérimentale et corrélationnelle pour étudier les réponses (neuro)physiologiques (IRMf et EEG) et comportementales (notamment temps de réaction, décisions, mouvements oculomoteurs) de l'humain. Il utilise les statistiques qualitatives (analyse du discours) et surtout inférentielles (dont les modèles linéaires mixtes, analyses bayésiennes...). De plus, en investissant des domaines d'application spécifiques, l'unité se donne pour objectif de répondre à des défis sociétaux, essaie de proposer des programmes de prévention ou de prise en charge de la cognition sociale dans le domaine de la santé, du travail et de l'éducation.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le laboratoire C2S, rattaché à l'université de Reims Champagne-Ardenne (Urca), est localisé sur le campus Croix Rouge de Reims. Il a été créé le 1^{er} janvier 2012, en réunissant deux laboratoires puis renouvelé pour la période 2018-2023. En 2018, conformément aux recommandations du Hcéres, les deux axes issus de deux laboratoires antérieurs ont fusionné. Il se présente donc aujourd'hui comme une équipe monothématique structurée autour d'un projet commun : l'étude de la cognition sociale.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le C2S est membre de la Maison des Sciences Humaines et sociales (MSHS) de l'Urca, de la SFR Cap Santé de l'Urca, et depuis 2021, du Groupe d'Intérêt Scientifique Éducation et Formation du Grand-Est.

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

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	7
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
Sous-total personnels permanents en activité	25
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui à la recherche non permanents	2
Post-doctorants	1
Doctorants	18
Sous-total personnels non permanents en activité	27
Total personnels	52

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
Université de Reims Champagne-Ardenne	22	0	2
Total	22	0	2

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	261
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	123
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	21
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	19
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.)	5
Total en K€	429

AVIS GLOBAL

Le C2S a été créé en 2012, réunissant deux laboratoires, puis renouvelé en 2018 en fusionnant les deux axes issus des deux laboratoires antérieurs. Il est aujourd'hui une équipe monothématique centrée sur la question de la cognition sociale dans une approche multi sous-disciplinaire. Plus précisément, le laboratoire C2S s'est fixé pour objectifs scientifiques d'isoler les composants conceptuels de la cognition sociale et de comprendre leur fonctionnement, leurs interrelations, leur développement et leurs soubassements neuronaux. Les recherches du C2S ont recours à la méthodologie expérimentale et corrélacionnelle pour étudier les réponses (neuro)physiologiques (IRMf et EEG) et comportementales de l'humain. Il utilise les statistiques qualitatives (analyse du discours) et surtout inférentielles (modèles linéaires mixtes, analyses bayésiennes...).

Au niveau fondamental, la stratégie du C2S semble celle d'une fédération des activités de l'ensemble du laboratoire autour de la thématique de la cognition sociale. Au sein de l'équipe, les compétences sous-disciplinaires sont diverses (psychologie cognitive, développementale, sociale, neuropsychologie, et / ou psychopathologie). Au-delà des recherches fondamentales sur la cognition sociale, une des forces de l'unité est d'avoir su identifier des domaines d'application précis permettant de répondre à des défis sociétaux, dans les domaines de la santé, du travail et de l'éducation, avec notamment pour objectif de mettre en place et d'évaluer des programmes de prévention ou de prise en charge de la cognition sociale, ceci auprès de populations spécifiques. Pour ce faire, l'unité maintient des liens très étroits avec le CHU de Reims, et a su déployer une activité visible avec de nombreux partenaires non académiques (EPSM de la Marne, GIP Formation Continue, Greta de la Marne, Pôle Emploi Grand- Est, Apec Grand Est...), accompagnée de la signature d'un grand nombre de conventions (n = 11). Ces partenariats avec des structures privées ou publiques permettent aussi d'enrichir les actions menées par ces dernières via l'apport de la recherche scientifique, et via des interventions spécifiques auprès des professionnels. L'ancrage du C2S dans le tissu socioprofessionnel se manifeste aussi par des interventions régulières auprès du grand public (10 conférences, 3 ciné-débats, 19 interviews, ouverture d'un compte twitter).

La mise en œuvre du projet scientifique est assurée de manière collégiale par un conseil d'unité qui se réunit environ une fois par mois, constitué de la direction, de l'ensemble des professeurs, de trois représentants MCF, de deux représentants des doctorants et des deux membres d'appui à la recherche. Le conseil décide et planifie la vie scientifique de l'unité, alloue des financements aux activités de formation ou d'échanges entre collègues, et priorise le financement des activités de recherches collaboratives.

