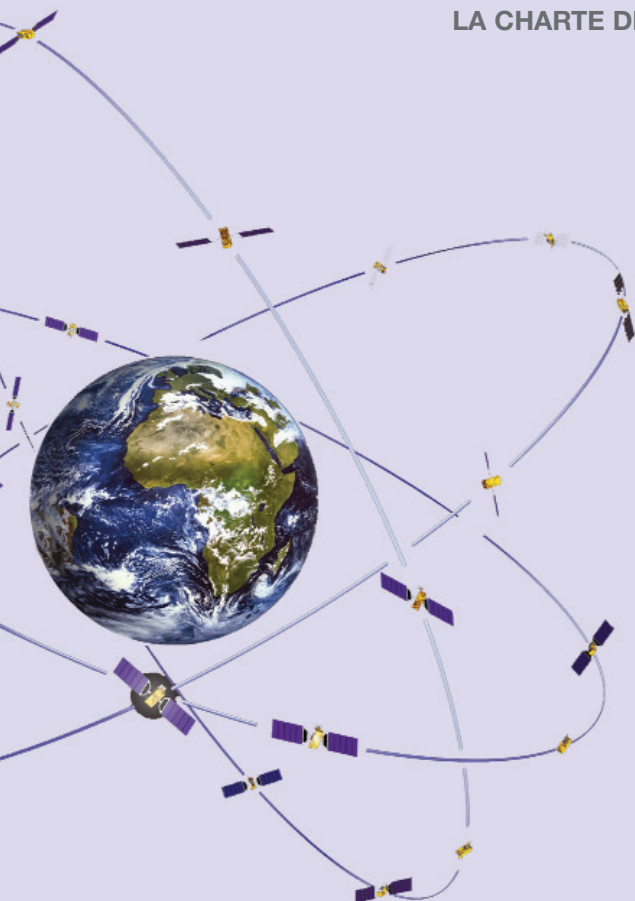


LA CHARTE DE L'ÉVALUATION À L'INRETS



LA CHARTE DE L'ÉVALUATION À L'INRETS

CHERCHEURS ET UNITÉS DE RECHERCHE

1 ■ Préambule

Ce document constitue le premier volet de la charte de l'évaluation à l'INRETS, concernant les chercheurs et les unités de recherche. Il sera complété, au fur et à mesure de l'avancement des réflexions, par d'autres volets concernant les autres catégories d'évaluation.

2 ■ Pourquoi évaluer les objectifs

La nécessité de l'évaluation est inscrite dans les statuts des organismes de recherche et de leurs chercheurs (article L114-3 du code de la recherche : « L'appréciation de la qualité de la recherche repose sur des procédures d'appréciation périodique portant à la fois sur les personnels, les équipes, les programmes et les résultats »).

Pour autant il n'est cependant pas inutile de rappeler les différentes finalités de l'évaluation des activités de recherche.

Pour l'organisme, l'évaluation est un outil de politique scientifique (pertinence des thèmes de recherche, validité des problématiques, qualité des résultats, prospective), d'organisation (fonctionnement des unités de recherche) et de gestion des ressources humaines (carrières des chercheurs). Cette évaluation, celle des collectifs de recherche comme celle des individus, doit permettre d'apprécier à la fois leurs compétences (la somme des savoirs et des savoir-faire accumulés), leurs performances (les résultats) et leur capacité de valorisation de ces résultats. Elle doit aussi permettre d'évaluer les dynamiques de développement et d'ouverture, d'où l'importance d'une évaluation tournée vers le futur et non seulement vers le jugement du passé.

Pour l'unité de recherche, l'évaluation est une occasion :

- de faire un bilan général de son activité ;
- d'avoir un point de vue externe sur ses activités, sur la qualité de ses résultats et la pertinence de son positionnement au sein de la communauté scientifique ;
- de détecter les verrous scientifiques sur lesquels les efforts doivent se concentrer ;
- de mieux définir ses perspectives et sa stratégie.

En interne, une évaluation bien menée est aussi l'occasion pour l'unité de recherche d'un travail collectif de clarification des objectifs et de redéfinition du projet d'unité avant et après l'évaluation.

En ce qui concerne les chercheurs, l'évaluation recouvre deux types de procédures bien distinctes : l'évaluation faite à l'occasion d'un concours ou d'un avancement,

évaluation nécessairement quantitative et comparative, et l'évaluation périodique quadriennale qui est la véritable évaluation scientifique. C'est cette dernière qui permet de faire le point, dans un cadre non hiérarchique et hors de tout contexte d'avancement et de concours, sur les différents aspects de l'activité d'un chercheur. Sur le plan scientifique, c'est l'occasion pour lui de confronter ses thèmes de recherches, ses problématiques et ses résultats à l'avis d'experts extérieurs, de réfléchir à ses perspectives de recherche et à l'équilibre entre les différentes facettes de son activité. Sur un plan plus personnel, c'est également l'occasion de réfléchir à ses perspectives de carrière, de mobilité, de faire également apparaître des besoins éventuels de formation. Au demeurant, si ces deux procédures d'évaluation ont des finalités bien distinctes, elles reposent sur des bases communes et utilisent les mêmes critères. Les rapports d'évaluation périodique constituent ainsi un élément de contexte, à relativiser en fonction de leur ancienneté, notamment pour les procédures d'avancement.

