



**Section des unités de recherche**

# Carnet de visite des unités de recherche

---

Version Vague D

— 22 juillet 2008 —

## Carnet de visite des unités de recherche

- I    ROLE DU COMITE D'EXPERTS**
  
- II    COMPOSITION DU COMITE D'EXPERTS**
  
- III   DEROULEMENT DE L'EVALUATION**
  
- IV    CRITERES ET INDICATEURS**
  
- V     RAPPORT D'EVALUATION**
  
- VI    REUNION DE RESTITUTION ET NOTATION**

---

Ce document a vocation à évoluer au fur et à mesure des travaux de l'AERES. En effet, il correspond à une phase du travail de l'Agence, et ne s'adresse dans l'immédiat qu'aux établissements et organismes de la vague D.

---

## I - Rôle du comité d'experts

Le comité d'experts évalue grâce aux documents fournis et à une visite sur site, tous les aspects des activités conduites par les unités de recherche des établissements et organismes concernés sur la base du dossier de contractualisation de l'unité demandé par la tutelle. Les évaluations doivent prendre en compte le bilan et le projet de chaque équipe, le bilan global et le projet global de l'unité.

Les évaluations apportent aux acteurs et aux différents niveaux de tutelle de la recherche et de l'enseignement supérieur des éléments objectifs d'appréciation de la qualité de l'activité menée dans les unités de recherche. Les décisions de reconnaissance ainsi que l'affectation des moyens humains et financiers demeurent pleinement de la compétence de l'État ou des établissements concernés.

Il s'agira :

- pour une unité en renouvellement, d'étudier le bilan de l'activité des quatre années précédentes, d'étudier le projet, et de dégager les lignes de forces et les points à améliorer globalement et équipe par équipe.
- pour une unité nouvelle ou en recomposition d'étudier le projet, d'analyser l'étude prospective ainsi que les objectifs et la stratégie définis pour les quatre prochaines années globalement et équipe par équipe.

Les équipes doivent être identifiées par le porteur du projet (bilan et projet) : cela ne devrait pas poser de difficultés en Sciences dures et en Sciences de la vie. Dans le cas des sciences humaines et sociales, on traitera l'unité dans son ensemble et si c'est pertinent, de chacune des équipes ou de chacun des axes de recherche selon la présentation qui en est faite dans le rapport.

## II - Composition du comité d'experts

Le comité d'experts est constitué d'une part d'au moins six experts dont un président et, d'autre part, d'un représentant de l'instance d'évaluation des personnels de chaque établissement dont relève l'unité évaluée, sur proposition de cette instance (CoNRS, CNU<sup>1</sup>, commissions scientifiques spécialisées de l'INSERM<sup>2</sup>...). La liste des experts est rendue publique. Toutefois, pour les petites unités on pourra réduire la taille du comité.

Ces experts peuvent être des chercheurs, des enseignants-chercheurs, des ingénieurs et techniciens du monde de la recherche académique ou industrielle, française ou étrangère.

Les présidents ou directeurs des organismes ou leurs représentants, assistent aux rencontres avec le directeur d'unité ou avec les équipes et interviennent à la demande du président du comité de visite pour apporter des éléments de contexte ou des précisions sur la stratégie des organismes.

Le comité d'experts est accompagné pour la visite d'un délégué scientifique, représentant de l'AERES qui veille au bon déroulement de l'évaluation et au respect des procédures. Le représentant de l'AERES n'est pas membre du comité d'experts.

## III - Déroulement de l'évaluation

Les membres du comité d'experts analysent le dossier de contractualisation de l'unité, remplissent la grille préliminaire d'évaluation avant la visite sur site et préparent les entretiens qui vont s'y dérouler. La visite sur site débute par une rencontre entre les experts pour fixer les détails de la visite et le rôle de chacun. Le président du comité de visite assure le bon déroulement de la visite selon le planning prévu et dirige toutes les discussions.

### 1 - Rencontre avec le directeur de l'unité

Le directeur peut être assisté de tout ou partie de son équipe de direction. La présentation de l'activité de son unité, qui ne doit pas dépasser une heure, abordera les points suivants :

- résultats marquants des dernières années ;
- réalisation des objectifs du projet précédent ;
- synergie entre les équipes de recherche et le fonctionnement de l'unité ;
- partenariats, relations contractuelles, transferts
- compétences et ressources techniques de l'unité ;
- organisation et gestion des ressources humaines ;
- bilan financier;
- relations et coopérations internationales;
- insertions institutionnelles et socio-économiques notamment dans l'environnement local ;
- *présentation de la stratégie et du projet à 4 ans, évolution des équipes et des thèmes de recherche, besoins identifiés ;*
- formation ;
- éventuelles difficultés rencontrées.