Au niveau des ressources humaines, le C2S a augmenté son potentiel de recherche et ses possibilités d'encadrement doctoral avec le recrutement de quatre MCF et deux PR, et avec deux soutenances d'HDR. Concernant les ressources financières, le C2S développe une politique de recherche de ressources propres, lesquelles en 2021 correspondent quasiment aux deux tiers de la dotation totale du laboratoire, même si les montants restent encore trop modestes notamment pour permettre le financement ou cofinancement de thèses (51k€ de ressources propres et 28k€ de dotation). Ces ressources propres sont assez diversifiées, avec notamment un programme hospitalo-universitaire sur la période 2015-2020, un programme Erasmus+ depuis 2021 (co-porteur), plusieurs programmes nationaux (dont 3 ANR PRC, et 3 PHRC), et enfin des programmes à un niveau plus local. On peut éventuellement ici souhaiter que le C2S puisse à l'avenir accroître le portage de projets nationaux (ANR) et européens (ERC).

En termes d'encadrement doctoral, le C2S est passé de douze doctorants en 2016 à dix-huit en fin de contrat, avec un nombre de financements qui étaient faibles au début du contrat mais en forte progression, puisqu'actuellement onze thèses sur dix-huit sont financées (7 contrats doctoraux, 2 Cifre, 1 bourse de collectivité territoriale et 1 Ater). Même si la durée des thèses reste assez élevée (en moyenne 50 mois, mais à relativiser en raison de la crise sanitaire durant la fin du contrat), les doctorants semblent bénéficier de conditions à la fois matérielles, financières et scientifiques favorables.

Toutefois, un des freins majeurs du développement du C2S est lié aux moyens matériels dont dispose l'unité pour mener à bien ses activités de recherche, et principalement à la surface de ses locaux, avec seulement 286 m². Ces conditions de travail ne sont pas optimales que ce soit pour le personnel titulaire (2 à 3 personnes par bureau) ou pour les non-titulaires. Le plus problématique est peut-être le trop faible nombre de box expérimentaux pour le recueil des données. Un projet de création d'une plateforme SHS de recueil de données est bien évoqué dans le document d'autoévaluation, mais il semble en être seulement au stade de projet, sans véritables échéances fixées.

Finalement ces conditions matérielles peu favorables n'empêchent pas le C2S de présenter une production scientifique de très bon niveau, aussi bien en quantité qu'en qualité, avec 193 ACL dont 80% dans des revues parmi les plus visibles dans le champ disciplinaire international, telles que *Consciousness and Cognition*, *Neuroimage*, ou *Personality and Social Psychology Bulletin*, avec un réel effort pour respecter l'éthique et l'intégrité scientifique via l'implication des membres du C2S dans la création d'un CER et la nomination de

référents Hal et science ouverte. Les doctorants sont bien impliqués dans la publication d'articles avec 36% d'ACL co-signés.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport soulignait un certain nombre de points faibles : d'une part, des disparités apparaissent entre les bilans scientifiques des deux axes thématiques. Ensuite, cinq enseignants-chercheurs nouvellement recrutés ont quitté le laboratoire durant la période concernée sans être remplacés, affaiblissant surtout un des axes de recherche du laboratoire (l'axe « Socialisation et Conduites »), et soulevant la question de la raison de ces départs et de leur non-remplacement. Le rapport préconisait également un effort dans le développement de collaborations internationales et dans la recherche de fonds européens. Enfin, il était souligné qu'un nombre trop important de doctorants effectuaient leur thèse en l'absence de financement pérenne, avec pour conséquence un nombre d'années pour réaliser la thèse supérieur à quatre ans pour 40 % des doctorants.

Conformément à la recommandation du Hcéres, le laboratoire C2S a réuni ses deux axes thématiques pour remédier au déséquilibre en termes de ressources humaines et surtout afin de développer une approche multiple de la cognition sociale, plus cohérente, augmentant ainsi la visibilité thématique du C2S. En termes de ressources humaines, le laboratoire a, sur la période précédente, recruté deux professeurs en neuropsychologie/neurosciences renforçant ainsi ses compétences dans ce domaine, et remplacé les départs antérieurs de quatre collègues MCF.

Concernant l'ouverture à l'international, celle-ci reste modeste et demanderait à être accrue lors du prochain contrat. Toutefois des efforts certains sont à noter. Tout d'abord, la stratégie du laboratoire C2S a été d'augmenter la visibilité de ses publications par le choix de supports internationaux reconnus, ceci passant notamment par un effort certain en matière de formation à des statistiques de haut niveau (modèles linéaires mixtes, inférences bayésiennes, etc.) et parfois la formation à des analyses de données issues de matériels à haute technicité (IRM, EEG, *Eye tracking*). Le C2S a par ailleurs développé des coopérations transfrontalières, et mené une politique incitative de dépôt de projets, il est vrai surtout d'envergure nationale. Enfin, ses membres se sont mobilisés dans les instances évaluatives nationales (Hcéres, ANR, CNU) et d'expertise à l'internationale (European Research Council-ERC), *European Joint Program Rare Disease*, H2020, Fonds de recherche du Québec, FNRS, *Deutsche Forschungsgemeinschaft*, Israel Science Foundation, Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité au Travail, Canada, IRSST ; KU Leuven Research Council, Pays-Bas), et une de ses membres est devenue présidente de l'Association Internationale de Psychologie Appliquée en 2018 (2018-2022).

