

## Groupe de réflexion sur l'Évaluation en Astronomie

Mise à jour du 10 juin 2004 : Attention ! **il ne s'agit pas** -encore- d'un essai de synthèse des multiples et quelquefois très divers points de vue exprimés (cf. documentation). Il s'agit simplement d'intégrer **quelques** constats et propositions nouveaux.

### 1/ Introduction :

On partira du projet BLGM, de sa réflexion et ses propositions en la matière :

- extension du champ du mandat du Comité National
- indépendance vis-à-vis du cnrs
- abandon de son rôle de réflexion conjoncture/prospective
- élus/nommés : 50/50
- nomination des présidents de sections

On traitera aussi l'évaluation hors CNRS : astronomes, enseignants-chercheurs, ITA (si des ITA participent à la réflexion), Programmes, ...

Notre réflexion partira des conditions particulières de notre discipline, entre autres l'existence du CNAP, le large spectre des formations de tailles assez inégales (donc des impacts différents d'un non-recrutement), de notre culture de transparence (évidemment relative) entre évaluateurs et évalués.

### 2. Constats :

Unités et chercheurs sont évalués par la même instance (le CN), de façon régulière et complétée par l'évaluation aux divers passages CR1, DR1, et bien sûr le concours DR2.

L'évaluation au CNAP porte uniquement sur les chercheurs du corps.

La section ne recrute pas assez « jeune ».

La répartition CR2/CR1 est fixée avant de connaître la répartition des candidats.

La présence d'élus assure une légitimité des experts auprès de la communauté.

Le besoin en experts extérieurs (n'appartenant pas au CN) est ressenti.

Le travail des divers comités (Section, CNAP, CSE) est transparent avant et après leur travail d'évaluation (publicité des rapporteurs, compte-rendus oraux ou écrits), ...

La coordination Section/CSA est actuellement assurée par l'appartenance à la section de la présidente de la CSA et semble satisfaisante.

La coordination Section/CNAP existe (discrètement) à l'occasion des concours.

#### L'Évaluation des Unités

Cette évaluation n'intervient que tous les 4 ans.

L'évaluation de l'Unité permet une évaluation plus fine des équipes et des chercheurs, mieux situés dans leur contexte de travail.

*L'évaluation des Programmes et Opérations (CSA) :*

Cette évaluation semble donner satisfaction mais est peut-être trop centrée sur les grands projets

#### L'évaluation des chercheurs

Le rôle des instances d'Évaluation (S14, CNAP, ..) est jugé comme plutôt positif.

L'absence de souplesse dans les passages CR1 avant 4 ans est contraire à une politique de promotion au mérite (réflexion sur les carrières)

L'évaluation des volets non-strictement recherche (communication, management, enseignement, ..) est difficile et ses résultats pas assez pris en compte dans l'évaluation globale.

L'affichage répond à des besoins bien précis et urgents ; l'affichage pluri-annuel paraît satisfaisant au niveau des principes (avant d'en faire un bilan !)

L'évaluation des enseignants-chercheurs n'est faite qu'à l'occasion de leurs demandes de promotions (pas d'évaluation continue).

#### L'évaluation des ITA

Il y a une grande variété des métiers d'ingénieur, dont certains sont très proches de ceux du chercheur.

L'évaluation des ITA est effectuée par métier au sein de commissions paritaires ; les procédures d'évaluation (promotions et concours) semblent satisfaisantes.  
Les priorisations des labos semblent jouer un grand rôle.

#### Le recrutement et les concours

Absence de coordination entre définition d'affichages CNRS/CNU..  
Les candidats DR ne sont pas auditionnés.  
La règle actuelle des 2 rapporteurs est efficace.  
La section a pris en compte les profils instrumentalistes (hard, codes SN, OV,...).  
Les auditions ne sont peut-être pas assez longues.

#### Le recrutement des post-docs

La procédure d'attribution (appel d'offres vers les labos, .... jusqu'à un comité où siègent, entre autres, les présidents) fait assez peu intervenir les sections, ce qui n'est pas choquant s'il ne s'agit pas d'un pré-recrutement.