3 ■ Les principes fondamentaux

Les principes qui suivent sont pour l'essentiel ceux communément admis au sein de la communauté scientifique. Ils constituent la base de définition des procédures d'évaluation :

- l'évaluation n'a de sens que si elle est liée à des objectifs et fait l'objet d'un suivi. Elle vise à assurer la meilleure qualité des recherches, eu égard aux missions confiées, et doit être suivie de conséquence exécutive ;
- l'évaluation est systématique et régulière, pour les individus comme pour les collectifs de recherche ;
- l'évaluation est effectuée par les pairs. Elle est collégiale, contradictoire et transparente. Elle doit être légitime pour la communauté des évalués ;
- les instances d'évaluation sont indépendantes des instances décisionnelles ;
- l'évaluation est réalisée au regard de l'ensemble des missions et des priorités de l'INRETS, sur la base de référentiels explicités a priori pour les différentes activités et rendus publics ;
- l'évaluation des collectifs de recherche doit être réalisée en cohérence avec celle des personnels de la recherche.

4 ■ Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation définis ici recoupent pour une bonne part les indicateurs de suivi du contrat quadriennal de l'INRETS (donnés en annexe), ce qui doit permettre une forme d'agrégation. Ils permettent aussi une analyse plus approfondie de l'activité d'une unité ou d'un chercheur.

4.1 – Critères d'évaluation des unités de recherche

4.1.1 Positionnement scientifique, problématique

Il s'agit ici de juger le positionnement scientifique de l'unité : Quels questionnements fondent sa démarche, sur quelles problématiques celle-ci est-elle construite, quelle est son originalité par rapport à l'environnement scientifique

international, son lien avec l'aval (décision publique, développement industriel...), avec l'amont (recherche plus fondamentale), de quels savoirs et quels savoir-faire est-elle en possession... La pertinence de ce positionnement, sa cohérence avec les orientations générales et les priorités de l'institut ainsi qu'avec les objectifs de l'unité elle-même sont également déterminants.

La dimension prospective est également un élément important de ce critère : comment l'unité se projette-t-elle sur les années à venir, quelles lignes suit son action, quels objectifs se fixe-t-elle, quels sont les verrous scientifiques à faire sauter...

4.1.2 Production scientifique

Ceci concerne les diverses formes de production scientifique et juge les résultats de la recherche : publications (articles de revues internationales à comité de lecture, revues nationales à comité de lecture, rapports INRETS, ouvrages, présentations en colloques...), dépôt et exploitation de brevets, réalisation et diffusion de logiciels. L'implication dans les contrats de recherche est également un indicateur pris en compte dans l'évaluation de la production.

4.1.3 Activité d'expertise, d'assistance et de conseil

L'ensemble des missions d'expertise, dans le sens le plus large du terme est pris en compte ici, en intégrant notamment l'assistance, le conseil, l'audit, la participation à des groupes de travail techniques etc. Ces missions peuvent avoir ou non donné lieu à relation contractuelle.

4.1.4 Valorisation

Ce critère évalue la valorisation économique de la recherche (contrats de recherche, transfert technologique, génération d'activité économique, bilan financier) mais aussi la diffusion du savoir et des résultats de la recherche vers le monde économique et professionnel ainsi que vers le grand public. Il évalue également l'appui qu'a pu apporter l'unité à la décision publique, en termes législatifs ou réglementaires, en termes de choix politiques ou de choix d'investissements.

4.1.5 Partenariats, engagement européen et international

Ce critère évalue la qualité du réseau constitué autour de l'unité : partenaires académiques (collaborations de recherche nationales ou internationales), économiques (collaborations, financements, valorisation), institutionnels. La qualité de ces partenariats est également à évaluer : durabilité, formalisation, conséquences sur l'activité de l'unité et du partenaire.

Le niveau d'engagement européen et international d'une unité se juge d'abord par son implication dans l'espace européen de la recherche et de l'innovation et sa capacité de coordination de projets d'envergure. Ceci vise les projets des programmes cadres de l'Union, les autres types de réseaux européens, les coopérations bilatérales, ainsi que les coopérations menées avec des partenaires extra européens. Le niveau d'engagement se juge également par sa présence dans les instances européennes et internationales, par la solidité de ses partenariats internationaux (échanges de chercheurs, programmes de recherche en

commun...), par son rayonnement (organisation de colloques internationaux, présence dans les comités de lecture ou d'organisation)

4.1.6 Lien avec l'enseignement supérieur

Ce critère se juge évidemment de façons différentes pour les unités mixtes et pour les unités propres. Pour les premières, il évalue ce que son statut d'unité mixte apporte à l'unité, en termes de positionnement scientifique et institutionnel, d'accès à un corpus de recherche académique, en termes également de moyens. Pour les unités propres, c'est tout d'abord l'implication dans les formations doctorales qui est évaluée par ce critère (accueil de doctorants, directions de thèses par les chercheurs de l'unité, cours assurés en master). C'est aussi plus largement la qualité des liens entre l'unité et l'enseignement supérieur, universités et grandes écoles, aux différents niveaux géographiques (local et régional, national, européen et international).