Enfin, l'effort d'accompagnement du travail des doctorant(e)s est visible, augmentant ainsi la part de publications internationales de ces derniers.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le C2S a augmenté son potentiel, avec le recrutement de quatre MCF, deux PR et deux soutenances d'HDR. Il conduit une politique de recherche de ressources propres par des contrats au niveau local et national, même si les montants restent encore trop modestes pour le financement de thèses, l'accueil de post-doctorants, ou l'acquisition de matériel de pointe. Le portage de projets nationaux (ANR) et européens (ERC) est aussi à renforcer (40% en porteur). Enfin le C2S ne dispose que de 286 m² pour quinze bureaux, deux open spaces et deux boxes expérimentaux, ne permettant pas des conditions optimales de travail.

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le projet scientifique de l'unité, centré sur l'étude de la cognition sociale dans une approche multi sous-disciplinaire, confère au C2S une identité originale dans le panorama français, et lui permet d'identifier des domaines d'application précis permettant de répondre à des défis sociétaux, tels que la santé, le travail et l'éducation. Toutefois, les objectifs prioritaires restant très généraux, on peine à en évaluer l'adéquation avec les compétences des différents membres du C2S ainsi que leur complémentarité.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le C2S est attentif au respect des règles d'équité en matière de gestion des ressources humaines, il veille aux problèmes de sécurité, et à l'optimisation des évolutions de carrière, notamment par un bilan annuel établi par le conseil d'unité. On peut toutefois relever qu'aucune règle n'a été explicitement établie concernant l'endo-recrutement pour les enseignants-chercheurs, et enfin, concernant les conditions de travail des personnels, il est évident que le peu de surface dont dispose l'unité pour son fonctionnement ne facilite pas leur optimisation.

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

Un des points sans doute les plus positifs du précédent contrat est le soutien par l'université en matière de recrutement, avec deux postes de PR (un en 2017, et un en 2021). Si l'on ajoute deux soutenances d'HDR en 2018, cela a augmenté très nettement les possibilités d'encadrement doctoral de l'unité, avec dix-huit doctorants en fin de contrat contre douze en 2016. Ce qui suppose aussi que des financements ont été trouvés pour ces doctorant(e)s supplémentaires. Le C2S a aussi le souci de vouloir pérenniser le poste d'assistante administrative actuellement en CDD, via la Maison des sciences humaines et sociales, par la demande d'ouverture d'un concours de catégorie B.

Au-delà d'une augmentation constante de la dotation récurrente de l'université depuis 2016, le C2S développe une politique de recherche de ressources propres, lesquelles en 2021 correspondent quasiment aux deux tiers de la dotation totale du laboratoire (51k€ de ressources propres pour un total de 79k€). Ces ressources propres sont assez diversifiées, avec notamment un programme hospitalo-universitaire sur la période 2015-2020 « cognition sociale et les maladies neurodéveloppementales », un programme Erasmus+ depuis 2021 (co-porteur), plusieurs programmes nationaux (dont 3 ANR PRC, et trois PHRC), et enfin des programmes à un niveau plus local.

La mise en œuvre du projet scientifique est assurée de manière collégiale par un conseil d'unité qui se réunit environ une fois par mois. Il est constitué de la direction (directrice, adjointe interne et adjoint aux relations avec le CHU), de l'ensemble des professeurs, de trois représentants MCF, deux représentants des doctorantes et doctorants et des deux membres d'appui à la recherche. Ce conseil décide et planifie la vie scientifique de l'unité, alloue des financements aux activités de formation ou d'échanges entre collègues, et priorise le financement des activités de recherches collaboratives.

Concernant les moyens et ressources matériels, le C2S dispose d'un ensemble suffisant de logiciels de programmation d'expérimentations permettant le recueil de données à distance ou en présentiel, et de logiciels d'analyses statistiques quantitatives et qualitatives. Il dispose aussi d'un accès à la plateforme d'IRM du CHU pour ses études en imagerie fonctionnelle et au centre de calcul régional Romeo (supercalculateur) dont la capacité de calcul (1 Pfllop/s) a été utilisée pour les analyses fortement consommatrices de ressources (analyse d'épaisseur corticale).

Points faibles et risques liés au contexte

Le point sans doute le plus faible du C2S concerne les moyens matériels dont dispose l'unité pour mener à bien ses activités de recherche. Ainsi, au niveau surface, le C2S ne dispose que de 286 m² répartis en quinze bureaux de deux à trois membres, de deux « open spaces » pour les doctorant(e)s, d'une petite salle de réunion jouxtant la salle du photocopieur, et de deux boxes d'expérimentations dédiés. Cela ne fournit pas des conditions optimales de travail, que ce soit pour le personnel titulaire (2 à 3 personnes par bureau) ou pour les non-titulaires. Le plus problématique est indiscutablement le trop faible nombre de box expérimentaux pour le recueil des données. Le fait de disposer d'un accès aux salles communes de la Maison des sciences humaines et sociales ne peut compenser cette limite en matière de place. Il est toutefois précisé que la création d'une plateforme SHS de recueil de données est envisagée, mais le contexte sanitaire a considérablement retardé son installation.

