



Paris, le 15 octobre 2007

*Affaire suivie par*  
*Jean-Jacques AUBERT*  
*Directeur de la Section des Unités de recherche*  
*Réf. : JJA/BL/N°34*

Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs d'établissements,

La section des unités de l'AERES va évaluer cette année les unités de votre université.

Vous trouverez ci-joint la lettre de mission type que nous nous proposons d'envoyer à chaque président de comité de visite. Vous trouverez aussi le carnet de visite des unités de recherche et des recommandations pratiques pour le Directeur de l'unité évaluée.

Si vous souhaitez que certains aspects particuliers soient introduits dans la lettre et plus particulièrement examinés lors de l'évaluation, il convient de communiquer ces points par écrit aux délégués scientifiques coordinateurs de l'AERES :

Denise PUMAIN pour les unités SHS ([pumain@parisgeo.cnrs.fr](mailto:pumain@parisgeo.cnrs.fr))  
Nicolas GLAICHENHAUS pour les unités SDV ([nicolas.glaichenhaus@unice.fr](mailto:nicolas.glaichenhaus@unice.fr))  
Jean-Marc GEIB pour les unités Sciences dures ([jean-marc.geib@aeres-evaluation.fr](mailto:jean-marc.geib@aeres-evaluation.fr))

20, rue Vivienne – 75002 PARIS

Nous les intégrerons dans la lettre de mission.

Je vous prie de recevoir, Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs d'établissements, l'expression de mes sentiments dévoués et cordiaux.



Jean-Jacques AUBERT

## CARNET DE VISITE DES UNITÉS DE RECHERCHE

- I- RÔLE DU COMITÉ D'ÉVALUATION
  
- II- COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉVALUATION
  
- III- DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION
  
- IV- CRITÈRES ET INDICATEURS
  
- V- RAPPORT D'ÉVALUATION

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

## I - RÔLE DU COMITÉ D'ÉVALUATION

Le comité d'évaluation évalue 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 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 et de dégager les lignes de forces et les points à améliorer ;
- pour une unité nouvelle ou en renouvellement, d'analyser l'étude prospective ainsi que les objectifs et la stratégie définis pour les quatre prochaines années.

## II - COMPOSITION DU COMITE D'ÉVALUATION

Le comité d'évaluation est constitué d'une part d'au moins six experts choisis au sein d'un vivier rendu public 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 (comité national, CNU<sup>1</sup>, commissions scientifiques spécialisées de l'INSERM<sup>2</sup>...).

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, ainsi qu'un représentant de l'AERES, assistent aux rencontres avec le directeur d'unité ou avec les équipes et interviennent à la demande du président du comité d'évaluation pour apporter des éléments de contexte ou des précisions sur la stratégie des organismes.

## III - DÉROULEMENT DE L'ÉVALUATION

Les membres du comité d'évaluation consultent le dossier de contractualisation de l'unité avant la visite sur site et préparent les entretiens qui vont s'y dérouler.

### 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 ;
- compétences et ressources techniques de l'unité ;
- organisation et gestion des ressources humaines ;
- bilan financier ;
- présentation de la stratégie et du projet à 4 ans, évolution des équipes et des thèmes de recherche, besoins identifiés ;
- relations et coopérations internationales ;
- insertions institutionnelles et socio-économiques notamment dans l'environnement local ;
- formation et valorisation ;
- 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 d'évaluation 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

Il s'agit d'apprécier :

- la vie scientifique de l'unité ;
- son appropriation des objectifs et de la stratégie ;
- les éventuelles difficultés.

## 5 - Le comité d'évaluation peut auditionner toute personne qu'il jugera utile

## 6 - Discussion entre les membres du comité d'évaluation

Les membres du comité, auxquels le président peut associer les représentants d'organismes ou de l'agence, se réunissent à huis clos.

Le président du comité réalise une synthèse de l'évaluation qui constitue l'ébauche du rapport. Cette ébauche peut-être 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, 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 des moyens*, en particulier pour les unités finalisées, en fonction des objectifs fixés.

