

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

PAVeA - Psychologie des âges de la vie et  
adaptation

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET  
ORGANISMES :

Université de Tours

---

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



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

Rémy Versace, 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. Rémy Versace (expert panel)

**Expert(e)s :** Mme Agnès Blaye Aix-Marseille université - AMU  
Mme Hannah Chainay UNIVERSITE DE LYON  
M. Gilles Lafargue Université de Reims Champagne-Ardenne - URCA  
(représentant du CNU)

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Psychologie des Ages de la Vie et Adaptation
- Acronyme : PAVeA
- Label et numéro : UR 2114
- Composition de l'équipe de direction : Valérie PENNEQUIN

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'unité de recherche Psychologie des âges de la Vie et Adaptation (PAVeA), EA 2114, est rattachée au département Psychologie de l'UFR Arts et Sciences Humaines de l'Université de Tours, et à l'école doctorale Humanités et Langues (ED N° 616 H&L) du collège doctoral Centre-Val de Loire.

Les travaux de l'unité s'intéressent au développement humain à tous les âges de la vie : enfance, adolescence, âge adulte, vieillesse. Il est étudié dans ses facettes cognitives, sociales, émotionnelles ainsi que dans ses interactions. Toutes les recherches supposent des collaborations entre chercheurs de différentes sous-disciplines (psychologie cognitive, psychologie sociale, psychologie clinique et psychopathologique), tant au niveau des modèles théoriques qu'au niveau méthodologique.

L'approche privilégiée est écologique et systémique, en ce sens que :

- a) les études prennent en compte les différents milieux de vie dans lesquels la personne se développe ;
- b) les trajectoires de développement sont étudiées en prenant en compte les forces et les faiblesses intrinsèques à l'individu et ses interactions avec les risques et les opportunités proposées par le milieu de vie et l'environnement ;
- c) sont étudiées les trajectoires aboutissant à une inadaptation et à une vulnérabilité (temporaire ou permanente), mais aussi les trajectoires plus adaptées (population typique).

Enfin, les travaux de l'unité ont une finalité applicative visant à inventer ou à améliorer les dispositifs de prévention et d'intervention (à visée développementale, sociale ou clinique).

Le développement humain est abordé à partir de trois grandes thématiques : transgressions, vulnérabilités et ressources.

*Transgressions* : sont étudiés le harcèlement scolaire et le cyberharcèlement, les facteurs idéologiques liés aux comportements transgressifs, les discriminations, les stéréotypes, les stigmatisations chez l'adulte, l'influence des réseaux sociaux sur les idéaux des adolescents.

*Vulnérabilités* : les vulnérabilités cognitives et émotionnelles sont étudiées chez l'enfant souffrant de troubles du développement (déficience intellectuelle, autisme) et/ou vivant dans un environnement à risque (enfants maltraités, placés en famille d'accueil). Les pathologies liées à l'âge sont étudiées comme facteurs de vulnérabilité, notamment à propos de la maladie d'Alzheimer.

*Ressources* : les ressources cognitives sont étudiées :

- a) dans le cadre de l'adaptation scolaire, en lien avec des processus de raisonnement, de jugement, des processus métacognitifs, ou en lien avec les rythmes psychologiques et biologiques) ;
- b) en lien avec le bien, vieillir (spiritualité, alimentation, médiation animale, bains de forêt, activité physique...);
- c) avec l'idée d'un soutien social comme ressource pour un bien-vieillir, ceci notamment dans le cadre d'un modèle intergénérationnel.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité « Psychologie des âges de la Vie et Adaptation » (PAVeA) a été créée en 1990, alors essentiellement dans la thématique « Vieillesse » abordée dans une approche cognitive et développementale, puis élargie lors du contrat 2004-2007 avec le développement de la dimension « travail », et de la dimension « psychopathologique ». Durant cette période, le départ du groupe Mémoire et vieillissement, l'intégration de l'Erté « Aménagement des temps de vie et comportements humains » à l'EA 2114, et la création de la Mention Psychologie (avec 4 sorties professionnelles) ont conduit à un autre élargissement thématique pour le contrat 2008-2011, avec un nouvel intitulé du laboratoire « Psychologie des Âges de la Vie » (PAV), puis « Psychologie des Âges de la Vie et Adaptation » (PAVeA) à partir de 2018.

Le contrat 2012-2017 ainsi que le contrat en cours 2018-2023 sont restés dans la continuité thématique avec quatre programmes :

Programme A — Développement cognitif vie entière et conduites temporelles ;

Programme B — Changements, Transitions et Processus Adaptatifs dans le Contexte du Travail ;

Programme C — Vulnérabilité, processus psychopathologiques et de santé au cours de la vie ;  
 Programme D — Adaptation psychosociale de l'adulte âgé.  
 Cette organisation de l'unité a fonctionné pendant la première année du contrat 2018-2022.

En janvier 2019, le départ des programmes B et C, afin de monter une jeune équipe autour de la qualité de vie et de la santé psychologique, a été l'occasion d'un recentrage thématique des autres membres du laboratoire PAVeA autour du développement à tous les âges de la vie de l'enfant à la personne âgée, et autour de concepts représentatifs des domaines d'expertise de ses membres, c'est-à-dire la transgression, la vulnérabilité et les ressources adaptatives tout au long de la vie.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le laboratoire PAVeA est membre de la Maison des Sciences de l'Homme Val de Loire (MSH-VdL) et de la Structure Fédérative de Recherche (SFR) Neuro-imagerie fonctionnelle (SFR FED4226). L'unité est également membre de la Plateforme nationale pour la Recherche sur la fin de vie (ayant pour responsable un membre du Pavea) qui rassemble près de 70 équipes de recherche, réparties sur l'ensemble du territoire français, pour moitié rattachée aux sciences médicales et pour moitié aux sciences humaines et sociales. La Plateforme a pour objectif général de proposer des outils de structuration et d'animation de la recherche, avec une dynamique nationale visible et forte.

L'unité est également membre de la Structure Fédérative de Recherche (SFR) Neuro-imagerie fonctionnelle (SFR FED4226), et à ce titre, reçoit des supports financiers. Le laboratoire PAVeA est aussi impliqué dans des projets pluridisciplinaires impliquant des équipes de santé (CHRU de Tours et 2 équipes INSERM de l'Université de Tours, Centre d'Étude des Pathologies respiratoires (CEPR) INSERM UMR 1100 et IBRAIN INSERM U1253).

L'unité est membre actif du Comité d'éthique de la recherche Tours-Orléans-Poitiers (CER-TP) qui expertise d'un point de vue éthique les protocoles de recherche soumis par les unités de recherche de ses universités. La présidence en a été assurée par un membre du laboratoire PAVeA de 2014 à 2021, et plusieurs de ses membres font partie du laboratoire PAVeA.

Enfin, pour la période précédant la scission 2019, le laboratoire PAVeA était membre de la plateforme qualité de vie et cancer du cancérpôle Grand-Ouest grâce à ses membres du programme B.

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	8
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	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	13
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	9
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Postdoctorants	0
Doctorants	29
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	38
<b>Total personnels</b>	51

## 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 Tours	11	0	1
Université d'Orléans	1	0	0
<b>Total</b>	12	0	1

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	144,00
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	301,00
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	218,00
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	-
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.)	79,00
<b>Total en euros (k €)</b>	<b>742,00</b>

## AVIS GLOBAL

L'unité de recherche «Psychologie des âges de la Vie et Adaptation» (PAVeA), EA 2114, s'intéresse au développement humain à tous les âges de la vie : enfance, adolescence, âge adulte, vieillesse, et ce dans une approche interdisciplinaire (psychologie cognitive, psychologie sociale, psychologie clinique et psychopathologie). Les travaux sont regroupés en trois grandes thématiques : *transgressions* (harcèlement scolaire et cyberharcèlement, études des facteurs idéologiques liés aux comportements transgressifs chez l'adulte, études de l'influence des réseaux sociaux sur les idéaux des adolescents...); *vulnérabilités* (vulnérabilités cognitives et émotionnelles chez l'enfant souffrant de troubles du développement et/ou vivant dans un environnement à risque, pathologies liées à l'âge étudiées comme facteurs de vulnérabilité...); et *ressources* (essentiellement ressources cognitives dans le cadre de l'adaptation scolaire, et en lien avec le bien-vieillir). Ces thématiques de recherche renvoient pour l'essentiel à des défis sociétaux d'actualité.

