

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

QualiPsy - Qualité de vie et santé  
psychologique

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> :

Nandrino Jean-Louis, 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. Jean-Louis Nandrino, UNIVERSITE DE LILLE 3

**Expert(e)s :** M. Kamel Gana, Université de Bordeaux (représentant du CNU)  
Mme Galina Iakimova, Université Côte d'Azur, Nice  
Mme Emilie Vayre, Université Lyon 2

## REPRÉSENTANT(E) DU HCÉRES

Mme Odile Rohmer

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Qualité de Vie et Santé Psychologie
- Acronyme : QualiPsy
- Label et numéro : EE 1901
- Composition de l'équipe de direction : Mme Evelyne Fouquereau

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS4 L'esprit humain et sa complexité

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le domaine global d'expertise du laboratoire porte sur l'analyse des facteurs (individuels, groupaux, organisationnels et environnementaux), des mécanismes et des conséquences (individuelles, groupales et organisationnelles) de l'altération ou de l'optimisation de la qualité de vie et de la santé psychologique dans la population adulte « tout venant » et dans des contextes de vie particuliers (p. ex. travail, maladie, situations de vulnérabilité). De janvier 2019 à décembre 2021, l'unité a structuré ses activités de recherche autour de trois volets thématiques :

- (1) Qualité de vie et Santé au travail ;
- (2) Vulnérabilités, psychopathologie et Santé ;
- (3) Santé, Addictions, Violences au travail.

Les deux premiers volets poursuivent les orientations de recherche menées avant la création de QualiPsy (en 2019) sur la thématique de la qualité de vie et de la santé psychologique par les psychologues du travail et les psychologues cliniciens. Le troisième volet correspond aux nouvelles expertises des chercheurs du laboratoire.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Le laboratoire QualiPsy, « Qualité de vie et santé psychologique », a été reconnu comme unité de recherche de l'Université de Tours le 2 janvier 2019 et est rattaché à l'UFR Arts et Sciences Humaines et au Département de Psychologie. Le laboratoire est issu de l'EA 2114 « Psychologie des Âges de la Vie et Adaptation » (Pavea). La création de QualiPsy fait suite aux suggestions des experts du Hcéres pour l'évaluation de l'EA 2114 Pavea (campagne 2016-2017).

L'EE 1901 QualiPsy est implantée sur le site des Tanneurs dans le Département de Psychologie, UFR Arts et Sciences humaines de l'Université de Tours.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le laboratoire QualiPsy est rattaché à l'École Doctorale Humanités et Langues (ED n° 616) du collège Centre-Val de Loire et est adossée au pôle SHS de l'Université de Tours, qui elle-même était membre de la Comue Centre-Val de Loire jusqu'au 31 décembre 2019. QualiPsy est également membre de la Maison des Sciences de l'Homme Val de Loire (USR CNRS 3501) dans laquelle le laboratoire a une implication importante.

QualiPsy relève également de la Structure fédérative de Recherche Neuro-imagerie fonctionnelle (SFR FED 4226 mise en place par les Universités de Tours, Orléans et Poitiers). L'unité de recherche est également membre du Programme pluriformations (PPF) — Sciences Humaines et Sociales en médecine (SHS et cancer) — du Cancéropôle Grand-Ouest.

Le laboratoire a, par ailleurs, développé des collaborations avec le CHU de Tours (CSAPA 37 Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie), l'Elsa (Equipe Liaison et de Soins en Addictologie), le CIC (Centre d'Investigations cliniques), le Centre psychotrauma (Tours), le Criavs Centre-Val de Loire (Centre Ressources pour les Intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles).

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

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	2
Maîtres de conférences et assimilés	7
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>	<b>10</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui à la recherche non permanents	3
Post-doctorants	0
Doctorants	11
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>20</b>
<b>Total personnels</b>	<b>30</b>

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

Employeur	EC	C	Par
Université de Tours	9	0	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	53
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	10
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	253
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	58
<b>Total en euros (k €)</b>	<b>374</b>

## AVIS GLOBAL

Il s'agit d'une unité émergente particulièrement dynamique, dont les travaux sont très bien identifiés dans la communauté scientifique. L'identité du laboratoire est claire et organisée autour de deux axes forts :

- (1) Qualité de vie et Santé au travail,
- (2) Vulnérabilités, psychopathologie et Santé.

Malgré la petite taille de l'unité (9 membres titulaires et 12 doctorants), le rayonnement est large avec des réseaux internationaux bien établis (en Suisse, Belgique ou Canada). La production de l'unité est de grande qualité avec un taux de publication élevé de trois produits/an/chercheur et avec 70 % des publications dans des supports de très bonne visibilité internationale dans le champ de la psychologie.

Le laboratoire a une forte activité de réponse aux appels d'offres pour autofinancer son activité. Ce dynamisme est remarquable, mais engage les membres dans des efforts constants sans soutien logistique interne. Le renforcement de l'équipe par le recrutement à venir et la possibilité de promotion sont des enjeux majeurs pour la stabilisation de l'équipe de recherche.