Par ailleurs le C2S ne dispose que d'une vingtaine d'ordinateurs portables et tablettes, ce qui semble très peu pour 25 personnels permanents, sans compter les 27 membres non permanents. Il est par ailleurs doté de deux appareils EEG à électrodes actives, d'un Biopac, et d'un oculomètre (eye-tracker) haute fréquence acquis en 2017, ce qui semble là encore relativement limité compte tenu de la taille du laboratoire.

Enfin, concernant les ressources propres, même si le C2S veille à leur développement, les montants restent encore trop modestes pour accroître le financement de thèses, l'accueil de post-doctorants, et l'éventuelle acquisition de matériel de pointe. Par ailleurs, si l'unité est engagée comme partenaire d'ANR, on regrettera qu'elle n'ait pas été porteuse de projets.

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

La centration du travail de l'unité sur la question de la cognition sociale dans une approche multi sous-disciplinaire confère à cette unité une identité originale dans le panorama français. De plus, l'unité identifie des domaines d'application précis permettant de répondre à des défis sociétaux, tels que la santé, le travail et l'éducation, pour lesquels elle se donne comme objectif de mettre en évidence le rôle de la cognition sociale, dans des questions telles que le rôle des facteurs socio-affectifs dans les comportements addictifs (e.g., alcoolisme), ou encore l'impact en termes de cognition sociale de pathologies telles que la sclérose en plaques, ou les troubles bipolaires. Un des axes forts de l'unité est la mise en place d'études destinées à évaluer l'efficacité des programmes issus de la cognition sociale dans le domaine de la santé et de la prévention. Pour ce faire, l'unité a su maintenir et développer ses collaborations avec des acteurs diversifiés du bassin rémois (CHU, l'EPSM de la Marne, GIP Formation Continue, le Greta de la Marne, le Pôle Emploi Grand- Est, l'Apec Grand Est...). La régularité des interventions auprès du grand public ou des professionnels est un autre marqueur de cet ancrage dans le tissu socio-professionnel (10 conférences, 3 ciné-débats, 19 interviews). Par ailleurs, la politique de soutien à la recherche des doctorants est volontariste et facilite leur déplacement dans divers congrès et la publication dans des revues de haut niveau.

Points faibles et risques liés au contexte

Il est indiqué dans le Document d'Auto Évaluation que « ces objectifs scientifiques sont très ambitieux », mais finalement peu d'éléments explicitent clairement ces ambitions déclarées. Même s'il n'est pas demandé de développer le projet scientifique de l'unité, l'évocation des objectifs scientifiques reste très générale, on peut difficilement en estimer la pertinence, l'adéquation avec les compétences de l'unité, et donc la faisabilité. Donc pourquoi ne pas spécifier les objectifs plus précis du prochain contrat, en indiquant s'ils sont dans la continuité de ceux du contrat actuel ou s'ils marquent une évolution et une ambition notables. Il est seulement mentionné que la majorité des recherches valorisées dans le contrat actuel sont dans le domaine de la santé, et que dans le prochain contrat, le but sera de « développer, mettre en œuvre et évaluer des programmes de prévention ou de prise en charge de la cognition sociale dans trois domaines : travail, éducation, santé ». Le comité a également eu une certaine difficulté à évaluer le rôle et donc la complémentarité des différents membres du C2S dans la construction et la participation aux objectifs scientifiques prioritaires. En particulier, la contribution des différentes sous-disciplines à ces objectifs mériterait d'être mieux décrite. Le rapport décrit essentiellement le mode d'organisation choisie par le laboratoire pour mettre en place sa politique scientifique associant ainsi l'ensemble des personnels. Mais cela reste à un niveau administratif et organisationnel. Seulement 50% de thèses financées (sur 42, 21 sans financement sauf 3 avec contrat Ater en fin de thèse, 11 contrats doctoraux de type recherche, 5 contrats doctoraux avec activité d'enseignement complémentaire, 3 Cifres, 1 financement par collectivité territoriale, et 1 financement étranger), d'où certainement le nombre important d'abandon en cours de thèse (7 sur les 42 soit 16,67 %).

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

En matière de gestion des ressources humaines, le C2S respecte la parité dans les recrutements d'enseignants-chercheurs (répartition femme-homme actuellement de 50%-50 % chez les MCF et 56%-44% chez les PR). La question des conditions de travail des personnels, celle des évolutions de carrière et des besoins de formation, de même que les problèmes de sécurité font partie des préoccupations de la direction de l'unité, avec un bilan établi annuellement, notamment au niveau du conseil d'unité, une actualisation régulière du plan de continuité d'activité mis en place lors de la crise sanitaire.

L'unité applique les dispositions nécessaires à la protection du patrimoine scientifique et des systèmes informatiques, avec trois coffres sécurisés pour le stockage de matériel coûteux et l'utilisation du système fiabilisé de stockage des données de l'Urca.

