



**HAL**  
open science

## PDPS - Psychologie du développement et processus de socialisation

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. PDPS - Psychologie du développement et processus de socialisation. 2010, Université Toulouse 2 - Jean Jaurès - UT2J. hceres-02033585

**HAL Id: hceres-02033585**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02033585>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur  
l'unité :

Psychologie du Développement et Processus de  
Socialisation

sous tutelle des établissements et  
organismes :

Université de Toulouse 2 - Le Mirail

Mai 2010



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

Psychologie du Développement et Processus de  
Socialisation

sous tutelle des établissements et  
organismes :

Université de Toulouse 2 - Le Mirail

Le Président  
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Mai 2010



## Unité

Nom de l'unité : Psychologie du Développement et Processus de Socialisation

Label demandé : EA

N° si renouvellement : 1687

Nom du directeur : Mme Myriam DE LEONARDIS

## Membres du comité d'experts

Président :

M. Michel DELEAU, Université de Rennes 2

Experts :

M. Themistocles APOSTOLIDIS, Université de Provence

Mme Annie BERNIER, Université de Montréal, Canada

M. Paul DURNING, Université Paris 10

Mme Laurence RIEBEN, Université de Genève, Suisse

Expert(s) proposés par des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

Mme Nathalie BONNARDEL, CNU

## Représentants présents lors de la visite

Déléguée scientifique représentant de l'AERES :

Mme Annie VINTER

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

Mme Marie Christine JAILLET, Vice-Présidente du Conseil scientifique



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

La visite a eu lieu le mardi 8 Décembre de 8h à 13 h. Après une brève réunion à huis clos du comité, la réunion avec l'équipe a commencé à 8h30 avec une présentation de l'unité par l'ancien directeur et la nouvelle directrice. Une première discussion a eu lieu ensuite. De 9h15 à 11h45, le Comité a entendu les responsables des axes et a dialogué avec ceux-ci axe par axe. Ces deux auditions se sont déroulées devant l'ensemble des membres de l'unité. De 12h à 12h 30, le comité s'est entretenu avec la représentante de la tutelle. De 12h30 à 13h, le comité a rencontré à huis clos les doctorants et post docs. Enfin, le comité s'est réuni pour définir les lignes directrices du rapport.

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

L'unité PDPS (Psychologie du Développement et Processus de Socialisation) est le fruit d'une longue histoire au sein de l'Université de Toulouse. Elle tire en effet son origine dans ce qui fut entre 1971 et la fin des années 90, une équipe CNRS « Personnalisation et changements sociaux », et elle reste marquée par les choix théoriques qui furent ceux des fondateurs.

Ses locaux sont situés sur le site du Mirail (SHON 226 m<sup>2</sup>).

- Equipe de Direction :

Mme Myriam DE LEONARDIS (PR) responsable du Laboratoire LPDS, Mme Brigitte ALMUDEVER (PR) (Axe 1), Mme Véronique ROUYER (MCF)(Axe 2), Mme Claire SAFONT-MOTTAY (MCF)(Axe 3), Mr. Pierre LARGY (PR)(Axe 4)

- Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	23	24
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	6	5
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0,5	0,5
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	22	33
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	9



## 2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global:

Le laboratoire PDPS se présente comme une unité de recherche soudée et cohérente dans la mesure où il rassemble des enseignants-chercheurs qui, pour l'essentiel, partagent un cadre de référence théorique et des méthodologies, et qui ont élaboré une organisation interne permettant de gérer de façon active les problèmes qui se posent à l'équipe qu'il s'agisse de ressources (humaines, financières...), d'élaboration de projets ou encore d'actions liés à la recherche et à sa valorisation.

L'organisation de la formation des doctorants et les résultats auxquels elle a conduit au cours du contrat précédent méritent d'être distingués.

Capable d'analyser les demandes sociétales, le laboratoire PDPS est bien positionné sur le site universitaire, particulièrement en relation avec les plateformes et avec la MSHS. Il constitue un atout reconnu par l'équipe présidentielle du point de vue de la politique scientifique de l'établissement.

Tout en maintenant ces acquis positifs, l'unité doit accroître et améliorer significativement sa production scientifique, en particulier à travers les publications ACL, qu'il s'agisse de productions théoriques ou de recherches empiriques.

- Points forts et opportunités :

- La cohésion de l'unité autour d'un modèle général et de pratiques communes.
- La capacité d'analyse et de réponse aux demandes sociétales en relation avec le cadre théorique, l'imagination de dispositifs nouveaux d'analyse des situations.
- La capacité de s'inscrire dans des réseaux thématiques et à nouer des coopérations.
- Le caractère collégial des analyses et des décisions.
- L'encadrement doctoral (nombre et durée des thèses, insertion des doctorants, prise en charge des jeunes doctorants) en relation avec l'Ecole doctorale CLESCO (dirigée par un PR membre de l'unité).

- Points à améliorer et risques :

- Les publications dans des revues ACL, qu'il s'agisse de textes théoriques ou d'études empiriques, sont en nombre insuffisant.
- Le cadre théorique devrait être plus explicitement positionné dans le contexte national et international en relation à d'autres courants contemporains susceptibles d'apporter un appui théorique ou, au contraire, de constituer une alternative.
- Les réponses à des appels d'offre scientifiques de niveau national (ANR) ou européen sont à améliorer.



- **Recommandations au directeur de l'unité :**

**Renforcer le positionnement et la visibilité scientifique de l'équipe :**

- Accroître de façon significative l'activité de publication à destination des pairs dans les revues ACL, et en particulier en anglais.
- Accentuer l'incitation à s'inscrire dans les appels d'offre scientifiques de portée nationale ou internationale.
- Développer une réflexion d'ensemble sur l'articulation des méthodologies qualitatives et quantitatives et accroître les moyens humains engagés en conséquence.
- Veiller à la diversification de l'origine des doctorants et des EC recrutés.