4.1.7 Fonctionnement collectif interne

C'est la mesure de l'existence réelle de l'unité en tant que communauté de personnes travaillant ensemble autour d'un projet commun. Les indicateurs qui permettent de l'évaluer sont l'existence et la qualité du projet d'unité, sa vision stratégique globale, la cohérence et la structuration du projet scientifique, les modalités concrètes de fonctionnement de l'unité (fonctionnement du conseil d'unité), le caractère plus ou moins collectif du travail, la présence ou l'absence de personnes isolées ou marginalisées au sein de l'unité.

La façon dont l'unité s'organise collectivement vis-à-vis des grandes classes d'activités est également jugée : politique de valorisation et de publications, politique d'enseignement...

4.1.8 Contribution au développement de l'INRETS

Outre sa production scientifique propre, qui contribue évidemment par elle-même au développement de l'institut tout entier, chaque unité contribue plus ou moins au fonctionnement d'ensemble de l'INRETS, par son implication dans la vie collective, par les relations qu'elle entretient avec les autres unités, par ses contributions aux réflexions globales menées par l'institut. La participation aux plates-formes intégratrices ou aux projets fédérateurs et leur animation en est le meilleur exemple. Les contributions individuelles ou collectives aux réflexions stratégiques, aux expertises collectives, aux actions de valorisation d'ensemble, au fonctionnement des instances de l'INRETS sont également prises en compte.

4.2 Critères d'évaluation des chercheurs

La liste présentée ici résume les critères d'appréciation de l'activité d'un chercheur. Ces critères sont évidemment utilisés de façon différente selon le contexte. Lors d'une évaluation périodique, ce sont les points sur lesquels l'avis des évaluateurs est requis, et sur lesquels des conseils peuvent être donnés au chercheur évalué. Dans le cas d'un concours ou d'un avancement, les critères sont en outre utilisés comme critères de comparaison entre les différents dossiers.

Dans tous les cas, chaque critère considéré isolément n'a guère de sens et c'est bien l'ensemble qui doit être pris en compte et mis en perspective : si l'absence

totale de certaines facettes de l'activité de recherche (la production scientifique...) est difficilement justifiable, des profils divers peuvent exister en fonction du parcours et des aspirations de chacun.

Par ailleurs, au-delà de la vision que l'on peut avoir de l'activité d'un chercheur à un moment donné de sa carrière, la prise en compte de la dynamique est essentielle dans l'appréciation que l'on porte sur cette activité. S'il est normal, et même souhaitable, qu'un chercheur en début de carrière se concentre sur une activité de production scientifique, sur la construction de sa problématique et de sa personnalité scientifique, il est tout aussi souhaitable que la place des activités d'animation, de direction et d'expertise augmente au fil du temps pour devenir éventuellement prépondérantes en fin de carrière. L'évaluation à un stade intermédiaire doit ainsi évaluer non seulement la position à cet instant mais aussi la trajectoire passée et les perspectives d'évolution.

4.2.1 Activité scientifique

4.2.1.1 Formation

Il s'agit de la formation initiale, d'éventuelles formations complémentaires, de diplômes obtenus ultérieurement :

- diplômes universitaires (master ou DEA, doctorat, HDR..),
- diplômes spécialisés ou écoles (ingénieur, autres...),
- formations complémentaires (formation continue..),
- expérience professionnelle (recherche et hors recherche).

Lorsque cela a un sens (DEA...) les mentions doivent apparaître.

Un point est à souligner concernant le doctorat : compte tenu de l'histoire de l'INRETS, l'absence de doctorat n'est aujourd'hui pas rédhibitoire, y compris lors des avancements ou concours, pour un chercheur de plus de quarante ans, notamment ceux qui sont issus des organismes qui ont constitué l'INRETS en 1985. Il est clair en revanche que les chercheurs qui ont fait l'effort de soutenir une thèse bénéficient d'un bonus.

L'habilitation à diriger des recherches donne également un avantage et deviendra progressivement nécessaire pour accéder au corps de directeur de recherche. Pour les concours de CR, une thèse dont la soutenance est imminente peut être prise en compte, à condition que le jury puisse disposer des rapports de thèse. Ceci fixe clairement la limite entre une soutenance imminente et une soutenance « à venir ».

4.2.1.2 Recherche, Activité scientifique

Il s'agit essentiellement ici de mesurer l'existence d'une problématique de recherche claire et argumentée, d'outils et de méthodes pertinents, d'un véritable projet scientifique pour l'avenir :

- Cohérence du projet,
- pertinence de l'activité par rapport aux orientations scientifiques et aux priorités de l'Institut,
- qualité, originalité des travaux au plan national et international,
- pérennité de l'activité, solidité à court et à moyen terme,

- collaboration avec des équipes de recherche en France et à l'étranger, rayonnement scientifique.