<sup>1</sup> Conseil national des universités.

<sup>2</sup> Institut national de la santé et de la recherche médicale.

## 2 - Rencontre avec les équipes de recherche

Une visite *in situ* des équipes permet d'aborder avec chacune d'elles les points précédemment évoqués, sa situation au sein de l'unité et ses projets particuliers. Il est prêté une attention particulière à l'interaction entre les équipes.

Si le nombre d'équipes le justifie, le comité de visite peut se scinder afin de consacrer un temps suffisant à chaque équipe.

## 3 - Rencontre avec les équipes techniques quand leur rôle le justifie

Il s'agit :

- d'apprécier les compétences techniques et leur degré de mutualisation, l'organisation et la gestion des ressources humaines ;
- d'étudier l'organigramme, son évolution passée et future et son adaptation aux besoins.

## 4 - Rencontre avec le conseil d'unité et/ou les représentants du personnel et avec les doctorants (ces réunions peuvent se tenir à huit-clos avec le comité)

Il s'agit d'apprécier :

- la vie scientifique de l'unité ;
- l'appropriation par les personnels des objectifs et de la stratégie ;
- les éventuelles difficultés ;
- La qualité de l'encadrement des doctorants.

5 - Le comité de visite peut auditionner toute personne qu'il jugera utile et recueillera l'avis des tutelles présentes.

## 6 - Discussion entre les membres du comité de visite

En fin de visite les membres du comité se réunissent à huis clos. Le représentant de l'AERES assiste au huis clos sans intervenir sur les appréciations de fond, les représentants des tutelles n'assistant pas au huis clos.

Le président du comité réalise une synthèse de l'évaluation qui constitue l'ébauche du rapport. Cette ébauche n'est pas communiquée oralement à l'unité.

## 7 - Rapport d'évaluation

La rédaction du rapport est organisée par le président ; le rapport reflète la position collective des membres du comité.

Ce rapport est transmis sous deux semaines au directeur de la section des unités de l'AERES.

# IV - Critères et indicateurs

L'avis du comité prendra en compte différents critères et indicateurs à considérer en fonction de la nature de la recherche (fondamentale, appliquée, finalisée) conduite par l'unité.

## 1 - Stratégie scientifique

*La stratégie scientifique et la prospective* s'apprécient à travers la pertinence des objectifs affichés par l'unité au regard de ses missions, de sa taille, de son organisation et de sa capacité à avoir réalisé le projet précédent. Elle s'apprécie aussi à travers les dispositifs mis en œuvre pour atteindre ces objectifs :

- *la politique d'incitation* à l'émergence de sujets innovants, à la prise de risque et aux sujets frontières, l'adaptation aux évolutions dans le contexte local, national, européen et international, la réflexion et la prospective sur les créneaux scientifiques porteurs, la vision de l'évolution de l'unité à 4 et 8 ans ;
- *la politique d'animation de l'unité* ;
- *la politique de recrutement*, l'analyse prospective à moyen et long terme des besoins et des compétences nécessaires aux mutations scientifiques et techniques identifiées ;
- *la politique d'investissement* et sa cohérence avec le projet scientifique de l'unité ;
- *la politique de répartition et d'adaptation des moyens*, en particulier pour les unités finalisées, en fonction des objectifs ;
- *La politique partenariale.*

## 2 - Résultats scientifiques

- le niveau de l'activité scientifique de l'unité : exceptionnelle, très bonne, bonne, moyenne, ou insuffisante selon la notoriété des travaux et des publications, la vitalité et l'attractivité des équipes, les prix et distinctions obtenus, les conférences invitées ;
- l'originalité et l'intérêt des recherches ;
- la prise de risques, l'interdisciplinarité ;
- l'existence de faits majeurs pour la communauté ;
- l'implication de l'unité dans les programmes scientifiques nationaux, européens et internationaux ;
- les collaborations scientifiques ;
- l'insertion dans les réseaux ;
- la visibilité internationale.

## 3 - Attractivité de l'unité et son rôle dans l'émergence de nouvelles idées et de nouveaux talents

- les HDR soutenues, thèses encadrées, visiteurs ;
- l'existence de sujets de recherche émergents ;
- la présence de jeunes chercheurs prometteurs.

## 4 - Instruments de recherche mis à disposition de communautés scientifiques au-delà de l'unité :

- les plates-formes technologiques ;
- les centres de ressources ;
- les banques de données ;
- les logiciels scientifiques....