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité veille aux conditions de travail des personnels, il est évident que les contraintes matérielles évoquées plus haut (peu de surface disponible pour les locaux) ne doivent pas faciliter leur optimisation. Par ailleurs, l'unité ne s'est emparée que de manière marginale des questions de préservation de l'environnement et de développement durable en veillant à la réduction des déplacements des personnels et de l'utilisation de consommables.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité

Le rayonnement du laboratoire s'est renforcé par une large diffusion des travaux dans des publications, participations et organisations de séminaires / congrès, par une forte activité d'expertise (articles, projets nationaux et internationaux.) Le C2S anime de nombreux lieux d'échanges et de formation en interne et en externe et participe à de nombreux projets. Le portage de contrats d'envergure reste toutefois à améliorer et les limites en matière de surface d'accueil et de support à l'utilisation des technologies acquises ne permettent pas de suffisamment optimiser l'efficacité de ces efforts.

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

Au cours du dernier contrat, les membres du C2S ont réussi à diffuser assez largement leurs travaux dans des congrès, ceci aussi bien à l'échelle internationale (116 communications) que nationale (85 communications), avec notamment des communications orales invitées (27 conférences dans des congrès internationaux, une vingtaine dans des colloques nationaux, douze séminaires invités, dont trois dans des laboratoires étrangers).

Le rayonnement scientifique du laboratoire s'est aussi renforcé, tout d'abord par l'organisation de trois congrès à Reims, dont deux d'envergure européenne, ensuite par la participation régulière des membres du C2S à des comités scientifiques de congrès (12 internationaux et 10 nationaux), et enfin par des activités éditoriales relativement importantes pour neuf des membres de l'unité dans des revues internationales en « open access » et dans trois revues francophones.

Concernant la participation à des instances de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique, on peut noter une forte participation des membres du C2S à l'expertise d'articles pour des revues nationales mais aussi internationales, et à l'expertise de projets scientifiques, tant nationaux qu'internationaux, ainsi qu'aux jurys de thèses (n = 42) et HDR (n = 9). Par ailleurs, deux membres de l'unité ont été élus au CNU 16^e section.

Enfin, une de ses membres est présidente de l'Association Internationale de Psychologie Appliquée (IAAP, 2018-2022), et deux autres sont élus au conseil d'administration de la Fédération nationale des Comités d'Ethique Recherche institutionnels.

Points faibles et risques liés au contexte

La visibilité est portée par un faible pourcentage des membres et reste donc très sensible à des mouvements de personnel.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire semble être sensible à la nécessité de fournir aux jeunes collègues MCF mais aussi aux doctorants ou post-doctorants les meilleures conditions d'accueil et de travail. Pour cela, au-delà de la décharge de service d'enseignement de 32h pour les jeunes MCF (accordée par l'université), le laboratoire organise une série de lieux d'échanges (séminaire, atelier, activités diverses avec une ½ journée banalisée) et de formation en interne ou avec accueil de personnes compétentes externes au laboratoire (notamment en statistiques ou utilisation du logiciel R ou de logiciels d'expérimentation).

Cette expertise du laboratoire s'est même ouverte sur l'extérieur avec une sensibilisation/formation de la communauté scientifique à l'utilisation d'easieR (méta-package R permettant d'ouvrir à tous l'utilisation du logiciel R avec des boîtes de dialogues), ceci au niveau du C2S (formation en interne), de l'Urca (création d'un groupe d'utilisateur R) et aussi au niveau national via des interventions à la Société Française de Psychologie (ex : atelier SFP 2018, conférence SFP 2017).

Le C2S organise également des ateliers pour sensibiliser ses membres à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques en matière de recherche (pré-enregistrement, mise à disposition des données, etc.).

Le C2S s'est impliqué dans la mise en place d'un Comité d'Ethique pour la Recherche au sein de l'Urca où siègent actuellement quatre de ses membres et elle œuvre pour le développement de ce type de structures au niveau national en intégrant le bureau de la fédération de CER.

Points faibles et risques liés au contexte

On peut supposer qu'en dépit d'une volonté certaine du laboratoire pour favoriser l'accueil des jeunes collègues et chercheurs, les limites déjà évoquées en matière de surface d'accueil disponible, et en matière d'équipement, notamment informatique, ne permettent sans doute pas d'optimiser l'efficacité de ces efforts. L'unité ne fournit pas de données sur les chercheurs juniors et seniors extérieurs à l'unité (français ou étrangers) accueillis lors du dernier contrat.

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 C2S est porteur de onze projets sur le dernier contrat, dont un projet Erasmus + (projet COM-IN) depuis 2021 (co-porteur). Les membres ont participé à 17 contrats en tant que partenaires. Parmi ceux-ci, on note la participation à 3 ANR (In-Pact 2019-2023 sur les relations perception-action et émotion, Sounds 2020-2024 sur le profil cognitif et socio-cognitif de personnes ayant un syndrome de Williams et SPPT 2020-2024 sur la santé au travail), à un Interreg (Psicocap 2019-2022) sur le handicap psychique et l'exclusion, et à trois contrats européens : Bourse de recherche mobilité, Psicocap.