En matière de ressources humaines, l'unité dispose d'un personnel adapté à son profil d'activité, mais en nombre assez réduit (4 Pr et 8 MCF), en raison d'une réduction d'environ 50 % de ses effectifs en 2019 lors de la création de l'équipe émergente QualiPsy (E.E. 1901). La question du recrutement futur d'enseignants-chercheurs est susceptible de poser problème avec une concurrence entre trois laboratoires de recherche rattachés au département de Psychologie. Le laboratoire PAVeA devra essayer d'argumenter ses demandes de postes à partir de ses besoins, définis dans le cadre de sa politique scientifique, mais aussi bien entendu en lien avec les nombreuses responsabilités pédagogiques de ses membres au sein des formations.

En matière de ressources financières, si la dotation récurrente reste limitée, les ressources propres sont relativement importantes, compte tenu de la taille du laboratoire, et elles semblent suffire à l'unité pour la poursuite de ses objectifs scientifiques. En revanche, le laboratoire est confronté à un manque très important de locaux (bureaux pour le personnel aussi bien permanent que non permanent, pour les doctorants/postdoctorants, salles de réunions, lieux de convivialité, salles d'expérimentation).

La production scientifique de l'unité est bonne avec environ 1,6 articles par chercheur et par an, auxquels s'ajoute la publication de nombreux chapitres d'ouvrages et d'ouvrages, et des communications scientifiques dans des congrès nationaux et internationaux. Toutefois, l'engagement dans la production scientifique, en particulier d'articles, n'est pas équilibré entre tous les membres titulaires.

Si l'unité remplit bien la plupart des critères en lien avec le rayonnement scientifique, le comité a néanmoins eu du mal à repérer clairement l'identité scientifique à laquelle elle pourrait être rattachée et sa spécificité au sein des unités de recherche en psychologie de l'Université de Tours. Ce problème d'identité semble venir en partie

du fait que les objectifs scientifiques des recherches fondamentales ne sont pas très explicités, avec des travaux davantage tournés vers des questions renvoyant à des défis sociétaux, sans référence explicite aux mécanismes psychologiques sous-tendant ces enjeux de société. Ceci peut sans doute expliquer pourquoi, en dépit d'une identité revendiquée du laboratoire autour de l'étude du développement tout au long de la vie, on ne note pas de publications dans les revues internationales de premier plan en psychologie du développement. Ainsi, une réflexion devra certainement être menée par les membres du laboratoire PAVeA pour savoir plus clairement en quoi les études appliquées menées dans le laboratoire éclairent des processus psychologiques sous-jacents, mais aussi en quoi ces mêmes études ont bénéficié aux terrains d'accueil.

La prédominance d'études à finalité avant tout appliquée explique sans doute aussi le fait que l'unité ait réussi à mener à bien des recherches sans disposer de locaux adaptés à l'expérimentation au sein même du laboratoire. Toutefois, lors de la visite, la possibilité de réaliser des recherches expérimentales en laboratoire a clairement été évoquée par certains enseignants-chercheurs comme étant une nécessité pour l'avenir.

À propos enfin des doctorants, s'ils semblent pour la plupart bien intégrés au sein du laboratoire, disposer de bonnes conditions de travail, et être suffisamment impliqués dans les publications, le comité recommande vivement à l'unité d'augmenter la proportion de thèses financées (sur les 14 thèses soutenues durant le contrat, quatre seulement avec contrat doctoral, et sur les dix-huit thèses en cours, seulement 2 ont un contrat doctoral). Cela passera nécessairement par la recherche de contrats CIFRE et de financements associés à des contrats de recherche. Le très faible nombre de financements obtenus durant le contrat actuel explique sans aucun doute en partie le nombre très important ( $n = 11$ ) d'abandons de thèses avant soutenance et la proportion relativement élevée de doctorants inscrits depuis plus de trois ans en thèse sans aucune publication. Ces financements sont indispensables pour que les doctorants se consacrent à temps plein à leur travail de thèse, et soient fortement impliqués dans la vie du laboratoire. Le comité a également relevé le fait que sur les dix-huit thèses en cours, une seule est dirigée par une MCF (sur 4 MCF/HDR), et neuf (50 %) sont encadrées par la même personne. Une meilleure répartition des encadrements de thèses est donc également recommandée.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le précédent rapport faisait état d'une visibilité et d'une identité scientifique encore limitées, d'une visibilité internationale encore insuffisante en matière de publications, de postdoctorats à l'étranger, d'accueil, de postdoctorants étrangers ou de collaborations à l'international. Depuis le début du contrat, un effort de visibilité à l'international s'est traduit par l'accueil d'une postdoctorante étrangère (2019-2020), par la publication d'un ouvrage international en collaboration avec des collègues japonais, par des publications incluant des auteurs de laboratoires étrangers, par un projet européen financé, par des échanges avec des collègues étrangers (Japon, Espagne, Canada, États-Unis, Belgique), par des conventions de recherche active (Algérie, Canada, Japon) et par des partenariats de recherche internationaux : projet ERC2019 MIMIC (2020-2024) porté par l'Université.

Le rapport soulignait également des financements trop réduits à l'attention des doctorants (bourses, contrats). Sur les quatorze thèses soutenues durant le contrat, quatre seulement étaient accompagnées d'un contrat doctoral, et sur les dix-huit thèses en cours, seulement deux ont un contrat doctoral.

Par ailleurs, le comité exprimait la crainte que de nombreux départs à la retraite, dont ceux des responsables d'axes, n'impactent fortement l'avenir du laboratoire, et suggérait que des choix stratégiques soient pris dans une perspective prévisionnelle. Les axes de recherche paraissaient également un peu trop nombreux au regard des forces actives du laboratoire et insuffisamment centrés sur des thèmes porteurs au plan scientifique. Le comité suggérait d'améliorer leur articulation théorique et/ou de davantage la mettre en avant. De ce point de vue, l'unité a effectivement, d'une part, abandonné l'organisation du laboratoire en programmes et, d'autre part, resserré ses thématiques autour de trois concepts clés — vulnérabilités, transgressions et ressources — qui sont déclinés à tous les âges de la vie et qui ressortent parfaitement. Toutefois, les axes de recherche sont davantage tournés vers des questions renvoyant à des défis sociétaux que vers des questions de recherche fondamentale.

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

En matière de ressources humaines, l'unité semble disposer d'un personnel adapté à son profil d'activité, avec treize personnels titulaires dont quatre PU, huit MCU (dont 4 HDR), et un ½ poste de personnel d'appui à la recherche (cat. A). L'unité compte également quatre personnels contractuels, et dix-huit doctorants sont encore inscrits dans l'unité, mais seulement deux avec contrat doctoral. Les ressources financières sont assez limitées (chaque année environ 24 k€ en dotation régulière et 100 k€ en ressources propres), mais semblent suffire à l'unité pour mener à bien sa politique scientifique. Le laboratoire est toutefois confronté à un manque très important de locaux (bureaux pour le personnel aussi bien permanent que non permanent, pour les doctorants/postdoctorants, salles de réunions, lieux de convivialité, salles d'expérimentation).