Maintenir activement les points forts, en particulier la collégialité, l'insertion sociétale, l'inscription dans des réseaux et l'encadrement des doctorants.

- **Données de production :**

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	16
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	Sans objet
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	67%
Nombre d'HDR soutenues	2
Nombre de thèses soutenues	23
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	2 PEDR

### 3 • **Appréciations détaillées :**

- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**
  - **Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :**

Le cadrage théorique et les terrains d'investigation sont pertinents et originaux.

La qualité et l'impact sont globalement satisfaisants du point de vue des champs d'investigation sociétaux (5 partenariats nationaux sur appel d'offre), ils sont encore trop limités relativement à la communauté scientifique (pas de financement ANR ou international, faible nombre de publications dans les revues à comités de lecture).



- **Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :**

Si l'on analyse la production scientifique sous l'angle des publications de type ACL, on relève 37 publications dans des revues reconnues par l'Aeres, soit 1.6 articles par EC sur 4 ans, dont 6 en langue anglaise. Par ailleurs, s'ajoutent 4 ouvrages et 28 chapitres d'ouvrage (2 en langues étrangères), 37 actes de colloque publiés et 62 communications dans des congrès.

S'il est clair que les publications de type ACL ne sont pas en nombre suffisant, les autres publications et les communications (y compris scientifiques) témoignent d'un travail important.

Les thèses ont été nombreuses (sur les 4 dernières années, 23 pour 9 PR), elles ont eu une durée raisonnable (20 : 3 à 5 ans), 10 ont obtenu un financement (5 AM, 2 CIFRE, 2 Bourses étrangères, 1 contrat de thèse ONED), enfin 20 ont conduit à des insertions professionnelles dont 5 MCF en France (3 dans le laboratoire même toutefois) et 5 dans des universités étrangères (docteurs de retour dans leur pays).

- **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

L'unité a une activité importante et suivie de réseautage dans tous ses axes. Les collaborations scientifiques sont durables (certaines déjà présentes avant le contrat qui s'achève sont inscrites dans le projet) et productives (recherches en coopération, thèse en co-tutelle, renouvellement de contrats d'études). L'unité doit toutefois veiller à bien distinguer ses objectifs concernant les réseaux. Elle est actuellement davantage investie dans des réseaux plutôt destinés à l'animation de communautés scientifiques que dans des réseaux conduisant à des productions scientifiques de haut niveau.

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :**

- **Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :**

L'équipe a accueilli et formé des doctorants étrangers (8 thèses soutenues, 4 en cours, séjours de formation de doctorants venant d'équipes partenaires).

- **Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :**

L'équipe a su trouver des financements externes sous forme principalement de contrats à visée d'utilité sociale (localement ou nationalement).

- **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers**

Pas d'information à reporter sur ces points.

- **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

Les relations avec le monde socio-économique local sont actives (voir les contrats et bourses CIFRE ou autres financement de thèses hors allocations) et sont bien cadrées relativement à la politique scientifique de l'Université qui soutient leur développement.

L'insertion des docteurs étrangers dans leur propre système d'enseignement supérieur témoigne d'une indéniable attractivité et d'une bonne efficacité.



- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:**
  - **Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :**

L'unité a un modèle d'organisation très clair et une gouvernance efficace. Les membres de l'équipe, la tutelle et les doctorants en sont satisfaits. L'animation interne et la communication (interne et externe) sont bien traitées (séminaire résidentiel d'automne, « bref » journal du Labo). Les doctorants viennent d'ouvrir leur propre site internet.

- **Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :**

Ces initiatives sont satisfaisantes à l'échelle de l'unité. L'animation scientifique interne est assurée par le séminaire résidentiel et par l'organisation de- ou à la participation à des colloques organisés à Toulouse. L'émergence est encouragée par le réseautage « d'animation » (RPTO -réseau psychologie du travail et des organisations, REEFI- réseau l'éducation des enfants : entre familles et autres institutions éducatives, RESEIDA -recherches sur la socialisation, l'enseignement, les inégalités et les différenciations dans les apprentissages, RIPSYDEV -réseau interrégional psychologie du développement et de l'éducation) et les relations internationales (une co-tutelle).

- **Implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :**

Très forte implication des membres de l'équipe dans les activités d'enseignement et les responsabilités de formation (masters adossés au laboratoire et un PR de l'Unité est Directeur de l'Ecole Doctorale CLESCO).

- **Appréciation sur le projet :**
  - **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Le laboratoire PDPS a élaboré un projet qui est pertinent par rapport au besoin de renouvellement des cadres d'analyse des situations sociétales complexes. Il l'est aussi relativement au projet de développement scientifique de l'Université. La faisabilité du projet est servie par l'expérience antérieure de l'équipe et par les partenariats déjà acquis.

Pour une partie des opérations de recherches présentées, la réussite à moyen terme dépendra cependant de la capacité des responsables non seulement à accroître et diversifier le financement des thèses, mais aussi à les inscrire dans des contextes scientifiques plus largement financés (appels à projets nationaux ou internationaux, pour échapper aux aléas que comporte toute thèse isolée), et plus explicitement situés dans les problématiques internationales.

- **Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :**

Au bilan, les moyens financiers de l'équipe ont été d'environ 450 K€ sur 4 ans (80 K€ de dotation et 370 K€ de contrats). L'unité a des règles précises d'affectation des crédits qu'elle reçoit : la dotation et un prélèvement marginal sur les contrats font l'objet d'une mutualisation et de choix raisonnés d'utilisation.