L'unité met aussi en avant un programme Hospitalo Universitaire (PHU N-Dev-x, 2015-2020) « cognition sociale et les maladies neurodéveloppementales », concrétisant des rapports étroits avec le CHU de Reims ; au moins deux PU-PUPH font partie intégrante du laboratoire et M. Kaladjian PUPH est d'ailleurs directeur adjoint du C2S. Le lien avec le CHU est sans doute l'un des points forts de l'unité qui s'est traduit, outre par l'obtention de financements dans le cadre du PHU, par des publications.

Points faibles et risques liés au contexte

Alors même que les membres de l'unité participent activement à divers contrats, le portage de contrats d'envergure par les membres du C2S reste limité. À ce titre, on ne note pas d'ANR en tant que porteur et le seul contrat européen est centré sur la formation. Concernant le partenariat, neuf des participations à des contrats se soldent par un apport nul sur le plan financier.

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 dispose de matériel à haute technicité pour le recueil des données (oculomètre, EEG, Biopac) et a accès à l'IRM du CHU de Reims. Elle est fortement impliquée dans un projet de plateforme de recueil de données en SHS au sein de l'Urca.

Points faibles et risques liés au contexte

L'utilisation de ces différents outils est très dépendante des capacités de l'unité à disposer de locaux pour ce type de recherches et à recruter un support technique (ingénieur) sur poste contractuel ou vacataire. Les capacités de déploiement de ces technologies restent donc encore fragiles, notamment par la difficulté de recruter un support capable de faire fonctionner des techniques très diverses et nécessitant un niveau de technicité élevée.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

On note une bonne production scientifique tant en terme de quantité qu'en terme de qualité, avec 193 ACL dont 80% dans des revues internationales parmi les plus visibles dans le champ disciplinaire telles que *Consciousness and Cognition*, *Neuroimage*, ou *Personality and Social Psychology Bulletin*, avec un réel effort pour respecter l'éthique et l'intégrité scientifique via l'implication des membres du C2S dans la création d'un CER et la nomination de référents Hal et science ouverte. Les doctorants sont impliqués dans la publication d'articles avec 36% d'ACL co-signés par eux. Cependant, la production d'articles reste hétérogène entre les membres de l'unité.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Au niveau des publications, on relève sur la période (2016-2021) 193 ACL dont 161 dans des revues internationales ; 58,54% sont dans les meilleurs supports, tels par exemple *Consciousness and Cognition*, *Neuroimage*, ou *Personality and Social Psychology Bulletin*. Ceci témoigne de la grande visibilité des recherches effectuées dans ce laboratoire. À noter que 60% environ des publications sont des articles avec un membre du laboratoire en place utile. L'unité promeut la publication des doctorants : environ un tiers des publications le sont avec un doctorant en co-auteur. L'autre point fort de l'Unité est l'International avec 72 publications (environ un tiers de la production) co-signées avec un membre du C2S et un ou des collaborateurs étrangers. Une partie des publications est co-signée avec des membres du CHU, rendant ainsi visible cette coopération.

On relève également la production d'un logiciel (easieR - métapackage R) permettant d'accéder aux meilleurs algorithmes de calculs pour réaliser les analyses statistiques, la création / édition de deux échelles et une base de données (émotionnalité de 1286 mots français selon l'âge - EMA). La base de données a été publiée dans la Revue européenne de psychologie appliquée en 2017 (Gobin et al., 2017). L'échelle de motivation à (re)travailler a été publiée dans le *Canadian Journal of Behavioural Science* (Camus et al., 2017) et l'outil d'aide au diagnostic d'un changement cognitif est disponible en science ouverte.

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de point faible relevé.

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

Il s'agit d'un laboratoire monothématique centré autour de la cognition sociale comportant 52 membres dont 25 permanents (25 ETP). Comme mentionné dans le rapport, si tous les enseignants-chercheurs n'ont pas le même niveau de publication, tous sont intégrés dans un programme de recherche commun et participent ainsi à sa valorisation.

La proportion de membres habilités à diriger des recherches est satisfaisante et deux HDR ont été soutenues en 2018. Par ailleurs sept membres du C2S ont obtenu une PEDR durant cette période (plus une achevée en 2018).

La stratégie du laboratoire est efficace puisque 69 ACL / 193 (environ 36%) sont co-signés avec les doctorants. La production est plutôt bien adaptée à la taille du laboratoire, avec une production moyenne globalement bonne (un peu moins de 1,5 ACL par an et par enseignant-chercheur)

En conclusion, l'activité scientifique est dynamique et la présence de membres PU-PH et PH dans l'unité même apparaît comme un véritable atout pour l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

L'activité de publication tout en étant globalement bonne est assez hétérogène, pouvant aller de zéro publications sur l'ensemble du contrat à plus de six en moyenne par an selon les enseignants-chercheurs.