## 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 invitations dans les colloques,
- l'originalité et l'intérêt des recherches
- 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 prise de risques, l'interdisciplinarité
- les HDR soutenues, thèses encadrées, visiteurs
- la visibilité internationale
- l'adaptation des moyens mis en œuvre pour les objectifs affichés ;
- l'existence de sujets de recherche émergents,
- la présence de jeunes chercheurs prometteurs

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

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

## 4 - Construction et entretien de relations partenariales avec le monde socio-économique

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

Les relations avec les partenaires locaux scientifiques et institutionnels

Les activités que les équipes développent pour construire et faire durer les partenariats

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

Les brevets, les logiciels, les licences et les publications dans les revues professionnelles, ... représentent une partie de la production scientifique. Plus généralement, seront appréciées la qualité et l'importance des partenariats industriels ou institutionnels (ERT<sup>3</sup>, Institut Carnot, laboratoire mixte, service certifié de mesure ou de caractérisation...) où l'unité aura une vraie valeur ajoutée, et pas uniquement un rôle de prestataire de services.

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...

Les activités d'expertise et d'aide à la décision auprès des ministères, collectivités territoriales, organismes parapublics et des entreprises sont des vecteurs importants de valorisation des recherches. Au delà de la prestation de services, ce peut être un indicateur de transfert, d'insertion socio-économique réussie et d'accès à l'information (types de contrats de conseil obtenus, aide au financement de bourses de recherche, insertion liée des docteurs).

Il s'agira d'apprécier aussi la qualité de la valorisation des équipements dont elle dispose et de son rôle dans la création d'entreprise.

<sup>3</sup> Équipe de recherche technologique.

## 6 - La formation et la diffusion de la culture scientifique

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

### *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.

## 7 - Diffusion des connaissances et veille sociétale

- 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...

## 8 - Expertises

Il s'agit par exemple des expertises à la demande des agences, des organismes ou des ministères, etc.

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

Ils s'apprécient à travers un ensemble d'éléments : les conditions matérielles de travail, la gestion des questions d'hygiène et de sécurité, 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.

*L'analyse de cette gouvernance prendra en compte notamment les éléments suivants :*

- nombre de chercheurs et enseignants-chercheurs permanents déclarés et nombre de publiants, nombre d'HDR<sup>4</sup> ;
- nombre de PEDR<sup>5</sup>, nombre d'ITA<sup>6</sup>, nombre d'IATOS<sup>7</sup>, nombre d'IE<sup>8</sup> et d'IR<sup>9</sup> et l'évolution sur 4 ans ;
- nombre de doctorants, de post-doctorants et de chercheurs invités.

### *Les 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>4</sup> Habilitation à diriger des recherches.

<sup>5</sup> Prime d'encadrement doctoral et de recherche.

<sup>6</sup> (Personnels) ingénieur technique et administratif.

<sup>7</sup> (Personnels) ingénieur, administratif, technicien, ouvrier et de service.

<sup>8</sup> Ingénieur d'études.

<sup>9</sup> Ingénieur de recherche.



## V - RAPPORT D'ÉVALUATION

Le rapport écrit ne devrait pas dépasser 2 pages pour une équipe d'accueil et 5 pages pour les unités très importantes.

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>10</sup>, région...).
- 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... ;
- 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.

<sup>10</sup> Pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

## Recommandations pour le Directeur de l'unité évaluée

Quand les dates de visites du comité d'évaluation ont été fixées par le Délégué scientifique en coordination avec les différents acteurs, quand le directeur a reçu la liste complète du comité de visite

- il doit envoyer à chaque membre une copie du dossier unique et de tout autre document nécessaire
- il doit s'assurer
  - de l'hébergement hôtelier des membres (le coût est à la charge du membre)
  - des transports nécessaires à partir de la gare (ou de l'aéroport) et autres déplacements
  - du bon fonctionnement sur place
  
- dans le cas où une autre visite suit ou précède, le directeur se met en rapport avec l'autre collègue pour assurer la coordination matérielle.