- **Originalité et prise de risques :**

Les thématiques de recherche sont en phase avec la demande sociale et les évolutions sociétales complexes, en particulier dans les champs du rapport au travail, de la parentalité et de la scolarisation, ce qui implique une prise de risques quant au choix des modèles et des méthodes.



#### 4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

**Intitulé de l'équipe :** Axe 1 : Psychologie sociale du travail et des organisations. Interdépendance des milieux de vie

**Responsable :** Mme Violette HAJJAR (2005-2008) puis Mme Brigitte ALMUDEVER (2008 -)

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	8	8
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	3	3
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	6	10
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	5	5

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

- Problématique originale en phase avec la littérature internationale en psychologie du travail et avec la demande sociale (Trajectoires professionnelles et transitions psychosociales dans des contextes de changement social aux niveaux micro et macro).
- Thématiques de recherche ancrées dans des problématiques de terrain aux niveaux local (recherches auprès de salariés de l'usine AZF) et national (la question de la souffrance au travail ; les travailleurs « seniors »).

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

- 15 revues ACL (dont 2 en anglais), 1 co-direction de numéro thématique.
- 4 revues ACLN, 12 ACTI (dont 1 en anglais), 12 ACTN, 1 COM, 2 AFF, 6 OS (2 ouvrages et 4 chapitres dans des manuels de référence de la psychologie du travail francophone).
- 6 thèses soutenues (dont une en co-direction avec l'Université de San Sebastian, et 2 financées) et 2 HDR soutenues au sein de l'équipe.



- Qualité et pérennité des relations contractuelles :
- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :
  - Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'équipe ou à ceux qui participent au projet, y compris les invitations à des manifestations internationales :

2 invitations d'universités étrangères (Université de Québec, Université de Porto).

- Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :

Accueil et formation de doctorants étrangers (2 thèses soutenues, 2 en cours, séjours de formation des doctorants venant d'équipes partenaires).

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :
  - 4 contrats obtenus par les membres de l'équipe au cours du dernier quadriennal.
  - Obtention des financements externes pour la formation doctorale et post-doctorale (CIFRE, Ambassade de France, CR Midi-Pyrénées, ...).

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères :

Partenariat scientifique durable et consolidé (publications communes, formation doctorale, projets de recherche comparative) avec différentes équipes à l'étranger (Université de Laval -Canada-, Universités de Bologne et de Trente -Italie-, Université de San Sebastian -Espagne).

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :
  - Nombreux partenariats de recherche et d'expertise avec des structures régionales et nationales (Conseil Régional Midi-Pyrénées, CHU Purpan, ...). Pérennité des relations contractuelles de financement, notamment pour soutenir la formation doctorale et post-doctorale.
  - Activités riches et diversifiées de valorisation de la culture scientifique (conférences et formation des professionnels dans le cadre des structures de référence de l'univers médico-social).

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :
  - Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

Dynamique collective de travail et gouvernance collégiale (voir partie bilan global).

- Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :

L'animation scientifique interne de l'axe est tout à fait satisfaisante. Pour la direction des thèses, la pratique de co-direction impliquant différents membres de l'équipe est à noter.



- Implication des membres dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Très forte implication des membres de l'équipe aux niveaux de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'insertion des diplômés aux niveaux master et doctorat.

L'équipe est membre constitutif de l'Institut Fédératif d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires Santé Société (GIS-IFERISS, Universités Toulouse 1, 2, et 3, INSERM, CNRS, ...). Elle a développé un partenariat de recherche avec l'UMR 558 de l'INSERM (co-direction de 2 thèses, contrat de recherche).

- Appréciation sur le projet :

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Projet en continuité avec les thématiques de l'équipe et en phase avec l'émergence des nouvelles problématiques dans le champ de l'activité professionnelle (précarité, VAE, créativité et innovation dans les organisations). Développement de nouveaux partenariats de recherche aux niveaux national (INETOP, ANSA, ...) et international (Universités de Bologne et de Vérone). Développement de la recherche en partenariat comme cadre pour la formation doctorale (1 contrat CIFRE, 1 en co-tutelle avec l'Université de San Sebastian, ...).

- Originalité et prise de risques :

Originalité théorique et méthodologique à l'interface des apports de la psychologie sociale et de ceux de la psychologie du travail et des organisations. Choix d'objets nouveaux et in vivo. Développement des projets de recherche dans le cadre des collaborations pluridisciplinaires et dans une perspective de comparaison internationale.

- Conclusion :

- Avis :

Le bilan de l'équipe « Psychologie Sociale du Travail et des Organisations. Interdépendance des milieux de vie » témoigne d'une activité importante et diversifiée sur les plans de la diffusion, de la valorisation et de la formation à la recherche scientifique. Cette équipe occupe une place spécifique et reconnue dans le champ de la psychologie du travail et des organisations. La faisabilité de son projet est servie par l'expérience antérieure de l'équipe et par les partenariats déjà acquis sur les plans de la collaboration scientifique et de la contractualisation.

- Points forts et opportunités :

- Originalité de la posture épistémologique et positionnement théorique spécifique de l'équipe dans le champ de la psychologie du travail.
- Intérêt sur les plans théorique, pragmatique et sociétal des thématiques de recherche.
- Capacités à développer la formation doctorale et post-doctorale par des contrats de financement. Très bonne insertion professionnelle des doctorants de l'équipe.
- Capacités à nouer et à animer des coopérations scientifiques au niveau international, et en particulier avec des universités des pays de l'Europe du Sud.
- Capacités à répondre à des demandes sociales et à produire des connaissances à forte utilité sociale.
- Capacités de valorisation de la recherche scientifique auprès des acteurs du monde socio-économique.
- Dynamique collective de travail et fonctionnement collégial de l'équipe.