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

L'unité s'intéresse au développement humain à tous les âges de la vie — enfance, adolescence, âge adulte, vieillesse —, et conduit ses travaux avec des collaborations entre chercheurs de différentes sous-disciplines (psychologie cognitive, psychologie sociale, psychologie clinique et psychopathologique), tant au niveau des modèles théoriques qu'au niveau méthodologique. Les thématiques des recherches renvoient à des défis sociétaux contemporains d'actualités (harcèlement et décrochage scolaire, fracture numérique, bien vieillir, lien santé physique et santé psychologique, qualité de vie au travail et problème des violences). Le comité a toutefois eu des difficultés à identifier clairement la spécificité du laboratoire PAVeA au sein des trois unités de recherche en psychologie de l'Université de Tours.



## Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité s'appuie beaucoup sur les services de l'université au niveau de son fonctionnement (service pour la gestion des ressources humaines, pôle PEPSS, Prévention Protection Santé Sécurité, service d'archivage des données scientifiques), et un membre de l'unité est chargé de mission au niveau de l'Université à propos des risques psychosociaux. Des aménagements ont été faits pour préserver la santé des membres du laboratoire PAVeA depuis le début de la crise sanitaire (faciliter le télétravail). Les doctorants et les directeurs de thèse signent la charte des thèses élaborée par le collège doctoral Centre-Val de Loire, et la propriété intellectuelle est protégée à travers des conventions ou des accords-cadres.

### *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

Au niveau ressources humaines, l'unité semble disposer d'un personnel adapté à son profil d'activité. Ainsi, durant la période 2016-2018, l'effectif des EC titulaires est passé de 26 en 2016 (dont 2 hors Université de Tours) à 24 en 2018 (dont 1 hors Université de Tours) avec quatre départs (2 mutations et 2 départs à la retraite) compensés par deux recrutements. Pour les Biatss, une IGR en CDI, deux IGE en CDD sur projets, l'une à 100 % et l'autre à 50 %, un poste de PAST (sept. 2017) et deux postes de MCF dans le cadre de la loi ORE (sept. 2018) sont venus renforcer l'équipe. Toutefois, au 1er janvier 2019 l'EA2114 s'est scindée en deux unités de recherche, le laboratoire PAVeA (E. A. 2114) et l'équipe émergente QualiPsy (E.E. 1901), expliquant ainsi l'effectif de l'unité au 31 décembre 2021, avec treize personnels titulaires dont quatre PU, huit MCU (dont 4 HDR, dont 1 hors Université de Tours), et un personnel d'appui à la recherche (cat. A) à 50 % (le poste d'ingénieure de recherche a été ramené à une quotité de 50 % pour être réparti à parts égales entre les 2 équipes PAVeA et QualiPsy). L'unité compte également quatre personnels contractuels dont une associée MCF à mi-temps (PAST), une EC LRU, et deux ATER non doctorants. Par ailleurs, dix-huit doctorants sont encore inscrits dans l'unité dont deux avec contrat doctoral et cinq sous contrat ATER. À cet effectif s'ajoutent neuf membres associés.

Les ressources propres sont relativement importantes compte tenu de la taille du laboratoire et semblent suffire à l'unité pour la poursuite de ses objectifs scientifiques (en 6 ans, 301 k€ sur des appels à projets régionaux, 218 k€ sur des appels à projets nationaux, et 79 k€ issus de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle, pour un total de 598 k€, soit environ 100 k€ par an). L'unité s'appuie sur l'aide logistique du service de valorisation (SPIV) pour le montage financier de ses projets et l'établissement des conventions avec les partenaires et sur le soutien de la MSH pour ses actions de communication et la formation de ses membres. Les logiciels achetés par l'université — logiciels statistiques (SPSS, AMOS), logiciels d'enquêtes (Sphinx) — sont mis à disposition des chercheurs et des doctorants. L'unité fait également régulièrement appel au service audiovisuel.

De plus, divers soutiens financiers ont été accordés par la SFR : déplacements à des congrès de doctorants, organisation de journées d'études, de colloques, de conférences invitées, etc. Ces aides ont complété les aides de l'école doctorale allouées sur leur demande aux doctorants.

#### Points faibles et risques liés au contexte

En termes de ressources financières, la dotation récurrente du laboratoire PAVeA est réduite, avec seulement 144 k€ en six années (une moyenne de 24 k€ par an) dont près de 74 % de cette somme en fonctionnement et le reste (26 %) en équipement (38 k€ en 6 ans).

L'unité déclare (p. 7 du DAE) : « des séminaires de recherche plénières concernant tous les membres de l'unité (titulaires et doctorants et membres associés) sont organisés environ une fois par mois ». Mais, à la page 8 du même DAE, on peut lire que « des réunions impliquant l'ensemble des membres sont régulièrement organisées (une réunion tous les 2 mois en moyenne) permettant aux chercheurs et aux doctorants de présenter leurs travaux et d'échanger sur des problématiques de recherche ».

Le laboratoire est confronté à un manque très important de locaux, que ce soit des bureaux pour le personnel aussi bien permanent que non permanent, pour les doctorants/postdoctorants, des salles de réunions, des lieux de convivialité, et des salles d'expérimentation.

## *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

Les travaux de l'unité s'intéressent au développement humain à tous les âges de la vie, enfance, adolescence, âge adulte, vieillesse, développement étudié dans une approche interdisciplinaire (psychologie cognitive, psychologie sociale, psychologie clinique et psychopathologie), tant au niveau des modèles théoriques qu'au niveau méthodologique.

L'approche privilégiée est écologique et systémique, en ce sens que : a) les études prennent en compte les différents milieux de vie dans lesquels la personne se développe ; b) les trajectoires de développement sont étudiées en prenant en compte les forces et les faiblesses intrinsèques à l'individu et ses interactions avec les risques et les opportunités proposées par le milieu de vie et l'environnement ; c) sont étudiées les trajectoires aboutissant à une inadaptation et à une vulnérabilité (temporaire ou plus permanente), mais aussi les trajectoires plus adaptées (population typique).

L'unité mène des recherches sur des thématiques renvoyant à des défis sociétaux contemporains de grande actualité : le harcèlement scolaire et le décrochage scolaire, le vieillissement (bien-vieillir, lien santé physique et santé psychologique), l'intergénérationnel, la maladie d'Alzheimer (médiation animale), et la fracture numérique. La qualité de vie au travail et le problème des violences (sexuelles en particulier) ont été des thématiques sociétales abordées par les membres présents avant la scission (2016-2018).

### Points faibles et risques liés au contexte

La première difficulté du comité a été d'identifier clairement la spécificité du laboratoire PAVeA au sein des trois unités de recherche en psychologie de l'Université de Tours. L'unité considère qu'elle se distingue par son approche de la vie entière (de l'enfant à la personne âgée) en termes de transgressions, de vulnérabilités et de ressources. Au contraire, l'UR QualiPsy s'intéresse à la population adulte vue dans ses vulnérabilités dans le cadre du travail et de la santé et l'UR ViPsyM du CERCA à Tours étudie la personne âgée au niveau du vieillissement et de la psychopathologie de la mémoire.

Cette difficulté vient sans doute aussi du fait que les objectifs scientifiques des recherches plus fondamentales ne sont pas suffisamment explicités, que ce soit en termes de cadre théorique, d'hypothèses, et des méthodologies qui en découlent. Les travaux semblent être davantage tournés vers des questions renvoyant à des défis sociétaux, sans explicitation ni mise en exergue des processus psychologiques sous-jacents.

## *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 parité, l'unité veille à ce que les jurys de thèse soient constitués sur la base d'un équilibre hommes-femmes.