### **3. Questions**

Que signifierait une Agence Nationale d'Evaluation (autrement un Comité National) ? avec deux corps : l'un pour les structures, l'autre les chercheurs (cf. ci-dessus) – c'est la proposition de la CPU.

Autrement dit, peut-on, doit-on, séparer l'évaluation des structures (équipes, ...) de celle des chercheurs ?

Savons-nous, pouvons-nous, évaluer le « nouveau » (activité du chercheur, de l'équipe ; proposition d'opération) ?

Comment élargir le champ d'expertise d'une instance d'évaluation (e.g. section du CN) ?

Un changement de la proportion élus/nommés est-il la (seule) solution ?

Que mettre en place pour évaluer les évaluateurs ? (l'opinion des évalués suffit-elle ?)

Qu'avons-nous à prendre des modes d'évaluation à l'étranger ?

Les règles « Fonction Publique » de concours sont-elles adaptées à la recherche (peur des recours, ..) ?

#### L'Evaluation des Unités

Comment réduire le délai trop élevé entre l'évaluation (comité d'évaluation puis section) et le renouvellement effectif de l'unité (y compris la prise de fonction du nouveau directeur)

Comment assurer le phasage entre évaluation des labos (4 ans) et renouvellement des OSU (5 ans) ?

*Comités d'évaluation :*

Questions sur leur composition (indépendance par rapport à la Direction du labo), leur activité (usage ou non de la langue de bois y compris par les experts étrangers, la suite donnée à leurs conclusions, leur continuité, leur activité après l'examen, etc...)

Y a-t-il duplication avec le travail de la section ?

Quelle suite est donnée aux évaluations de la section ?

*L'évaluation des Programmes et Opérations (CSA) :*

Comment donner plus de légitimité à la CSA dont la composition est assurée à ce jour par le CS de l'INSU.

#### L'évaluation des chercheurs

Quelle est la bonne fréquence de l'évaluation : 2 ans (aujourd'hui), ou 4 ?

Comment améliorer l'évaluation du chercheur-manager/communicateur/ .. ?

Comment inverser la tendance actuelle à prendre beaucoup (trop ?) en compte les activités scientifiques « pures » ?

Comment concilier le critère (absolu) de qualité du recruté et les besoins des thématiques et des Unités ?

La non-audition des candidats DR ne prive-t-elle pas la section sur une information précieuse sur les capacités de direction (au sens large) ?

La pluridisciplinarité est-elle correctement traitée ?

Le retour d'information vers les évalués (le fameux « message de la section ») est-il suffisant ?

Comment assurer la participation de collègues étrangers dans le cadre d'une évaluation continue ?

La direction du labo n'a t-elle pas à intervenir dans les processus d'évaluation de ses chercheurs ? a quel moment ?

Qui doit assurer le suivi après l'évaluation ? le directeur de laboratoire ? le rapporteur de section le DSA ? autre ?

#### *Evaluation des enseignants-chercheurs de nos Unités :*

Pourquoi n'est-elle pas menée, même collectivement, dans le cadre actuel d'analyse de l'activité de l'Unité ? manque de temps et d'information (rapport d'activité + fiches individuelles du quadriennal) ?

Comment pourrait-elle être menée ? [N.B. en astro, cela signifie multiplier la tâche de la section par 2]

Sur quelle activité ? recherche : ok ; autres activités (valorisation, vulgarisation, ..) : pourquoi pas ? car la situation est identique à celle des chercheurs cnrs ; mais pour l'enseignement ?

Quelle suite donnée à cette évaluation ? qui va la recevoir ? et en fera quoi ?

Faut-il encore mieux préciser les objectifs de recrutement respectifs du cnrs et du cnap ?

#### L'évaluation des ITA

Comment prendre en compte la diversité des profils ?

Dans le cas des ingénieurs, évaluation des « ingénieurs-chercheurs » ?