– Points à améliorer et risques :

- Accroître les publications dans des revues de type ACL.
- Développer une stratégie de publication dans des revues de portée internationale pour diffuser l'expertise théorico-méthodologique et les travaux empiriques de l'équipe.
- Accroître l'implication des doctorants dans les activités de publication scientifique (articles dans des revues ACL, communications dans des congrès nationaux et internationaux).

– Recommandations :

- Renforcer la visibilité scientifique de l'équipe, notamment au travers de l'activité de publication à destination des pairs.
- - Maintenir et consolider le positionnement de recherche développé sur les plans théorique et méthodologique (originalité et spécificité, utilité sociale).
- - Inscrire davantage l'activité de l'équipe dans la dynamique partenariale et pluridisciplinaire de recherche autour de la thématique travail et santé qui s'est développée au niveau régional.

**Intitulé de l'équipe :** Axe 2 : Milieux, groupes et Psychologie du jeune enfant

**Responsable :** Mme Ania BEAUMATIN (bilan), puis Mme Véronique ROUYER (projet)

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	5	5
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	7	9
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1



- **Appréciation sur la qualité scientifique et la production :**
  - **Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :**

Les effectifs sur lesquels portent les recherches sont souvent assez petits, et les statistiques utilisées largement descriptives, si bien que les façons dont les constats sont établis restent flous. Peu d'analyses inférentielles sont utilisées. Les inférences causales vont parfois au-delà de ce que les données permettent d'affirmer. Notons toutefois l'importance qu'accordent les chercheurs de l'axe à l'étude de populations à risque, les défis scientifiques (et pratiques) que cela implique, et la pertinence sociale qui en découle.

- **Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :**

Considérant les publications avec comité de lecture dans des revues recensées, on relève 9 articles, dont 2 en langue anglaise. On compte également 15 ouvrages ou chapitres d'ouvrages, et 6 articles dans des revues non-recensées. Toutefois, l'équipe semble investir beaucoup dans des méthodes autres de communication de résultats, notamment les communications orales sans actes de congrès (n = 21) et les publications dans des revues sans comité de lecture (n = 35). Il serait judicieux d'investir une partie de ces énergies à la soumission de manuscrits à des revues recensées, notamment des revues en langue anglaise, afin d'accroître la visibilité des travaux de l'axe.

6 thèses ont été soutenues, 9 sont en cours. Les thèses dans d'excellents délais, et le devenir des doctorants témoigne d'une excellente insertion professionnelle.

- **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

L'équipe a relativement peu de relations contractuelles (Contrats avec l'Observatoire National de l'Enfance en Danger, 2005, 2006-2007)

- **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**
  - **Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :**

Résultats limités (quelques financements externes locaux, ou nationaux : Observatoire National de l'Enfance en Danger)

- **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères :**

Activité limitée sur ce point, à noter toutefois l'insertion dans des réseaux d'animation (RIPSYDEV) et la participation à des réseaux SOCRATES (Fribourg, Porto)

- **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

A noter la part active prise par un membre de l'équipe dans la valorisation des recherches en Psychologie du développement.



- **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :**
  - **Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :**

Dynamique collective de travail et gouvernance collégiale (voir partie bilan global).

- **Implication des membres dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :**

Une PR de l'axe est directrice de l'ED CLESCO, membre du CS et de la commission de valorisation de la recherche.

- **Appréciation sur le projet :**
  - **Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :**

Les projets sont existants et faisables, mais leur innovation scientifique n'est pas toujours claire. Le souci de pertinence sociale est à encourager, mais gagnerait à s'accompagner d'un égal souci de pertinence scientifique, en particulier d'ancrage dans la science développementale actuelle.

- **Originalité et prise de risques :**

Il pourrait être intéressant d'adopter un cadre conceptuel plus varié et contemporain, de se référer davantage aux écrits en langue anglaise, et de varier les instruments de mesure. Toutefois, il est louable que l'équipe participe à des initiatives multi-sites.

- **Conclusion :**
  - **Avis :**

Chercheurs avec un fort engagement social, qui choisissent d'étudier des populations à haut risque. Excellent encadrement des doctorants. Ces points forts devraient être maintenus tout en développant la communication des résultats de recherche dans des supports à haute visibilité internationale.

- **Points forts et opportunités :**

Étude de populations vulnérables, volonté de s'engager dans des projets multi-sites.

- **Points à améliorer et risques :**

La production scientifique est modeste.

- **Recommandations :**

- Il y aurait avantage à varier les instruments de mesure et à accroître les tailles des échantillons.
- La vaste majorité des présentations de congrès se font en France, Belgique, Suisse, Italie, Portugal et Espagne. Il serait judicieux de fréquenter également des congrès nord-américains, ou se tenant dans des pays du nord de l'Europe, où la recherche est excellente aussi.
- Il sera crucial d'augmenter considérablement les soumissions d'articles à des revues en langue anglaise reconnues. Ceci sera facilité par un meilleur positionnement de l'originalité des questions de recherche par rapport à la littérature développementale actuelle.



**Intitulé de l'équipe :** Axe 3 : Psychologie de l'éducation familiale et scolaires et contextes culturels

**Responsable :** M. Yves Prêteur (bilan) puis Mme Claire Safont-Mottay (projet)

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	8	8
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1	1
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	9	13
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	2	2

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :
  - Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Cette équipe explore les interactions entre les points de vue subjectifs des acteurs, adolescents et jeunes adultes, et les incidences de dimensions sociales et institutionnelles en privilégiant l'examen des formes de mobilisation de l'investissement des élèves au collège, en formation professionnelle et universitaire. Les travaux des chercheurs de cet axe sont cités par les chercheurs de sciences de l'éducation (éducation familiale, parents et école) en France, comme dans les autres pays francophones, nombreuses communications et publications collectives dans le cadre de l'AIFREF (Association internationale de recherches en éducation familiale), du REEFI etc..