La diversité et la qualité des interactions non académiques de l'équipe de recherche, comme celle des « produits » mobilisables par le monde socio-économique, aux niveaux local et national, sont remarquables. Le partage des connaissances avec le grand public et l'intervention dans des débats de société sont aussi notables, mais les moyens et les supports de diffusion ciblent majoritairement les professionnels et les praticiens dans le champ. Les relations déjà solides avec la MSH régionale devront permettre le déploiement d'une plateforme scientifique pour l'utilisation de nouvelles méthodes de recherche, nécessaires à certains projets futurs.

Le comité d'évaluation a un avis très favorable à la reconnaissance de cette équipe émergente en tant qu'unité de recherche labellisée.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

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

Le laboratoire a appliqué les recommandations du précédent rapport qui sont à la base de la création de l'Équipe émergente. En effet, le rapport du Hcéres (campagne 2016-2017) préconisait de repenser la structuration de l'EA 2114 Pavea en envisageant « une organisation en deux équipes travaillant autour de problématiques développementales vie entière vs de problématiques liées à la santé et au travail ». On pourra néanmoins s'interroger sur la plus-value de la création d'un troisième axe thématique proposé à l'heure actuelle.

Par ailleurs, les membres du laboratoire ont porté une attention particulière à :

(1) développer des collaborations nationales et internationales. On relève d'abord des projets de recherche coopératifs : Studium Consortium Assessment of Risk of Sexual Assault (ARSA, 2019-2021); projet ANR PRC — AAPG2021 (FRIDA, 2022-2025) ; Contrat UQAM Montréal ; projet EV-AICS sur les Violences sexuelles et récidives. On relève encore un encadrement de thèse en cotutelle avec la Suisse (finalisée début 2022). Il faut également souligner des co-publications en forte augmentation notamment avec le Canada, le Congo et la Belgique, et l'organisation à Tours de colloques internationaux : p. ex., colloque international « De la séduction à l'agression : la question du harcèlement » en 2021.

(2) la consolidation des relations avec le monde socio-économique et institutionnel dans la durée par des conventions partenariales : p. ex. Cabinet AD Conseil ; MGEN France ; Centre d'Études et de Recherches Psychologiques de l'Armée de l'Air ; Direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale, 2021-2023. Par ailleurs, plusieurs membres du laboratoire exercent de hautes responsabilités dans différents réseaux professionnels : p. ex., Conseil d'Administration de la Mission Locale de Touraine, Fédération Régionale des Acteurs en Promotion de la Santé (FRAPS) ; Réseau National pour la Prévention et le Soins du Jeu Pathologique (RNPSJP) ; Conseil d'Orientation Scientifique de « Villes au Carré » ; Conseil Scientifique du Centre de Recherche en Défense Sociale (CRDS) ; Commission Accompagnement du Parcours de Santé de la Filière Nationale des Maladies Neuromusculaire.

(3) le renforcement de l'attractivité de l'équipe pour de nouveaux doctorants par la recherche de financements de thèses. Entre 2019 et 2021, on peut à ce titre noter quatre dispositifs Cifre, une bourse d'établissement, deux allocations de financement de thèse (IReSP/Inserm et Université de Tours/Université de Mons), la mise en place d'une co-direction et de cinq co-tutelles à l'international (Belgique, Canada, Suisse).

(4) le développement de l'animation scientifique : le laboratoire a mis en place des comptes rendus systématiques des séminaires d'équipe, a développé son site internet et travaille à la mise en place d'un livret d'accueil des néo-doctorants.

## B — DOMAINES D'ÉVALUATION

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

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

L'effectif du laboratoire est réduit, avec au 31/12/2021 neuf EC dont deux PU et sept MCU (dont 5 HDR), un MCU contractuel LRU, un MAST. On note une proportion très intéressante d'enseignants-chercheurs HDR avec un encadrement important de doctorants (1 contrat doctoral ainsi que 12 doctorants).

L'équipe est très faiblement dotée en Par, avec seulement un demi-poste d'ingénieur de recherche et aucun support administratif.

Le laboratoire a une forte activité de réponse aux appels à projets pour autofinancer son activité. Ce dynamisme est remarquable, mais engage les membres dans des efforts constants sans soutien logistique interne.

Sur le plan des locaux, on soulignera des difficultés au regard du faible espace de réunion ou d'espace dédié aux doctorants.

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

L'objet d'étude des membres du laboratoire est aujourd'hui stable et clair, à savoir l'investigation théorique et empirique des mécanismes explicatifs et des conséquences de l'optimisation ou de l'altération de la santé et de la qualité de vie à l'âge adulte. Cet objet d'étude fédère les membres de l'unité et donne une visibilité du laboratoire, à la fois sur le plan local et aussi à l'extérieur de l'université.

Le domaine d'expertise correspond à des besoins sociaux liés notamment aux diverses crises contemporaines (p. ex. la santé au travail) et à la nécessité d'innover dans différents champs d'intervention (p. ex. la mise à disposition d'outils validés dans différents champs d'interventions).

### Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le laboratoire a mis en place une structuration claire avec un fonctionnement souple en fonction des questions à traiter. Il existe un conseil restreint de l'unité composé de l'ensemble des statutaires, réuni au moins deux fois par an. Depuis 2022, ce conseil restreint à un rythme plus régulier et se réunit tous les deux mois environ, afin de traiter en collectif les questions relatives au budget, à la communication, à la politique des stages, au recrutement ou globalement à l'orientation de QualiPsy pour le futur contrat. Le conseil de l'unité observera en 2023 une fréquence d'une réunion toutes les quatre à six semaines. Pour ce qui est de la gestion des budgets, le budget récurrent est mutualisé et les budgets propres sont gérés par les chercheurs qui participent néanmoins à la mise à disposition de moyens collectifs (p. ex. des postes contractuels « support »).

## *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

Concernant les ressources propres du laboratoire, elles sont issues majoritairement de contrats de recherche publics et privés : appels d'offres des universités et/ou de la région Centre-Val de Loire, projets ANR. Elles s'élèvent en moyenne à 112 k€ sur la période 2019 – 2021, avec une très forte augmentation entre 2019 et 2021 (de 6 à 263 k€ annuels). Ces ressources propres représentaient ainsi successivement environ 34,4 % en 2019, 84,9 % en 2020 et 95,2 % en 2021 du budget annuel global du laboratoire. Les crédits récurrents ont oscillé entre 11 450 € en 2019 et 13 150 € à la fin du contrat (+15 %). Le laboratoire montre un dynamisme important dans sa capacité d'autofinancement, lui permettant l'achat de matériel, des formations, des déplacements ou encore le recrutement de personnels. Les membres du laboratoire sont tous engagés dans un ensemble de réseaux scientifiques et professionnels.

En termes d'espaces de recherche, QualiPsy dispose de locaux à l'université et à la MSH.

### Points faibles et risques liés au contexte

La forte capacité d'autofinancement démontrée par QualiPsy est, certes, un atout, mais cette activité reste coûteuse sur le plan de l'investissement des membres du laboratoire dans ce type de tâches. Un manque de Par est évident. Par exemple, le laboratoire a décidé de recourir au recrutement sur fonds propres de trois IGE contractuels entre 2019 et 2021 et notamment d'une IGE en statistiques depuis 2016. Ce recrutement est une initiative importante pour soutenir la qualité des recherches et des collaborations, mais souligne aussi le manque de soutien de personnel d'appui à la recherche attribuée au laboratoire par l'université.

Les espaces de recherche sont réduits. Ils occupent une surface totale d'environ 100 m<sup>2</sup> : on trouve les bureaux des statutaires, une salle de doctorants partagée avec l'IGR statutaire, un bureau alloué aux IGE contractuels et un espace de recherche et de réunions — ces derniers espaces sont partagés avec l'EA 2114 Pavea. Les locaux semblent exigus et interdisent les séminaires avec une large audience. Ils limitent l'accueil des doctorants dans un espace commun et la possibilité de développer une plateforme scientifique dédiée à des mesures comportementales et physiologiques.



## *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 objectifs de QualiPsy visent à la fois :

- (1) la modélisation théorique des processus impliqués dans la dégradation, la préservation et l'amélioration de la qualité de vie et de la santé psychologique des individus
- (2) et la finalité applicative des études menées afin d'innover ou d'améliorer les dispositifs actuels d'intervention.

Grâce à ce positionnement scientifique, le laboratoire est en mesure de mobiliser de nombreux partenariats à la fois avec des acteurs de la recherche et des acteurs non académiques tant au plan national qu'international : e.g. PIA4, chaire industrielle «industrie du futur», nouvel axe de recherche de la MSH, l'association MIP Smart base RH réunissant les Directions RH des trois armées, la CCI Touraine, La Région Centre-Val de Loire, Tours Métropole Val de Loire, Le CHRU de Tours et l'Université de Tours.

L'équipe montre un souci constant d'associer l'ensemble de ses personnels à l'élaboration de sa politique de recherche et à la valorisation de ses travaux.