## 5 - Construction et animation de relations partenariales avec le monde socio-économique

Les relations avec les partenaires socio-économiques (partenaires industriels, organismes professionnels, ONG, associations) destinataires des résultats de la recherche sont essentielles dans les processus d'innovation (choix des questions traitées et leur transformation en questions de recherche, coopération dans la production de connaissances, transfert des résultats et appropriation par les utilisateurs, appui aux politiques publiques). Le comité appréciera donc la qualité et l'importance des partenariats industriels ou institutionnels où l'unité aura une vraie valeur ajoutée (et pas uniquement un rôle de prestataire de services) et examinera en particulier:

- la participation à des structures de type Carnot, laboratoire mixte, ... ;
- l'intégration dans l'environnement local ;
- le rôle de l'unité dans les pôles technologiques ;
- les relations avec les partenaires nationaux et internationaux du monde socio-économique.

## 6 - Production de connaissances opérationnelles destinées à des utilisateurs de la recherche, le transfert et la valorisation socio-économique de recherches

Il s'agit d'une production de nouvelles connaissances répondant à des besoins des utilisateurs et de la traduction et de l'adaptation de connaissances génériques à des contextes réels. Ces connaissances font l'objet de publications dans les revues professionnelles et de brevets. Elles sont aussi souvent intégrées dans des logiciels, des outils d'aide à la décision ou dans des décisions réglementaires, des licences, mais aussi dans des prototypes, des procédés industriels, des pilotes ou des démonstrateurs.

Dans le domaine de la santé, une attention particulière sera accordée à la qualité de la recherche clinique et des essais thérapeutiques, aux innovations diagnostiques et thérapeutiques, au suivi des cohortes...

Le cas échéant, on prendra en compte le rôle de l'unité dans la création d'entreprise et l'existence d'une politique de valorisation.

## 7 - La formation et l'enseignement

Il s'agit de la contribution de l'unité à l'école et à la formation doctorale, à la formation licence et master.

### *École et formation doctorale*

Parmi les indicateurs, on retiendra le nombre de doctorants et la qualité de leur encadrement, le nombre de thèses soutenues, la durée moyenne des thèses, l'analyse des abandons, les sources de financement des allocataires, les publications (issues) des thèses, le suivi et l'insertion des doctorants.

### *Formation licence et master*

Les indicateurs se définissent ainsi :

- prise de responsabilités administratives autour de la formation ;
- articles et ouvrages pédagogiques, cours en ligne... ;
- contribution des chercheurs ;
- décharge d'enseignement.

## 8 - Diffusion des connaissances, veille sociétale et diffusion de la culture scientifique

- Analyse prospective, animation de réseaux sur les questions sociétales, identification de la demande de recherche,...
- Conférences grand public, fête de la science, émission radio/télévision, ouvrages, films...

## 9 - Expertises

De nombreux acteurs de la recherche partagent la mission d'identifier et de rassembler des connaissances utiles à la définition et à la mise en œuvre de politiques publiques. Pour certains organismes, cette mission s'étend en direction de partenaires privés ou associatifs. Il s'agit :

- des expertises collectives pour répondre à une commande des autorités publiques ;
- des expertises associées à des relations institutionnelles privilégiées de l'unité ou à des obligations statutaires ;
- des expertises et études avec un client public ou privé et faisant l'objet d'un contrat.

Il sera important d'examiner la pertinence de l'expertise pour l'unité et ses retombées en termes de relations partenariales, de moyens ou d'émergence de questions de recherche.

## 10 - La gouvernance et le fonctionnement de l'unité

Ils s'apprécient à travers un ensemble d'éléments : la structuration de l'unité, les conditions matérielles de travail, l'activité scientifique interne, l'activité scientifique commune (séminaires, colloques,...), l'implication des personnels dans la vie de l'unité, la politique de mutualisation des ressources, la politique de suivi et de formation des personnels et des doctorants, la gestion des questions d'hygiène et de sécurité.

***De plus, l'analyse de cette gouvernance pourra s'appuyer notamment sur les éléments suivants et sur leur évolution sur 4 ans :***

### ***Moyens humains***

- nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs permanents déclarés et nombre de publiants, nombre d'HDR<sup>3</sup>, nombre de PEDR<sup>4</sup> ;
- nombre d'ITA<sup>5</sup>, nombre de BIATOS<sup>6</sup>, nombre d'IE<sup>7</sup> et d'IR<sup>8</sup> ;
- nombre de doctorants, de post-doctorants et de chercheurs invités.

### ***Infrastructures et les équipements scientifiques :***

- surface affectée à l'unité, unité de lieu, état général des locaux ;
- inventaire des équipements scientifiques, de leur qualité et de leur taux d'utilisation.

<sup>3</sup> Habilitation à diriger des recherches.

<sup>4</sup> Prime d'encadrement doctoral et de recherche.