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

L'unité a nommé un référent Hal et un référent « science ouverte » dont l'objectif est de former et d'accompagner les membres du laboratoire aux pratiques de la science ouverte. Elle est fortement impliquée dans l'éthique en ayant largement contribué à la création d'un CER d'établissement et en étant présente au sein de la Fédération des Comités d'Éthique de la Recherche. Un des membres est d'ailleurs chargé de mission « Éthique de la recherche ».

L'unité consacre environ 10% de son budget pour la publication dans des revues « Open access » reconnues (40/193).

Points faibles et risques liés au contexte

Trop peu d'études ont fait l'objet d'un pré-enregistrement (10 sur environ 193) et trop peu de manuscrits ont été déposés par la voie verte (versions auteurs des manuscrits acceptés).

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 déploie une activité visible vis-à-vis des partenaires non académiques. Des conventions ont été signées avec onze structures, et, fait rare en psychologie, un concours scientifique a été mis en place pour un EC de l'unité. Les partenariats établis sont bien conformes aux compétences de l'unité et équilibrés. Il existe une diffusion importante des connaissances vers les publics spécialisés via des formations et des communications vers le grand public.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a signé onze conventions avec des partenaires non académiques. Ces conventions sont en lien, pour partie au moins, avec la conduite d'études sur le développement d'outils ayant une finalité d'évaluation et/ou d'aide envers des populations spécifiques. L'unité a établi des partenariats avec des structures privées ou publiques, afin d'enrichir les actions menées par elles via l'apport de la recherche scientifique, et via des interventions spécifiques auprès des professionnels. Par exemple, un partenariat a été conclu avec le GIP FC de Reims en vue d'élaborer des questionnaires pour des publics en situation de non-emploi et d'étudier l'impact du non-emploi sur le burnout et la motivation à retravailler. On relève également un partenariat avec la Mutualité Française Champagne-Ardenne (projet Lycéens Bouge) qui vise à améliorer la santé des lycéens de la région à travers un travail essentiellement sur l'alimentation et les activités sportives. Enfin, l'unité accueille trois MCF Associés et a actuellement deux doctorants financés par une Cifre.

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité déploie une activité forte en termes d'interactions avec les milieux socio-économiques, sa stratégie mériterait d'être explicitée. Il serait notamment intéressant de connaître la part de ce qui relève de prestations basées sur les compétences de l'unité auprès de partenaires externes, et de collaborations permettant de déployer de nouvelles questions de recherches tout en ouvrant de nouveaux terrains d'expérimentation.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

On remarque très favorablement qu'un EC du laboratoire a signé une convention de type concours scientifique pour une entreprise (entreprise Cryotera (centre de cryothérapie corps entier localisée à Bezannes, 51)) ce qui est rare dans le domaine de la psychologie.

Les connaissances sont diffusées par le biais de formation à des psychologues ou professionnels de l'éducation, ainsi que par des conférences ou webinaires lors de colloques d'associations ou de sociétés.

Un membre fait partie des experts de Itmo Neurosciences, Sciences cognitives, neurologie, psychiatrie qui ont fait des recommandations sur les interventions non médicamenteuses en réponse à une demande du ministère des Solidarités et de la Santé.

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de point faible identifié

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité est intervenue dans les médias (3 ciné-débats, 19 interviews) et a réalisé dix conférences grand public.

Elle a ouvert un compte twitter pour communiquer auprès du grand public en dépit du temps nécessaire pour la mise à jour de ce compte.

Points faibles et risques liés au contexte

Pas de points faibles identifiés. On note que les participations aux événements type « fête de la science » ne sont pas reportées.

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Un des points critiques soulevés à plusieurs reprises concerne les moyens matériels dont dispose l'unité pour mener à bien ses activités de recherche, avec d'une part des outils technologiques en nombre limité, et d'autre part une surface réduite des locaux ne permettant pas des conditions optimales de travail pour le personnel titulaire (2 à 3 personnes par bureau) et non-titulaires. Concernant les ressources technologiques, un projet de création d'une plateforme SHS de recueil de données est bien évoqué, mais il semble en être seulement au stade de projet, sans véritables échéances, et il devra sans doute nécessiter du personnel dédié pour le fonctionnement et l'entretien du matériel technique. Il faut donc encourager l'unité à faire valoir l'urgence auprès de l'université à accroître ces ressources matérielles.

Concernant les ressources propres, le comité recommande à l'unité d'intensifier ses efforts dans la réponse à des AAP d'envergure permettant des investissements importants pour l'unité, davantage de financements de thèses, l'accueil de post-doctorants.

L'unité pourrait également essayer de se doter des moyens d'évaluer l'empreinte environnementale de son activité de recherche

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

L'intensification des efforts dans la réponse à des AAP d'envergure, outre le fait d'augmenter les ressources propres de l'unité, devrait permettre d'accroître son attractivité, dans un contexte national mais aussi international, facilitant ainsi les collaborations, et l'accueil de chercheurs étrangers et de post-doctorants.