L'équipe est en capacité d'analyser les impacts économiques et sociétaux de la politique qu'elle conduit notamment en construisant des projets basés sur une approche scientifique et en construisant des outils d'évaluation : p. ex. échelle de satisfaction de vie professionnelle, échelle des besoins psychologiques dans le contexte du travail, échelle de qualité de vie/maladies neuromusculaires : QoLgNMD ; échelles d'addictions : FCQT-R : craving alimentaire, YFAS\_DSM5 : alimentaire ; SAST-Fr: sexuelle ; IAT : smartphone; questionnaire bref de personnalité : BFI-10 ; échelles de risque de récurrence : RSVP (risque de récurrence sexuelle), HCR-20 (risque de récurrence violente), LS/CMI (risque de récurrence générale). L'équipe s'investit aussi dans la rédaction de recommandations spécialisées, de textes législatifs ou dans la diffusion de modalités d'intervention dans le milieu de la santé ou du travail.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le comité relève un point de vigilance : l'équipe, à vouloir trop élargir ses thématiques de recherche, doit veiller à ce que cet élargissement ne se fasse pas au détriment de l'identité qu'elle s'est construite.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le laboratoire est soucieux de la parité homme/femme à la fois dans ses comités, dans sa direction et dans l'évolution des carrières. Bien évidemment, la direction du laboratoire est attentive aux conditions de travail de ses personnels, à leur santé, à leur sécurité et à la prévention des risques psychosociaux, aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, aux volets de la QVCT et des RPS, mais également à la protection du patrimoine scientifique et des systèmes informatiques, comme des procédures de sécurité pour les espaces collectifs de recherche et les bureaux ou les postes de travail, des campagnes régulières d'archivage des données par un service centralisé de l'université, des formations concernant les règles en matière de sécurité et de protection intellectuelle.

Les membres appliquent les recommandations relatives à la prévention des risques environnementaux et à la poursuite des objectifs de développement durable : transports en commun et mobilité douce, mise en place des parkings à vélo sur tous ses sites. QualiPsy envisage d'intégrer une charte de développement durable dans son règlement intérieur lors du prochain contrat.

L'équipe actualise régulièrement le plan de continuité d'activité (PCA) pour faire face à des situations d'urgence notamment liées à la crise sanitaire liée au Covid.

### Points faibles et risques liés au contexte

Aucun point négatif relevé

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'équipe présente une très bonne attractivité et un rayonnement scientifique qui progressent de façon soutenue depuis sa création. Cela se traduit par un nombre croissant des événements scientifiques organisés, des participations à des manifestations scientifiques nationales et internationales, des financements de thèses, mais aussi par un nombre important d'HDR soutenues et par l'accueil des stagiaires de différentes disciplines. On observe que tous les membres sont fortement investis dans diverses missions et responsabilités en faveur de l'attractivité de l'équipe.

*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

#### Points forts au regard des indices de rayonnement scientifique :

Les membres de l'équipe sont invités à présenter leurs travaux dans des institutions académiques ou des congrès internationaux et européens et le nombre de ces manifestations est important (91 en 3 ans) : des colloques, des journées d'étude et des séminaires de recherche (p. ex. Cameroun, Canada, Monaco, Suisse).

L'équipe a organisé des congrès internationaux et européens : p. ex. le colloque international, « De la séduction à l'agression : la question du harcèlement » a réuni, en dépit de la pandémie, plus de 300 participants en 2021. Plusieurs membres ont fait partie des comités scientifiques de divers congrès internationaux (p. ex. Congrès International Francophone sur l'Aggression Sexuelle, 2019 ; Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, 2019, 2020, 2021 ; 2<sup>e</sup> congrès international du réseau Psychologie du travail et des organisations des pays du Sud, 2019, 2021) et ont présidé plusieurs symposia (p. ex. Symposium sur « Les discriminations liées aux origines dans la formation et l'emploi : Regards croisés entre pays du Nord et du Sud », 2<sup>e</sup> congrès du Réseau de Psychologie du Travail et des Organisations des pays du Sud (PTO-Sud), Douala, Cameroun ; Symposium « Santé psychologique au travail : quelques avancées théoriques et pratiques à l'étude de ses déterminants organisationnels et individuels », XXI<sup>e</sup> congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Paris, France).

Les membres de l'équipe exercent des responsabilités éditoriales dans des revues et des collections reconnues internationalement : e.g. éditeurs associés de revues internationales telles que *Psychologica Belgica* ; *International Journal of Risk and Recovery*, *Alterice - Revue Internationale de la Recherche Interculturelle* ; direction de série et de collection *Psychologie et Vie Quotidienne*, Éditions Complicités Universitaires.

Plusieurs membres de l'équipe exercent des activités d'expertise pour des projets scientifiques et techniques auprès de différents organismes de recherche, institutions et agences au niveau national (Cifre — ANRT, CHU — PH-RIP, ANR ; Agence Technique de l'Information sur l'Hospitalisation ; Ministère de la Solidarité et de la Santé), et international (Portugal — Fundacao para a Ciencia e a Tecnologia ; Fonds de Recherche de Québec — Société et Culture ; Subventions Savoirs du conseil de recherche en sciences humaines du Canada ; Fonds de la Recherche Scientifique de Belgique ; Projet de recherche de République tchèque). Par ailleurs, un nombre significatif des membres (4/9) est sollicité en qualité d'experts à des instances nationales (membre de groupe d'experts à la HAS, Société française d'Étude des Migraines et des Céphalées), Hcéres, Commission de Recherche université de Tours, CNU-16. Les membres de l'équipe sont également sollicités en tant qu'experts pour un grand nombre de revues d'articles scientifiques à comité de lecture (77 expertises) de très bonne visibilité internationale : e.g. *American Journal of Addiction*, *Applied psychology: An International Journal*, *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, *Psychological medicine*, etc. Enfin, le comité souligne qu'une des publications de l'équipe de recherche a reçu le prix « Year's Best Paper Award of the Journal of Personnel Psychology 2019 » pour un article dont le co-auteur est un membre de l'unité (« A Person-Centred Representation of Basic Need Satisfaction Balance at Work »). L'équipe compte un membre junior à l'Institut Universitaire de France depuis 2020.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le comité regrette que les membres de l'UR ne soient pas plus fréquemment porteurs principaux de contrats nationaux ou internationaux et estime que le nombre d'invitations dans des universités étrangères peut encore progresser.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'attractivité de l'équipe est en progression soutenue, notamment dans deux domaines d'expertise : la santé psychologique au travail et la prévention des violences.