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Importante diffusion dans des supports variés, mais les publications ACL n'atteignent globalement pas les standards fixés dans la discipline (9 ACL pour 8 EC).

Soutenances de 7 thèses, suivies d'une insertion professionnelle indiscutable (3MCF).



– **Qualité et pérennité des relations contractuelles :**

Coopérations pluriannuelles avec un laboratoire de science politique, une équipe québécoise, une collaboration ancienne de formation de chercheurs en psychologie au Vietnam.

• **Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :**

Forte implication régionale notamment avec la chambre des métiers, l'institution scolaire etc. Participation active à plusieurs réseaux notamment francophones, de recherche ou d'animation scientifique et de formation des doctorants.

– **Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :**

L'équipe a grandement participé à la mise en place d'une formation de psychologues et d'Enseignants-Chercheurs en psychologie au Vietnam mais n'a pas pour autant procédé à des recrutements à partir de l'étranger.

– **Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :**

Financements obtenus de la chambre des métiers, du Conseil régional, et de l'ACI Piref « Education et formation : contextes et effets ». Plusieurs thèses sont financées.

– **Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères :**

Coopérations pluriannuelles avec le Québec, participation plus récente à des réseaux anglophones centrés sur le soutien parental à la scolarisation de leurs enfants.

– **Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :**

L'équipe a des relations très actives avec l'environnement socio-économique et culturel. Ainsi, au plan régional, elle a bénéficié de 2006 à 2008 d'un financement de la chambre régionale des métiers et de l'artisanat pour l'étude des abandons ou des réorientations dans les parcours de formation. Parmi les conséquences : une audition par le Conseil économique et social (Midi-Pyrénées) et une convention avec l'Ecole des métiers du Gers.

Le thème de la prévention du mal être des enfants et des adolescents à l'école et au collège a fait l'objet d'un financement par la fondation Wyeth, d'un contrat CIFRE. Il a trouvé des prolongements dans des études comparatives internationales (Vietnam, Québec) sur le soutien parental et s'est prolongé par l'affiliation au réseau ERNAPE (« European research network about parents in education »).

• **Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :**

– **Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :**

Dynamique collective de travail et gouvernance collégiale (voir partie bilan global).



- Implication des membres dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Tous les membres de l'équipe accomplissent au-delà d'un service plein d'enseignement et plusieurs se sont investis dans l'administration des structures (Centre Universitaire d'Albi, CA et du CS de l'UTM).

- Appréciation sur le projet :

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Plusieurs chantiers vont se poursuivre portés par des réseaux de coopérations. L'obtention d'un financement pluriannuel important permettrait une moindre dépendance à l'aboutissement des thèses en cours.

- Originalité et prise de risques :

L'équipe aborde des thématiques d'une importance indiscutable au plan sociétal, telles que les abandons en formation professionnelle (peu étudiés) ou encore la sortie de l'enfance et qui comportent au plan scientifique le risque inhérent à l'abord de problèmes nouveaux et complexes.

- Conclusion :

- Avis :

Une équipe riche, originale (prise en compte riche du point de vue des enfants/adolescents concernés), à l'interface de la psychologie et des sciences de l'éducation, et très insérée dans le tissu institutionnel.

- Points forts et opportunités :

La capacité d'analyse et de réponse aux demandes notamment émanant du monde scolaire, la qualité des dispositifs d'analyse des situations.

La capacité d'impulser des réseaux thématiques en nouant des coopérations en France, au Viet-Nam et au Québec notamment avec des équipes de chercheurs en psychologie, sciences de l'éducation et ponctuellement en science politique.

- Points à améliorer et risques :

Accroître les publications sous forme d'ACL devrait être un objectif fort de l'équipe, notamment à partir des travaux récemment achevés. L'équipe doit aussi rechercher des financements permettant de moins dépendre des thèses.

- Recommandations :

Développer des publications scientifiques en direction des chercheurs du domaine, tout en maintenant la qualité des publications en direction des partenaires sociaux et chercheurs non psychologues.



**Intitulé de l'équipe** : Axe 4 : Psychologie des acquisitions et des apprentissages

**Responsable** : M. Pierre LARGY, Professeur

- Effectifs de l'équipe ou affectés au projet (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	2	3
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	1	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	0	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	0	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.7 du dossier de l'unité)	1	1
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :
  - Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Les recherches de cette équipe qui portent sur l'acquisition des compétences dans le domaine de la langue écrite sont d'une grande pertinence au vu des problèmes rencontrés dans ce domaine par de très nombreux élèves. Les problèmes théoriques qui sont soulevés sont en phase avec le développement des travaux dans ce domaine (par exemple, spécificité ou non de l'apprentissage implicite et rôle du traitement visuo-attentionnel vs. du traitement phonologique dans l'acquisition de l'orthographe). La qualité et l'impact des travaux sont globalement satisfaisants. Les liens thématiques entre cette équipe et les trois précédentes sont par contre difficiles à percevoir.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

La quantité et la qualité des publications et des communications sont globalement satisfaisantes. En revanche, bien qu'il s'agisse d'une petite équipe, le nombre de doctorant (1) est faible.



– Qualité et pérennité des relations contractuelles :

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'équipe ou du projet dans son environnement :

Le rayonnement de l'équipe est attesté essentiellement par les collaborations nationales (Université de Nice Sophia-Antipolis, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, Université de Poitiers, Paris V, Grenoble II) et moins par les collaborations internationales (Oxford University et Université de Louvain).