Ceci est jugé à ce stade indépendamment de la production proprement dite (visée par le critère suivant) et de l'animation de la recherche.

4.2.1.3 Production scientifique

La production scientifique est jugée avant tout sur la base des publications, des dépôts de brevets et de tout ce qui manifeste l'existence de résultats scientifiques. L'analyse des publications correspond à deux objectifs :

- Elle permet de juger de la qualité de l'activité de recherche. De ce point de vue, les publications « évaluées » (articles publiés dans les revues scientifiques spécialisées, internationales et nationales, à comité de lecture) sont privilégiées. La clarification par l'INRETS, à travers le comité éditorial, de sa politique en matière de rapports INRETS (recours à des référés identifiés) permet l'utilisation de ceux-ci dans le cadre de l'évaluation ; les présentations aux colloques à comité de sélection, si elles correspondent à des publications originales, sont prises en compte également, avec un poids inférieur.
- Elle permet également de juger de l'effort de diffusion des connaissances, ce qui se juge sur l'ensemble des publications (communications, articles dans les revues techniques et professionnelles), mais avec là encore une hiérarchie en fonction des niveaux de publications.

La production visée couvre ainsi, par ordre d'importance, les différents types de publication :

- articles en revue internationale avec comité de lecture,
- articles en revue nationale avec comité de lecture,
- ouvrages (et non recueil d'articles sous la responsabilité de tiers),
- communications invitées en conférence internationale,
- communications en conférences internationales à comité de sélection,
- coordination d'ouvrages collectifs, édition d'actes de conférences ou de séminaires,
- participation à des ouvrages collectifs,
- articles en revue sans comité de lecture,
- communications en workshop sur projets européens, en conférences nationales ou séminaires,
- publications de vulgarisation (revue, médias...).

La production scientifique inclut aussi le cas échéant les résultats de la recherche technologique, tels qu'ils peuvent se mesurer par exemple au travers du dépôt de brevets (et plus encore de leur exploitation), ou du dépôt de logiciels, ou de la réalisation de travaux ayant débouché sur une application industrielle ou opérationnelle. Il est clair de ce point de vue qu'un dépôt de brevet est bien l'équivalent d'une ou plusieurs publications, d'autant que le travail aboutissant à ce dépôt ne peut évidemment pas en général faire l'objet de publications.

La production scientifique inclut aussi d'autres types de production comme la réalisation de maquettes pédagogiques.

4.2.1.4 Expertise, assistance, conseil

L'activité d'expertise prise en compte concerne aussi bien l'expertise proprement dite que des missions relevant davantage de l'assistance technique ou de la consultance :

- activités d'expertise auxquelles un chercheur a été amené à participer, expertise individuelle, expertise collective, activité de conseil ou d'assistance technique, expertise de dossiers de demande d'aide, expertise de systèmes, de produits, de méthodes... Les expertises effectuées à titre individuel sont à prendre en compte de façon plus importante ;
- participation à l'élaboration de normes ;
- participation à des organes de certification, à des groupes prospectifs.

4.2.2 Enseignement, formation et diffusion de la culture scientifique

4.2.2.1 Enseignement

Il s'agit de l'enseignement dispensé dans des cadres divers (Universités, Écoles d'ingénieurs) ainsi que des interventions en formation permanente.

Les enseignements de niveau LMD (licence/master/doctorat) sont à considérer en priorité : master, école d'ingénieur, ... Le volume d'heures annuel et le type d'intervention (cours, TD, TP, séminaires, projet..) doivent être communiqués.

4.2.2.2 Diffusion de la culture scientifique

4.2.3 Transfert technologique, valorisation

4.2.3.1 Contrats de recherche ;

4.2.3.2 transferts de savoir-faire, de brevets, de logiciels ;

4.2.3.3 génération d'activité économique créatrice d'emplois en lien avec les travaux effectués dans des PME ou des entreprises innovantes ;

4.2.3.4 impulsions données aux décisions publiques, aux évolutions normatives, réglementaires ou législatives ;

4.2.3.5 autres.

D'autres types de valorisation sont également pris en compte, notamment l'organisation de conférences, les travaux de vulgarisation ou de communication en direction du grand public. A noter que si les dépôts de brevet sont davantage pris en compte par l'intermédiaire du critère « développement technologique », leur valorisation peut être considérée ici.

4.2.4 Responsabilités collectives, contributions à la collectivité

4.2.4.1 Animation / Encadrement de la recherche

Ce critère mesure la capacité d'un chercheur à fédérer autour de lui, avec une problématique de recherche commune, un certain nombre d'autres chercheurs et de doctorants. Il s'agit ainsi de la constitution d'une véritable équipe à l'intérieur de l'INRETS, de l'animation scientifique d'un réseau de chercheurs en interne et externe, de l'encadrement de doctorants et de stagiaires :

- encadrement scientifique de personnels de recherche : thésards (avec prise en compte du taux d'encadrement), master, école d'ingénieurs, CDD, IUT, BTS, autres...
- animation de réseaux de chercheurs internes ou externes à l'Institut,
- Coordination scientifique de contrats de recherche,

- animation d'axes prioritaire ou de pôle au sein d'un laboratoire,
- responsabilité d'équipe,
- direction d'unité de recherche.