Cette attractivité lui permet d'accueillir les doctorants dans de bonnes conditions, avec des financements sur fonds propres. On peut citer par exemple le soutien du programme d'aide à l'internationalisation de la recherche (PAIR, Canada) sur «Le développement de la santé psychologique au travail», ou encore une allocation doctorale cofinancée par l'Université de Tours et l'Université de Mons pour une thèse en cotutelle intitulée «Psychopathie, relations coercitives et violences sexuelles conjugales chez le jeune adulte : étude des déterminants et propositions d'interventions à visée thérapeutique et préventive». Cette attractivité de l'UR pour les doctorants est également renforcée par un taux d'HDR remarquable (5 des 7 MCF possèdent une HDR).

L'équipe de recherche accueille des stagiaires d'universités étrangères (p. ex. Coblenz-Landau, Allemagne) ainsi que des étudiants «hors cursus psychologie» (p. ex. médecine, École d'orthophonie, l'Insa de Rennes en spécialité Mathématiques Appliquées). Plus largement, l'équipe attire régulièrement des chercheurs juniors et seniors. Par exemple, un support d'Ater (2021-2022) a été octroyé pour une année à un chercheur junior collaborateur au Centre Interdisciplinaire de Recherche en Réadaptation et Intégration Sociale — CIRRIIS — de l'Université Laval (Canada).

L'attractivité de l'équipe de recherche passe encore par deux parcours de Masters professionnels adossés à elle : Psychologie du travail et des organisations et Psychologie clinique.

### Points faibles et risques liés au contexte

L'absence de plateforme expérimentale constitue un frein pour diversifier les méthodologies de recherche, aspect qui pourra devenir indispensable dans un avenir proche

## *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

Un point fort notable de l'équipe est sa capacité à générer des projets de recherche collaboratifs nationaux et internationaux ou à participer à de tels projets.

Par exemple, l'équipe de recherche contribue à la maturation de projets dans le cadre du PIA4 Excellences de l'Université de Tours : p. ex. «Recherche et enseignement interdisciplinaire en santé humaine et animale & innovations thérapeutiques en Centre-Val de Loire», pour le domaine : «Santé mentale, les troubles du développement et la neuropsychiatrie». Elle s'implique dans la réponse aux AAP : entre 2019 et 2021, l'équipe a déposé trois projets à l'ANR dont deux, portés par des membres de QualiPsy, ont été acceptés. Ces deux projets ANR financés s'appuient sur des collaborations établies avec des équipes de recherche au niveau national et international ou sur les partenariats public/privés de longue date : voilà qui montre une forte cohérence, une continuité et une solidité des champs de recherche établis.

Dans la période de référence, l'équipe a participé avec succès à onze autres projets financés entre 2019 et 2021. Parmi ces onze projets, dix sont ou ont été coordonnés par un membre de QualiPsy. Cinq projets l'ont été avec des associations et institutions nationales : Institut de Recherche en Santé Publique, Institut National du cancer, Direction Générale de la Cohésion Sociale, Direction Générale des Organisations de l'Offre de Soins, Plateforme nationale «Recherche et Clinique» — Qualité de Vie et Cancer, GIS «Jeu et sociétés. Quatre projets ont été coordonnés avec des collectivités territoriales : APR IA, APR IR, Cancéropôle Grand Ouest. Deux autres enfin l'ont été avec l'Université de Tours : Projet Actions de Recherche Transversale.

Les projets financés ont généré des ressources propres qui ont permis le financement du contrat d'une IGE en statistiques depuis trois ans et d'une IGE sur projet. Un contrat doctoral a également été acquis sur ressources propres (lauréat de l'appel à projet IRESP en 2021 allouant une subvention doctorale de 36 mois).

### Points faibles et risques liés au contexte

Les membres de l'équipe expriment un projet de soutien et de développement de son attractivité par l'accueil de jeunes chercheurs en séjours de recherche pendant la thèse de doctorat ou en postdoctorat. Cependant, le manque de locaux disponibles est une contrainte matérielle freinant un tel déploiement. Le manque de

surface disponible au sein de l'UR représente un frein réel pour accueillir des collègues étrangers et finaliser des projets d'envergure.

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

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

Aucun point n'est relevé dans ce domaine. Ni les éléments renseignés dans le DAE, ni l'entretien ne permettent d'éclairer ce point.