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

Le responsable a obtenu une ACI (2003-2005) et l'équipe participe à différents contrats ANR portés par des unités localisées à Toulouse ou hors de Toulouse.

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des équipes étrangères :
- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

Les membres de l'équipe ont participé à l'organisation d'un grand nombre de congrès ou colloques nationaux ou internationaux (5 colloques, 9 journées d'études et 4 symposiums)

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'équipe ou du projet :
- Pertinence de l'organisation, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

Dynamique collective de travail et gouvernance collégiale (voir partie bilan global).

- Implication des membres dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

Les membres de cette équipe ont une bonne implication dans les activités d'enseignement et assurent diverses responsabilités collectives.

- Appréciation sur le projet :
- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

L'arrivée de nouveaux membres en septembre 2009 a conduit à définir deux opérations de recherche 1) Productions écrites dans les nouvelles technologies, 2) Phonologie et morphologie de l'écrit. L'opération 1 comporte trois études (Effet des nouveaux outils de communication sur la production écrite, Evolution de la production écrite dans l'utilisation du SMS, Le style SMS, le cas des enfants présentant des troubles du langage) et l'opération 2 deux études (Effet de la liaison sur la production écrite d'enfants d'école primaire, Effet de la liaison pré-nominale [z] sur la production du -s du pluriel nominal). La faisabilité à moyen terme et à court terme semble assurée.



– Originalité et prise de risques :

Une partie du projet (opération 2) est en continuité avec les travaux du responsable de l'axe. L'autre partie (opération 1) est nouvelle dans cette équipe, héritée du laboratoire auquel appartenait auparavant l'une des membres de l'équipe.

• Conclusion :

L'axe 4 produit des travaux participant à la résolution de problèmes linguistiques théoriques d'une forte acuité internationale. Ils sont de bonne qualité et publiés dans la littérature internationale.

– Avis :

– Points forts et opportunités :

- Continuation des recherches ayant un fort impact sur le plan théorique dans le domaine de la production écrite ;
- Ajout de recherches sur la communication à travers les nouvelles technologies .

– Points à améliorer et risques :

- L'axe 4 pourrait encadrer davantage de doctorants.
- L'une des finalités annoncées « proposer de nouveaux outils et méthodes pédagogiques afin de lutter contre l'échec scolaire et les difficultés d'intégration » n'est pas assez présente dans les publications et communications.

– Recommandations :

Cette équipe est la plus petite du Laboratoire Psychologie du Développement et Processus de Socialisation. Dans la mesure du possible, elle devrait être encouragée par une attribution de ressources supplémentaires.

Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
C	C	C	A	C



Toulouse, le 17 mars 2010

**PRESIDENCE**

Monsieur Pierre GLORIEUX  
Directeur de la section des  
unités de recherche - AERES

**BLAGNAC**  
IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073  
31703 BLAGNAC CEDEX  
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

**Objet : Observations de portée générale sur le rapport d'évaluation  
de l'unité PDPS – EA 1687**

**CAHORS**

ANTENNE DE L'UTM  
273, AVENUE H. MARTIN - BP 282  
46000 CAHORS CEDEX  
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

Monsieur le Directeur,

L'université a pris connaissance du rapport d'évaluation concernant l'unité PDPS (Psychologie du Développement et Processus de Socialisation) et a pris bonne note des remarques qui lui sont adressées touchant au déficit de personnels d'appui à la recherche. L'établissement a engagé, en la matière, une réflexion globale qui aboutira, pour le prochain quadriennal, à une meilleure adéquation entre les besoins des unités de recherche pour mener leur activité et les moyens mis à leur disposition.

**FIGEAC**

IUT TOULOUSE II  
AVENUE DE NAYRAC  
46100 FIGEAC  
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

Je vous prie de trouver ci-dessous les observations formulées par Myriam DE LEONARDIS, directrice de l'unité :

**FOIX**

ANTENNE DE L'UTM  
4, RUE RAOUL LAFAGETTE  
09000 FOIX  
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

Le Comité Directeur du Laboratoire remercie les membres du Comité d'évaluation pour la courtoisie des échanges au cours de la visite et pour le caractère constructif de leurs recommandations.

**MONTAUBAN**

ANTENNE DE L'UTM  
116, BOULEVARD MONTAURIOL  
82017 MONTAUBAN CEDEX  
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

**1) Réponses à l'évaluation globale de l'unité**

- Nous prenons acte d'un certain nombre de **points forts** qu'il nous paraît nécessaire de maintenir activement au cours du prochain contrat : la dynamique collective de travail et la cohésion autour d'un modèle général, l'insertion sociétale des thématiques de recherches, le caractère collégial de la direction du laboratoire ainsi que l'encadrement et l'insertion des doctorants.

- Concernant les **données de production** (p. 5), il nous semble que le taux annoncé de producteurs (67%) a été légèrement sous évalué : nous attirons l'attention sur le fait que de nombreux EC du Laboratoire sont engagés dans de « lourdes » responsabilités aux plans administratif, pédagogique et scientifique, tant au niveau local que national. De plus, un investissement fort est en particulier à souligner au niveau de 3 spécialités et de 5 parcours du Master de la Mention Psychologie adossé à la recherche. Par ailleurs, la prise en compte de publications scientifiques (autres qu'ACL) a sans doute été sous estimée. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la direction de l'unité évalue le taux de producteurs à 75%.