L'université dispose d'un pôle « Prévention Protection Santé Sécurité (PEPSS) » auquel les membres peuvent faire appel. Pour ce qui est de la gestion des risques psychosociaux, ils ont fait l'objet d'une enquête sur l'ensemble de l'université, réalisée et analysée par un cabinet extérieur engagé par l'université. Les informations concernant ces différents éléments sont relayées par mail. Une liste des secouristes est affichée dans le bureau des doctorants. Par ailleurs, un membre de l'unité est chargé de mission au niveau de l'Université concernant les risques psychosociaux.

Des aménagements ont été faits, notamment à propos du télétravail, pour préserver la santé des membres du laboratoire PAVeA depuis le début de la crise sanitaire. En matière de sécurité, l'activité de recherche au sein de l'unité ne fait pas appel à des composés ou du matériel dangereux. Il n'existe pas de procédure spécifique pour la gestion de la santé et de la sécurité, et ce sont les règles générales de l'université qui s'appliquent.

Les doctorants et les directeurs de thèse signent la charte des thèses élaborée par le collège doctoral Centre-Val de Loire du 18 septembre 2017. Le site du collège doctoral Centre-Val de Loire recense toutes les informations nécessaires au déroulement d'une thèse. Ce site est accessible directement et un lien est également disponible sur la page d'accueil du site du laboratoire PAVeA. De plus, les doctorants ont mis en

place dans leur salle d'accueil un panneau reprenant les diverses actions à mener au cours d'une thèse et les diverses étapes relatives à la soutenance.

Les données scientifiques sont régulièrement archivées en faisant appel au service d'archivage de l'université. La propriété intellectuelle est également protégée à travers des conventions signées entre les parties dans les projets financés ou des accords-cadres. Tous les ordinateurs de la salle des doctorants sont protégés par mot de passe ; la salle est fermée par un digicode. Il en est de même pour les bureaux des chercheurs. L'unité est soumise au marché public de l'université pour l'achat du matériel qui doit répondre à une norme écoresponsable et de sécurité.

Enfin, l'unité suit les recommandations de sa tutelle en matière de prévention. Des masques et du gel hydroalcoolique ont été mis à disposition dans la salle des doctorants et au sein de notre UFR. Le plan de continuité d'activité a été suivi (télétravail du personnel et des doctorants). Les réunions en visioconférence ont néanmoins pu se dérouler et ont permis à plus de personnes d'être présentes aux réunions.

## Points faibles et risques liés au contexte

Aucune information n'est disponible concernant le stockage et l'archivage des données.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'unité présente une activité soutenue qui participe à son rayonnement scientifique : co-organisation d'un colloque international tous les deux ans, responsabilités éditoriales, participation à des instances de pilotage de la recherche, expertise scientifique, forte implication au sein d'académies, d'institutions scientifiques et de sociétés savantes, sept séjours dans des laboratoires étrangers (de 1 à plusieurs mois), invitation de collègues étrangères au séminaire de laboratoire. Quatorze thèses ont été soutenues et dix-huit doctorants sont encore inscrits, mais seulement deux avec contrat doctoral. L'unité a une politique d'aide financière des doctorants et soutient la carrière des membres titulaires (soutenance de 5 HDR durant le contrat, dont 4 depuis 2019). Même si les projets n'ont pas toujours été retenus, la dynamique de réponse aux appels à projets s'est amplifiée en fin de contrat. Enfin le comité s'interroge sur l'indication « Non concerné » à propos de la qualité des équipements et des compétences technologiques, même si effectivement les études ont toutes lieu hors du laboratoire.

*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

Tous les deux ans environ, l'unité organise un colloque international, parfois en collaboration avec une autre unité de l'UT (CERCA). Ainsi, deux congrès internationaux ont été organisés, l'un en 2019 (Colloque Vieillessement 12-13 septembre) ayant réuni une centaine de participants, et l'autre en 2021 (Congrès SFP 8-10 décembre) avec environ 150 personnes malgré la crise sanitaire. Les membres du laboratoire PAVeA ont également participé à des comités scientifiques de congrès d'envergure (p. ex., Congrès International de PTO Sud, Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Colloque International de Sciences Humaines et Cancérologie). Des journées d'étude d'envergure internationale sont également régulièrement organisées (environ 1 par an).

Certains membres ont des responsabilités éditoriales (comité de rédaction et direction de la série « Relations intergénérationnelles » pour la collection Psychologie et Vie Quotidienne, Éditions Complicités Universitaires, direction de la publication de la revue « Les Cahiers de Neuropsychologie Clinique », direction de la publication de la revue « Pratiques Psychologiques » et « Psychologie Française »).

Les membres de l'unité participent à des instances de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique à l'échelle internationale, européenne et nationale. Par exemple, dans le domaine du vieillissement, une membre du laboratoire PAVeA est dans le comité d'expert pour la plateforme web solidaire « Vivre en Ehpad » (<https://www.vivreenehpad.fr>) et correspondante SHS pour la plateforme fin de vie. Dans le domaine de la formation, un membre de l'unité a eu (2016 et/ou 2017) une activité d'expertise auprès du Ministre de l'Éducation Nationale sur la réforme des rythmes scolaires, et auprès du groupe de travail du Sénat sur la même réforme des rythmes scolaires.

En outre, les EC effectuent des expertises d'articles dans de nombreuses revues internationales, et les membres de l'unité sont très fortement impliqués au sein d'académies, d'institutions scientifiques et de sociétés savantes

reconnues internationalement : membre de la Société Française de psychologie du sport, de la Société Francophone de Chronobiologie, de l'Association pour la Diffusion de la Recherche Internationale en Psychologie Sociale, ADRIPS, de l'Observatoire des Rythmes et des Temps de vie des Enfants et des Jeunes, de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, membre co-fondateur du Réseau de Psychologie du travail et des organisations des pays du Sud et responsable du réseau, membre fondateur en 2009 de l'Association française et francophone de Psychologie Positive, vice-présidence, membre du bureau et du conseil d'administration et Représentante psychologue de l'AffPP au sein de la Division des Organisations Associées (DOA) de la Société Française de Psychologie, membre fondateur (2003) de l'Association Française de Psychologie de la Santé, Trésorière de la Société française du Rorschach de 2012 à 2018 et membre du bureau de la Société Clinique des Apprentissages, de 2014 à 2016 membre du conseil d'administration et trésorière de l'Association Résilio, présidence de la Société Française de psychologie de 2018 à 2022, et enfin depuis 2017, présidence de l'Observatoire National de la Qualité de Vie au Travail des Professionnels de Santé et du médico-social.

On note enfin sept séjours de membres de l'unité dans des laboratoires étrangers (Belgique, Espagne, Japon, Canada, Finlande), d'une durée d'un à plusieurs mois, et, dans le cadre du séminaire de laboratoire organisés environ une fois par mois, des collègues d'autres universités françaises ou étrangères ont été régulièrement invités (N. Poirel de Paris, J. Clerc de Grenoble, I. Blanchette du Canada, H. Yama d'Osaka au Japon, F. Villar de Barcelone, Espagne, D. H. Manson de Pennsylvanie, USA et N. Berryman du Canada).

### Points faibles et risques liés au contexte

Si l'unité remplit bien la plupart des critères à propos du rayonnement scientifique, le comité a tout de même du mal à percevoir une identité scientifique à laquelle l'unité pourrait être rattachée, au niveau international, mais aussi national et local.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Au total quatorze thèses ont été soutenues durant le contrat, et dix-huit doctorants sont encore inscrits dans l'unité dont deux avec un contrat doctoral et cinq financés en partie sur des postes d'ATER.