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

L'équipe n'a pas à disposition de plateformes scientifiques spécifiques. Cela constitue un point faible évident dans le cadre des pratiques de recherche actuellement valorisées en psychologie.

### DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

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

La production scientifique de l'équipe sur la période de référence est remarquable tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Tous les membres de l'équipe publient leur recherche avec une moyenne de production élevée de trois ACL par an sur la période. Les supports de publication des travaux sont à haute visibilité internationale dans le domaine (70 % dans les meilleures revues du champ disciplinaire), avec un effort pour co-publier avec des collègues étrangers et avec les doctorants. L'équipe de recherche témoigne de compétences avérées dans les traitements statistiques pointus, même si l'on peut regretter le manque d'études longitudinales, particulièrement pertinentes dans les champs d'intérêt de l'UR. Enfin, l'UR a commencé à s'engager dans des pratiques de recherche ouvertes et éthiques (préenregistrement, dépôt des projets au CER, etc.).

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

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

L'équipe a publié 83 ACL, dont 70 % dans des revues de haute visibilité internationale dans le domaine (e. g. Appetite; Pain medicine; Anxiety stress and coping; Journal of personality assessment...) Il s'agit d'une très bonne production scientifique aussi bien quantitativement que qualitativement. Les recherches menées et valorisées par l'équipe sont très majoritairement observationnelles et transversales, empruntant des paradigmes éclectiques visant à explorer les déterminants et des conséquences de la santé psychologique et de la qualité de vie à l'âge adulte. L'étude des déterminants et des conséquences suppose des méthodes et des devis de recherches appropriés s'apparentant davantage à la psychoépidémiologie. On notera le nombre important de travaux de validation transculturelle d'échelles de mesure. Ces travaux sont nécessaires pour pouvoir mettre en place des recherches empiriques observationnelles et quantitatives. On notera une certaine aisance de l'équipe dans l'usage de statistiques appliquées, statistiques sophistiquées et souvent bien appropriées. Les collaborations internationales attestées par des co-publications plaident en faveur du niveau d'exigence que s'assigne cette équipe. Dans la même veine, on remarquera aussi son souci de promouvoir le préenregistrement de ses recherches.

Des projets de recherches internationaux, de grandes envergures récemment financés permettront d'accroître la visibilité internationale de l'équipe et de pouvoir accueillir des postdocs.

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

Pour une équipe qui s'inscrit explicitement dans le champ de l'étude des déterminants et des conséquences de la qualité de vie et de la santé psychologique à l'âge adulte, on peut regretter que l'approche longitudinale ne soit pas plus utilisée. Deux articles exploitant des données longitudinales ont été publiés par l'équipe.

La démarche de recherche empruntée par l'équipe paraît plus descriptive qu'explicative : elle consiste à soumettre à l'épreuve des faits des modèles spécifiés *a priori* sur des bases conceptuelles et théoriques. Étudier les déterminants et les conséquences, ainsi que tester des modèles explicatifs (parfois compétitifs) nécessite des méthodes de recherche assorties d'outils statistiques assez spécifiques bien connus.

À titre d'exemple, on peut regretter l'absence de cadres méthodologico-épistémologiques (e.g. les « Standards » de l'APA, les Recommandations de l'ITC) structurant les travaux de validation d'échelles de mesure, présentés par l'équipe, à juste titre, comme un apport significatif à la connaissance.

## *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

L'équipe compte neuf EC titulaires, dont sept HDR. Ils publient tous leur recherche, avec une moyenne de trois ACL par an.

Le nombre d'ACL dont les doctorants sont en position de premier auteur est de 21, soit 25 % de la production de l'équipe : c'est notable et remarquable.

Un tel bilan positif est le fruit d'un engagement certain de l'ensemble des EC de l'équipe sur les différents volets de l'activité scientifique (p. ex. développement des réseaux, valorisation à large échelle des résultats des études, montage de réponses à des appels à projets) et d'une répartition fructueuse, car complémentaire des rôles au sein de l'équipe. Il y a une volonté partagée à faire réussir ce projet. Il y a, nous semble-t-il, une ambition partagée assez engageante qu'il faudrait encourager et soutenir.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le départ à la retraite d'un PU (sans oublier la présence d'un PU émérite) pourrait constituer un risque pour la dynamique de l'équipe.

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

### Points forts et possibilités liées au contexte

Les publications dans des supports internationaux de haute visibilité laissent à penser que le niveau d'exigence de l'équipe en matière de production est très explicite.

Certains membres de l'équipe sont impliqués au sein du Comité d'Éthique pour les Recherches — Tours-Poitiers, ce qui laisse à penser que l'éthique de recherche est un aspect pris en compte au sein de l'équipe.

En matière d'intégrité scientifique, QualiPsy conduit des études qui respectent les dispositions en vigueur : p. ex. Comité d'Éthique pour les Recherches impliquant la personne humaine des Universités de Tours et Poitiers (CER-TP) ; la Loi Jardé de 2016 ; Comité de Protection des Personnes et en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le comité souligne l'implication des membres de l'équipe pour une science ouverte à travers des formations ou des ateliers : e.g. « Atelier Hal », « Les identifiants chercheurs ».