- « Veiller à la **diversification de l'origine** des doctorants et des EC »

Plusieurs EC recrutés récemment dans le Laboratoire sont issus d'universités françaises autres que l'université de Toulouse II. Concernant les doctorants, il est par ailleurs mentionné dans le rapport d'évaluation (p.6) que : « L'insertion

**CAMPUS DU MIRAIL**

TELEPHONE : 05 61 50 44 99  
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99  
FAX : +33 5 61 50 43 50  
E.MAIL : [Presidence@univ-tlse2.fr](mailto:Presidence@univ-tlse2.fr)

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO  
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9



## PRESIDENCE

### BLAGNAC

IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073  
31703 BLAGNAC CEDEX  
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

### CAHORS

ANTENNE DE L'UTM

273, AVENUE H. MARTIN - BP 282  
46000 CAHORS CEDEX  
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

### FIGEAC

IUT TOULOUSE II

AVENUE DE NAYRAC  
46100 FIGEAC  
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

### FOIX

ANTENNE DE L'UTM

4, RUE RAOUL LAFAGETTE  
09000 FOIX  
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

### MONTAUBAN

ANTENNE DE L'UTM

116, BOULEVARD MONTAURIOL  
82017 MONTAUBAN CEDEX  
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

## CAMPUS DU MIRAIL

TELEPHONE : 05 61 50 44 99  
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99  
FAX : +33 5 61 50 43 50  
E MAIL : [Presidence@univ-tlse2.fr](mailto:Presidence@univ-tlse2.fr)

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO  
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : [www.univ-tlse2.fr](http://www.univ-tlse2.fr)

des docteurs étrangers dans leur propre système d'enseignement supérieur témoigne d'une indéniable attractivité et d'une bonne efficacité ». 8 docteurs étrangers ont en effet été formés au cours du contrat quadriennal ce qui témoigne d'une bonne attractivité.

- « Accroître de façon significative les **publications de type ACL** et en particulier en anglais »

Cet accroissement des publications ACL est effectivement notre priorité. Il va de pair notamment avec le soutien aux projets d'HDR qui devront se soutenir dans le Laboratoire au cours du prochain contrat. Notre unité a d'ores et déjà mis en place des mesures visant à faciliter les publications en langue anglaise aussi bien pour les EC que pour les doctorants (formations à la publication scientifique en anglais, financements spécifiques sur fonds propres avec l'aide conjointe du Conseil Scientifique).

- « Accentuer l'incitation à s'inscrire dans les **appels d'offre** de portée nationale ou internationale »

La réponse à ce type d'appel d'offre est déjà effective au sein des quatre axes. Au cours du contrat quadriennal 2007-2010, 4 projets ANR portés par le Laboratoire ont été déposés et nous avons été partenaires pour 3 autres projets.

L'attribution de moyens en termes de recrutement d'un ITA (qui fait totalement défaut à notre Laboratoire) s'avère indispensable pour atteindre ces deux objectifs (accroissement du nombre de publications et réponses à des appels d'offre, notamment au niveau européen). Assorti à une évaluation jugée encourageante, l'octroi de ce type de moyens conforterait et rendrait plus efficaces les efforts dans lesquels le Laboratoire est déjà engagé et dont il fait ses priorités.

## 2) Réponses aux évaluations spécifiques de chacun des quatre axes

### Axe 1: Psychologie sociale du travail et des organisations. Interdépendance des milieux de vie

Les recommandations et encouragements à maintenir et consolider le positionnement de recherche développé sur les plans théorique et méthodologique convergent avec les priorités que s'est données l'équipe en matière de publications; à travers des articles dans des revues de type ACL, il s'agit de valoriser l'important effort investi, au cours des deux dernières années, dans le recueil et l'élaboration de données quantitatives-comparatives (au plan international) et qualitatives-longitudinales. Par leur double focale, ces approches ouvrent à une diversification des supports de publication envisageables dont nous faisons un objectif important.

Concernant le développement des recherches de l'équipe sur la thématique travail et santé dans la dynamique partenariale impulsée au plan régional, nous mentionnerons - donnée nouvelle depuis la visite du comité de l'AERES - le démarrage d'un séminaire méthodologique pluridisciplinaire sur le thème « Pénibilité et santé : les conditions de l'effort soutenable au travail », en réponse à un appel d'offre de l'IRESP, auquel notre équipe a participé au sein de l'IFERISS et qui vient d'obtenir un financement pour 18 mois.

### Axe 2 : Milieux, groupes et psychologie du jeune enfant

- « Pertinence et originalité des recherches » : le caractère original des travaux menés sur la parentalité et sur les évolutions sociétales, pourtant relevé comme point fort pour l'ensemble du laboratoire, n'est pas repris dans l'évaluation de



## PRESIDENCE

### BLAGNAC

IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073  
31703 BLAGNAC CEDEX  
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

### CAHORS

ANTENNE DE L'UTM

273, AVENUE H. MARTIN - BP 282  
46000 CAHORS CEDEX  
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

### FIGEAC

IUT TOULOUSE II

AVENUE DE NAYRAC  
46100 FIGEAC  
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

### FOIX

ANTENNE DE L'UTM

4, RUE RAOUL LAFAGETTE  
09000 FOIX  
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

### MONTAUBAN

ANTENNE DE L'UTM

116, BOULEVARD MONTAURIOL  
82017 MONTAUBAN CEDEX  
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

## CAMPUS DU MIRAIL

TELEPHONE : 05 61 50 44 99  
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL

TEL : +33 5 61 50 44 99  
FAX : +33 5 61 50 43 50  
E MAIL : [Presidence@univ-tlse2.fr](mailto:Presidence@univ-tlse2.fr)

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO  
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : [www.univ-tlse2.fr](http://www.univ-tlse2.fr)

notre axe (dans une approche systémique : précarité, coparentalité, placement familial, recomposition familiale, relations fraternelles...). En outre, les remarques faites au plan méthodologique sur les effectifs ne tiennent pas compte de l'accès difficile aux populations étudiées, ni de la prise en compte de l'ensemble des partenaires de l'enfant (recueil de données multiples auprès de l'enfant et de ses différents partenaires : parents, professionnels, pairs). L'ancrage de nos travaux dans la science développementale actuelle, de même que les outils afférents, seront rendus plus visibles.