Les projets financés permettent à la fois le soutien financier à des doctorants par des contrats à temps partiel et le recrutement de personnel (ingénieurs d'étude) pour l'aide à la récolte des données, à leur traitement et à leur valorisation. Outre ses propres ressources, l'unité s'appuie sur l'aide logistique du service de valorisation (SPIV) pour le montage financier de ses projets et l'établissement des conventions avec les partenaires, et sur le soutien de la MSH pour ses actions de communication et la formation de ses membres. Les logiciels achetés par l'université — logiciels statistiques (SPSS, AMOS), logiciels d'enquêtes (Sphinx) — sont mis à disposition des chercheurs et des doctorants. Pour sa visibilité, l'unité a un site développé en partenariat avec le pôle web de l'université et géré par son ingénieure de recherche. Par ailleurs, l'unité finance les congrès auxquels les doctorants ou les EC présentent une communication orale ou affichée, et les relectures d'articles en anglais.

La politique de l'unité est également de soutenir la carrière de ses membres en permettant aux collègues MCF de co-encadrer un travail doctoral et ainsi de préparer leur dossier pour l'Habilitation à Diriger les Recherches. Cette politique a porté ses fruits puisque cinq HDR ont été soutenues durant le contrat, dont quatre depuis 2019. Il faut également noter que deux parcours de Master à l'intérieur du Master Sciences Humaines et Sociales sont adossés au laboratoire PAVeA (Parcours Psychologie de l'enfant et de l'adolescent : socialisation, éducation et handicap et Parcours Psychologie gérontologique normale et pathologique). Outre ces deux parcours de Master, le laboratoire PAVeA participe également à la formation du Master Sciences Humaines et Sociales Parcours Cognition, Neurosciences et Psychologie.

Cette formation s'appuie sur l'expérience de cinq laboratoires spécialisés dans l'étude des conduites cognitives et sociocognitives (PAVeA, CERCA, QUALIPSY, I-BRAIN, INRA) dans leurs aspects normaux et pathologiques, chez l'homme ou chez l'animal, plus particulièrement sous un angle développemental. Les membres du laboratoire PAVeA sont donc impliqués dans cette formation au niveau des cours, mais également dans la formation de ces étudiants qui se destinent aux métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche : ils en dirigent les mémoires de recherche et leur permettent d'acquérir les compétences conceptuelles et méthodologiques nécessaires à la réalisation d'une recherche scientifique de haut niveau.

### Points faibles et risques liés au contexte

Aucun accueil de chercheur étranger n'est mentionné dans le DAE.

Le rapport précédent soulignait des financements trop réduits à l'attention des doctorants (bourses, contrats). Or, sur les quatorze thèses soutenues durant le contrat, quatre seulement ont été accompagnées d'un contrat doctoral, et sur les dix-huit thèses en cours, seulement deux ont un contrat doctoral. L'unité évoque à ce propos l'importante concurrence pour les bourses doctorales (ministérielles et régionales) au sein de l'école doctorale,

mais quatre contrats doctoraux au total obtenus durant ce contrat avec 22 membres avec HDR (8 parmi les membres actuels de l'unité, hors émérites) ne semblent tout de même pas correspondre à un chiffre très important.

Le très faible nombre de financements obtenus durant le contrat actuel explique sans aucun doute en partie le nombre très important (n = 11) d'abandons de thèses avant soutenance et la proportion relativement élevée de doctorants inscrits depuis plus de trois ans en thèse sans aucune publication.

Le comité a également relevé le fait que sur les dix-huit thèses en cours, une seule est dirigée par une MCF (sur 4 MCF/HDR), et neuf (50 %) sont encadrées par la même personne.

En outre, les aides financières de la SFR pour la participation des doctorants à des colloques ont été supprimées en 2018.

Enfin, on ne relève pas de politique incitative envers les jeunes chercheurs concernant la réponse à des appels à projets nationaux ou internationaux ni d'incitation à obtenir des marques de reconnaissance (de type IUF).

### *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

Même si les projets n'ont pas toujours été retenus, la dynamique de réponse aux appels à projets et de recherche de contrats semble s'être amplifiée, surtout depuis 2020, avec une mutualisation des compétences des chercheurs qui a permis l'émergence de plusieurs projets collaboratifs, au niveau européen (début de participation à un ERC, coordination d'un projet de collaboration France-Suisse avec le laboratoire PAVeA, l'APAJH de Paris, et Lausanne, participation à un projet européen France-Italie-Belgique), au niveau national (participation à 2 projets ANR), et au niveau des collectivités territoriales (4 projets coordonnés par des membres de l'unité, financés par la région Centre dans le cadre du l'APR IA 2016 et 2021). Six contrats ont également été financés par des associations caritatives et des fondations (ligue nationale contre le cancer, Korian — Institut du bien-vieillir, GIS « Jeu et Société »), et enfin deux autres financés par le Ministère de l'Éducation Nationale, et par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

L'unité implique de plus en plus de laboratoires de l'Université de Tours dans ses projets (par exemple : Laboratoire PRIM). Cette mutualisation est notamment effective dans le champ novateur de la santé, dans lequel l'étude des liens entre santé psychologique et santé physique par des biomarqueurs se développe au sein de l'équipe grâce à la collaboration avec des laboratoires de santé (Inserm U 1253 Ibrain et Inserm U1100 CEPR) et a pris une dimension officielle avec des projets institutionnels récemment acceptés ART 2021 et APR IA 2021. Le congrès international 2021 de la SFP « Risques et ressources à tous les âges de la vie » a ainsi pu être organisé à Tours (190 inscrits et 99 intervenants) avec 27 membres du laboratoire PAVeA dans le comité d'organisation.

#### Points faibles et risques liés au contexte

On note bien une participation à deux projets ANR, mais aucun projet n'est coordonné par un membre du laboratoire PAVeA.

Le consortium (2020-2024) établi entre l'Université de Tours (PAVeA) et The school for mass communication research (Louvain, Belgique) n'a pour l'instant été associé à aucun financement, et le comité ne voit pas clairement l'implication du laboratoire PAVeA dans ce projet.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Rien n'a été relevé à ce propos, le DAE indiquant « Non concerné » pour cette référence

#### Points faibles et risques liés au contexte

Même si la prédominance d'études à finalité avant tout appliquée explique sans doute le fait que l'unité ait réussi à mener à bien des recherches sans disposer de locaux adaptés à l'expérimentation au sein même du laboratoire, l'impossibilité de réaliser des recherches expérimentales en laboratoire a clairement été évoquée par certains enseignants-chercheurs comme étant une difficulté pour le montage de certains protocoles.



## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

La production scientifique de l'unité est bonne avec environ 1,6 articles par chercheur et par an, auxquels s'ajoutent la publication de nombreux chapitres d'ouvrages et d'ouvrages et des communications scientifiques dans des congrès nationaux et internationaux. La majorité des supports de publication est de bon ou de très bon niveau. On s'étonne cependant de l'absence de publications dans les revues internationales de tout premier plan en psychologie du développement, dans la mesure où l'identité scientifique du laboratoire est officiellement associée à l'étude du développement à tous les âges de la vie. Le comité note également un déséquilibre dans l'engagement dans la production, d'articles en particulier, avec certains membres non publiants depuis plusieurs années ; par conséquent, le comité s'interroge sur les mesures mises en place pour aider ces collègues à publier.

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

#### Points forts et possibilités liées au contexte

Depuis 2019, le laboratoire PAVeA est organisé en une unité cohésive et étudie le développement à tous les âges de la vie dans ses aspects cognitifs, sociaux, émotionnels et ses interactions. En particulier, l'unité s'est fixé pour objectif de travailler autour de trois concepts clés : vulnérabilités, transgressions et ressources tout au long de la vie. Le Portfolio et le rapport sur la production scientifique montrent à la fois l'unité et la diversité de cette production tant sur le plan thématique — les publications concernent bien les recherches conduites autour des trois concepts proposés — que sur le plan de la nature des publications (ouvrages, articles, validation d'outils psychométriques).