Ce critère mesure ainsi les capacités du chercheur à entraîner les autres sur un chemin commun. Il est mis en regard de l'activité scientifique du chercheur afin d'évaluer sa capacité à réaliser une animation scientifique forte et un effet d'entraînement autour de sa thématique scientifique propre et des champs voisins.

4.2.4.2 Administration de la recherche

Ce critère ne concerne pas les aspects scientifiques de l'animation de la recherche, mais davantage les aspects administratifs, et donc les capacités de gestion de la recherche :

- gestion de contrat, et en premier lieu les contrats européens très consommateurs en temps,
- gestion de personnels (chercheurs, CDD, CIFRE, co-financements Région...),
- gestion de moyens d'essais lourds, établissement d'appels d'offre, achats,
- participation à des comités d'organisation de colloques (organisation matérielle),
- mise en œuvre de procédures d'accréditation de laboratoire.

4.2.4.3 Contributions à la collectivité

Contribution à l'animation et au fonctionnement de l'unité de recherche, participation aux réflexions collectives, participation aux instances de l'INRETS

4.2.5 Objectifs et qualités personnelles

4.2.5.1 Objectifs personnels, perspectives

Ce critère mesure la qualité et la clarté du projet personnel du chercheur, sa capacité à se projeter dans l'avenir, son positionnement au sein de son environnement. Il mesure aussi la façon dont ce projet personnel s'articule avec le projet collectif de l'équipe ou de l'unité de recherche à laquelle appartient le chercheur.

4.2.5.2 Rayonnement

Ce critère mesure la reconnaissance dont le candidat fait l'objet de la part de son milieu scientifique, en particulier au plan international. Il se mesure par un ensemble d'éléments :

- les lettres de recommandation,
- le fait d'être conférencier invité ou président de séances de colloques,
- les « awards » lors de conférences, les prix ou médailles,
- l'aptitude à la mobilité, particulièrement lors de collaborations internationales,
- la participation à des comités de lecture de revue ou conférence, à des comités éditoriaux,
- la participation à des jurys de thèse,
- l'appartenance à des sociétés savantes,
- l'animation de projets européens et internationaux,
- la participation à des émissions de radio ou télévision.

4.2.5.3 Ouverture

L'ouverture mesure la capacité d'un chercheur à déborder le cadre strict de son sujet de recherche et de sa discipline pour étendre le champ de sa réflexion. Il se mesure par l'éventail des méthodes mises en œuvre dans le cadre de ses recherches, sa capacité à aller rechercher des idées dans des disciplines voisines, de « prendre un peu de hauteur » par rapport à un sujet précis.

4.2.5.4 Mobilité

Mobilité géographique, fonctionnelle, thématique...

4.2.5.5 Qualité d'expression écrite

La qualité d'un dossier écrit réside dans sa clarté, son organisation, son aspect synthétique. Un bon dossier est complet sans être lourd (des dossiers de cent pages ou plus peuvent difficilement être considérés comme des synthèses), synthétique sans être sec, et surtout présente un cheminement logique facilitant sa lecture.

4.2.5.6 Qualité présentation orale

La présentation orale se juge de la même façon que le dossier écrit. Elle doit aussi être complémentaire de celui-ci, sans redondance excessive. Le candidat doit pouvoir démontrer au jury ses capacités à communiquer.

4.2.6 Avis du directeur d'unité

L'avis du directeur d'unité de recherche est un élément d'évaluation important, mais à replacer à la fois dans le contexte du type d'évaluation (classement explicite ou implicite de candidats à un concours ou une promotion) et dans le contexte de l'unité de recherche et des relations interpersonnelles au sein de celle-ci. Il doit permettre à la fois de valider les éléments factuels du dossier (part du chercheur dans l'obtention de résultats collectifs...), de resituer le rôle du chercheur au sein de son unité, et de donner un point de vue hiérarchique sur son activité. L'absence parfois constatée de cet avis, au-delà des cas évidents (dossier d'un directeur d'unité, dossier fourni dans le cadre d'une procédure dans laquelle le directeur est également partie prenante, chercheur hors UR..) n'est pas acceptable. Il est au demeurant nécessaire que cet avis soit argumenté et utilisable.

4.2.7 Critères complémentaires pour les concours et avancements

4.2.7.1 Adéquation au poste

Critère utilisé avant tout pour les concours de recrutement sur postes fléchés. Il s'agit bien sûr de l'adéquation du dossier du candidat au profil de poste défini par l'unité de recherche et approuvé par le conseil scientifique. Dans le cas de postes non fléchés, c'est l'adéquation du projet du candidat à celui de l'unité dans laquelle il souhaite se situer qui est jugée.