- « Quantité et qualité des publications » : au regard du nombre d'EC au cours de la période considérée (3 MCF et 1 PR, puis 1 recrutement MCF en 2008), notre production scientifique, notifiée comme modeste ne nous apparaît pas comme telle (9 ACL, et de nombreuses publications autres, notamment ouvrages et chapitres d'ouvrage); elle sera cependant étoffée par des soumissions en langue anglaise d'articles dans des revues reconnues, et de communications dans des colloques.

- « Qualité et pérennité des relations contractuelles » : contrairement à ce qui est mentionné (« peu de relations contractuelles, ONED »), la capacité à répondre à des appels d'offre est certaine et des financements ont été obtenus, soit en réponse à des appels d'offre (CNAF, ONED, DRASS, GERS...), soit sur demande du financeur (ONED, SOS Village d'enfant). De plus, 2 projets ont été déposés suite à un appel ANR (BLAN08-1\_331392-TriFam ; ANR-09ENFT-008), et l'Axe 2 a été sollicité pour être partenaire d'une ANR placée sous la responsabilité de l'Université de Nantes.

- En plus de l'insertion dans de nombreux réseaux d'animation (AIFREF ; RIPSYDEVE ; REEFI) et la mise en œuvre de réseaux SOCRATES, l'axe 2 entretient également des relations pérennes avec des équipes de recherche étrangères (CEF, Lausanne ; Université Charles Prague ; Université de Trento ; Université du Québec en Outaouais ; Trois Rivières).

- « Valorisation de la recherche », outre le projet PsychoValo, les membres de l'équipe développent de nombreuses activités : organisation d'un congrès international (AIFREF) et de nombreux symposia ; contribution à l'organisation du colloque de la SFP ; réalisation de nombreuses conférences et journées de formation auprès des milieux professionnels notamment dans le cadre de diplômes de Formation continue (DUCPE, DE Médiation Familiale).

- « Au-delà de la direction de l'ED CLESCO, très forte implication de l'ensemble des membres de l'axe 2 dans les activités de gestion sur le registre de l'enseignement (Grade Licence, responsabilités d'année, Conseils d'UFR et de département), de la formation (Formation continue), de la recherche (Conseil scientifique, Commissions de spécialistes et CSQ...), à tous les niveaux des instances de l'université (commissions transversales) et enfin au plan national (CNU).

## Axe 3 : Psychologie de l'éducation familiale et scolaire et contextes culturels

- Les membres de l'Axe 3 ont effectivement comme objectif prioritaire l'accroissement du nombre de publications sous forme d'ACL. Nous avons récemment achevé le recueil de données de deux études extensives, comparatives et longitudinales (ACI « Education et formation : contextes et effets » entre 2006 et 2008 ; contrat avec la fondation Wyeth « Prévention du mal être des enfants et des adolescents à l'école et au collège » entre 2006 et 2009). Les premières publications, parues sous forme d'actes de colloques



**PRESIDENCE**

**BLAGNAC**  
IUT TOULOUSE II

1, PLACE G. BRASSENS - BP 60073  
31703 BLAGNAC CEDEX  
TELEPHONE : 05 62 74 75 75

**CAHORS**

ANTENNE DE L'UTM  
273, AVENUE H. MARTIN - BP 282  
46000 CAHORS CEDEX  
TELEPHONE : 05 65 23 46 00

**FIGEAC**

IUT TOULOUSE II  
AVENUE DE NAYRAC  
46100 FIGEAC  
TELEPHONE : 05 65 50 30 60

**FOIX**

ANTENNE DE L'UTM  
4, RUE RAOUL LAFAGETTE  
09000 FOIX  
TELEPHONE : 05 61 02 19 80

**MONTAUBAN**

ANTENNE DE L'UTM  
116, BOULEVARD MONTAURIOL  
82017 MONTAUBAN CEDEX  
TELEPHONE : 05 63 63 32 71

**CAMPUS DU MIRAIL**

TELEPHONE : 05 61 50 44 99  
TELECOPIE : 05 61 50 43 50

INTERNATIONAL  
TEL : +33 5 61 50 44 99  
FAX : +33 5 61 50 43 50  
E MAIL : [Presidence@univ-tlse2.fr](mailto:Presidence@univ-tlse2.fr)

5, ALLEES ANTONIO-MACHADO  
F - 31058 TOULOUSE CEDEX 9

INTERNET : [www.univ-tlse2.fr](http://www.univ-tlse2.fr)

internationaux, vont désormais déboucher sur la publication prochaine d'articles dans des revues ACL.

- Nous sommes engagés dans des démarches régulières de recherche de financements nationaux [ANR « Apprentissages connaissances et société » (2006), « Enfance et enfants » (2009), appels d'offre du Haut Commissaire à la jeunesse « Expérimentations pour les jeunes » (2009)]. Ces démarches d'élaboration de projets et de consolidations des partenariats qui leur sont associées se poursuivent activement au sein de l'axe.

**Axe 4 : Psychologie des acquisitions et des apprentissages**

Il est mentionné dans la rubrique "Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions" la remarque suivante : "bien qu'il s'agisse d'une petite équipe, le nombre de doctorant (1) est faible"

Le récent recrutement de 2 MCF va permettre d'envisager des co-encadrements de thèses lors du prochain quadriennal et ainsi accroître le nombre de doctorants de l'Axe 4. Depuis septembre 2009, un nouveau doctorant a déjà rejoint cet axe.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Daniel MILÂTRE