Les travaux de recherche sont ancrés, en particulier, dans des modèles duaux de la pensée humaine. La publication par plusieurs membres de l'équipe d'ouvrages et de chapitres d'ouvrage consacrés aux aspects théoriques montre l'attachement de l'équipe à bien se positionner sur ce plan. En particulier, un ouvrage international publié en 2019, *Adapting human thinking and moral reasoning in contemporary society*, incluant des chapitres écrits par quatre membres de l'équipe, est à souligner. Les publications concernent de manière équilibrée les trois thématiques de recherche et en plus témoignent de l'émergence au cours du contrat de thématiques novatrices, telles que la médiation animale et l'inter-générationnalité. Par ailleurs, plusieurs publications attestent les efforts réels engagés dans la création et la validation d'outils psychométriques, axe prioritaire de l'UR.

L'unité s'est fixé comme objectif d'augmenter son taux de publication dans les revues internationales les plus reconnues. Cet objectif semble être atteint de manière assez stable entre 2019 et 2021, se situant à environ 70 % d'articles publiés dans des revues internationales bonnes ou très bonnes, dont certaines de premier plan (*Appetite*, *British journal of psychology*, *Journal of Neurology*, *Addictive Behaviours*). Ce pourcentage était à 56 % seulement entre 2016 et 2018. Compte tenu du contexte de la pandémie COVID-19 qui a pu freiner les efforts, cette évolution est d'autant plus à souligner.

En plus de publier des articles, des chapitres d'ouvrage et des ouvrages, les membres de l'UR ont activement diffusé les résultats de leurs recherches grâce à des communications orales ou des posters dans des congrès nationaux et internationaux. Malgré le contexte de la pandémie et la diminution des effectifs due à la scission, la qualité reflétée par la proportion de communications dans des congrès internationaux a été maintenue, voire légèrement augmentée (71 % contre 75 % pour les 3 dernières années).

#### Points faibles et risques liés au contexte

Si le laboratoire a réussi à augmenter de manière incontestable son taux de publication dans de bonnes revues internationales, la proportion d'articles écrits en français (environ 30 % entre 2019 et 2021) semble encore trop élevée, car ces publications ne permettent pas de rendre ces travaux visibles à un large public. Par ailleurs, en dépit d'une identité revendiquée du laboratoire autour de l'étude du développement tout au long de la vie, on note une absence de publications dans les revues internationales de premier plan en psychologie du développement (*Developmental Psychology*, *Developmental Science*, *Child Development*, *Journal of Experimental Child Psychology*).

## *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 semble stable au cours du contrat, malgré la réduction d'environ la moitié des effectifs de l'équipe en 2019. En effet, la publication d'article entre 2016 et 2018 était de 1,7 article par chercheur par an, et correspond à 1,6 article par chercheur et par an pour la période entre 2019 et 2021. À la publication d'articles s'ajoute aussi la publication de chapitres d'ouvrages et d'ouvrages, respectivement 17 et cinq pour la période 2019-2021 et 9 et 29 pour la période de 2016-2018.

Les communications scientifiques dans des congrès nationaux et internationaux restent également stables pour ces deux périodes ; 1,4 communication par chercheur et par an pour la période 2019-2021 et 1,37 pour la période 2016-2021.

Les doctorants sont très impliqués dans les publications du laboratoire : depuis 2019, ils sont en effet en position de premiers auteurs dans 40 % de 65 publications. Toutefois, il a été un peu difficile d'apprécier le pourcentage d'articles auxquels ont contribué les doctorants, puisqu'il y a des discordances entre le tableau répertoriant les doctorants sur la période 2016-2021 et le document énumérant la production scientifique et signalant les noms des doctorants par une étoile. En moyenne, 2,1 articles par doctorant ont été publiés par les doctorants publiant et répertoriés dans le tableau Excel.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'engagement dans la production scientifique, en particulier dans la publication d'articles, n'est pas équilibré entre tous les membres titulaires. Certains membres n'ont publié aucun article au cours des quatre dernières années et d'autres un nombre très limité et/ou dans des supports d'un faible niveau.

Par ailleurs, il est à noter qu'une proportion importante de doctorants inscrits depuis plus de trois ans en thèse n'ont aucune publication. Même si ce taux élevé (environ 24 %) peut s'expliquer en partie par des abandons (7 des 16 étudiants sans publications), il interroge en cascade sur la raison du nombre de ces derniers.

## *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'UR est très soucieuse du respect des principes éthiques de la recherche et s'attache à sensibiliser les doctorants à ces questions. Ainsi, l'un des membres du laboratoire a présidé le comité d'éthique de la Recherche pour Tours, Orléans et Poitiers jusqu'en 2021. La participation de plusieurs membres du laboratoire à ce comité permet une information régulière des chercheurs et des doctorants. La pratique de soumission des protocoles de recherche au comité d'éthique devient donc de plus en plus fréquente. C'est un point fort puisque cette démarche permet de s'assurer que l'ensemble des recherches conduites au sein de l'UR est mené dans le respect des personnes participant à la recherche et avec la garantie de la protection de leurs données personnelles.

L'UR a entrepris les démarches pour répondre aux principes de la science ouverte. Ces démarches sont principalement focalisées sur la mise en accès libre des publications. En effet, en 2018 et en 2021, la direction du laboratoire a mené auprès de ses membres des campagnes de sensibilisation à la science ouverte. En particulier, en 2021, une formation à l'utilisation de HAL, animée par le personnel de la bibliothèque de Tours, a été organisée pour les EC. Afin de renforcer l'engagement de l'équipe dans cette voie, une correspondante HAL pour l'UR a été nommée en 2018. En complément, en 2021, une ingénieure de recherche a suivi une formation de l'URFIST sur les moyens de déposer ses travaux dans HAL et de bien les valoriser, afin de pouvoir aider les EC dans le dépôt de leurs travaux. Par ailleurs, l'UR a développé un site HAL PAVeA sur lequel il y a 538 enregistrements des travaux dont 63 documents avec texte intégral, grâce entre autres au recrutement en 2021 d'un ingénieur d'étude dont la mission consiste en la saisie des publications dans HAL.

Le choix des supports de publication reflète un bon équilibre entre les supports payants, permettant l'accès à un large lectorat, et les revues non payantes traditionnelles.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le dossier ne décrit pas les démarches que l'équipe aurait pu entreprendre pour obtenir les résultats irréprochables, garantir leur traçabilité et leur reproductibilité. Par ailleurs, il manque de précision concernant la

politique d'accompagnement des personnels dans le choix des supports appropriés pour la diffusion et pour une juste prise en compte des contributions dans les publications.

## 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 a développé de nombreuses interactions avec les acteurs du monde non académique et se soucie du transfert des connaissances aux acteurs de terrain. Cependant, ces interactions apparaissent souvent comme un peu déconnectées de la recherche scientifique, car le socle scientifique sur lequel elles reposent n'est pas mis en avant de façon suffisamment explicite. Les retombées attendues ou réelles des différents projets auraient également mérité d'être plus clairement explicitées.

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

##### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité a su valoriser son expertise psychologique en développant plusieurs partenariats avec des structures publiques ou privées du monde non académique, en réalisant des prestations directes ou en signant des conventions CIFRE (3 sur la période 2016-2021). Deux exemples : un projet Cheval-Alzheimer a été engagé avec l'institut français du cheval ; une thèse financée par un dispositif CIFRE en collaboration avec LVMH a été soutenue.

Par ailleurs, plusieurs projets de recherche financés (2 ANR, 3 projets Région Centre, 1 projet Conseil régional) sur des défis sociétaux impliquant des partenaires non académiques, en continuité avec les thématiques du laboratoire, ont été engagés.

En complément, de nombreuses interventions (44) auprès des professionnels sont mises en place avec l'organisation d'une journée annuelle d'échanges avec les professionnels du territoire (Journée des psychogérontologues) ou avec l'organisation d'un colloque international (sur la médiation animale ; sept. 2019).