4.2.7.2 Motivation

La motivation est un critère particulièrement difficile à mesurer. Il mesure non seulement le degré d'intérêt d'un candidat pour le poste auquel il postule, mais aussi la probabilité que, une fois retenu sur ce poste, il donne effectivement suite et ne quitte pas l'Institut à la première occasion. C'est aussi une mesure

du potentiel du chercheur évalué, de son caractère plus ou moins leader. Il se mesure à différents types d'indices (rédaction d'un dossier original ou simple reprise d'un dossier de concours de maître de conférence, profondeur et originalité du programme de recherche proposé, adéquation aux missions de l'Institut et aux projets de l'UR...) mais reste largement subjectif.

4.3 Modalités d'application des critères

4.3.1 Évaluation des unités de recherche

Les critères présentés plus haut sont à apprécier en tenant compte de la grande variété des tailles, des domaines et des modes de fonctionnement des unités de recherche de l'INRETS. Il est ainsi difficile de définir une norme de ce que devrait être le fonctionnement d'une unité vis-à-vis de chaque critère : en termes de production scientifique par exemple, certaines unités sont davantage tournées vers le développement technologique, d'autres ont une activité importante d'expertise, d'autres encore ont un fonctionnement plus strictement académique... C'est bien l'ensemble des critères qui permet de juger de la valeur d'une unité, sachant que tous doivent être présents à un niveau ou à un autre et qu'un certain nombre de points forts doivent se dégager. Le critère d'excellence scientifique, tel qu'il est mesuré en particulier par les publications internationales, reste au demeurant tout à fait déterminant pour garantir la place de l'unité dans la communauté scientifique internationale.

4.3.2 Évaluation des chercheurs

La remarque faite ci-dessus pour l'évaluation des unités de recherche vaut également pour les chercheurs : si l'activité et les thématiques des chercheurs sont très diverses, si des équilibres variés entre les différents types d'activité sont évidemment possibles, il est important que l'ensemble des dimensions mesurées par les différents critères soit présentes dans l'activité du chercheur et que l'excellence soient atteinte au moins dans l'une ou l'autre.

Par ailleurs, en ce qui concerne les chercheurs, la nécessité d'une vision dynamique de l'évolution des critères a déjà été soulignée. Il est possible de donner quelques éléments de référence sur ce point, en faisant référence aux grandes étapes de la carrière du chercheur :

- Pour un chercheur débutant (CR2) il est clair que l'activité scientifique et la production associée, validées par des publications de bon niveau, sont les critères primordiaux, voire quasi exclusifs. Au second rang on trouvera les qualités d'ouverture, les activités annexes (enseignement), l'engagement dans la collectivité puis enfin les qualités d'expression écrite et orale.
- Pour un chercheur confirmé (CR1 ou candidat à un avancement en CR1), l'activité scientifique et la production associée, validées par des publications de bon niveau, restent les critères primordiaux. Ces qualités doivent être complétées par un début de visibilité nationale et internationale (rayonnement), le cas échéant par une expérience d'animation (encadrement de thèses), voire d'administration de la recherche, par une activité d'expertise également. Ces dernières activités

ne devraient pas, à ce niveau, être dominantes sous peine de mettre en cause la qualité de la production scientifique ;

– Pour un chercheur senior de premier niveau (DR2 ou candidat à un concours de DR2), si les aspects scientifiques restent essentiels, le volet animation/administration de la recherche (encadrement de doctorants, animation d'équipe) devient indispensable sans devoir, à ce niveau, être exclusif, mais c'est bien à ce niveau les capacités (éventuellement en partie potentielles) de leadership qui sont jugées. L'engagement international, le rayonnement sont également des éléments importants. Cette étape de carrière est celle où l'ensemble des critères doit être présent, avec éventuellement des points plus saillants et d'autres plus en retrait. Des équilibres différents peuvent au demeurant être recherchés lors de procédures de concours fléchés qui mettront l'accent sur l'une ou l'autre des facettes de l'activité (l'administration de la recherche par exemple) ;

– Pour un senior de niveau DR1 ou DR Ex (ou candidat à l'une de ces promotions), les activités d'animation et d'administration, les activités d'expertise, le rayonnement sont en règle générale les points les plus importants, là encore avec des équilibres divers possibles, et sur la base d'un arrière-plan scientifique incontestable. L'engagement dans la collectivité, la prise de responsabilités, deviennent aussi à ce niveau des critères déterminants. Ceci n'empêche au demeurant pas que des carrières exclusivement consacrées à la production scientifique, si celle-ci est exceptionnelle, soient également saluées à ce niveau.

5 ■ Les procédures d'évaluation périodique

Les procédures de concours et d'avancement font l'objet de textes administratifs précis et ne sont donc pas détaillées ici. Ce chapitre concerne donc les évaluations périodiques des unités et des chercheurs. Une version ultérieure de cette charte pourrait intégrer les éléments de jurisprudence propres à l'INRETS dans l'application des règles d'avancement ou de concours.