Poids trop élevé des directions dans les promotions au choix ?

#### Le recrutement et les concours

Comment recruter plus jeune ? (2 ans après la thèse ?) Comment assurer la transition à un recrutement jeune sans pénaliser qui que ce soit ?

L'audition n'a t-elle pas –de facto- un poids trop élevé et « persistant » tout au long du concours ?

Faut-il auditionner tous les candidats ? Ne vaudrait-il pas mieux en auditionner 1/3 (ou moins ...) mais pendant 1h ? ou avec un seul jury ?

Evaluation des chercheurs « à la marge (thématique) » ?, comment désigner des experts avant de connaître les champs d'activité des candidats ?!

La section a t-elle à sa disposition tous les outils pour la prise en compte des profils instrumentalistes (hard, codes SN, OV,...) ?

Comment améliorer la concertation CN/CNAP/CNU (en attendant une structure unique d'évaluation ??!!) ; les contacts entre président(e)s suffisent-ils ?

#### Le recrutement des post-docs

Y a t-il engagement de recrutement de la part des sections qui participent à la procédure ?

## 4. Propositions

Révision/toilettage des critères de la section (critères plus compacts ? ou explicitation des critères ??)

Coordination des critères de recrutement Section/CNAP

La Procédure des nominations par le DG à la place du Ministère proposée par BLGM assure souplesse et meilleure interactivité avec la communauté.

La proposition de nomination du président de la section par BLGM n'est pas recevable si la section doit garder son lien de légitimité par rapport à la communauté.

Elargissement du champ d'expertise des sections : selon l'évolution du rapport élus/nommés, pourrait-on penser à une cooptation par la section pour compléter l'expertise ?

Demander un avis détaillé du directeur de l'UMR ou OSU sur chaque personne évaluée

Former les évaluateurs

Mise en place de structures de « cross-évaluation » européennes (ce serait déjà un moyen de se connaître)

#### L'Evaluation des Unités

Fournir aux unités évaluées l'intégralité des rapports.

Evaluation unique, harmonisée entre les tutelles, tous les 4 ans.

#### L'évaluation des chercheurs

Fournir aux évalués l'intégralité des rapports.

### L'évaluation des ITA

Promotions au choix : rééquilibrer poids des directeurs/dossiers personnels

Concours : adapter le niveau d'évaluation (local/national) à la nature et niveau du concours

Changement de corps : par concours au lieu des promotions au choix ? du temps dédié pour pratiquer les compétences acquises en formation

Maintien de l'entretien annuel ITA-Directeur (et étendre aux chercheurs..)

En attendant un (hypothétique) statut unique du type chercheur-ingénieur, augmenter le nombre de passerelles entre ingénieur et chercheur par une politique **volontariste** (délégations dédiées ?)

### Le recrutement et les concours

Répartition CR2/CR1 **après** les jurys d'admissibilité

Faire un bilan de l'affichage pluri-annuel (après le concours 2005 ?)

Suivi statistique des chercheurs recrutés

L'audition de 1/3 des candidats seulement est proposée : mais comment procéder à la sélection sur dossier ? quel temps ça prendra ?

### Le recrutement des post-docs

Recrutement local après avis d'un conseil scientifique ?

### **Documentation**

Note de Bernier (Sciences chimiques) du 24 janvier 2003

Document « Forum de la régulation » (d'Iribarne-Gadille)

Atelier du CN du 30 juin 2003 du CN

Commission Evaluation du CNRS (mars 2003) (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/034000094.shtml>)

Analyse des indicateurs (OST26)

Groupe adhoc « évaluation scientifique et stratégique » du CNRS (décembre 2003) (Gradhoc...)

Impact des publis des labos (1990-1999) à <http://www.cnrs.fr/DEP/doc/bib2000.pdf>

Impact factor (Newsletter26)

Document « éthique et évaluation » du COMETS du 3 mai 2004

Atelier Evaluation de l'OP

Contribution C. Stehlé

Contribution J. Léorat

Contribution LAOG+LPG