Le laboratoire a lancé le site Hal QualiPsy depuis 2021 : à ce jour, 244 publications sont disponibles, 73 avec texte intégral.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le comité regrette que la pratique de préenregistrement des recherches ne soit pas explicitée, que l'équipe de recherche ne fasse pas mention de la mise à disposition des données brutes anonymisées, des scripts statistiques utilisés. Enfin, il semble que les règles régissant le co-autorat entre membres de l'équipe (pratique et éthique de l'autorat) ne soient pas explicitées.

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

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

Dans l'ensemble, la diversité et la qualité des interactions non académiques de l'équipe, comme celles des « produits » mobilisables par le monde socio-économique, aux niveaux local et national, sont remarquables. Le partage des connaissances avec le grand public et l'intervention dans des débats de société sont aussi notables, même si les moyens et les supports de diffusion ciblent majoritairement les professionnels et les praticiens dans le champ.

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

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

L'équipe comptabilise un nombre important d'interactions non académiques, comprenant des recherches collaboratives impliquant des professionnels de santé et des populations de patients atteints de troubles et de pathologies variés. Les collaborations mises en place sont bien implantées avec différentes structures cliniques locales comme le CHRU de Tours (Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie 37, Équipe Liaison et de Soins en Addictologie, Centre d'Investigations cliniques, Centre psychotrauma de Tours, Centre Ressources pour les Intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles — Centre-Val de Loire). L'équipe de recherche a également établi des conventions de recherche partenariale avec des cabinets-conseils (e.g. AD Conseil, 2019 – 2025, Better Human Cie, 2016–2019), avec des sociétés (p. ex. Société Vernerries, Vouvray, 2021-2023 ; société pharmaceutique AMGEN, 2021-2022), et avec des composantes d'institutions publiques (p. ex., Centre d'Études et de Recherches Psychologiques de l'Armée de l'Air, 2017-2022 ; Direction Centrale du Recrutement et de la Formation de la police nationale Lognes, 2021-2023). Ces collaborations se traduisent par des contrats financés par des associations et des fondations (p. ex. Plateforme nationale « Recherche et Clinique » — Qualité de Vie et Cancer, 2014-2020), par des collectivités territoriales de la Région Centre-Val de Loire (p. ex. Projet ParTAQUE, Cancéropôle Grand-Ouest CGO SHS/Régions 2019–2023 ; Projet DOFE Région Centre APR 2016-2021) et par des composantes de l'administration publique (p. ex. Projet DGCS-SD4-2019-CLUSTERS, Direction générale de l'action sociale, 2019-2020). Le financement de quatre thèses Cifre-ANRT (AD Conseil, 2018-2021 ; Société Worldline, 2019-2022 ; Conseil départemental du Maine-et-Loire, 2021-2024 ; Entreprise Val de Sérigny, 2021-2023), les contrats de prestation de service (société Ohward, Paris) et le montage d'un Laboratoire Commun « QVTi » (Qualité de Vie au Travail intégrée) en partenariat avec le Cabinet AD Conseil (soutenu par le programme LabCom 2021 de l'ANR) témoignent également du dynamisme de l'équipe en termes d'interactions non académiques.

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

Pas de points faibles sur ce volet

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

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

Si l'on considère au sens large la notion de produits, l'équipe comptabilise un nombre important d'outils et ressources à destination du monde socio-économique. On note la création et l'adaptation d'outils validés d'évaluation psychologique ou d'aide à la décision et au diagnostic. Ces outils sont mobilisables par les acteurs de terrain dans le champ de la santé et de la qualité de vie : échelles DP, F-PCQ-24, AMMSA, SAST-fr, QoLgNMD, FCQT-R, YFAS\_DSM5, etc. Les travaux de l'équipe ont aussi permis l'inclusion du modèle organisationnel de service de soins — démarche participative dans les textes législatifs (p. ex. loi RIST et circulaire CLARIS N° DGOS/CABINET/2021/182 du 6 août 2021) et plus largement, ils ont contribué à la publication de textes de loi en lien avec la QVT des soignants (p. ex. Circulaire DGOS/CABINET/2021/182 du 6 août 2021, Loi 2021-502 du 26 avril). Ils ont encore contribué à la diffusion de recommandations/directives nationales (Haute Autorité de Santé ; Société Française d'Études des Migraines et Céphalées). Enfin, le comité relève le dépôt d'une marque commune avec le Cabinet AD Conseil « QVTi » et la création d'un DU de « Psychologie positive » en 2019.



## Points faibles et risques liés au contexte

Pas de points faibles sur ce volet

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

## Points forts et possibilités liées au contexte

Du point de vue du partage et de la diffusion des connaissances élaborées, l'équipe comptabilise des publications dans des supports socioprofessionnels et techniques (17 entre 2019 et 2021), des journées d'étude, de suivi et de communication des résultats auprès des professionnels engagés dans les projets de QualiPsy (e. g. ECEF, DOFE), des conférences invitées à l'adresse de professionnels ou grand public (une trentaine entre 2019 et 2021), des webinaires, des interviews, des capsules vidéo et des articles thématiques sur des blogs d'acteurs et de structures partenaires de l'équipe (42 entre 2019 et 2021).