5.1 Organisation générale : les instances et leur rôle

L'évaluation quadriennale des unités de recherche et des chercheurs est menée à l'INRETS par deux instances : *le Conseil scientifique* (CS), qui est en charge de l'évaluation des unités, et *la Commission d'évaluation des chercheurs* (CEC), qui évalue les chercheurs. Ces deux instances sont par ailleurs liées, puisque d'une part la CEC rend compte de son activité au CS et que d'autre part elle est composée pour un quart de membres du CS nommés par le président de celui-ci.

Le Conseil scientifique délègue l'instruction de l'évaluation de chaque UR à un *Comité d'évaluation* qui comprend :

- trois membres du Conseil scientifique délégués par celui-ci, dont un élu du personnel,
- quatre experts extérieurs compétents dans les domaines et les disciplines couverts par l'unité. Il est souhaitable que l'un de ces experts soit étranger.

Les experts sont désignés par la direction de l'INRETS à partir des propositions de l'unité de recherche.

Le rôle du comité d'évaluation est d'auditionner l'unité, de l'évaluer, puis de rédiger un rapport de synthèse destiné au Conseil scientifique.

Les membres du comité d'évaluation sont en outre chargés, chacun en association avec un membre de la CEC, d'auditionner chaque chercheur de l'unité et de préparer, sur la base de cette audition et du rapport d'activité fourni par le chercheur, un rapport d'évaluation destiné à la CEC et à partir duquel cette dernière formulera son avis.

L'évaluation mobilise ainsi à la fois, dans un souci d'ouverture et d'équilibre, des membres de la communauté scientifique extérieurs à l'INRETS et des représentants élus des chercheurs.

La direction scientifique de l'INRETS assure le pilotage et la logistique de l'évaluation. Elle organise les procédures et prépare les décisions à prendre par les différentes instances.

Les unités de recherche sont enfin des acteurs importants de leur propre évaluation. La qualité de la documentation (rapports d'activité, projet d'unité...) qu'elles fournissent, la bonne organisation scientifique et matérielle de l'audition qui constitue le temps fort de l'évaluation sont autant de conditions nécessaires à la réalisation d'une évaluation profitable à tous.

5.2 Les documents préparatoires

5.2.1 Le rapport d'activité de l'unité de recherche

Le rapport d'activité est rédigé par l'unité de recherche, sous la responsabilité de son directeur, à destination de son comité d'évaluation et du Conseil scientifique, selon le plan indicatif donné en annexe. Il est adressé à la direction scientifique.

Après avoir précisé les grands objectifs de l'unité, les personnels impliqués dans les différents secteurs d'activité (organigramme), ce rapport présente, par équipe ou par thématique, les problématiques de recherche et les résultats obtenus depuis l'évaluation précédente, ainsi que les perspectives d'évolution. Un bilan des expertises, des contrats de recherche (nationaux et européens) et des collaborations extérieures est établi. Une liste exhaustive de toute la production scientifique sur les quatre ans est également donnée.

Le projet d'unité constitue une référence de base par rapport auquel le rapport d'activité doit clairement se positionner, dans sa partie « bilan », pour analyser la façon dont il a été réalisé, dans sa partie « perspectives » pour proposer des évolutions, voire une véritable refondation du projet.

5.2.2 Les rapports d'activité des chercheurs

Ces rapports sont rédigés par les chercheurs à destination de la direction scientifique, de leurs évaluateurs et de la CEC, selon le plan indicatif fourni en annexe. Ils peuvent inclure en annexe les publications les plus significatives du chercheur sur les quatre années couvertes par l'évaluation.

Là encore il est important de rappeler que la dimension « perspectives » doit être présente au même titre que la partie « bilan », car c'est sur ce point que le débat avec les évaluateurs peut être le plus enrichissant.

5.2.3 La lettre de mission du comité d'évaluation

Cette lettre de mission est rédigée par la direction de l'INRETS à destination du Comité d'évaluation de l'unité. Elle définit, au-delà des critères généraux d'évaluation fournis par ailleurs aux évaluateurs et aux unités, ce que l'institut attend de l'évaluation d'une unité spécifique. Elle contient donc une liste de questions destinées à guider le comité d'évaluation dans son travail, ainsi que de points sur lesquels son attention est attirée.

5.3 L'audition de l'unité et des chercheurs

Point central de l'évaluation, l'audition se déroule classiquement sur une journée, mais elle pourrait s'étendre sur une journée et demi pour les plus grosses unités. Elle se déroule de la façon suivante :

- présentation de l'unité par son directeur, structuration scientifique, points « personnels » et « finances » ;
- exposés et présentations des équipes ou thématiques ;
- visite des locaux et démonstrations ;
- audition individuelle des chercheurs ;
- entretien entre le comité d'évaluation et le directeur de l'unité ;
- réunion à huis clos du comité d'évaluation ;
- première restitution à l'unité.

La date de l'audition est fixée par la direction scientifique, en concertation avec l'unité de recherche et les membres du comité d'évaluation. Le programme de l'audition est ensuite proposé par l'unité de recherche et approuvé par la direction de l'INRETS. L'unité assure également l'organisation matérielle de l'audition (à l'exception des déplacements des membres du comité d'évaluation).