On ne peut aussi qu'inciter les membres du laboratoire à davantage candidater à l'IUF ou à d'autres formes de reconnaissance, même si sept membres du C2S ont obtenu une PEDR durant cette période.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

L'unité et ses membres devront collectivement réfléchir à des moyens permettant de réduire l'hétérogénéité entre les enseignants-chercheurs au regard de l'activité scientifique et plus spécifiquement de la production scientifique.

Concernant la science ouverte, il s'agit surtout de poursuivre l'effort déjà initié par la nomination de référent « science ouverte » et « Hal ».

Un des points notables de recommandations est que le pré-enregistrement des études devienne une règle.

L'accès ouvert aux publications de l'unité peut se développer davantage, notamment par la « voie verte », à savoir le dépôt de *post-prints* (manuscrits acceptés en version auteur sur une archive ouverte de type Hal).

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

Les membres du laboratoire interviennent dans la conduite de projets de structures publiques ou privées ; des conventions pour la formation des acteurs du monde non académiques devraient être signées (notamment pour la formation des psychologues et des professionnels de l'éducation). Le conventionnement permet en effet d'augmenter la visibilité tant au niveau sociétal qu'au niveau interne à l'université. Pour faire valoir son besoin en postes de techniciens, l'unité pourrait notamment faire état de plusieurs conventions / partenariats avec le monde socio-académique.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE(S)

Début : 13 septembre 2022 à 11h00

Fin : 13 septembre 2022 à 18h00

Distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

11h00 -11h15 : Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos

<https://hceres-fr.zoom.us/j/6934027280?pwd=VXN0WTZlK3NNbTgzTkZjWnBzZlZaZz09>

ID de réunion : 693 402 7280

Code secret : 234135

11h15 -11h30 : Entretien à huis-clos avec la directrice de l'unité

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/93556671993?pwd=UGNpWEt0U2RBalBMd01wZFBvTnRNdz09>

ID de réunion : 935 5667 1993

Code secret : 287012

11h30 -12h30 : Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/93979220980>

12h30 -13h30 : Pause Déjeuner

13h30 -14h00 Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/94224208210>

14h00-14h30 : Entretien à huis-clos avec les représentants des tutelles

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/92863849819?pwd=Vkk1Nm50WG9heTloMk45ek9GU2NOdz09>

ID de réunion : 928 6384 9819

Code secret : 135343

14h30-15h00 : Réunion à huis clos du comité d'experts

<https://hceres-fr.zoom.us/j/6934027280?pwd=VXN0WTZlK3NNbTgzTkZjWnBzZlZaZz09>

ID de réunion : 693 402 7280

Code secret : 234135

15h00-15h30 : Entretien à huis clos avec les doctorant.es, les post-doctorant.es et les BIATSS

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/98453614854?pwd=bVFhaC9pRm9PcE1wSDJYUFDtjK3UT09>

ID de réunion : 984 5361 4854

Code secret : 137905

15h30-16h : *Pause*

16h00-16h45 : Entretien à huis clos avec la directrice de l'unité

<https://univ-reims-fr.zoom.us/j/91680093603?pwd=YmVPNG03SzRVRllvdzFUNlVQa0Jmdz09>

ID de réunion : 916 8009 3603

Code secret : 081493

17h00-18h00 : Entretien à huis clos du comité d'experts

<https://hceres-fr.zoom.us/j/6934027280?pwd=VXN0WTZlK3NNbTgzTkZzWnBzZ1ZaZz09>

ID de réunion : 693 402 7280

Code secret : 234135

18h00 : Fin de l'entretien

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Points particuliers à mentionner

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Reims, le 14 NOV. 2022

Direction de la recherche et de la
valorisation
Affaire suivie par Karelle MASCRET
03.26.91.86.99
karelle.mascret@univ-reims.fr

Réf : 497/RECH/NM/KM

Monsieur le président,

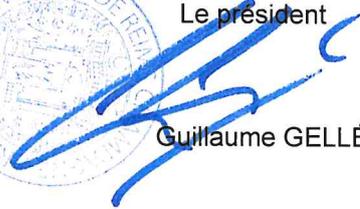
Je tiens tout d'abord au nom de l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'université de Reims Champagne-Ardenne à vous remercier pour le temps et l'énergie consacrés à l'évaluation de nos unités de recherche.

Je vous remercie également pour la qualité du rapport d'évaluation ainsi que pour les échanges constructifs que nous avons eus avec le comité du HCERES. Les recommandations et les conseils formulés ainsi que l'intérêt porté au devenir de nos unités nous permettront de mener notre projet scientifique.

Suite à la réception du rapport du HCERES n° DER-PUR230022990 relatif au Laboratoire « C2S - Cognition, Santé, Société », je vous confirme que l'établissement n'a pas d'observation de portée générale à formuler.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.



Le président

Guillaume GELLÉ

Monsieur Thierry COULHON
Président du HCERES

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)