<sup>5</sup> (Personnels) ingénieur technique et administratif.

<sup>6</sup> (Personnels) bibliothécaire, ingénieur, administratif, technicien, ouvrier et de service.

<sup>7</sup> Ingénieur d'études.

<sup>8</sup> Ingénieur de recherche.

## V - Rapport d'Évaluation

Le rapport écrit ne devrait pas dépasser 2 pages pour une unité mono-équipe et (n + 1) pages pour une unité de n équipes (cette mesure ne tient pas compte du formatage du fichier par la feuille de style AERES).

Tirant parti de l'analyse des éléments qui précèdent (critères et indicateurs), le rapport sera articulé autour :

**1 - du déroulement de l'évaluation :** qualité des documents fournis, des exposés oraux et de l'organisation des journées.

**2 - d'une analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen :**

- cohérence par rapport aux missions éventuellement définies ;
- qualité scientifique globale et fonctionnement de l'unité ;
- notoriété scientifique nationale et européenne ;
- bilan d'exécution du projet précédent (unité en renouvellement) et projet global de l'unité;
- intégration de l'unité dans son environnement (fédération, campus, université, maisons des sciences de l'homme -MSH-, PRES<sup>9</sup>, Région, réseaux européens et internationaux) ;
- notoriété et intégration auprès des partenaires socio-économiques ;
- rôle dans la formation.

**3 - d'une analyse équipe par équipe, par projet**

- production scientifique : publications, conférences et congrès, brevets, licences, contrats... ;
- construction et entretien de relations partenariales avec le monde socio-économique ;
- production de connaissances opérationnelles destinées à des utilisateurs de la recherche, transfert et valorisation socio-économique de recherches ;
- qualité, originalité, sujet en émergence, prise de risque ;
- évaluation des perspectives scientifiques ;
- évolutions nécessaires ;
- adéquations projets versus moyens.

**4 - d'une analyse de la vie de l'unité**

*en termes de management*

- appropriation collective de la stratégie ;
- gestion financière ;
- organisation de l'accès aux services communs (de l'unité ou autres) ;
- processus qualité.

*en termes de ressources humaines*

- adéquation des compétences de l'équipe (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens) au projet proposé ;
- vision prospective, formation permanente et recrutements prévus ;
- intégration des doctorants ;
- hygiène et sécurité.

*en termes de communication*

- politique de communication, notamment vis-à-vis des jeunes ;
- animation scientifique et technique.

**5 - de conclusions**

- Points forts ;
- Points à améliorer ;
- Recommandations.

**6 - écueils à éviter**

- un rapport descriptif des activités de l'unité sans réelle analyse des forces et des faiblesses,
- un rapport allusif qui ne permet pas de comprendre la situation de l'unité,
- un rapport édulcoré dans sa forme et qui sera en inéquation avec la notation finale.

<sup>9</sup> Pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

## VI - Réunion de restitution et notation

Des réunions de restitution et notation sont organisées à l'issue d'une campagne. Elles harmonisent les appréciations à l'intérieur d'un ensemble d'unités appartenant à un même champ disciplinaire et proposent une notation pour celles-ci.

### 1 - Objectifs d'une réunion de restitution et notation

- définir ce qui a bien ou mal fonctionné dans le processus d'évaluation et proposer des améliorations ;
- effectuer une notation des unités par grand champ disciplinaire et des équipes internes aux unités (au moins en Sciences de la vie et Sciences dures).

### 2 - Composition

Des comités de restitution sont créés par champ disciplinaire. Ces comités réunissent les présidents des comités d'experts ou un membre de ce comité en cas d'indisponibilité du président.

Chaque comité est présidé par le Délégué scientifique coordinateur correspondant ou son représentant, les délégués scientifiques du champ disciplinaire participent à la réunion.

### 3 - Notation

Chaque comité d'experts remplit une grille d'évaluation par unité et par équipe (SdV, Sd) qui servira d'indicateur pour le travail du comité de restitution. Chaque membre du comité de restitution disposera de la version du rapport de l'AERES et de cette grille d'évaluation pour les unités et les équipes du champ scientifique concerné (pour la Vague D, les équipes SdV et Sd).

La notation finale sera faite en suivant les instructions du document "réunion de restitution".

- par homogénéisation du travail d'évaluation des comités d'experts ;
- par consensus ou par vote si cela est nécessaire (vote des membres du comité de restitution).

Quand, pour différentes raisons, la notation n'aura pas pu être faite suivant cette procédure, elle sera effectuée par le Délégué coordinateur en concertation avec les délégués scientifiques. Cette procédure concernera éventuellement une petite minorité d'unités.