##### Points faibles et risques liés au contexte

Comme relevé précédemment dans le document, si des démarches appliquées sont au cœur du rayonnement de PAVeA, le comité a eu du mal à saisir la dimension académique de ces travaux, et leur valorisation possible en termes d'avancées scientifiques.

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

##### Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire a une dynamique reposant sur cinq axes : la publication dans des revues professionnelles, la validation ou la création d'échelles (14), des rapports d'évaluation de dispositifs de formation, la médiation scientifique par le biais de médias divers dont des podcasts, et la sensibilisation à l'égard des jeunes.

La préoccupation de l'UR pour les enjeux du monde non académique se retrouve dans cette rubrique comme dans la précédente. Les collègues semblent impliqués dans des projets de diffusion et/ou de transfert des connaissances aux professionnels de terrain.

##### Points faibles et risques liés au contexte

Là encore, le comité regrette un cadrage théorique souvent peu explicite de ces travaux appliqués.



### 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 a mené un certain nombre d'actions de diffusion des résultats de la recherche vers le grand public. Le document d'autoévaluation fait mention de participation systématique à la fête de la Science (2017, 2018, 2019, 2021). Par ailleurs, l'équipe a participé aux ateliers Thélème, en particulier elle souligne la forte implication des doctorants, puis au Printemps du livre en 2019. Le document mentionne également des interventions dans les médias, sur internet et les réseaux sociaux, sans donner trop de précisions sur la nature, la fréquence et le contenu de ces interventions. Plus spécifiquement, il est fait état de trois podcasts diffusés sur les ondes de la radio Campus Tours. Pour finir, l'équipe s'est engagée dans les interventions auprès de jeunes publics (élèves, collégiens, lycéens). Dans ce sens, elle a organisé en 2020 les visites de son laboratoire pour les collégiens dans le cadre de l'opération « Science pour tous ».

#### Points faibles et risques liés au contexte

L'appréciation de partage de connaissances avec le grand public et d'interventions dans des débats de sociétés n'a pas été aisée. En effet, le document d'autoévaluation ne présente probablement pas l'ensemble des actions menées par l'équipe ; de plus, la lecture du Bilan des productions scientifiques n'a pas apporté davantage d'informations, probablement en raison de l'absence d'une section spécifique relative à ces activités. Une section appelée Conférences invitées/Interventions auprès d'institutions non académiques, répertoriant 54 activités, est fournie dans le document (page 40 à 43) ; toutefois elle ne contient pas d'informations pertinentes.

## C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

En matière de ressources financières, si l'unité peut difficilement augmenter sa dotation récurrente, le comité recommande de mener une politique susceptible d'augmenter ses ressources propres, notamment en répondant à des appels à projets nationaux (de type ANR).

Une des difficultés du comité a été d'identifier clairement la spécificité du laboratoire PaVeA au sein des trois unités de recherche en psychologie de l'Université de Tours. L'unité gagnerait certainement en visibilité si elle pouvait davantage spécifier ses objectifs scientifiques au sein des centres de recherche en psychologie de l'Université de Tours.

Si les travaux de l'unité semblent être davantage tournés vers des questions renvoyant à des défis sociétaux, ceux-ci peuvent difficilement être abordés sans en parallèle préciser les objectifs scientifiques en matière de recherche fondamentale, que ce soit en termes de cadre théorique, mais aussi au niveau des méthodologies qui en découlent.

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

De la même manière que le comité a eu des difficultés à comprendre la spécificité du laboratoire PAVEA au sein du paysage scientifique régional lié à la psychologie, il a également eu du mal à percevoir une identité scientifique à laquelle l'unité pourrait être rattachée, au niveau international, mais aussi national. PAVEA gagnerait certainement en attractivité s'il était plus identifiable de ce point de vue. L'attractivité pourrait aussi être augmentée en accueillant davantage de chercheurs étrangers et de postdoctorants au sein du laboratoire.

L'unité a réussi jusque-là à mener à bien des recherches en privilégiant l'expérimentation *in situ* : la possibilité de réaliser des recherches expérimentales en laboratoire est une demande explicite de certains enseignants-chercheurs du laboratoire, pour compléter les recherches hors laboratoire. Le comité ne peut donc que fortement recommander au laboratoire de s'associer avec d'autres unités afin de solliciter leurs tutelles en ce sens et afin de pouvoir disposer de locaux équipés et adaptés.

En raison de la concurrence au sein de l'école doctorale pour l'attribution des contrats doctoraux, le comité recommande à l'unité de rechercher d'autres sources de financements (sur contrat, dispositif CIFRE, etc.). Une politique incitative pour les jeunes chercheurs pour répondre à des appels à projets nationaux ou internationaux, et/ou pour obtenir des marques de reconnaissance (de type IUF) pourrait aussi aller dans ce sens.

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

La production scientifique est globalement satisfaisante, mais répartie de façon très hétérogène entre les différents membres de l'équipe. La direction de l'unité devrait mettre en place une politique permettant aux membres non publiants de se réengager dans l'effort de publication. Par ailleurs, la volonté de publier dans des supports de haut niveau doit être poursuivie.

Le comité n'a pas eu suffisamment de précisions quant aux actions menées par l'équipe sur les questions d'intégrité scientifique. Il ne peut que l'encourager à réfléchir aux démarches à mettre en place pour garantir la réalisation de ses recherches dans le respect des principes d'intégrité scientifique.

Par ailleurs, l'équipe devrait amplifier ses efforts à propos du partage ouvert de ses produits de recherche au-delà du dépôt des publications dans HAL, par exemple en déposant des projets de recherche, des protocoles ou des données sur des plateformes internationales prévues à cet effet.

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

Le comité invite le laboratoire PAVeA à poursuivre ses démarches d'ouverture et de lien avec la société qui fait son identité, tout en veillant à mettre systématiquement en exergue l'ancrage théorique dans ses interactions avec les acteurs du monde non académique ainsi que les retombées attendues des différents projets. Cet ancrage pourrait favoriser les publications dans des revues à forte visibilité.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 10 février 2023 à 9 h

**Fin :** 10 février 2023 à 18 h

**Entretiens réalisés : en présentiel ou en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

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

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

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

11 h -11 h 30 : Entretien à huis clos avec les enseignants-chercheurs statutaires et le personnel d'appui à la recherche

11 h 30-12 h 00 : Entretien à huis clos avec la tutelle universitaire

12 h - 13 h 30 : Réunion à huis clos du comité d'experts et pause déjeuner

13 h 30 -14 h 00 : Entretien à huis clos avec les doctorants et les postdoctorants

14 h -14 h 45 : Réunion du comité d'experts à huis clos et pause

14 h 45 - 15 h 30 : Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

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

16 h 30 : Fin de l'entretien

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Sans objet

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

**Hcéres**  
**Département d'évaluation de la recherche**

Tours, le 13 juin 2023

**Objet : DER-PUR230023330 - PAVeA - Psychologie des âges de la vie et adaptation.**

Au nom de l'EA PAVeA et de l'université de Tours, j'adresse mes sincères remerciements aux membres du comité d'experts Hcéres pour leur rapport et leurs recommandations. Suite à lecture attentive du rapport, l'université de Tours souhaite faire les observations suivantes sur le caractère structurellement contraint des marges de manœuvre de l'établissement en matière de recrutement.

1. Depuis de nombreuses années, la sous-dotation de notre établissement est reconnue : en effet, au regard d'universités de taille, de localisation et de structuration comparables (universités de province de taille moyenne avec un secteur santé), **l'université de Tours accuse un écart structurel historique de 10 à 17 Millions d'Euros sur sa SPCSP (chiffres des comptes financiers 2021)**. Depuis son élection, l'équipe présidentielle actuelle n'a cessé d'entreprendre toutes les démarches auprès du MESR pour obtenir un rééquilibrage, ce qui a abouti en 2021 à l'obtention d'une dotation d'amorce de rééquilibrage de 1M€. Celle-ci a permis à l'établissement de recruter quelques emplois (essentiellement de Biatss et d'enseignants-chercheurs) et de republier des postes pourvus depuis longtemps par des ATERS.

