



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

*Section des établissements*  
DH/DK/S1/2011/793  
Dossier suivi par  
Danièle KERNEIS  
Tél. : 01 55 55 63 93  
[daniele.kerneis@aeres-evaluation.fr](mailto:daniele.kerneis@aeres-evaluation.fr)

Paris, le 13 septembre 2011

Le président de l'AERES

à

Mesdames et messieurs les présidents  
d'université  
Mesdames et messieurs les directeurs  
d'établissement d'enseignement supérieur  
Mesdames et messieurs les directeurs  
d'établissement et d'organisme de recherche

Monsieur le président de la commission  
permanente du conseil national des  
universités (CP CNU)  
Monsieur le président de la conférence des  
sections médicales du conseil national des  
universités (CSM CNU)  
Monsieur le président de la conférence des  
présidents des sections du comité national  
de la recherche scientifique (CPCN CoNRS)

### **Objet : Procédures d'évaluation des personnels**

L'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) a achevé un cycle d'évaluation des établissements publics d'enseignement supérieur et des organismes de recherche, l'évaluation du centre national de la recherche scientifique et de l'agence nationale de la recherche, dans les mois qui viennent, venant clôturer ce cycle.

Au terme de celui-ci, il convient pour l'AERES, non seulement de tirer les leçons des évaluations accomplies, en termes d'évolution des procédures et des méthodes appliquées, mais aussi d'assurer la quatrième mission que lui confie la loi. En effet, l'article L. 114-3-1 du code de la recherche prévoit que l'AERES est chargée de valider les procédures d'évaluation des personnels des établissements et organismes de recherche, des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, des établissements et des fondations de coopération scientifique, puis de donner son avis sur les conditions dans lesquelles elles sont mises en œuvre.

Cette mission, qui touche les procédures d'évaluation, ne doit d'abord pas être confondue avec une évaluation des personnels eux-mêmes. Il convient de concevoir cette mission, en premier lieu, comme un recensement et une analyse des méthodes d'évaluation des personnels. Durant cette analyse, il sera important de distinguer la méthode d'évaluation régulière des personnels de la méthode d'évaluation des candidats utilisée, par les établissements et organismes mentionnés à l'article L. 114-3-1 4° précité, dans la perspective d'une décision de promotion ou de qualification et recrutement.

En vue de cette mission, j'envisage de procéder en deux étapes successives, mais de réserver aussi la possibilité d'une expérimentation à brève échéance.

### **1/ Une période préalable d'étude des procédures d'évaluation des personnels existantes (2011- début 2012)**

Dans un premier temps, afin d'approfondir la connaissance des procédures d'évaluation actuellement appliquées par les établissements et organismes mentionnés à l'article L. 114-3-1 4° précité, je souhaiterais être destinataire, d'ici le 31 octobre 2011 à l'adresse [president@aeres-evaluation.fr](mailto:president@aeres-evaluation.fr), des documents décrivant les procédures que vous avez, le cas échéant, mises en place au sein de votre organisme ou de votre établissement pour l'évaluation des enseignants-chercheurs ou des chercheurs.

Pour assurer cette mission, l'AERES souhaitera pouvoir aussi s'appuyer sur l'expérience des instances nationales compétentes en matière d'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Elle sera attentive aux travaux que la commission permanente du conseil national des universités et la conférence des sections médicales du conseil national des universités ont déjà effectués, seules ou en partenariat, pour l'élaboration du modèle de rapport d'activité des enseignants-chercheurs et du projet de modèle d'avis dans le cadre de l'évaluation quadriennale, et aux travaux du comité national de la recherche scientifique.

Il s'agira ainsi, sur la base des exemples présentés :

- d'examiner les missions et les finalités prises en compte par les procédures d'évaluation ;
- d'étudier les conditions de mise en œuvre des évaluations, notamment, les règles pilotant l'organisation de la revue par les pairs ;
- d'apprécier les règles déontologiques appliquées (confidentialité, impartialité, équité, transparence).

### **2/ Une phase d'élaboration, puis de mise à la concertation, d'un document de référence relatif aux procédures d'évaluation des personnels (2012)**

Dans un second temps, à partir de l'étude des procédures d'évaluation des personnels existantes, de l'identification des pratiques intéressantes, mais aussi de l'analyse de procédures d'évaluation des personnels appliquées à l'étranger, un groupe de travail partenarial préparera un document relatif à ces procédures d'évaluation des personnels.

Avec les différents organismes, établissements et instances, une phase de consultation et de concertation suivra pour finaliser le document dans la perspective d'établir un document de référence partagé.

S'agissant des procédures d'évaluation que les instances nationales (CP CNU, CSM CNU, CPCN CoNRS) mettent en œuvre, l'AERES, après en avoir pris connaissance, en fera état dans le cadre du document de référence partagé.

### 3/ Une possibilité d'expérimentation

Parallèlement, un travail sera engagé par l'AERES afin de préciser son rôle concernant la validation des procédures d'évaluation des personnels et les avis à fournir sur les conditions de mise en œuvre de ces procédures. Là encore, une phase de concertation sera ouverte.

Certaines entités ont exprimé leur souhait de s'inscrire dans une expérimentation visant à conduire, dès 2012, à une validation par l'AERES de leurs procédures d'évaluation des personnels existantes. Une telle expérimentation pourra être conduite par l'AERES, mais sur un nombre limité d'entités. Elle permettra ainsi de bénéficier d'un premier retour d'expérience, avant l'élargissement du processus en 2012/2013.

Attentif à votre contribution à ces premières analyses, je me tiens aussi à votre disposition pour échanger sur ce projet de méthode de travail.

Le président,



Professeur Didier Houssin

*Copie pour information :*

*MESR (Directeur et directrice adjointe du Cabinet/DGESIP/ DGRH/DAJ)*

*Président de la CPU*

*Président de la CDEFI*