Le comité relève la participation à deux manifestations organisées par la MSH Val de Loire : «La Fête de la Science» et «Sciences pour tous». On relève aussi la rédaction d'articles de vulgarisation dans des supports à large audience (5 dans *The Conversation* en 2020 et 2021).

La quasi-totalité des membres de l'équipe (7/9 membres titulaires) a produit des articles à destination du monde professionnel, dans le domaine des apprentissages, la santé et le travail (9 productions), et a eu une implication ou des responsabilités dans des instances prestigieuses (p. ex. Présidence de l'Observatoire National de la Qualité de vie au travail des professions de Santé et du médico-social, SHS et Cancer). Les membres de l'équipe ont une présence dans la presse régionale et nationale (interviews), dans la presse grand public (54 articles de presse) et des manifestations de diffusion de la science (p. ex., Débat science et société).

## Points faibles et risques liés au contexte

La majorité (42/58) des «produits de vulgarisation à destination du grand public» (p. 35 du document de données de productions et d'activités) sont diffusés par le blog QVT d'un cabinet-conseil (qui n'est pas grand public).

S'il ne fait nul doute que les connaissances élaborées par l'équipe sont très largement diffusées auprès de professionnels praticiens, en particulier dans le champ de la santé, on comptabilise un partage des connaissances plus modeste par des supports médiatiques de «large diffusion» et à l'adresse du grand public (soit 7 «produits à destination du grand public» mentionnés comme tels dans le document, et diffusés par les supports tels que *The conversation*, TV Tours, La Croix).

## C — RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Si le laboratoire se caractérise par un beau dynamisme, il s'agira justement pour les prochaines années de stabiliser l'équipe et consolider les recrutements à venir. Compte tenu de la petite taille du laboratoire, le recrutement à venir et le fléchage sur les thématiques phares sont des enjeux majeurs pour le prochain contrat. Les demandes de renforcement d'un temps de secrétariat devront être entendues de façon à éviter l'épuisement des enseignants-chercheurs et de la direction.

Le comité souligne l'importance de continuer à consolider l'identité de l'équipe autour des deux premiers axes majeurs aujourd'hui bien identifiés et de ne pas nécessairement ouvrir de nouveaux axes.

Le comité invite également la direction du laboratoire à poursuivre ses efforts de structuration de temps communs, à la fois au niveau des conseils du laboratoire (périodicité des réunions), mais aussi des séminaires scientifiques utiles au partage des connaissances entre doctorants, chercheurs et direction.

Enfin, il semble nécessaire de poursuivre le projet de développement d'une plateforme scientifique mutualisée au sein de l'université, voire au niveau de la Maison des Sciences de l'Homme, de façon à ne pas brider les projets innovants que certains chercheurs auraient envie d'engager.

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

L'équipe de recherche apparaît très attractive. La seule recommandation est de continuer à déployer une politique d'accueil de chercheurs étrangers et de chercheurs postdoctoraux.

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

Au-delà de la très bonne productivité scientifique du laboratoire, la mise en place d'études longitudinales sera un enjeu important pour donner une puissance supplémentaire aux projets actuels. Il sera intéressant de compléter les outils d'analyses et les designs expérimentaux habituels par des approches méthodologiques qui permettent d'étudier les déterminants et les conséquences dans des modèles explicatifs complexes. Il conviendra également de poursuivre l'engagement dans les pratiques de recherche ouvertes et éthiques.

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

L'équipe est très active et force le respect pour ce qui est de l'inscription de ses activités de recherche dans la société, en particulier du point de vue des interactions non académiques (locales, régionales et nationales) et du point de vue des outils et des ressources produits à destination du monde socio-économique. Elle pourrait encore accentuer le partage des connaissances élaborées avec le grand public et dans le cadre de débats de société, en complément du partage déjà engagé auprès des professionnels du champ. La constitution récente d'un Groupe de Travail au sein de l'équipe vise à déployer une stratégie cohérente et active de communication à large échelle, entre autres par les canaux numériques, mais pas seulement : cette initiative devrait contribuer à renforcer les activités de valorisation des connaissances auprès du grand public.



## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE(S)

**Début :** 08 février 2023 à 9 h 30

**Fin :** 08 février 2023 à 17 h

**Entretiens réalisés : en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

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

9 h 45 – 10 h : 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

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

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

Tours, le 14/04/2023

**Objet : DER-PUR230023346 - QualiPsy - Qualité de vie et santé psychologique.**

Au nom de l'EA QualiPsy 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.

l'unité de recherche Qualipsy n'a pas d'observations de portée générale à transmettre.

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

Le Président de l'université de Tours

Arnaud GIACOMETTI

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)