2. **Le plafond d'emploi état de l'université de Tours n'a pas été augmenté depuis 2018** (il se monte à environ 2110 ETPT). Le MESR, conscient de cette difficulté, vient de remonter ce plafond de 21 ETPT, sachant cependant que cette quotité est en grande partie liée à la création de la faculté d'odontologie de l'UT et à l'appui à la création de la faculté de médecine d'Orléans.

3. **La sous-dotation en emplois de titulaires oblige l'UT à procéder à des recrutements sur son plafond propre** (de CDD massivement) : la hausse du point d'indice en juillet 2022 n'ayant pas été compensée en 2023 pour les personnels sur plafond propre de notre établissement, la dotation d'1M€ sus-mentionnée va s'en trouver entièrement annulée.

4. La **non-compensation du GVT** depuis plusieurs années a abouti à ce que, pour la première fois en 2022, la SPCSP de l'université de Tours (masse salariale et fonctionnement) ne couvre pas les besoins de masse salariale totale de l'établissement.

La conjonction de ces différents facteurs aboutit à de fortes contraintes sur les possibilités de recrutement, tant d'enseignants-chercheurs que de personnels d'appui, ce qui a d'importantes conséquences, d'une part sur l'appui qu'il est possible d'offrir à la recherche, et d'autre part sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels. Par



ailleurs, dans les années à venir, les marges de manœuvre seront vraisemblablement encore diminuées, ne serait-ce que du fait de l'augmentation du coût de l'énergie (« seulement » +30% en 2022, mais une hausse de 100% est à anticiper pour 2023, du fait du renouvellement de notre marché), avec une vraisemblable amplification des conséquences mentionnées ci-dessus. Les possibilités d'action résident essentiellement dans la mutualisation des personnels et des équipements, largement mise en avant dans la partie Recherche du DAE établissement et dans les échanges entre le comité et les tutelles.

Enfin, nous transmettons ci-après les observations rédigées par l'unité de recherche.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président de l'université de Tours

Arnaud GIACOMETTI

## **Observations de portée générale**

### **DER-PUR230023330 - PAVeA - Psychologie des âges de la vie et adaptation.**

Nous remercions l'ensemble des experts pour cette évaluation de notre laboratoire et nous tiendrons compte de leurs conseils et remarques afin d'améliorer encore la qualité et la visibilité de nos travaux de recherche.

Aucune erreur factuelle n'est relevée dans le rapport. Nous souhaitons profiter de notre possibilité de réponses aux experts pour préciser ou clarifier certains points soulevés dans le rapport.

L'un des points questionne l'identité scientifique et la spécificité de notre laboratoire. Nous pouvons répondre en précisant que notre laboratoire est le seul laboratoire de psychologie de l'Université de Tours à s'intéresser aux aspects développementaux tout au long de la vie. Nous travaillons sur les transgressions, les vulnérabilités et les ressources, notamment avec une approche développementale, que ce soit en étudiant les processus et facteurs favorisant le développement typique, ou les situations plus atypiques comme les troubles du développement, les situations de handicaps, ou les facteurs favorisant le bien vieillir (des seniors actifs aux populations âgées les plus vulnérables) avec une approche biopsychosociale.

Nous proposons des recherches sur des défis sociétaux et des applications directes de nos recherches sur le terrain. Par exemple, les résultats de nos travaux sur le projet DISESTEEM, nous ont permis de communiquer à destination de la communauté scientifique et des acteurs de terrain à propos de pistes pour prévenir le décrochage scolaire. Le projet Alim'Age avait pour ambition de permettre à la personne âgée en perte d'autonomie à domicile, de rester actrice de son alimentation le plus longtemps possible et ainsi de conserver le plaisir de manger. Il a permis de développer sous la forme d'un bouquet de produits et de services, des solutions adaptées et modulables en réponse aux besoins et attentes des personnes âgées.

De plus, nos travaux permettent la construction et la validation d'un grand nombre d'outils psychométriques à destination des chercheurs et/ou des psychologues (14 outils au total sur l'ensemble du contrat).

Bien que nos recherches aient pour la plupart une visée applicative, elles n'en sont pas moins basées sur de solides assises théoriques. Nos modèles de référence, les plus transversaux et fondamentaux pour nos travaux sont ceux de Bronfenbrenner (1996) pour une approche écologique et systémique, Baltes (1987) pour l'approche lifespan et Evans (2011) pour la théorie du double processus.

Le projet NuméVie, financé par la Région CVL, en cours de réalisation, porté par un membre du laboratoire et incluant 8 membres du laboratoire, peut constituer une piste de réponse pour permettre de tendre vers un meilleur équilibre en termes de taux de publication entre les collègues. Ce projet a permis la signature d'un accord de consortium regroupant deux laboratoires et 4 partenaires non académiques.

A propos du nombre de thèses encadrées par des MCF HDR, nous souhaitons souligner la récurrence de ces 4 HDR (novembre 2020 et juin 2021). De plus, les collègues concernés étaient déjà engagés dans des co-encadrements de thèse avant de soutenir leur HDR. Ils peuvent souhaiter les mener à terme avant de s'engager seuls dans de nouveaux suivis. Parmi les 9 thèses dirigées par le même collègue PR, 7 sont encore en cours et 3 d'entre elles sont en co-

encadrement avec une collègue MCF HDR pour les raisons citées ci-dessus et 4 vont être soutenues fin 2023.

Un manque de financement des doctorants a été pointé. Notons toutefois qu'une proportion non négligeable de doctorants s'engage dans la réalisation de leur thèse grâce à un auto-financement par leurs emplois de psychologues et bénéficient de la complémentarité de leurs situations (psychologue et doctorant en psychologie) pour leurs travaux de recherches. Une solution pour améliorer le taux de financement de nos doctorants sera d'inclure un budget pour cela de façon plus systématique dans nos réponses aux appels à projets et continuer à postuler pour des bourses CIFRE.

Concernant la discordance entre les séminaires de recherche pléniers (un par an et non un par mois) et les réunions organisées tous les 2 mois, il s'agit d'un malentendu que nous pouvons aisément clarifier. En effet, il s'agit de 2 types différents de séminaires. D'une part, les séminaires pléniers sont des réunions rassemblant tous les membres du laboratoire sur une journée entière (pour un bilan annuel), d'autre part, les réunions ayant lieu tous les 2 mois sont des réunions de 2 à 3h destinées à des soutenances blanches, des points d'information, des présentations invitées.

Toutes nos recherches étant soumises à des comités d'éthique, toutes nos données sont ainsi bien archivées selon les règles éthiques en vigueur pour ce type de données, que ce soit en termes de supports ou de durées, grâce à nos délégués à la protection des données et au service des affaires juridiques. Les données numériques sont stockées exclusivement sur des supports de l'Université et sont systématiquement protégées par des codes. Les données papiers sont également stockées exclusivement à l'université, dans des bureaux, dans des armoires avec clés le temps des traitements et exploitations puis dans une salle d'archives dédiée.

La politique de réponse à des appels à projets transversaux, permettant aux membres du laboratoire, y compris les doctorants, de travailler sur un même thème et de mieux harmoniser les stratégies de valorisation de la recherche va être poursuivie, tout en encourageant les jeunes chercheurs à continuer leurs efforts pour répondre à des appels à projets. Cette dynamique est déjà commencée, l'une des jeunes chercheurs du laboratoire vient d'obtenir un CRCT pour pouvoir sereinement continuer ses recherches (ANR JCJC déposée et rédaction HDR en cours).

Célia Maintenant  
Directrice du laboratoire PAVeA





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)