Les personnes de l'unité de recherche assistant à cette audition sont en principe celles définies comme participant au conseil d'unité de recherche à savoir :

- l'ensemble des personnels fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un poste budgétaire et des personnels mis à disposition par une autre administration,
- le personnel des organismes partenaires pour les unités mixtes,
- les doctorants accueillis dans un cadre conventionnel,
- les autres personnels rémunérés par l'institut et ceci pour une durée supérieure à 6 mois,
- toute autre personne à la discrétion du directeur de l'unité.

5.4 Les rapports d'évaluation

Le rapport d'évaluation de l'unité est rédigé par le président du comité d'évaluation en concertation avec les membres de celui-ci et transmis à la direction scientifique. Celle-ci le soumet au directeur de l'unité concernée, qui rédige une note de commentaires/réactions, et adresse l'ensemble au Conseil scientifique. La diffusion de ces documents est restreinte à la direction de l'INRETS, à l'unité et au Conseil scientifique.

L'audition de chaque chercheur et l'analyse de son rapport d'activité donne également lieu à la rédaction d'un court (typiquement deux pages) rapport d'évaluation. Ce rapport est transmis à la Commission d'évaluation des chercheurs. Document de travail interne de la Commission, il n'est pas transmis aux intéressés, qui seront destinataires de l'avis final de la Commission.

5.5 Le débat en conseil scientifique

L'examen de l'évaluation d'une unité de recherche par le Conseil scientifique se déroule en plusieurs temps :

- présentation du laboratoire par son directeur, quelques exposés des chercheurs du laboratoire,
- présentation du rapport d'évaluation,
- réaction du directeur de l'unité,
- débat général en présence du directeur de l'unité,
- débat à huis clos du Conseil, formulation de son avis.

L'avis du Conseil scientifique est communiqué ultérieurement à l'unité de recherche.

5.6 Les avis de la commission d'évaluation des chercheurs

La Commission d'évaluation des chercheurs examine le rapport d'activité de chaque chercheur ainsi que l'avis rendu par les évaluateurs qui l'ont auditionné. À partir de cet avis et après débat, en le complétant et le corrigeant le cas échéant, elle rédige son propre avis. En cas de problème (avis trop divergent des évaluateurs, avis inutilisable...) elle peut demander une nouvelle audition du chercheur par des évaluateurs différents.

Les avis de la CEC sont communiqués à l'intéressé, à son directeur d'unité et à la direction scientifique.

6 ■ Annexes

6.1 Propositions (non exhaustives) d'évolution

La charte présentée ici correspond à l'état actuel des procédures. La modification du décret constitutif ainsi que les réflexions menées par ailleurs conduiront proposer un certain nombre d'évolutions

6.1.1 Les comités d'évaluation des unités de recherche

Le nouveau décret donne une existence permanente (avec un mandat de quatre ans) aux comités d'évaluation des unités de recherche, au-delà de la simple évaluation quadriennale. S'il est difficilement imaginable de réunir très souvent ces comités, on peut en revanche penser à d'autres modes de fonctionnement. Le principe d'une évaluation quadriennale complète avec visite du laboratoire est certainement à conserver. Ce dispositif pourrait se compléter de diverses façons :

- mise en place du comité d'évaluation dès la création de l'unité, examen de son projet scientifique initial, par exemple au bout d'un an ;
- soumission annuelle au comité d'évaluation du dossier de programmation de l'unité ;
- suivi des recommandations formulées lors de l'évaluation quadriennale ;
- visite à mi-parcours du laboratoire par quelques membres de son comité d'évaluation.

On peut imaginer que des échanges se fassent sans réunion du comité, par circulation des documents, centralisation des avis par le président du comité, entretien éventuel de celui-ci avec le directeur du laboratoire.

On pourrait par ailleurs envisager les auditions d'unité sur deux jours ou un jour et demi, ce qui laisserait un peu plus de temps aux débats.

6.1.2 Evaluation des chercheurs

Si le fond des procédures d'évaluation des chercheurs ne nécessite sans doute pas d'évolutions majeures, des points de procédure sont encore à régler, notamment sur les avancements et concours :

- Forme et publicité donnée aux avis de la CEC sur les avancements. Il pourrait être explicitement décidé que les avis de la CEC se font sous la forme de classes d'avis : pas d'avis rendu, avis très réservé, réservé, favorable, très favorable... et que ces avis soient publics
- Forme des avis d'évaluation formulés lors de l'évaluation quadriennale. Un plan type pourrait être fourni ;
Une formalisation plus précise d'un certain nombre de procédures est également encore nécessaire.

6.2 Textes applicables

- Décret n° 85-984 du 18 septembre 1985 portant création et organisation de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (J.O. du 19 septembre 1985) modifié par décrets n°2001-687 du 30 juillet 2001 (J.O. du 31 juillet 2001) et n°2002-251 du 22 février 2002 (J.O. du 24 février 2002).
- Décision du 30 mai 1986 modifiée par décision n°83854 du 22 octobre 1999 fixant les modalités des élections à la commission chargée de l'évaluation des personnels chercheurs et des équipes de recherche de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité.